

L'inadempimento datoriale dell'obbligo di lavare i D.P.I. è foriero per il lavoratore di danno patrimoniale che può essere liquidato in via equitativa

di D. Bellini – 11 Settembre 2024

L'ordinanza della Cassazione n. 13283 del 14 maggio 2024 affronta il tema dell'obbligo di lavaggio degli indumenti di lavoro che costituiscono anche dispositivi di protezione individuale ed afferma il principio per cui – una volta allegato l'inadempimento dell'azienda all'obbligo di manutenzione degli stessi – è onere del datore di lavoro dimostrare i fatti impeditivi della richiesta risarcitoria.

In tale contesto, è ammissibile anche la liquidazione del danno in via equitativa.

Nel caso esaminato i giudici di legittimità – cassando la pronuncia della Corte di Appello – riconducono correttamente la fattispecie nell'alveo dell'art. 2087 c.c. e del regime probatorio che la contraddistingue, ossia quello della responsabilità contrattuale.

La fattispecie

Un lavoratore con mansioni di operaio specializzato ricorreva innanzi al giudice del lavoro per ottenere il risarcimento del danno patrimoniale derivante dal mancato lavaggio degli indumenti di servizio (che – ricordiamo – erano anche dispositivi di protezione individuale).

Il ricorso è rigettato dalla Corte di Appello.

Secondo il giudice del merito, il mero *“inadempimento dell'azienda all'obbligo di manutenzione degli indumenti forniti al personale non autorizza alcuna automatica conclusione nel senso della responsabilità patrimoniale della datrice di lavoro”*, occorrendo anche *“il positivo accertamento di un pregiudizio concretamente subito dall'attore quale conseguenza dell'accertato illecito contrattuale del datore”*.

Il passaggio motivazionale esprime efficacemente come la Corte d'Appello avesse sostanzialmente ricondotto la fattispecie nel regime probatorio della responsabilità extracontrattuale, che impone all'attore di provare oltre al *“fatto illecito costituito da una condotta anti-giuridica, anche l'evento dannoso, vale a dire il danno ingiusto rappresentato dalla lesione della situazione sostanziale protetta ... e il nesso di causalità tra l'illegittimità e danno, anche sotto il profilo delle conseguenze dannose risarcibili”* (ex multis Cons. Stato, 13 settembre 2023, n. 8299; Cass. 7 aprile 2022, n.11320). Inoltre, non considerava che il danno poteva ritenersi provato anche in via presuntiva, essendo inevitabile provvedere al lavaggio degli indumenti di lavoro che costituiscono DPI (con impiego di tempo e di risorse).

Articolando due motivi di ricorso, il lavoratore ricorre in Cassazione, deducendo, in primis, una *“violazione dell'art. 2087 c.c.”*, da cui discende *“l'obbligo del datore di lavoro di mantenere in stato di efficienza i D.P.I., ivi compreso l'obbligo di igienizzazione centralizzata o della predisposizione di una procedura periodica di lavaggio ... scaturente proprio dal generale dovere del datore di lavoro di adottare tutte le misure e le cautele idonee a preservare la integrità psico-fisica del lavoratore”*.

Al contempo evidenziava che era stato adeguatamente allegato l'utilizzo dei D.P.I. e quindi ben poteva provvedersi *“alla liquidazione del danno in via equitativa considerata l'impossibilità di stabilirne il preciso ammontare, considerato che lo stesso avveniva in ambito domestico, o al più in lavanderia”*.

Le motivazioni

Il ricorso è accolto.

Il ragionamento della ordinanza muove correttamente partendo dall'art. 2087 c.c., da cui discende – fra i molteplici aspetti – anche *“l'obbligo del datore di lavoro di fornire i Dispositivi di Protezione individuale ai dipendenti e a garantirne l'idoneità al fine di prevenirne l'insorgenza e il diffondersi di infezioni”*.

Ricondotto l'onere della prova nell'area della responsabilità contrattuale, ne consegue che il lavoratore, quale creditore dell'obbligo di sicurezza, deve soltanto *“allegare la fonte da cui scaturisce siffatto obbligo nonché la eventuale scadenza del termine e l'inadempimento”*, ricadendo invece sul datore di lavoro *“l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno”* (Cass. 24 ottobre 2018, n. 26945; Cass. 4 febbraio 2016, n. 2209).

Secondo il condivisibile ragionamento dei giudici di legittimità, *“non doveva essere il lavoratore a dovere allegare i fatti in ordine alla dimostrazione dell'effettivo utilizzo dei D.P.I. per tutta la esecuzione del rapporto ovvero circa le modalità, frequenza e numero dei lavaggi”*, e una volta *“ritenuto l'inadempimento dell'azienda ... il danno era sicuramente certo nella sua esistenza ontologica”*.

D'altra parte – quanto alla prova e alla quantificazione del danno – il fatto che il lavoratore dovesse per forza provvedere al lavaggio degli indumenti costituiva (anche) una massima di comune esperienza che il giudice poteva porre a fondamento della decisione ai sensi dell'art. 115 c.p.c. (sul punto si v. Corte App. Milano 15 giugno 2023, n. 303 che – nell'ammettere la liquidazione del danno in via equitativa – sottolinea come si tratti di danno impossibile da provare nel suo preciso ammontare, ed individua quale parametro di riferimento il fatto che per svolgere l'attività di lavaggio occorresse almeno un'ora a settimana; sul tema si v. Corte App. Milano 13 giugno 2023, n. 320).

Si ricava quindi il principio generale per cui *“la mancata osservanza dell'obbligo datoriale di lavaggio e manutenzione degli indumenti da lavoro, costituenti dispositivo di protezione individuale, configura inadempimento suscettibile di risarcimento”* (Cass. 17 aprile 2023, n. 10128 che cassa la sentenza di merito che aveva rigettato il ricorso proposto da un operatore ecologico addetto alla raccolta rifiuti; nell'accogliere il ricorso, il Supremo Collegio attribuisce rilevanza decisiva alla funzione di protezione della salute e sicurezza assoluta delle tute utilizzate).

Mutatis mutandis, la giurisprudenza nega il risarcimento laddove gli indumenti non rivestano la funzione di D.P.I., costituendo soltanto *“capi comuni di abbigliamento aventi la funzione di vestizione e di mera preservazione degli abiti civili dalla ordinaria usura”* (Cass. 5 marzo 2014, n. 5176 nello stesso senso si veda Trib. Gorizia 19 luglio 2012, n. 97 che evidenzia che *“l'obbligo di fornire gli indumenti da lavoro a prescindere dal fatto che questi siano di-*

retti a proteggere i dipendenti da rischi specifici per la salute e l'incolumità individuali ...si reputa assolto mediante la consegna degli stessi e mediante la sostituzione in caso di usura ...” non trattandosi “di un’obbligazione che si protrae durante l’intero periodo di esecuzione della prestazione lavorativa perché la stessa non è finalizzata specificamente alla tutela della salute ... ne consegue che non essendo il lavaggio indispensabile per mantenere gli indumenti in stato di piena efficienza funzionale, esso non può essere a carico del datore di lavoro”).

Danilo Bellini, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 14 maggio 2024, n. 13283](#)