

■ **Certificazione negli ambienti confinati:**  
analisi di G. Bonanomi alla luce degli interventi dell'Inl

# SPAZI CONFINATI: NUOVA NOTA DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO\*

• A CURA DI **ANTONELLA ROSATI** CENTRO STUDI FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO •

**C**on le note n. 694/2024 e n. 1937/2024, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito le proprie indicazioni operative in merito alle lavorazioni da svolgere in ambienti confinati o sospetti di inquinamento in regime di appalto/subappalto.

La disciplina che regola tale tipologia di lavorazioni è contenuta nel D.P.R. n. 177/2011.

Quest'ultimo, in ragione del notevole rischio di infortuni che caratterizza il settore, individua precisi requisiti che datori di lavoro committenti, appaltatori/subappaltatori e lavoratori autonomi devono possedere per poter operare.

La disposizione si caratterizza, però, per una non facile esegesi che lascia spazio a dubbi proprio in merito all'ambito di applicazione dell'obbligo di certificazione. Dubbi che non sono stati fugati nemmeno dalle note dell'Inl. Partendo da queste, l'Autore esamina la disciplina applicabile alle lavorazioni in ambienti confinati o sospetti di inquinamento, ricostruendo le finalità e il ruolo che, in questo ambito, può essere svolto dalla certificazione dei contratti.

## I REQUISITI PER OPERARE IN AMBIENTI CONFINATI O SOSPETTI DI INQUINAMENTO

Il D.P.R. n. 177/2011<sup>1</sup> elenca i requisiti richie-

sti per operare in ambienti confinati o sospetti di inquinamento, con previsioni parzialmente differenti a seconda che tali attività siano svolte direttamente dai datori di lavoro nell'ambito del proprio ciclo produttivo ovvero da imprese appaltatrici e lavoratori autonomi.

Il possesso dei requisiti di cui al D.P.R. n. 177/2011 è indispensabile per poter operare e il mancato rispetto delle relative previsioni comporta il venir meno della qualificazione necessaria a svolgere attività (direttamente o indirettamente) nel settore (art. 3, comma 4, D.P.R. n. 177/2011)<sup>2</sup>.

Esaminando i singoli requisiti, con riferimento alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi (art. 2, comma 1, D.P.R. n. 177/2011), vengono richiesti l'integrale applicazione delle vigenti disposizioni in materia di valutazione dei rischi, sorveglianza sanitaria e misure di gestione delle emergenze (lett. a), l'avvenuto svolgimento di attività di informazione e formazione di tutto il personale, specificamente mirata alla conoscenza dei fattori di rischio propri dell'attività (che devono essere oggetto di verifica di apprendimento e aggiornamento) (lett. d)<sup>3</sup> e, nel caso di imprese familiari e lavoratori autonomi, la partecipazione ai corsi ►

\* Sintesi dell'articolo pubblicato ne Il lavoro nella giurisprudenza, n.8-9, 1° agosto 2024, p.774 dal titolo *La certificazione dei contratti di lavoro e di appalto negli ambienti confinati o sospetti di inquinamento*.

1. A. Rotella - P. Rauseri - U. Fonzar - M. Marigo - M. Arezzini, *La sicurezza del lavoro negli spazi confinati*, Milano, 2012.

2. M.L. Picunio, *Appalti in ambienti sospetti di inquinamento o confinati*

e sicurezza sul lavoro, in *Amb. dir.*, 2024, I, 7 individua quali possibili elementi caratterizzati "apertura di ingresso e uscita limitata, funzione primaria diversa dalla frequentazione umana, inadeguata ventilazione naturale, progettazione che esclude una presenza umana continua, presenza di una potenziale atmosfera tossica o pericolosa".

3. I contenuti e le modalità della formazione avrebbero dovuto esse-

re individuati, compatibilmente con le previsioni degli artt. 34 e 38, D.lgs. n. 81/2008, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del d.P.R. n. 177/2011, con accordo in Conferenza permanente Stato, Regioni e Province Autonome, sentite le parti sociali. Nonostante il decorso di oltre un decennio, però, non è stato ancora adottato alcun provvedimento in materia. M. Magri, *La certificazione dei contratti negli appalti*

confinati, in *Ig. sic. lav.*, 2018, 644 evidenzia che la mancata definizione dei contenuti e delle modalità della formazione lascia un'ampia discrezionalità nella scelta delle attività formative. Tale problematica dovrebbe essere superata dall'Accordo unico in materia di formazione di cui il Ministero del lavoro, con comunicazione del 13 maggio 2024, ha trasmesso la bozza definitiva alla Conferenza Stato-Regioni.

