

Nero su bianco

Invalidità del lavoro a termine e valutazione dei rischi.

di *Barbara Broi* *

L'attenzione degli ispettori che indagano sui contratti a tempo determinato, è spesso rivolta a sussistenza e forme del DVR.



in sintesi

- IL D.LGS N. 81/2015 PREVEDE CHE IL LAVORO A TERMINE, COME IL LAVORO A CHIAMATA, SIA INVALIDO PER VIOLAZIONE DI PARTICOLARI DIVIETI, COME L'OMMISSIONE DEL DVR
- GLI ISPETTORI CHE CONTROLLANO IL LAVORO A TERMINE NON HANNO SOLITAMENTE COMPETENZA PER VERIFICHE SOSTANZIALI SULLA VALUTAZIONE DEI RISCHI AZIENDALI
- ANCHE PER LA GIURISPRUDENZA, LA CONSIDERAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI, AI FINI DELL'ART. 14 E 20, D.LGS 81/15, HA CARATTERE SOPRATTUTTO FORMALE
- PER GLI ISPETTORI EQUIVALE A OMISSIONE DEL DVR, LA TARDIVITÀ DELLA SUA DATA DI FORMAZIONE E L'INTESTAZIONE A UNA SEDE DIVERSA DA QUELLA DEL LAVORATORE

La disposizione: come si legge

L'articolo 20, comma 1 del Decreto Legislativo n. 81/2015, concernente i divieti al lavoro a termine, prevede quanto segue:

“L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

...

d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

(continua) *Nero su bianco*

In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato”.

La disposizione: il suo significato

Una delle più frequenti verifiche operate dal personale ispettivo, riguarda l'accertamento che i datori di lavoro che hanno concluso contratti di lavoro a termine, non siano incorsi in una delle ipotesi di divieto stabilite dalla legge.

Si tratta di espresse condizioni di (in)validità dei rapporti di lavoro a tempo determinato. In modo analogo, tenuto conto dell'“instabilità” dei rapporti di lavoro, l'ordinamento stabilisce altrettanto per il lavoro a chiamata (art. 14) nello stesso decreto attuativo n. 81 del 2015.

DIVIETI ESPRESSI DI LAVORO A TERMINE E A CHIAMATA

Così gli articoli 14 e 20, D.Lgs n. 81/2015

- Divieto di sostituzione di lavoratori che scioperano;
- divieto presso produttive nelle quali si è proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni;
- presso unità produttive nelle quali vi è sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni per lavoratori con le stesse mansioni;
- in aziende che non hanno effettuato la valutazione dei rischi per la salute e della sicurezza dei lavoratori.

In definitiva, quando nel concludere il contratto di lavoro a tempo determinato, si sia incorsi in una delle fattispecie vietate dalla legge, quanto definito dalle parti non possiede alcuna valida efficacia giuridica, dovendosi ritenere che, di diritto, **“il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato”** (ma si noti bene, altrettanto non è previsto per il lavoro a chiamata, ai sensi del detto art. 14, D.Lgs n. 81/2015).

Nell'ambito delle verifiche ispettive, una delle più attente e usuali compiute dai funzionari, riguarda la circostanza che l'azienda presso cui sono stati assunti i lavoratori a termine considerati, non abbia in effetti posto in essere la necessaria valutazione del rischio sulla sicurezza del lavoro.

(continua) Nero su bianco

L'azione di controllo posta in essere dagli ispettori, solitamente si concreta nella richiesta di produzione del DVR, vale a dire del documento di valutazione dei rischi.

Come definito dal T.U. Sicurezza, all'articolo 17, che richiama l'articolo 28, si tratta del documento redatto a seguito della considerazione dei rischi delle attività eseguite dall'impresa, compiuta dal medesimo datore di lavoro che, per legge, non può delegarla a soggetti terzi.

I CONTENUTI DEL DVR

Così l'art. 28, T.U. Sicurezza

La valutazione di cui al DVR, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, interessati da attività di scavo.

Dalla predisposizione o meno del DVR, pertanto, possono derivare effetti notevoli di carattere civilistico, che, di riflesso, incidono anche sull'assunzione di provvedimenti da parte del personale ispettivo.

Da un punto di vista soggettivo, va innanzitutto considerato che gli ispettori che procedono di solito a verificare della sussistenza della valutazione dei rischi ai fini qui in commento (ossia, i funzionari dell'Ispettorato Nazionale e degli Istituti previdenziali, come pure gli organi della Guardia di Finanza, come da altre forze di polizia), non sono di norma competenti a eseguire controlli in materia di sicurezza sul lavoro. In tale senso, gli stessi ispettori dell'INL possiedono una competenza molto limitata in materia di sicurezza (cfr. art. 13, D.Lgs 81/2008), rivolta com'è, soprattutto, all'edilizia.

Ciò sta a significare che gli **“ordinari” organi dell'ispezione del lavoro non sono competenti ad approfondire il merito e la correttezza della valutazione**

(continua) *Nero su bianco*

aziendale sulla sicurezza, per esempio, in ambito industriale, del commercio, dei pubblici esercizi, eccetera.

