PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6153 di Giovedì 17 settembre 2026

La validità o meno del DVR privo del nominativo del Medico Competente

Con una sentenza del mese scorso, la Cassazione si è pronunciata sull'esistenza o meno del Documento di Valutazione dei Rischi privo del nominativo del Medico Competente (''ove nominato''), ai fini della legittimità dei contratti a termine.

Come noto, ai sensi dell'art.28 c.2 lett.e) del D.Lgs.81/08, il documento di valutazione dei rischi deve contenere (anche) ***''l'indicazione del nominativo*** *del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e* ***del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio''.***

Inoltre, sempre secondo la medesima disposizione, il DVR *''deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 53, di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché,* ***ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione*** *del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e* ***del medico competente''***; sul tema della data certa del DVR, rinvio al precedente articolo "Quando la "data certa" del DVR non è così certa: una recente sentenza", pubblicato su PuntoSicuro del 7 maggio 2026 n.6075".

Con una sentenza del mese scorso (**Cassazione Civile, Sez. Lav., 18 agosto 2026 n.24685),** la Corte ha fornito un'interpretazione di queste due disposizioni contenute nell'art.28 del D.Lgs.81/08 in relazione al **divieto** - previsto dal D.Lgs.81/2015 recante *''Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni''* - **di apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro** subordinato nel caso in cui **il datore di lavoro non abbia elaborato la valutazione dei rischi.**

Nel caso di specie, il lavoratore A. ha impugnato la sentenza d'appello che aveva respinto il ricorso dallo stesso proposto (avverso il condominio per il quale aveva prestato l'attività di portiere), col quale egli chiedeva venisse accertata la conversione dei contratti a tempo determinato, conclusi tra le parti dal settembre 2018 al maggio 2020 *''per l'esercizio di* ***mansioni di portiere del condominio*** *convenuto, in rapporto a tempo indeterminato, quale conseguenza dell'omessa adozione del documento di valutazione dei rischi.''*

Ciò - come già anticipato - sulla base del D.Lgs.81/2015 (da non confondere col D.Lgs.81/2008!), che prevede che *''l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa: [...] 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'',* specificando poi che, in tale ipotesi, *''il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato''* (art.20 c.1 lett.d) e comma 2 D.Lgs.81/2015).

E' degno di nota il fatto che, tra i vari motivi di ricorso del lavoratore, ve ne fosse uno con cui egli censurava la sentenza d'appello *"per violazione e falsa applicazione del D.Lgs.n.81/2008, in relazione all'**omessa indicazione del medico competente"*** **nel documento di valutazione dei rischi.**

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso di A.

La sentenza ricorda anzitutto che *"la parte sostiene che, risalendo il primo contratto a termine alla data dell'8.9.2018 e il secondo a quella del 18.2.2019 e risultando il DVR sottoscritto solo in data 23.2.2019, si sarebbe in presenza di una violazione di norma imperativa, rappresentata dall'art.4 del D.Lgs.n.626/1994 [ora artt.17 e 28 D.Lgs.81/08, n.d.r.], che determinerebbe la conversione in contratto a tempo indeterminato sin dalla prima stipula."*

Ma la Cassazione ha ritenuto applicabile al caso di specie la disposizione contenuta nel D.Lgs.81/2015 secondo cui *"l'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire [...] **entro centottanta giorni** dalla cessazione del singolo contratto"* (art.28 c.1 D.Lgs.81/2015).

Secondo la Corte, infatti, è da ritenersi *"priva di qualsivoglia addentellato normativo la tesi propugnata dalla parte ricorrente a mente della quale, **nel caso di mancata stesura del DVR,** in violazione dell'art.4 del D.Lgs.n.626/1994 e successive modifiche, l'azione volta a ottenere la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato sfuggirebbe al **regime decadenziale** di cui all'art.28 del D.Lgs.n.81/2015."*

Viceversa, a parere della Cassazione, il termine di decadenza di 180 giorni è pienamente applicabile al caso oggetto del giudizio, anche a fronte della mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro del ricorrente.

