

Lavoro intermittente nel DVR: la Circolare INL del 21/12/2020

L'ispettorato nazionale del lavoro ha risposto ad un quesito, posto dall'ispettorato di Torino, circa la conversione del contratto da lavoro intermittente a lavoro a tempo indeterminato qualora il DVR sia carente della sezione dedicata alla specifica tipologia contrattuale relativa al lavoro intermittente o solo se il DVR sia del tutto assente.



La normativa

La domanda posta dall'ispettorato di Torino, nasce dalla previsione riportata all'articolo 14 comma 1 lettera c del D.Lgs. 81/2015:

1. E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

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

A fronte di questa previsione, consegue che, la mancata valutazione dei rischi, determina la non applicabilità del contratto di lavoro intermittente, quindi la sua immediata conversione in contratto tradizionale di lavoratore dipendente a tempo indeterminato.

La domanda

L'ispettorato del lavoro di Torino chiede se la previsione di presenza della valutazione dei rischi si esaurisce con la mera presenza del documento o se sia necessario che lo stesso contenga una sezione specifica dedicata al lavoro intermittente.

La risposta

La risposta dell'ispettorato risponde che già l'articolo 28 del D.Lgs. 81/2008 prevede che la valutazione dei rischi sia fatta tenendo in considerazione le differenze legate alla tipologia contrattuale applicata, almeno per quanto concerne gli elementi significativi rispetto ai rischi a cui sono esposti i lavoratori.

L'ispettorato, anche citando una sentenza della Suprema Corte, segnala alcune peculiarità del contratto di lavoro intermittente che possono avere conseguenze sulla sicurezza e salute dei lavoratori:

1. **obblighi di informazione e formazione:** le caratteristiche del contratto di lavoro intermittente che non garantisce una continuità di presenza in azienda, oltre al fatto di poter operare per diversi datori di lavoro, determina difficoltà nell'erogazione della formazione e informazione, che il datore di lavoro deve, in qualche modo superare;
2. **minor familiarità con l'ambiente e con gli strumenti di lavoro:** a differenza del lavoratore con contratto tradizionale, il lavoratore intermittente può conoscere poco sia i rischi legati all'ambiente di lavoro specifico del datore di lavoro, sia di alcune attrezzature magari peculiari dell'attività che il lavoratore non ha mai incontrato o incontrato raramente negli altri luoghi di lavoro. Ancora una volta, l'organizzazione della formazione e, in particolare, dell'addestramento sono elemento essenziale;

3. **minore esperienza e formazione:** i lavoratori con contratto intermittente sono spesso persone inesperte chiamate solo in occasione di picchi di richieste. Questo fa sì che questi lavoratori possano non avere l'esperienza e la formazione sufficiente a poter lavorare in sicurezza. Ne deriva, ancora una volta, la necessità di organizzare la formazione e l'addestramento considerando le diverse difficoltà legate ad un contratto che non prevede la presenza costante in azienda;
4. **attenuata motivazione:** se un lavoratore con contratto stabile è incentivato a segnalare le condizioni di rischio potenziali al fine del miglioramento del luogo di lavoro, stessa propensione è più difficile si manifesti in un lavoratore intermittente, sia per la scarsa confidenza con colleghi e superiori, sia per lo scarso interesse a veder migliorare un luogo di lavoro dove non ci sono prospettive di poter operare in maniera continuativa.

L'ispettorato specifica, quindi, che non è sufficiente la sola presenza del DVR ma che questo debba contenere le indicazioni specifiche legate alle tipologie contrattuali diverse da quelle tradizionali e che queste indicazioni siano relative ai rischi previsti in base alla tipologia e alle misure decise di conseguenza.

Anche in assenza di una specifica sezione dedicata al lavoro intermittente, qualora gli eventuali rischi siano identificati e gestiti, il DVR è da ritenersi adeguato e non si può procedere alla trasformazione in lavoro a tempo indeterminato.