Tuttavia, va evidenziato che quanto richiesto dalla legge in materia di accertamento della corretta instaurazione di rapporti di lavoro a termine, concerne unicamente il controllo dell'effettiva effettuazione della valutazione dei rischi, piuttosto che dei suoi contenuti.

Ciò vale a dire che anche alla mera presenza di un DVR, non potrà venire disconosciuta la valida instaurazione di un rapporto di lavoro a termine. Tanto può fare considerare come in realtà, a fini in commento, sia **sufficiente la predisposizione di un DVR purchessia, per evitare la sanzione della nullità del contratto a tempo determinato**.

SUFFICIENZA DELLA PRESENZA DEL DVR

Così la Cassazione, Ordinanza n. 21683/2019

In materia di rapporto di lavoro a tempo determinato, il divieto di stipulare contratti di lavoro subordinato a termine per le imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, costituisce norma imperativa, la cui ratio è diretta alla più intensa protezione dei lavoratori rispetto ai quali la flessibilità d'impiego riduce la familiarità con l'ambiente e gli strumenti di lavoro. Ove il datore di lavoro non provi di aver provveduto alla valutazione dei rischi prima della stipulazione, la clausola di apposizione del termine è nulla e il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1339 c.c. e art. 1419 c.c., comma 2.

L'azienda che abbia assunto un lavoratore a termine, per evitare che quest'ultimo sia ritenuto fin dall'origine a tempo indeterminato, dovrà pertanto sempre essere in grado di **fornire la prova, ai sensi dell'art. 2697 cod. civ., di avere provveduto nei modi previsti ad adempiere alla valutazione dei rischi**, secondo quanto richiesto dalla normativa (cfr. Corte d'Appello Milano, sentenza n. 394/2020).

Si tratta, come detto e come appare evidente, di una prova meramente formale. Se, infatti, la *ratio* della disposizione in commento risulta sostanzialmente "protettiva", l'applicazione ordinaria, come evidenziato, si svela limitata al riscontro della sussistenza di alcuni caratteri esteriori.

In effetti, allo stato degli usi ispettivi, per non incorrere nel divieto, sembra

(continua) Nero su bianco

oggi sufficiente la **produzione di un documento di valutazione dei rischi di data certa**, precedente all'assunzione del lavoratore.

Sulla constatazione del rispetto del tempo, tuttavia, si verificano sovente degli equivoci che possono giungere a compromettere la conferma del contratto a termine. Il principale dei quali attiene alla produzione agli ispettori e in giudizio di un DVR recente e aggiornato, rispetto al primo DVR formato dall'impresa.

Come noto, infatti, nel tempo, per modifiche oggettive e soggettive di attività e rischi, come pure per la sostituzione dei responsabili della sicurezza, eccetera, spesso la **prima versione del DVR viene modificata con gli aggiornamenti che si rendono necessari tempo per tempo**. Cosicché la versione prodotta dal datore di lavoro, non di rado reca una data più recente rispetto a quella del contratto a termine di riferimento, facendo scattare i provvedimenti del personale ispettivo (per lo più di carattere formale, con riferimento al Libro Unico del lavoro, alle comunicazioni di assunzione, alle dichiarazioni di assunzione ecc.) e, soprattutto, le ricadute sostanziali del caso (costituzione di legge di un rapporto a tempo indeterminato).

Onde scongiurare ogni rischio di censura, quindi, buona norma è, non solo quella di mantenere copie di data certa delle varie versioni del DVR; ma pure che, nell'ultima, siano indicate le date dei diversi aggiornamenti e i motivi dei medesimi.

Un ulteriore motivo di disputa, concerne non di rado l'intestazione del DVR a una determinata sede aziendale (per lo più per ragioni di usi aziendali e "veste grafica"), a cui magari neppure è stato mai applicato il lavoratore. Anche solo da tale equivoca intestazione, gli ispettori fanno talvolta dipendere la circostanza della ritenuta omessa valutazione del rischio e la lesione dell'art. 20, D.Lgs n. 81/2015.

Ma al riguardo va considerato come la **valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro costituisca un processo unico e onnicomprensivo, relativo alla constatazione di tutti gli aspetti aziendali della sicurezza**. Non pertanto

(continua) *Nero su bianco*

destinato peculiarmente all'una o all'altra sede aziendale e di lavoro.

In tale senso, per esempio là dove sono presenti più cantieri, appare infondato -oltre che un controsenso- ritenere che occorra la predisposizione di un DVR per luogo di lavoro (altri sono i documenti destinati alla specificazione dei rischi neo singolo ambito: es. il POS in edilizia), essendo perciò sufficiente che sia prodotto l'unico documento previsto per legge.

*Avvocato in Belluno e Milano

Per saperne di più scrivi a
info@verifichelavoro.it

SEMPRE SULLE ISPEZIONI?
ABBONATI 1 ANNO
A SOLI € 25,90

SEI UN'ASSOCIAZIONE?
SCRIVICI!

UN PREZZO SPECIALE PER TUTTI GLI
ISCRITTI

*Per maggiori informazioni vai sul sito www.verifichelavoro.it
o scrivi a info@verifichelavoro.it*