▪ SPAZI CONFINATI:  
NUOVA NOTA DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO ▪

di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché l'effettuazione della sorveglianza sanitaria (lett. b).

Sono, inoltre, richiesti il possesso di DPI e di strumentazione e attrezzature di lavoro idonee, nonché attività di addestramento relativamente all'uso corretto degli stessi (lett. e) e all'applicazione - da parte di tutto il personale impiegato, compreso il datore di lavoro - delle procedure di sicurezza (lett. f).

La procedura deve comprendere anche l'eventuale fase di soccorso e di coordinamento con il sistema di emergenza del SSN e dei Vigili del Fuoco. I lavoratori operanti in ambienti confinati o sospetti d'inquinamento devono essere assunti, tendenzialmente, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Qualora, invece, si faccia ricorso ad altre tipologie contrattuali o all'appalto, il D.P.R. n. 177/2011 condiziona l'utilizzo di tali contratti alla previa certificazione (lett. c), in ragione di una presunzione di minore esperienza e qualificazione professionale dei soggetti assunti con forme contrattuali atipiche e a conferma dell'importanza della formazione<sup>4</sup> soprattutto in ambienti ad alto rischio.

La certificazione dei contratti atipici, in particolare, si rende necessaria qualora non sia possibile garantire la copertura di almeno il 30% del personale impiegato mediante contratti a tempo indeterminato<sup>5</sup>. Percentuale da verificare con riferimento, non al complessivo

organico aziendale, bensì al personale impiegato nella specifica attività<sup>6</sup>.

Il D.P.R. n. 177/2011 impone, poi, il rispetto di una serie di indici non specificamente riconducibili alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro.

Vengono, infatti, richiesti l'integrale applicazione della parte economica e normativa della contrattazione collettiva di settore sottoscritta dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale<sup>7</sup>, compreso il versamento della contribuzione all'eventuale ente bilaterale di riferimento ove la prestazione sia di tipo retributivo (lett. h), nonché il rispetto delle previsioni, ove applicabili, in materia di Durc (lett. g).

**LE MODIFICHE APPORTATE DAL D.L. N. 19/2024  
E DALLA L. N. 56/2024**

La delega in materia di qualificazione delle imprese e dei lavoratori - che, a eccezione della disciplina contenuta nel D.P.R. n. 177/2011, non ha trovato attuazione - è stata abrogata a seguito della integrale riscrittura dell'art. 27, D.lgs. n. 81/2008 a opera dell'art. 29, comma 19, lett. a), D.l. n. 19/2024<sup>8</sup> (conv. in L. n. 56/2024).

A seguito della novella, la disposizione contiene esclusivamente la nuova regolamentazione sulla c.d. patente a crediti nel settore edile.

In particolare, a fronte delle modifiche apportate dal D.l. n. 19/2024 (nella versione con-

4. C. Alessi, La formazione in materia di sicurezza dopo il d.l. 21 ottobre 2021, n. 146, in *Dir. sic. lav.*, 2022, 2, 71-72 mette in luce come il diritto alla formazione in capo al lavoratore debba avere un contenuto differente in ragione delle specificità del rapporto di lavoro. In particolare, la formazione dovrebbe essere maggiormente pregnante per i lavoratori inquadrati con forme contrattuali atipiche, in ragione della loro (tendenziale) ridotta durata e della scarsa conoscenza dell'ambiente di lavoro.

5. In questo senso G. Benincasa, op. cit., 258-259. Nello stesso senso L. Di Stefano - A. Russo, La certificazione ex art. 75 del d.lgs. n. 276/2003 come strumento di qualificazione dell'impresa. L'esperienza della Commissione istituita presso la Fondazione Marco Biagi, in *Dir. sic. lav.*, 2022, 1,

132-133, secondo cui l'obbligo di certificazione dovrebbe estendersi anche ai casi in cui la percentuale del 30% venga raggiunta con lavoratori a tempo indeterminato che, però, non siano assunti direttamente dall'impresa appaltatrice, come nel caso di staff leasing, distacco o codatorialità nel contratto di rete, nonché L. Del Vecchio, op. cit., 93-94.

