

DVR e tipologia contrattuale: perché oggi non è più un dettaglio trascurabile

Una recente pronuncia della Corte di Cassazione ha riaperto l'attenzione su un aspetto spesso sottovalutato nella gestione della sicurezza aziendale: il rapporto tra **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** e **tipologia contrattuale dei lavoratori**.

Il tema non riguarda solo la conformità al D.Lgs. 81/2008, ma ha **ricadute dirette anche sulla validità dei contratti di lavoro**, in particolare quelli a termine. Un segnale chiaro per le aziende: sicurezza, organizzazione e gestione del personale sono oggi più che mai interconnesse.

#peoplesafety

PEOPLE
#valorealavoro



DVR e tipologia contrattuale:
perché oggi non è più un dettaglio trascurabile

DVR e valutazione dei rischi: cosa dice il D.Lgs. 81/2008

L'articolo 28 del D.Lgs. 81/2008 stabilisce che la valutazione dei rischi debba riguardare **tutti i lavoratori**, tenendo conto

non solo dei rischi tecnici, ma anche delle **caratteristiche soggettive e organizzative**, tra cui:

- genere, età e provenienza;
- **tipologia contrattuale** (integrazione introdotta dal D.Lgs. 106/2009).

Questo principio rafforza un concetto chiave: **la forma del contratto incide sull'organizzazione del lavoro e, di conseguenza, sull'esposizione ai rischi.**

Tipologia contrattuale e validità del rapporto di lavoro

Il D.Lgs. 81/2015 (Jobs Act) prevede che i contratti non a tempo indeterminato – come tempo determinato, intermittente, somministrazione e apprendistato – **non possano essere attivati da datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.**

In assenza di DVR, il rischio non è solo sanzionatorio: il contratto a termine può essere **dichiarato illegittimo e convertito a tempo indeterminato**, come confermato anche dalla giurisprudenza.

Contratti atipici e sicurezza: le criticità da valutare

La Circolare INL n. 1148/2020 individua alcune condizioni di rischio tipiche dei rapporti non standard, tra cui:

- minore familiarità con ambienti e procedure aziendali;
- utilizzo di attrezzature conosciute solo parzialmente;
- professionalità iniziale più fragile;
- formazione non sempre adeguatamente contestualizzata;

- minore propensione alla segnalazione delle criticità;
- maggiore complessità nella gestione di formazione, DPI, sorveglianza sanitaria ed emergenze.

Quando presenti, **questi fattori devono essere analizzati nel DVR** e gestiti attraverso misure organizzative, procedurali e formative mirate.

La stessa circolare chiarisce però un punto importante: se i rischi delle mansioni sono già correttamente individuati e la tipologia contrattuale non incide sull'esposizione, **il DVR non è automaticamente incompleto** solo perché non contiene una sezione dedicata.

Indicazioni operative per le aziende

Alla luce degli orientamenti normativi e ispettivi, oggi è fondamentale:

- ✓ verificare se il DVR considera le diverse tipologie contrattuali;
- ✓ valutare l'impatto di formazione ridotta e minore familiarità operativa;
- ✓ strutturare procedure di inserimento, affiancamento e vigilanza rafforzata;
- ✓ integrare questi aspetti nella gestione quotidiana della sicurezza.

Il supporto di People S.p.A.

People S.p.A. affianca le aziende nella:

- verifica di conformità del DVR;
- valutazione dei rischi organizzativi e contrattuali;
- progettazione di percorsi di inserimento sicuri per lavoratori a termine, intermittenti e somministrati.

□ Contattaci per una verifica tecnica personalizzata e trasforma un obbligo normativo in uno strumento di tutela e valore per l'organizzazione.