

Nota 21 dicembre 2020, n. 1148

Lavoro intermittente - Valutazione dei rischi - Profili sanzionatori

L'ispettorato interregionale in indirizzo ha chiesto di acquisire dalla Scrivente un parere in ordine al quesito formulato dall'ITL di Torino, concernente la corretta interpretazione dell'art. 14, comma 1 lett. c), del D.Lgs. n. 81/2015 recante il divieto del ricorso al lavoro intermittente per quei "datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori".

In particolare, si chiede di conoscere se la conversione del rapporto di lavoro intermittente in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, così come già indicata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (v. circ. n. 20/2012) e da questo ispettorato (v. nota prot. 49 del 15 marzo 2018), sulla scorta di conforme indirizzo giurisprudenziale (cfr. Tribunale Vicenza, sent. n. 343/2017; Tribunale di Milano sent. nn. 1806/2017 e 1810/2017), 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. Al riguardo, d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota prot. n. 13037 del 17 dicembre 2020, si rappresenta quanto segue.

Al fine di stabilire l'esatta portata in capo al datore di lavoro dell'obbligo di adozione del DVR, correlato all'utilizzo di contratti di lavoro intermittenti, è necessario fornire un'analisi coordinata dell'art. 14, comma 1 lett. c), del D.Lgs. n. 81/2015, alla luce della disciplina di cui agli artt. 28 e segg. del D.Lgs. n. 81/2008 che stabilisce contenuti e modalità di effettuazione della valutazione dei rischi.

In particolare, l'art. 28 chiarisce che la valutazione dei rischi, effettuata dal datore di lavoro, deve riguardare anche quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro. Tale valutazione, ai sensi del successivo art. 29, comma 3, deve essere rielaborata in occasione di modifiche del 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.

Sotto tale profilo la circolare del Ministero del lavoro n. 20/2012 ha 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.

Sul punto, del resto, la Suprema Corte (sentenza n. 5241 del 2 aprile 2012), soffermandosi su alcune norme di legge che subordinano la legittimità di una particolare tipologia contrattuale alla effettuazione, da parte del datore di lavoro, della valutazione dei rischi, come previsto dal citato art. 14 comma 1 lett. c) nel caso del lavoro intermittente, 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 di 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 di prevenzione in un mondo del lavoro che cambia" (così anche Cass. sent. n. 21683/2019)

Alla luce di quanto sopra, si ritiene che di norma il DVR dovrà contenere delle specifiche indicazioni in ordine alle tipologie contrattuali diverse da quella "comune" di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 81/2015, quanto

meno tese ad escludere i rischi alle stesse pertinenti nei termini chiariti dalla giurisprudenza di legittimità e a prevedere le correlate modalità per l'effettuazione dell'attività di formazione e informazione.

Ciò nondimeno, laddove i rischi connessi alle specifiche mansioni a cui tali lavoratori sono adibiti risultano individuati, valutati e classificati, unitamente alle relative misure di prevenzione e protezione e l'esposizione a fattori potenzialmente dannosi 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.