6. Si v. la nota del Ministero del lavoro n. 11649/2013.

7. Il requisito del rispetto (oltre che di quella economica anche) della parte normativa del CCNL comparativamente più rappresentativo solleva dubbi di compatibilità della disposizione con l'art. 39 Cost. e con il principio di libertà sindacale. La Corte costituzionale (Corte cost. n. 51/2015 su cui si v. i commenti di S. Laforgia, La giusta retribuzione del socio di coopera-

tiva: un'altra occasione per la Corte costituzionale per difendere i diritti dei lavoratori ai tempi della crisi, in *Arg. dir. lav.*, 2015, 934 ss. e M. Barbieri, In tema di legittimità costituzionale del rinvio al CCNL delle organizzazioni più rappresentative nel settore cooperativo per la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente, in *Riv. giur. lav.*, 2015, II, 493 ss.) ha, infatti, escluso l'illegittimità costituzionale dell'art. 7, comma 4, D.L. n. 248/2007 in quanto, richiamando i soli trattamenti retributivi (e non anche quelli normativi), "lungi dall'assegnare ai predetti contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, efficacia erga omnes, in contrasto con quanto statuito dall'art. 39 Cost., mediante un recepimento normativo degli

stessi, richiama i predetti contratti, e più precisamente i trattamenti economici complessivi minimi ivi previsti, quale parametro esterno di commisurazione, da parte del giudice, nel definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore, ai sensi dell'art. 36 Cost."

8. Per un commento alla disciplina si v. P. Pascucci, Dalla tragedia di Firenze alla patente in edilizia. Prime osservazioni sulla ratio dell'art. 29, comma 19, del d.l. n. 19/2024 dopo la conversione in legge (L. n. 56/2024), in *Lav. dir. eur.*, 2024, 2, 1 ss., nonché, sulla versione precedente alle modifiche apportate dalla L. n. 56/2024, E. Massi, Patente a crediti nei cantieri temporanei e mobili dell'edilizia, in *Dir. prat. lav.*, 2024, 867 ss. Si v., inoltre, la nota INL n. 521/2024.

▪ SPAZI CONFINATI:  
NUOVA NOTA DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO ▪

vertita in L. n. 56/2024), viene ora previsto che, a decorrere dal 1° ottobre 2024, le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili sono tenuti al possesso della c.d. patente a crediti<sup>9</sup>.

Questa è rilasciata, in formato digitale, dall'Inl subordinatamente all'autocertificazione del possesso di specifici requisiti<sup>10</sup>.

La patente è dotata di un punteggio iniziale di trenta crediti che può subire decurtazioni (nel limite del doppio della sanzione più grave, per tutte le violazioni contestate nel medesimo accertamento) a fronte della commissione delle violazioni individuate dal nuovo allegato I-bis, D.lgs. n. 81/2008 da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti delle imprese esecutrici ovvero dei lavoratori autonomi.

La decurtazione consegue alla definitività del provvedimento che, pertanto, non deve essere soggetto a gravame amministrativo o giudiziario. Per poter operare nei cantieri temporanei o mobili è richiesto un punteggio pari almeno a quindici crediti<sup>11</sup>.

Il decreto del Ministro del lavoro individua anche i criteri di attribuzione di crediti ulteriori rispetto al punteggio iniziale, nonché le modalità di recupero dei crediti decurtati.

Qualora si verificano infortuni da cui derivino la morte del lavoratore o un'inabilità permanente, assoluta o parziale, l'Inl può sospendere - con provvedimento cautelare ricorribile<sup>12</sup> - la patente fino al massimo di dodici mesi.

A fronte delle modifiche apportate dal D.l. n. 19/2024 viene, quindi, meno il richiamo al sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi.

**GLI OBBLIGHI IN CAPO AL COMMITTENTE**

Il D.P.R. n. 177/2011 pone specifici obblighi anche in capo al soggetto committente.

