

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 6 febbraio 2023, n. 5*

La **nozione legale di Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)** non deve essere intesa come limitata alle attrezzature appositamente create e commercializzate per la protezione di specifici rischi alla salute in base a caratteristiche tecniche certificate, ma **va riferita a qualsiasi attrezzatura, complemento o accessorio che possa in concreto costituire una barriera protettiva, sia pure ridotta o limitata, rispetto a qualsiasi rischio per la salute e la sicurezza del lavoratore, in conformità con l'art. 2087 cod. civ.**, norma di chiusura del sistema di prevenzione degli infortuni e malattie professionali, suscettibile di interpretazione estensiva in ragione sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute sia dei principi di correttezza e buona fede cui deve ispirarsi lo svolgimento del rapporto di lavoro. È questo il principio di diritto espresso dalla Corte di Cassazione, con **sentenza dell'11 ottobre 2022, n. 29720**.

La decisione dei giudici di legittimità ritorna sul tema della sicurezza sul lavoro e sulla corretta definizione di DPI confermando quanto sostenuto dalla giurisprudenza maggioritaria (Cass. n. 16749 del 2019; n. 17132 del 2019; n. 17354 del 2019; Cass. n. 5748 del 2020; Cass. n. 17100 del 2021).

Nel caso di specie, la Corte d'Appello di Bari ha confermato la decisione di primo grado che, in accoglimento del ricorso proposto da un lavoratore, con mansioni di operatore qualificato della manutenzione, aveva dichiarato il diritto del ricorrente al risarcimento dei danni per il mancato lavaggio dei seguenti indumenti: gilet e giubbotto frangente ad alta visibilità, giubbotto impermeabile contro le intemperie, pantalone invernale da lavoro e guanti di protezione, tutti da considerare dispositivi di protezione individuale.

La società, datrice di lavoro, ha proposto ricorso innanzi alla Corte di Cassazione avverso la sentenza della Corte d'Appello di Bari per *“violazione e falsa applicazione dell'art. 74 del d. lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 in quanto, in assenza di un rischio concreto e dimostrato per la salute e la*

*sicurezza, gli indumenti in discussione non costituivano DPI in senso tecnico, ma meri indumenti di custodia, forniti al fine di preservare gli abiti civili dalla ordinaria usura connessa all'attività lavorativa, con conseguente esclusione dell'obbligo di relativo lavaggio a carico del datore di lavoro".*

La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso affermando, come anticipato, che la **nozione legale di Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)** non deve essere intesa come limitata alle attrezzature appositamente create e commercializzate per la protezione di specifici rischi alla salute in base a caratteristiche tecniche certificate ma deve ricomprendere **qualsiasi attrezzatura, complemento o accessorio che possa in concreto costituire una barriera protettiva, sia pure ridotta o limitata, rispetto a qualsiasi rischio per la salute e la sicurezza del lavoratore**. Pertanto, gli indumenti utilizzati dal lavoratore sono stati considerati riconducibili alla definizione di DPI, stante i relativi obblighi che ne derivano per il datore di lavoro.

In aggiunta, la medesima sentenza afferma che il datore di lavoro è tenuto a fornire i suddetti indumenti ai dipendenti e a garantirne l'idoneità a prevenire l'insorgenza e il diffondersi di infezioni provvedendo al relativo lavaggio, che è indispensabile per mantenere gli indumenti in stato di efficienza e che, pertanto, rientra tra le misure necessarie *"per la sicurezza e la salute dei lavoratori"* che il datore di lavoro è tenuto ad adottare ai sensi degli artt. 15 e ss. del d.lgs. n. 81 del 2008.

La decisione della Corte va, dunque, ad ampliare i principali obblighi del datore di lavoro in materia di DPI, tra i quali è possibile annoverare:

- a) l'obbligo di **mantenere in efficienza i DPI assicurando le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante (cfr. Cass. Pen. Sez. IV, 5 febbraio 2021, n. 4480)**;
- b) l'obbligo di provvedere a che i DPI siano utilizzati soltanto per gli usi previsti, salvo casi specifici ed eccezionali, conformemente alle informazioni del fabbricante;
- c) l'obbligo di fornire delle istruzioni comprensibili per i lavoratori;
- d) l'obbligo di destinare ogni DPI ad un **uso personale** e, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone, l'obbligo di prendere misure adeguate affinché tale uso non ponga alcun problema sanitario e igienico ai vari utilizzatori;
- e) l'obbligo di informare preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge;

- f) l'obbligo di rendere disponibile nell'azienda ovvero unità produttiva informazioni adeguate su ogni DPI;
- g) l'obbligo di stabilire le **procedure aziendali** da seguire, al termine dell'utilizzo, per la **riconsegna e il deposito dei DPI**;
- h) l'obbligo di assicurare una **formazione adeguata** e organizzare, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI.

**Alessandra Sannipoli**

Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento e Innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @alesanni1310