**INL – LAVORI IN AMBIENTI CONFINATI O SOSPETTI DI INQUINAMENTO – CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI – NUOVA INTERPRETAZIONE MINISTERIALE – NOTA 24 GENNAIO 2024, N. 694**

Con la nota in esame, condivisa con il Ministero del Lavoro, l’Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito dei (presunti) chiarimenti in merito all’obbligatorietà della certificazione dei contratti con il personale impegnato, nell’ambito di un appalto o di un subappalto, in attività da svolgersi in ambienti confinati o sospetti di inquinamento.

Al riguardo, ricordiamo che l’art. 2, comma 1, lett. c), del D.P.R. n. 177/2011 prevede, fra i requisiti obbligatori a carico delle imprese che esercitano le suddette attività, la “*presenza di personale, in percentuale non inferiore al 30 per cento della forza lavoro, con esperienza almeno triennale relativa a lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, assunta con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero anche con altre tipologie contrattuali o di appalto, a condizione, in questa seconda ipotesi, che i relativi contratti siano stati preventivamente certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Tale esperienza deve essere necessariamente in possesso dei lavoratori che svolgono le funzioni di preposto*”.

L’INL ha ricordato, in linea con quanto già sostenuto dal Ministero del Lavoro nella nota 27 giugno 2013, n. 11649, che la misura del 30% deve intendersi riferita al personale impiegato sulla specifica attività, indipendentemente dalla forza lavoro complessiva, risultante dal Libro Unico, dell’azienda.

La disposizione sopra riportata impone, quindi, alle imprese l‘obbligo di utilizzo di personale qualificato, stabilendone i requisiti minimi (ossia l’esperienza almeno triennale) e la tipologia contrattuale, che deve essere prioritariamente il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Sempre in linea sia con la norma del D.P.R. che con l’interpretazione contenuta nella già citata nota del 2013, l’INL ha altresì precisato che, qualora l’impresa decida di utilizzare personale con altre tipologie contrattuali, ossia con ricorso a forme diverse dal tempo indeterminato, essa dovrà procedere alla certificazione del relativo contratto ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del D.lgs. n. 276/2003.

La nota ha, però, poi, aggiunto l’indicazione secondo cui “… *nel caso in cui l’impiego del personale in questione avvenga in forza di un contratto di appalto, occorrerà certificare i relativi contratti di lavoro del personale utilizzato dall’appaltatore – ancorché siano contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato – ma non certificare anche il contratto “commerciale” di appalto”*.

Rispetto a quest’ultima indicazione, riteniamo opportuno evidenziare come la stessa contraddica quanto indicato in passato dal Ministero del Lavoro. La più volte citata nota del 2013 specifica, infatti, che la certificazione dei contratti è richiesta solo nel caso in cui l’appaltatore si avvalga di professionalità attraverso forme contrattuali diverse da quelle del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La nuova posizione diramata dall’Ispettorato non sembra condivisibile in quanto pare capovolgere, almeno testualmente, la prospettiva interpretativa fin qui seguita, andando a richiedere la certificazione anche dei rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nonostante la formulazione della sopra riportata lett. c)*.*

Oltre a questo primo profilo di criticità, rimane da chiarire, alla luce del contenuto della nuova nota qui in commento, l’ulteriore questione inerente l’obbligatorietà, o meno, della certificazione dei singoli contratti di lavoro individuali nel caso di subappalto.

In effetti, la nota da ultimo pubblicata contiene un passaggio in cui l’Ispettorato ritiene che, se l’intento del legislatore del 2011 fosse stato quello di rendere obbligatoria la certificazione dei contratti di lavoro in tutte le ipotesi di esternalizzazione dell’attività produttiva, lo stesso l’avrebbe previsto in maniera esplicita.

Ora, stante l’assenza, quantomeno formale, del riferimento alla certificazione nel comma dedicato, dalla norma di cui trattasi, al subappalto, dovrebbe, quindi, concludersi che il ricorso al subappalto sia consentito previo ottenimento del consenso del committente e in presenza della certificazione del solo contratto commerciale, ossia le condizioni esplicitamente contemplate nel testo del D.P.R. 177/2011.

Ad avviso di ANCE Brescia, tale conclusione, se confermata, confliggerebbe, nella sostanza, con la *ratio* della norma, realizzando, paradossalmente, una ingiustificata minor verifica delle condizioni di lavoro sul contratto derivato rispetto a quello dell’appalto principale.

Per tutto quanto sopra, la nostra Associazione si è già confrontata con il livello nazionale di ANCE che, avendo rilevato le medesime criticità contenute nella recente posizione ministeriale, si è già mossa per ottenere ulteriori chiarimenti in grado di consentire un riordino dell’interpretazione da dare alla norma di cui trattasi.

Sul punto, vale, quindi, la riserva di fornire ulteriori indicazioni chiarificatrici, stante la delicatezza e l’importanza della materia, non appena le stesse saranno diramate da parte dell’Ispettorato.