Anzitutto, prima di accedere ai luoghi, tutti i lavoratori impiegati dalla impresa appaltatrice (compreso il datore di lavoro) e i lavoratori autonomi devono essere puntualmente e dettagliatamente informati sulle caratteristiche dei luoghi in cui sono chiamati a operare, su tutti i rischi esistenti negli ambienti - compresi quelli derivanti dai precedenti utilizzi degli stessi<sup>13</sup> - nonché sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate.

Nel D.P.R. n. 177/2011 manca, però, una precisa individuazione dei criteri sulla durata e dei contenuti da trasmettere.

Il committente è, inoltre, tenuto a individuare un proprio rappresentante che vigili in funzione di indirizzo e coordinamento sulle attività svolte dai lavoratori impiegati dall'impresa appaltatrice e/o dai lavoratori autonomi anche al fine di limitare il rischio da interferenze con le lavorazioni del personale impiegato dal committente.

Al committente, inoltre, compete la verifica dell'idoneità tecnico professionale delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi mediante l'acquisizione del certificato di iscrizione alla CCIAA e dell'autocertificazione del possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale.

Il D.P.R. n. 177/2011, però, pone i suddetti obblighi esclusivamente in capo al committente datore di lavoro<sup>14</sup>.

Obblighi per i quali è, inoltre, richiesta (in capo al committente) la disponibilità giuridica dei luoghi (art. 1, comma 3).

**9.** Il possesso della patente non è richiesto per coloro che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale, nonché per le imprese in possesso dell'attestazione di qualificazione SOA, in classifica almeno pari alla III (art. 100, comma 4, D.lgs. n. 36/2023).

**10.** I requisiti per il rilascio della c.d. patente a crediti sono l'iscrizione alla CCIAA, l'adempimento, da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori autonomi e dei prestatori di lavoro, degli obblighi formativi in

materia di salute e sicurezza, il possesso del DURC e, nei casi in cui tale adempimento sia previsto dalla normativa vigente, il possesso del DVR e della certificazione di regolarità fiscale (art. 17-bis, commi 5 e 6, D.lgs. n. 241/1997), nonché l'avvenuta designazione dell'RSPP. Eventuali dichiarazioni non veritiere in merito al possesso dei requisiti comportano la revoca della c.d. patente a crediti, che potrà essere nuovamente richiesta decorsi 12 mesi.

**11.** Operare in mancanza della pa-

tente o con una patente con punteggio inferiore a quindici crediti comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa pari al 10% del valore dei lavori e, comunque, non inferiore a 6.000 euro, non soggetta alla procedura di estinzione agevolata a seguito di regolarizzazione (art. 301-bis, D.lgs. n. 81/2008), nonché l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici, per un periodo di sei mesi.

**12.** Art. 14, comma 14, D.lgs. n. 81/2008.

**13.** In argomento, si v. M. Marigo,

Analisi dei fattori di rischio all'interno degli spazi confinati, in Ig. sic. lav., 2012, 13 ss.

**14.** Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), D.lgs. n. 81/2008 per datore di lavoro si intende "il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

▪ SPAZI CONFINATI:  
NUOVA NOTA DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO ▪

Infine, viene previsto che il ricorso al subappalto sia ammesso solo se espressamente autorizzato dal datore di lavoro committente e previa certificazione del relativo contratto. In tale ipotesi, le disposizioni del D.P.R. n. 177/2011 trovano applicazione anche nei riguardi dei soggetti a cui vengono subappaltate le lavorazioni (art. 2, comma 2).

