

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

Bollettino ADAPT 8 luglio 2019, n. 26

La Corte di Cassazione, con la [pronuncia n. 17354 del 27 giugno 2019](#), detta importanti principi volti ad orientare la corretta interpretazione della normativa in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nel rispetto del diritto comunitario nonché del dettato codicistico e costituzionale. Più in particolare **la Suprema Corte si è occupata di stabilire allorquando le uniformi fornite al dipendente siano da considerarsi D.P.I. (i.e. dispositivi di protezione individuale) e non già indumenti da lavoro *tout court*, con conseguente obbligo per il datore di lavoro di provvedere alla relativa manutenzione e lavaggio.**

Giova innanzitutto precisare come, seppur la normativa vigente all'epoca dei fatti di causa fosse il d.lgs. n. 626/1994, le considerazioni svolte siano da ritenersi tuttora valide altresì alla luce del vigente d.lgs. n. 81/2008, che ricalca integralmente il testo delle norme oggetto di esame.

La pronuncia della Corte di Cassazione trae origine dall'impugnazione della sentenza della Corte d'appello di Cagliari che aveva escluso il diritto del lavoratore, operatore ecologico autista, al risarcimento del danno da inadempimento all'obbligo datoriale di lavaggio e manutenzione degli indumenti da lavoro. La Corte di merito è addivenuta a tale considerazione assumendo che gli indumenti forniti al dipendente non costituissero dispositivi antinfortunistici, in quanto privi di specifiche caratteristiche tecnico protettive, tanto da non essere qualificati come tali nel documento aziendale di valutazione rischi.

La Suprema Corte, adita dal dipendente, nel riformare la richiamata pronuncia ha fatto chiarezza in ordine alla *ratio* sottesa alle previsioni normative dedicate alla disciplina dei dispositivi di protezione individuale, da valutarsi come tali secondo un approccio pragmatico che tenga conto del

contenuto della prestazione lavorativa, dell'ambiente di lavoro e dei rischi connessi, sgombrando il campo da tassative classificazioni, peraltro non rinvenibili nell'impianto normativo, abrogato e vigente, in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Tale considerazione trae origine dallo stesso tenore letterale dell'art. 40 d.lgs. n. 626/1994 (norma oggi sostituita dall'art. 74 d.lgs. n. 81/2008 che ne ricalca integralmente il contenuto) che così dispone: «1. Si intende per dispositivo di protezione individuale (DPI) qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo. 2. Non sono dispositivi di protezione individuale: a) gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore (...)». La Suprema Corte, fornendo una corretta esegesi della richiamata norma, ha così chiarito come **le espressioni “aperte” quali «qualsiasi attrezzatura» e «ogni complemento e accessorio» destinati a proteggere il lavoratore «contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro » siano precipuamente volte ad imporre una interpretazione finalizzata a tutelare, in concreto, il bene primario della salute.**

Sotto tale profilo, infatti, se il legislatore, da un lato, con riferimento a determinate fattispecie ed istituti, ha tenuto a porre specifici e tassativi obblighi di prevenzione e protezione in capo al datore di lavoro, dall'altro ha prediletto formulazioni non caratterizzate da tassatività affinché ne derivi una applicazione, in concreto, che tenga conto della finalità di tutela della salute quale diritto fondamentale ai sensi dell'art. 32 della Costituzione nonché della norma di chiusura di cui all'art. 2087 c.c. dedicata alla tutela delle condizioni di lavoro da parte dell'imprenditore, chiamato, secondo il dettato codicistico, «ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro».

Ad ulteriore conferma della natura di norma di chiusura da attribuirsi all'art. 2087 c.c., depone altresì l'elenco di cui all'allegato VIII al d.lgs. n. 81/2008, espressamente definito come «*indicativo e non esauriente delle attrezzature di protezione individuale*». La Corte di Cassazione ha così precisato, contrariamente a quanto ritenuto dalla Corte di merito, l'assoluta irrilevanza della

previsione o meno dei dispositivi quali D.P.I. nell'ambito del documento di valutazione rischi, trattandosi di elaborato redatto dal datore di lavoro medesimo. Peraltro, a parere di scrive, diversamente opinando si giungerebbe al paradosso di attribuire carattere tassativo ad una qualificazione operata in un documento di parte, tassatività, di converso, espressamente esclusa dal legislatore medesimo con riferimento al richiamato elenco di fonte normativa.

La pronuncia in commento ha così chiarito come la categoria dei D.P.I. debba essere definita in ragione della concreta finalizzazione delle attrezzature, degli indumenti e dei complementi o accessori alla protezione dei lavoratori dai rischi per la salute e la sicurezza esistenti nelle lavorazioni svolte, a prescindere dalla qualificazione operata all'interno del documento di valutazione rischi e dal contratto collettivo.

In ragione di quanto sopra a nulla può valere la richiamata esclusione degli indumenti da lavoro quali D.P.I. operata dal comma 2, lettera a), dell'art. 40 d.lgs. n. 626/1994, che già letteralmente rimanda ad una valutazione in concreto della finalizzazione dei medesimi alla tutela della salute e della sicurezza del lavoratore.

Venendo al caso concreto, **la Suprema Corte ha così ritenuto che gli indumenti forniti dal datore di lavoro ad un operatore ecologico siano da configurarsi quali dispositivi di protezione individuale, in quanto idonei, seppur in maniera minima, a ridurre i rischi legati allo svolgimento dell'attività lavorativa, quali il contatto con sostanze infettive e nocive.**

Ciò posto la Corte di Cassazione, sulla base del quadro normativo in tema di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori - di rilievo costituzionale e attuativo di direttive comunitarie e convenzioni internazionali - incentrato, espressamente, sull'obbligo di prevenzione quale insieme di *«disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno»* (cfr. art. 2, lett. g), d.lgs. n. 626/1994), ha chiarito come **dalla qualificazione degli indumenti in esame quali D.P.I. ne derivi l'obbligo, in capo al datore di lavoro, non solo di fornitura dei medesimi ma altresì di manutenzione e lavaggio,**

ponendo attenzione non solo alla salute del lavoratore ma anche dei suoi familiari, parimenti soggetti al rischio di contaminazione in caso di lavaggio in ambito domestico.

Il Giudice di legittimità, rinviando alla Corte territoriale, ha concluso enucleando il proprio argomentare in un pregevole ed univoco principio di diritto, ribadendo il **carattere di norma di chiusura dell'art. 2087 c.c., idoneo a determinare un'interpretazione estensiva della normativa speciale in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.**

In un simile contesto è di tutta evidenza come il legislatore, nell'intervenire a tutela di un bene primario e fondamentale come quello della salute, abbia voluto lasciare all'interprete il compito di esaminare, in concreto, quelle situazioni non suscettibili di una aprioristica valutazione, al chiaro fine di non pregiudicare una adeguata tutela in tutti quei casi per cui non è previsto un tassativo obbligo di legge in capo al datore di lavoro.

Sara Tiraboschi

Avvocato del Foro di Milano