

SICUREZZA SUL LAVORO: NOTA DELL'INL SUI LUOGHI CONFINATI E AMBIENTI SOSPETTI DI INQUINAMENTO

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota 694 del 24/01/2024, ha risposto in merito ad alcune richieste di chiarimento in ordine alle problematiche concernenti l'obbligatorietà della certificazione dei contratti ai sensi del titolo VIII, capo I, D.Lgs. 276/2003 per il personale impiegato in servizi resi in ambienti sospetti di inquinamento o confinati in regime di appalto o subappalto.

Al riguardo, l'INL ha sottolineato che l'art. 2 del D.P.R. n. 177/2011 prevede che qualsiasi attività lavorativa in tali ambienti possa essere svolta unicamente da imprese o lavoratori autonomi che siano in possesso dei requisiti previsti dallo stesso articolo.

Le lettere a) e b), del citato art. 2 citato evidenziano un'applicazione rigorosa ed integrale delle norme di sicurezza in materia di valutazione dei rischi, sorveglianza sanitaria ed adozione delle misure di gestione delle emergenze, valide per tutte le tipologie di azienda e quindi anche per i lavoratori autonomi.

Inoltre il comma 1, lett. c), dell'art. 2 del medesimo D.P.R. n. 177/2011 prevede, quale requisito obbligatorio, 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 D.Lgs. 276/2003. Tale esperienza deve essere necessariamente in possesso dei lavoratori che svolgono le funzioni di preposto". La misura del 30% deve intendersi riferita al personale impiegato sulla specifica attività, indipendentemente dal numero complessivo della forza lavoro della stessa azienda.

La citata disposizione impone dunque alle imprese l'obbligo di utilizzo di personale qualificato, stabilendone i requisiti minimi – esperienza almeno triennale – e la tipologia contrattuale, la quale deve essere generalmente di tipo subordinato a tempo indeterminato.

Qualora l'impresa decida di utilizzare personale con altre tipologie contrattuali, allora l'impresa dovrà procedere alla certificazione del contratto di lavoro ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del D.Lgs. n. 276/2003. Inoltre, 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. Tali certificazioni potranno essere utilizzate dall'appaltatore per tutta la durata dei rapporti di lavoro cui si riferiscono, a prescindere dalla circostanza che la certificazione sia stata effettuata in occasione di uno specifico appalto.

NOTA INL 294 DEL 24/01/2024

<http://www.confimromagna.it/wp-content/uploads/2024/02/INL694-2024-Certificazione-contratti-di-lavoro-Luoghi-confinati-NO-Appalto.pdf>