Guai seri per il datore di lavoro occupa un lavoratore intermittente senza (anche solo l'aggiornamento!) DUVRI!!

Autore : Alberto Bortoletto

Categoria : Lavoro

Tagged as : datore di lavoro, DVR, Ispettorato nazionale, rapporto di lavoro intermittentesicurezza dei lavoratori

Data : 4 Febbraio 2021

L'Ispettorato Nazionale, proprio pochi giorni prima di Natale (vedi Nota INL n. 1148 del 21.12.2020) torna su un tema molto importante (e purtroppo spesso dimenticato) per i datori di lavoro: il rapporto che lega il DVR al contratto di lavoro subordinato intermittente.

Vale la pena di fare subito una doverosa premessa: Non è solo il rapporto di lavoro intermittente a subire pesanti (pesantissime) conseguenze in caso di mancata istituzione / aggiornamento del DVR. Oltre a tale tipologia contrattuale sono soggetti alle medesime condizioni anche i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato ed il rapporto di somministrazione: Entrambi infatti, in caso mancata effettuazione della valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, subiscono la trasformazione in lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla loro originaria costituzione.

L'ITL di Torino, rivolgendo l'interpello all'ispettorato Nazionale del Lavoro, chiede se la conversione del rapporto di lavoro intermittente in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (così come già indicata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nella circolare n. 20/2012 e dallo stesso INL con nota prot. 49 del 15 marzo 2018) possa ricorrere non solo nei casi di totale assenza del DVR ma anche qualora lo stesso, pur presente, risulti carente di una apposita sezione dedicata ai lavoratori a chiamata.

Reso quindi pacifico che il rapporto di lavoro a chiamata risulta legato (condizionato) all'effettivo rilascio del DVR, pena la sua conversione in contratto a tempo indeterminato, ci si chiede se anche la sola mancata indicazione dell'apposita sezione dedicata agli stessi nel DVR possa equivalersi alla totale assenza del DVR.

L'Ispettorato, esaminando le condizioni previste in materia di sicurezza (artt. 28 e segg. del D. Lgs. n. 81/2008) sulla "modalità di effettuazione della valutazione dei rischi" precisa che questa può riguardare anche quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Riemerge un principio molto importante (e sul quale attenzionare bene i nostri clienti!): Non BASTA solo

avere un DVR, MA OCCORRE che questo sia effettivamente aggiornato con la specifico processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, cosa che può essere correlata all'assunzione di lavoratori intermittenti per i quali, in ragione della discontinuità del rapporto, si pongono specifiche problematiche inerenti, in particolare, l'adempimento degli obblighi di formazione e informazione.

Nello scrivere ed approfondire questo tema non posso non pensare alle tante imprese (in particolare micro / piccole) ed alla sensibilità che talune di queste ripongono sugli obblighi relativi al tema sicurezza.

Spesso gli studi professionali dedicano risorse, tempo ed energia nel:

- redigere contratti con obbligo di rigorosa forma scritta, sottoscritti tra le parti prima dell'inizio dell'attività lavorativa;
- verificare condizioni soggettive ed oggettive previste dalle tipologie contrattuali (criteri legati all'età dei lavoratori, criteri legati alle mansioni discontinue, periodi massimi di rapporti a termine, causali nei tempi determinati) etc.;
- verificare condizioni di contingentamento (limiti massimi), rispettare stop & go obbligatori (nei contratti a termine), rispettare i massimi delle 400 giornate etc.;

quando il solo mancato aggiornamento del DVR comporta, nel caso esaminato, l'automatica conversione del rapporto di lavoro in contratto a tempo indeterminato. E la stessa conseguenza vale, repetita iuvant, in tutti i contratti a termine (art. 20 c. 1 lett. c) d. Lgs. 81/2015) ed in tutti i contratti di somministrazione (art. 32 c. 1 lett. d) D. Lgs. 81/2015)!

Continuando la disamina rappresentata, l'INL ricorda che il Ministero del lavoro con la circolare sopra richiamata aveva già avuto modo di chiarire che la valutazione dei rischi deve intendersi come un processo dinamico ed essere quindi attuale, strettamente correlata alle caratteristiche strutturali ed organizzative del processo produttivo e, come tale, va adeguatamente rielaborata in occasione di modifiche direttamente incidenti sulla salute e sicurezza dei lavoratori, anche in relazione al grado di evoluzione della prevenzione o protezione, in funzione di un esame sistematico dell'attività lavorativa.

Anche la giurisprudenza più recente (si vedano Cass. n. 5241 del 2 aprile 2012 e Cass. n. 21683/2019), ha affermato che la specificità del precetto, alla stregua del quale la valutazione dei rischi assurge a presupposto di legittimità del contratto, trova la ratio legis nella più intensa protezione dei rapporti dì lavoro sorti mediante l'utilizzo di contratti atipici, flessibili e a termine, ove incidono aspetti peculiari quali la minor familiarità del lavoratore e della lavoratrice sia con l'ambiente di lavoro sia con gli strumenti di lavoro a cagione della minore esperienza e della minore formazione, unite alla minore professionalità e ad un'attenuata motivazione, come con dovizia emerge dal rapporto OIL, del 28 aprile 2010, Rischi emergenti e nuove forme dì prevenzione in un mondo del lavoro che cambia

Con le premesse sopra rappresentate l'Ispettorato Nazionale si esprime ritenendo che, il DVR deve:

- contenere delle specifiche indicazioni tese ad escludere i rischi nei termini chiariti dalla giurisprudenza di legittimità;
- prevedere le correlate modalità per l'effettuazione dell'attività di formazione e informazione.

Rispondendo infine al quesito, l'ispettorato precisa che, laddove i rischi connessi alle specifiche mansioni non risulta essere in alcun modo correlata alla peculiare tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro a chiamata, neanche sotto il profilo formativo, il DVR non potrà ritenersi incompleto solo in quanto privo di un dato formale quale la specifica sezione dedicata ai lavoratori intermittenti.

Non c è molto da festeggiare. Perché sul tema, come detto, c è spesso molta (troppa) leggerezza.

La risposta dell Ispettorato Nazionale, pur correttamente ritenendo che il DVR non dovrà avere una sezione specifica dei lavoratori intermittenti ci ricorda che anche il mancato aggiornamento del DVR comporta la conversione del rapporto a tempo indeterminato con tutte le conseguenze del caso.