**GLI OBBLIGHI (GENERALI) CONNESSI  
AI CONTRATTI D'APPALTO**

Ai fini della valutazione dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese e dei lavoratori autonomi, le prescrizioni dell'art. 27 e dell'art. 26, D.lgs. n. 81/2008 vanno a integrarsi tra loro. Tale seconda disposizione, in particolare, punta a introdurre una tutela appropriata a favore dei lavoratori coinvolti in fenomeni di segmentazione organizzativa e produttiva in ragione dei rischi aggiuntivi di carattere interferenziale che gli stessi sono in grado di causare. Dall'interferenza delle lavorazioni deriva, tendenzialmente, un effetto di moltiplicazione del rischio. La correlazione delle due disposizioni emerge anche dal riferimento indiretto al sistema di qualificazione delle imprese contenuto nell'art. 26, D.lgs. n. 81/2008, nella misura in cui quest'ultimo pone in capo al datore di lavoro committente la verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici e dei lavoratori autonomi rinviando ai criteri che avrebbero dovuto essere stabiliti dalla Commissione consultiva permanente. In mancanza degli stessi, quale regola generale, viene richiesta l'acquisizione, da parte del committente, del certificato di iscrizione alla CCIAA e dell'autocertificazione del possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale (comma 1, lett. a)<sup>15</sup>. Tale previsione è ripresa anche dall'art. 1,

comma 4, D.P.R. n. 177/2011.

Trattandosi di un mero accertamento formale - che rischia, peraltro, di trasformarsi in una inutile, se non deleteria, prassi burocratica - tale modalità appare del tutto inadeguata a verificare l'idoneità tecnico-professionale, ancor più nel caso di lavorazioni in ambienti confinati o sospetti di inquinamento.

Ai sensi dell'art. 26, D.lgs. n. 81/2008, in capo al committente gravano, inoltre, obblighi di informazione cooperazione e coordinamento con riguardo agli interventi prevenzionistici (comma 2). A tal fine, il datore di lavoro committente promuove la redazione del DUVRI, riportante le misure adottate per eliminare o, qualora ciò non sia possibile, per ridurre al minimo i rischi da interferenze<sup>16</sup>. L'art. 26, D.lgs. n. 81/2008 prevede, infine, un meccanismo di trasparenza volto a garantire una corretta valutazione dell'adeguatezza e della congruità degli oneri economici imputabili alla sicurezza.

Nello specifico, stabilisce che i costi delle misure adottate per eliminare o ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dall'interferenza delle lavorazioni debbano essere indicati nel contratto di appalto/subappalto a pena di nullità dello stesso.

Le attività in ambienti confinati o sospetti di inquinamento possono, infatti, svolgersi anche nell'ambito di cantieri mobili o temporanei.

In particolare, con le modifiche introdotte dall'art. 29, comma 19, lett. b) e c), D.l. n. 19/2024 viene ora previsto che, nei cantieri temporanei o mobili, anche in caso di subappalto, il committente o il responsabile dei lavori devono verificare - pena l'applicazione di sanzioni amministrative - il possesso della c.d. patente a crediti da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi<sup>17</sup>. ➤

**15.** A. Splendori, La verifica di idoneità tecnico-professionale: scegliere in "sicurezza" il contraente. Profili applicativi e sanzionatori, in *Dir. rel. ind.*, 2009, 1127.

**16.** L'obbligo di redazione del DUVRI "non si applica ai servizi di natura intellettuale, alle mere

forniture di materiali o attrezzature, ai lavori o servizi la cui durata non è superiore a cinque uomini-giorno, sempre che essi non comportino rischi derivanti dal rischio di incendio di livello elevato o dallo svolgimento di attività in ambienti confinati ... o dalla

presenza di agenti cancerogeni, mutageni o biologici, di amianto o di atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI" (art. 26, comma 3-bis, D.lgs. n. 81/2008).

**17.** Art. 90, comma 9, lett. b-bis), D.lgs. n. 81/2008. La nuova

formulazione dell'art. 157, comma 1, lett. c), D.lgs. n. 81/2008 prevede, per i casi di violazione dell'obbligo di verifica o di trasmissione dell'attestazione di avvenuta verifica, la sanzione amministrativa pecuniaria da 711,92 a 2.562,91 euro.

▪ SPAZI CONFINATI:  
NUOVA NOTA DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO ▪

Possesso che dovrebbe essere richiesto anche alle aziende non appartenenti al settore edile ma che, in determinate fasi lavorative, operano all'interno di cantieri mobili e temporanei.

**LE INDICAZIONI OPERATIVE DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO**

È ora possibile esaminare le indicazioni operative, relative alla certificazione dei contratti (di lavoro e di appalto) fornite dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con le note n. 694/2024 e n. 1937/2024. Indicazioni che differiscono a seconda che le attività siano eseguite direttamente e con l'impiego del proprio personale o siano oggetto di esternalizzazione.

