

# Contratto a termine: obbligatoria la valutazione dei rischi

di [Paolo Ballanti](#)

Publicato il 25 Novembre 2024

Il contratto a termine richiede requisiti specifici, inclusa la valutazione dei rischi, per garantire tutela e sicurezza ai lavoratori. Scopriamo come i divieti, la trasformazione a tempo indeterminato e il DVR influenzano le assunzioni e le responsabilità dei datori di lavoro.

Il contratto di lavoro a termine **si caratterizza per essere una deroga rispetto alla forma comune di rapporto di lavoro subordinato rappresentata dal tempo indeterminato**. Nell'ottica di limitare il ricorso al rapporto a termine, considerata come una tipologia di impegno lavorativo precaria (essendo soggetta a naturale scadenza una volta raggiunta la data inizialmente prevista in sede di assunzione o successivamente prorogata) la normativa italiana, **rappresentata dal Decreto legislativo 15 giugno 2015, numero 81**, introduce una serie di requisiti, limiti e divieti nei confronti delle realtà che utilizzano il contratto a tempo determinato. In materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro figura, in particolare, **il divieto di ricorrere al rapporto a termine per quanti non hanno effettuato la valutazione dei rischi**. Analizziamo la fattispecie in dettaglio.

## In quali casi è vietata l'assunzione a tempo determinato?

La normativa sul contratto di lavoro a tempo determinato è **racchiusa nel Capo III (articoli dal 19 al 29) del Decreto legislativo 15 giugno 2015, numero 81**. L'articolo 20 del citato decreto rubricato "*Divieti*" dispone che non sono consentite le assunzioni a termine in presenza di quattro eventi / condizioni:

1. per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
2. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ai sensi degli articoli 4 e 24 della Legge numero 223/1991), a meno che il contratto:



- sia concluso per sostituire lavoratori assenti;
  - sia concluso per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;
  - abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
3. presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del rapporto o una riduzione d'orario, in regime di cassa integrazione, che interessano dipendenti adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
4. da parte di datori di lavoro **che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.**

## Cos'è la valutazione dei rischi?

Prevista dal [Decreto legislativo 9 aprile 2008, numero 81](#) (Testo unico delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) la valutazione dei rischi (articoli 28-29) **consente al datore di lavoro di avere conoscenza dello stato della tutela dell'integrità fisica e della salute dei lavoratori dipendenti.** La valutazione dei rischi è un obbligo (non delegabile) in capo al datore di lavoro che la effettua:

- previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale (RLS);
- in collaborazione con il Responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP) e con il medico competente quando è richiesta la sorveglianza sanitaria.

## Come viene effettuata la valutazione dei rischi?

A seconda della **dimensione aziendale** la valutazione dei rischi avviene con modalità diverse, come descritto in tabella:

<i>Dimensione occupazionale</i>	<i>Modalità di effettuazione della valutazione</i>	<i>Realtà escluse</i>

Fino a 10 lavoratori	Procedure standardizzate	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aziende industriali in cui sono presenti sostanze pericolose soggette all'obbligo di notifica;</li> <li>• Centrali termoelettriche;</li> <li>• Impianti nucleari ed installazioni per il deposito e lo smaltimento dei rifiuti radioattivi;</li> <li>• Aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;</li> <li>• Strutture di ricovero e cura;</li> <li>• Aziende in cui l'attività lavorativa espone a rischi chimici, biologici da atmosfere esplosive, cancerogeni, mutageni, connessi all'esposizione ad amianto;</li> <li>• Industrie estrattive</li> </ul>
Fino a 50 lavoratori	Procedure standardizzate	
	Procedure ordinarie (a scelta del datore di lavoro)	/
Oltre 50 lavoratori	Procedure ordinarie	/

## La redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR)

Al termine della valutazione il datore di lavoro è tenuto a redigere (anche su supporto informatico) il DVR (Documento di valutazione dei rischi). Quest'ultimo contiene:

- una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, con l'indicazione dei criteri adottati;
- il nominativo del RSPP, del RLS (compreso quello territoriale) e del medico competente;
- la descrizione delle misure di prevenzione e protezione nonché dei dispositivi di protezione individuale (DPI) adottati, il programma di quelle ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, nonché l'individuazione delle procedure per la loro attuazione

con riferimento anche ai ruoli dell'organizzazione aziendale che vi devono provvedere;

- **l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici** che richiedono riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento;
- le specifiche ulteriori indicazioni previste per i regimi particolari.

## Cosa accade se non si rispettano i divieti?

In caso di violazione di uno dei quattro divieti di cui all'articolo 20, comma 1, **il contratto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato**. Di conseguenza se, delle lettere da a) a d), il datore di lavoro non rispetta quest'ultima, legata al possesso del documento di valutazione dei rischi, il contratto a termine è trasformato a tempo indeterminato.

## Perché è così importante la valutazione dei rischi per il contratto a termine?

Il divieto di ricorrere al lavoro a termine per le realtà che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi è legato alla particolarità stessa del contratto a tempo determinato e dei pericoli cui il lavoratore assunto a termine può essere esposto, diversi da quelli relativi al dipendente, al contrario, a tempo indeterminato. La valutazione dei rischi, nel momento in cui viene effettuata, **impone infatti una rielaborazione del DVR in occasione di modifiche significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori**, riguardanti:

- il processo produttivo;
- l'organizzazione del lavoro.

Pertanto, nel momento in cui esiste una valutazione dei rischi, a fronte dell'assunzione di un dipendente a tempo determinato, il DVR dev'essere conseguentemente aggiornato (o dello stesso ne dev'essere esaminata la necessità o meno di un adeguamento). La presenza di un lavoratore a termine che, per le caratteristiche stesse del rapporto, è potenzialmente destinato a restare in azienda per un periodo limitato, pone non a caso rischi diversi in termini di tutela della salute e sicurezza. Si pensi, ad esempio, ad una minore conoscenza delle misure di sicurezza o ancora ad una maggiore necessità di aggiornamento professionale e / o corsi di formazione sulla materia, rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato.

*NdR: potrebbero interessarti anche... [Senza Documento di Valutazione dei Rischi \(DVR\) il contratto a tempo determinato è nullo](#) [In assenza del Documento di Valutazione dei Rischi \(DVR\) gli intermittenti diventano stabili](#)*

*Paolo Ballanti* Lunedì 25 novembre 2024