La pronuncia ricorda che A. ha censurato la sentenza d'appello nella parte in cui essa ha *"ritenuto non indispensabile l'indicazione, nel DVR, del nominativo del medico competente, sull'assunto [...] secondo cui si tratterebbe di formalità alternativa rispetto a quella dell'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (nel caso di specie, indicato nella persona dell'ing.D.), richiesta ai soli fini di certezza della data (nel caso di specie, ricavabile aliunde [altrove, n.d.r.])".*

Ma, a parere della Cassazione, *"il motivo è infondato".*

Infatti - prosegue la Corte - ***"il dato normativo di riferimento è costituito dall'art.28, comma 2, del D.Lgs.n.81/2008** che prevede: "Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione, può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 53, deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 53, di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, **ai soli fini della prova della data,** dalla **sottoscrizione** del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del **medico competente, ove nominato,** e contenere:... e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;..."."*

Pubblicità

L'interpretazione di tale norma, *"ad avviso del Collegio, non consente una lettura della specifica previsione contenutistica di cui alla lettera e) avulsa dalla parte inziale della disposizione, nella quale è utilizzato, con riferimento alla figura del medico competente,* ***l'inciso "ove nominato",*** *elemento* ***confutativo*** *del riconoscimento a tale indicazione, nel caso di specie mancante,* ***della natura di requisito formale richiesto a pena di nullità del documento di valutazione dei rischi".***

Dunque, se ne deduce che **l'indicazione del nominativo del Medico Competente deve obbligatoriamente essere presente nel DVR ove questi sia stato nominato sulla base dell'attuale art.18 c.1 lett.a) del D.Lgs.81/08,** ai sensi del quale il datore di lavoro e i dirigenti devono *"nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28"* (su questo tema, rinvio ai precedenti articoli " DL Lavoro: la nomina del Medico Competente quando richiesto dalla VR", pubblicato su PuntoSicuro del 18 maggio 2023 n.5392, e " L'omessa nomina del Medico Competente: approfondimenti", pubblicato su PuntoSicuro del 15 febbraio 2019 n.4407).

E' utile ricordare, a questo proposito, che anche l'ipotesi che nel 2023 è stata aggiunta all'interno dell'art.18 c.1 lett.a) dal Decreto-Legge 4 maggio 2023 n.48 *("qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28")* è, così come la prima parte della norma, sanzionata penalmente dall'art.55 c.5 lett.d) D.Lgs.81/08 in caso di omissione.

Proseguendo a questo punto con il ragionamento della Cassazione nella sentenza in commento, da quanto detto *"deriva che, quand'anche l'interpretazione data dalla Corte d'Appello fosse errata, il motivo sarebbe comunque da respingere sotto tale aspetto, anche in considerazione del* ***totale deficit assertivo, in ordine alla sussistenza di una situazione tale da richiedere una sorveglianza sanitaria continua."***

Detto in parole semplici, la Cassazione fa presente che, al di là della fondatezza o meno dell'interpretazione della Corte d'Appello, nel caso di specie nessuna dimostrazione è stata fornita da parte del ricorrente in merito alla sussistenza dei requisiti previsti dall'art.18 c.1 lett.a) del D.Lgs.81/08 - su richiamato - ai fini dell'obbligatorietà della nomina del Medico Competente.

In definitiva, non si può dedurre l'invalidità del DVR dalla sola assenza - all'interno dello stesso - dell'indicazione del nominativo del Medico Competente senza che si sia prima accertato se tale soggetto dovesse obbligatoriamente essere nominato sulla base dell'art.18 c.1 lett.a) del D.Lgs.81/08.

Nel caso concreto, proprio questo presupposto non era stato provato.

Nel caso appena esaminato, dunque, la decisione della Corte non è andata nella direzione di riconoscere la conversione del contratto da tempo determinato ad indeterminato ai sensi dell'art.20 del D.Lgs.81/2015.

Ma occorre tenere in considerazione il fatto che vi sono numerosi precedenti giurisprudenziali in cui ciò è invece avvenuto.