Con riferimento alla prima ipotesi, l'Inl ha chiarito che, al fine di garantire il possesso dei requisiti richiesti dal D.P.R. n. 177/2011 (ossia che almeno il 30% del personale disponga di esperienza triennale nel settore), l'impresa che impieghi lavoratori regolarizzati con tipologie contrattuali differenti dal contratto a tempo indeterminato<sup>18</sup> deve procedere alla certificazione dei relativi contratti, ove gli stessi siano necessari per il raggiungimento della predetta percentuale di personale.

La certificazione dei contratti individuali è necessaria anche qualora le attività siano oggetto di un contratto di appalto.

In tale ipotesi, in particolare, l'Inl ha inizialmente richiesto la certificazione di tutti i contratti di lavoro (compresi quelli a tempo indeterminato). Con la successiva nota n. 1937/2024 ha, invece, limitato tale incumbente alle sole tipologie contrattuali atipiche.

Tale scelta viene giustificata dalla necessità di non sovraccaricare le commissioni di certificazione e di scongiurare possibili contenziosi. L'Inl esclude, invece, che debbano essere certificati i contratti di appalto.

Ritiene, infine, che per garantire l'esistenza

dei requisiti di esperienza previsti dalla norma sia sufficiente la certificazione dei contratti individuali.

Attraverso la stessa vengono, infatti, verificati sia i requisiti di esperienza previsti per i lavoratori operanti in ambienti sospetti di inquinamento o in luoghi confinati, che l'applicazione dei trattamenti retributivi e normativi previsti dal Ccnl comparativamente più rappresentativo nel settore, che - a dire dell'Inl - costituiscono, di per sé, indice di regolarità dell'appalto. Sennonché, vagliare le caratteristiche dei singoli contratti individuali di lavoro non equivale a verificare la genuinità del contratto di appalto<sup>19</sup>.

Peraltro, l'obbligo di certificazione opera solo fino a concorrenza del raggiungimento del limite del 30% della forza lavoro, senza estendersi, invece, a tutti i contratti atipici.

La nota n. 694/2024 chiarisce, inoltre, che la certificazione (del contratto di lavoro atipico) ha efficacia - non per il singolo appalto - ma per l'intera durata del rapporto di lavoro, mentre la successiva nota n. 1937/2024 ha escluso che debbano essere certificati i contratti di lavoro a tempo indeterminato.

A fronte di ciò, in presenza di certificazioni ottenute per altri appalti ovvero qualora siano addetti alle lavorazioni esclusivamente lavoratori stabili, non verrà effettuata alcuna verifica (non solo sul contratto d'appalto, ma nemmeno sui contratti individuali).

Le indicazioni operative dell'Inl rischiano, quindi, di legittimare l'esecuzione di lavorazioni in ambienti confinati o sospetti di inquinamento in assenza di ogni verifica diversa dalla mera autocertificazione del possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale da parte del soggetto esecutore (art. 1, comma 4, D.P.R. n. 177/2011), con un notevole *vulnus* delle esigenze di salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori.

<sup>18</sup>. La risposta ad interpello del Ministero del lavoro n. 6/2015 ha ritenuto ammissibile anche l'impiego di lavoratori con contratto di lavoro intermittente.

<sup>19</sup>. Sul tema si v. I. Alvino, La tutela del lavoro nell'appalto, in

G. Amoroso - V. Di Cerbo - A. Maresca (a cura di), *Diritto del lavoro, Il lavoro privato*, Milano, 2022, 617 ss.; M. Giaconi, *Commento all'art. 29, d.lgs. n. 276/2003*, in R. Del Punta - F. Scarpelli (a cura di), *Codice*

*commentato del lavoro*, Milano, 2020, 2133 ss.; S. Rossi, *Appalto, somministrazione e interposizione illecita di manodopera*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, 989 ss.; nonché F. Cucchisi, *Sull'appalto illecito: lo stato dell'arte fra giu-*

*risprudenza e prassi amministrativa*, in questa *Rivista*, 2023, 12, 1183 ss. Si v., inoltre, le circolari del Ministero del lavoro n. 48/2004 e n. 5/2011 nonché le circolari INL n. 10/2018 e n. 3/2019.