

# 13° FORUM ONE LAVORO

Il lavoro che cambia: novità 2024

**Modena** - 27 febbraio 2024, dalle 9.30 alle 16.30  
BPER Forum Monzani, Via Aristotele 33



## Obbligo di certificazione dei contratti di lavoro: luoghi confinati e ambienti sospetti di inquinamento

**Vitantonio Lippolis**

INL Direzione Centrale Vigilanza e Sicurezza del Lavoro – HSE Manager

## La certificazione dei contratti

È uno strumento amministrativo introdotto nel  
nostro ordinamento dalla Legge Biagi

finalizzato

alla riduzione del contenzioso  
*(giudiziale e non)*

## Efficacia giuridica della certificazione

Il contratto certificato ha  
“piena forza di legge”  
e dispiega i propri effetti civili, previdenziali,  
amministrativi e fiscali (*anche verso i terzi*) fino al  
momento in cui sia stato accolto, con sentenza di  
merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili.

## DPR n. 177/2011

*Norme per la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti in ambienti sospetti di inquinamento o confinanti*

### Finalità

- Impedire o almeno ridurre il rischio di drammatici infortuni sul lavoro

### Regole

- Introduzione di disposizioni finalizzate a qualificare gli operatori
- Previsione di innovative misure di innalzamento della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori delle imprese che operano in ambienti sospetti di inquinamento o confinati



## Campo di applicazione DPR n. 177/2011

### Ambienti sospetti di inquinamento

Pozzi neri, fogne, camini, fosse, gallerie e in generale ambienti e recipienti, condutture, caldaie e simili, ove sia possibile il rilascio di gas deleteri, vapori tossici, asfissianti, infiammabili o esplosivi

(art. 66 e 121, D.Lgs. n. 81/2008)

### Luoghi confinati

Pur non esistendo una precisa definizione normativa, è possibile identificare come tali quelli rientranti nelle tipologie richiamate dall'Allegato IV, punto 3, del TUSL, titolato *“vasche, canalizzazioni, tubazioni, serbatoi, recipienti, silos”*

(All. IV, punto 3, D.Lgs. n. 81/2008)

Allo scopo di **valutare**  
**l'idoneità tecnico**  
**professionale** delle  
imprese e dei lavoratori  
allo svolgimento di  
queste attività

In alcuni casi è  
previsto l'obbligo di  
**certificare** i  
**contratti di lavoro**



Wolters Kluwer

(Art. 2, DPR n. 177/2011; MLPS nota n. 11649 del 27/06/2013)

Dottrina Per il Lavoro  
*dplmodena.it*

## Ambienti sospetti di inquinamento o confinanti

Obbligo di certificazione dei contratti di lavoro

Tipologia di utilizzo/operatore	Contratti da certificare in via preventiva	Attività delle commissioni di certificazione
Tutti gli operatori	<b>Tutti i contratti di lavoro cd. «flessibili»</b> relativi ai lavoratori impiegati in questi ambienti (es. <i>contratti a t.d., prestazioni di lavoro autonomo occasionale, co.co.co., somministrazione</i> )	L'attività istruttoria sarà volta a: <ul style="list-style-type: none"><li>• verificare la sussistenza dei requisiti organizzativi;</li><li>• approfondire le tipologie contrattuali dei lavoratori impiegati e della loro esperienza professionale;</li><li>• verificare il possesso del DURC in capo alle imprese;</li><li>• verificare l'applicazione integrale del CCNL;</li><li>• verificare gli adempimenti compiuti dal committente in relazione alla verifica dell'idoneità tecnico-professionale.</li></ul>
Esternalizzazione mediante contratto di appalto	<b>Tutti i contratti di lavoro del personale utilizzato dall'appaltatore in questi ambienti.</b> Sono compresi tanto quelli subordinati a tempo indeterminato, quanto quelli «flessibili» ( <i>contratti a t.d., prestazioni di lavoro autonomo occasionale, co.co.co., somministrazione, ecc.</i> )	
Esternalizzazione mediante contratto di subappalto	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Contratto di subappalto</b> (<i>pre-autorizzato dal committente</i>);</li><li>• <b>Tutti i contratti di lavoro del personale utilizzato dal subappaltatore in questi ambienti.</b> Sono compresi tanto quelli subordinati a t.i., quanto quelli «flessibili» (<i>contratti a t.d., prestazioni di lavoro autonomo occasionale, co.co.co., somministrazione, ecc.</i>)</li></ul>	

## Dubbi interpretativi

su talune previsioni contenute nella nota dell'Agenzia

I principali dubbi interpretativi che sembrano evidenziarsi riguardano i seguenti due aspetti:

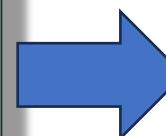
- a) L'esclusione dell'obbligo di certificare i contratti di appalto;
- b) L'obbligo di certificare anche i contratti di lavoro subordinati a t.i. (e non solo quelli c.d. "flessibili") relativi al personale utilizzato dall'appaltatore



→ **Continua**

## Dubbi sull'esclusione dell'obbligo di certificare i contratti di appalto

L'art. 2, co. 1, lett. c), del DPR n.177/2011 prevede che, per lo svolgimento di tali attività, è necessaria "(a) 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 (...)";

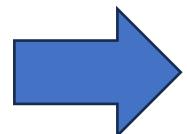


Con la procedura di certificazione le commissioni hanno il compito di valutare, fra l'altro, il contratto di appalto:

- Sotto il profilo della corretta qualificazione rispetto alla somministrazione di lavoro (cfr. art. 84, D.Lgs. n. 276/2003);
- Rispetto alla concreta qualificazione dell'impresa esecutrice alla luce degli artt. 2 e 3 del DPR n. 177/2011 (es. la sussistenza degli adempimenti del committente in ordine alla verifica dell'idoneità tecnico-professionale dell'appaltatore, la presenza di un'approfondita valutazione dei rischi presenti in questi ambienti, la presenza di un DUVRI adeguato, la presenza di idonee misure di gestione delle emergenze, l'adempimento degli obblighi relativi alla sorveglianza sanitaria e la presenza di adeguati dispositivi di protezione individuale);

## Dubbi sull'obbligo di certificare anche i contratti di lavoro subordinati a t.i. relativi al personale utilizzato dall'appaltatore

L'art. 2, co. 1, lett. c), del DPR n.177/2011 prevede che, per lo svolgimento di tali attività, è necessaria *“(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 (...)”*;



- La finalità è quella di scongiurare l'impiego di personale inesperto e senza una solida e ben specifica esperienza professionale;
- Per i contratti «flessibili» la commissione di certificazione ha il compito di attestare che, nonostante la tipologia contrattuale, questi lavoratori sono comunque in possesso di una specifica e ben consolidata esperienza professionale e specializzazione tale da garantire comunque la propria e l'altrui incolumità (*verifica ritenuta superflua per i dipendenti a t.i. con esperienza almeno di 3 anni*);
- Disparità di obblighi rispetto a quanto previsto per i dipendenti a t.i. eventualmente impiegati direttamente dal D.L. committente;
- Certificare tutti i contratti dei singoli lavoratori che operano in questi ambienti non equivale affatto a certificare il contratto di appalto;

## Regime sanzionatorio



DPR n.  
177/2011

- Datore di lavoro che non ottempera alle prescrizioni in materia di certificazione dei contratti



Art. 26, co. 1,  
lett. a), TUSL

- Nei confronti del datore di lavoro committente si applica la sanzione relativa alla non corretta verifica dell'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi
- **Arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 1.423,83 a 6.834,44 euro**



Art. 301 TUSL  
Art. 347 c.c.p.

- Reato di tipo contravvenzionale
- Applicazione della «prescrizione obbligatoria»
- C.N.R. all'A.G.



Wolters Kluwer

(MLPS n. 11649 del 27/06/2013)

Dottrina Per il Lavoro  
dplmodena.it



Quando si tratta dell'incolumità dei lavoratori, è fondamentale attuare qualsiasi iniziativa in grado di garantire il più elevato livello di sicurezza e ridurre al minimo i rischi di infortunio.

Quando si tratta di attività che presentano un elevato rischio quali i lavori svolti negli ambienti sospetti di inquinamento o confinati, questa esigenza diviene vitale.



Pur non potendo risolvere tutti i problemi, il vaglio preventivo di una qualificata commissione sui requisiti in possesso delle imprese e dei lavoratori che operano in questi ambienti così pericolosi appare produttivo e quindi quantomeno opportuno.



Al fine di qualificare gli operatori del settore, si potrebbe ipotizzare la creazione di un apposito «Albo» di imprese e lavoratori autonomi specializzati ad operare negli ambienti sospetti d'inquinamento o confinati nel quale iscrivere esclusivamente quelli in possesso di specifici requisiti di ordine tecnico-economico e organizzativo (es. *lavori di demolizione o rimozione dell'amianto o bonifica degli ordigni bellici*).

In tal modo, all'occorrenza, i datori di lavoro committenti potrebbero attingere direttamente agli operatori iscritti in questo «Albo» per lo svolgimento di lavori spesso caratterizzati da urgenza, evitando così anche le lungaggini conseguenti alla preventiva certificazione dei contratti di lavoro.



**GRAZIE**  
per la vostra attenzione

*Vitantonio Lippolis*