Ad esempio, con **Cassazione Civile, Sez. Lav., 2 aprile 2012 n.5241,** la Corte ha riconosciuto le ragioni del lavoratore ricorrente, che era stato assunto da P. I. S.p.A. con diversi contratti a tempo determinato, motivati dalla necessità di sostituire personale assente.

Il lavoratore aveva contestato la legittimità dei contratti sotto diversi profili, lamentando anche il fatto che nelle sedi di lavoro non era stata effettuata la valutazione dei rischi.

La Corte d'Appello aveva respinto la domanda, ritenendo, tra l'altro, che la violazione dell'obbligo di valutazione dei rischi non comportasse la trasformazione del contratto a tempo determinato in un rapporto a tempo indeterminato.

La Cassazione ha invece accolto il motivo di ricorso del lavoratore secondo cui i contratti a termine erano stati *"stipulati nonostante il divieto di procedere ad assunzioni a termine nelle sedi di lavoro ove non era stata effettuata la valutazione dei rischi."*

La Corte ha così chiarito 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."*

La Cassazione ha, inoltre, avuto modo di evidenziare che tale disposizione - oggi contenuta nell'art.20 del D.Lgs.81/2015 - *"costituisce l'armonizzazione, nell'ordinamento italiano, della regola del necessario equilibrio tra flessibilità e sicurezza cui è improntato il 5° considerando dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva di attuazione e recepimento 1999/70/CE del 28 giugno 1999, recante espressamente l'invito del Consiglio europeo alle parti sociali a negoziare accordi per "modernizzare l'organizzazione del lavoro, comprese formule flessibili di lavoro, onde rendere produttive e competitive le imprese e raggiungere il necessario equilibrio tra la flessibilità e la sicurezza" (pur richiamato nel § 9 che precede)."*

La sentenza precisa che *"la valorizzazione della protezione del lavoratore e della lavoratrice con minor familiarità con l'ambiente di lavoro è, del resto, in consonanza con quanto già da questa Corte riaffermato con riferimento alla **peculiare pregnanza degli obblighi di sicurezza nei confronti dei lavoratori meno esperti."***

Infatti - prosegue la Corte - *"le norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, preordinate ad impedire l'insorgere di pericoli, anche eventuali e remoti in qualsiasi fase del lavoro, sono dirette a tutelare il lavoratore anche contro gli incidenti derivanti da un suo comportamento colposo e dei quali, conseguentemente, l'imprenditore è chiamato a rispondere per il*

semplice fatto del mancato apprestamento delle idonee misure protettive, pure in presenza di condotta imprevidente e negligente del lavoratore, tali disposizioni, e gli obblighi correlati, assumono ***peculiare pregnanza nei confronti, ad esempio, degli apprendisti*** *(v., fra le altre, Cass. 11622/2007)."*

Dunque, *"a fronte di tale pregnante obbligo di sicurezza verso i lavoratori con minor esperienza e familiarità verso l'ambiente di lavoro, l'ordinamento, in limine, esprime il proprio disvalore verso l'inosservanza degli adempimenti in tema di sicurezza dei luoghi di lavoro vietando al datore di lavoro, che la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori non abbia effettuato, di stipulare il contratto di lavoro a termine."*

Di conseguenza, *"tanto premesso, incombe sul datore di lavoro che intenda sottrarsi alle conseguenze della violazione del divieto, l'onere di provare di aver assolto specificamente l'adempimento, con la valutazione dei rischi nei termini richiesti dalla normativa, all'evidenza in epoca antecedente alla stipula del contratto a termine, e il giudice non può che constatare la sussistenza della fattispecie lecita o vietata dall'ordinamento."*

Anna Guardavilla

Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro

Corte di Cassazione Civile, Sez. Lav. - Sentenza n. 24685 del 18 agosto 2026 - DVR redatto tardivamente e mancata indicazione del medico competente: la Cassazione esclude la conversione del contratto a termine.

Corte di Cassazione Civile, Sez. Lav. - Sentenza n. 5241 del 02 aprile 2012 - La clausola di apposizione del termine al contratto di lavoro da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi è nulla per contrarietà a norma imperativa.

Licenza Creative Commons
I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.
