Corte di Cassazione 05 febbraio 2014, n. 2625

Fatto

M.S. esponeva al Tribunale dei lavoro di Napoli di essere addetto ai servizi di manutenzione e pulitura di parchi e giardini come giardiniere per il Comune di Napoli e di eseguire le operazioni indicate al ricorso; che nel corso di tali operazioni quotidianamente sporcava gli abiti da lavoro che consistevano in due tute di stoffa che il Comune forniva ogni due o tre anni, che le tute "usa e getta" fornite ogni circa 24 mesi non consentivano la traspirazione; che la scarsità degli indumenti forniti e il lungo lasso di tempo intercorrente tra una fornitura ed un'altra e i lavaggi frequenti determinavano un logorio tale degli abiti da lavoro da indurre il ricorrente alla loro sostituzione con abiti propri, mentre incombeva sul Comune di Napoli l'obbligo di fornire, lavare e disinfettare gli indumenti di lavoro. Pertanto il ricorrente deduceva la violazione degli artt. 32 Cost. e 2087 c.c. e di altre norme come il d.lgs n. 626/94 e sosteneva di avere diritto all'indennità per il lavaggio delle tute o al risarcimento del danno per la condotta del Comune. Si costituiva il Comune chiedendo il rigetto della domanda. Il Tribunale di Napoli con sentenza dei 24.5.2006 rigettava la domanda. Avverso la detta sentenza interponeva appello il lavoratore e la Corte di appello di Napoli con sentenza del 23.9.2010 lo rigettava. La Corte territoriale osservava che l'appellante aveva in sostanza lamentato la violazione della norma costituzionale in materia di salute, nonché dell'art. 2087 c.c. e dell'art. 40 d.lgs n. 626/94. Appariva per la Corte inapplicabile la normativa introdotta nel 1994 perché riferibile ai soli "DPI" (dispositivi di protezione individuale), mentre le tute fornite ai lavoratori erano capi comuni e assolvevano alla mera funzione di preservazione degli abiti dei lavoratori così come le tute "monouso"; quindi non si trattava di indumenti predisposti per tutelare la salute e sicurezza delle persone. L'eventualità di venire a contatto con sostanze nocive era stata prospettata in modo del tutto generico, tenuto conto dell'attività svolta. Elementi essenziali in ordine all'obbligo di fornitura di DPI erano la frequenza di esposizione e le caratteristiche del posto di lavoro dei singolo dipendente; in ogni caso le tute fornite dal Comune non potevano in alcun caso proteggere dall'ipotetico rischio di contatto con sostanze nocive e la controversia era limitata al solo preteso obbligo del Comune di Napoli di lavare le tute fornite o di risarcire il danno da violazione di tale preteso obbligo, per cui non rilevante era la perizia depositata in atti circa la individuazione di DPI in ordine ai rischi specifici delle lavorazioni svolte dall'appellante. La giurisprudenza di legittimità circa la fornitura di idonei strumenti di protezione e circa l'obbligo per il datore di lavoro di tenerli puliti ed efficienti, richiamata dall'appellante si riferiva a casi diversi in cui gli indumenti forniti erano effettivamente DPI o strumenti di copertura ad essi assimilabili.
Per la cassazione di tale decisione propone ricorso il S. con 14 motivi; resiste il Comune con controricorso. Parte ricorrente ha anche depositato memoria difensiva ex art. 378 c.p.c.
Il Collegio ha autorizzato la motivazione semplificata della presente sentenza.

Diritto

Con il primo motivo si allega la violazione e falsa applicazione degli artt. 32 della Cost. e dell'art. 2087 c.c. Esiste un generale obbligo del datore di lavoro di lavare le tute, come affermato dalla giurisprudenza di legittimità. In caso di mancato lavaggio, come nel caso di specie, il lavoratore ha diritto alla relativa indennità.
Con il secondo motivo si allega l'omessa o insufficiente o contraddittoria o incongrua motivazione

in relazione ad un fatto controverso decisivo per il giudizio. La domanda non si fondava sul solo fatto che le tute fornite ai lavoratori fossero assimilabili a DPI, per cui vi era stata una motivazione incongrua ed una violazione dell'art. 112 c.p.c., degli artt. 132 c.p.c.; dell'art. 32 della Cost. e dell'art. 2087.
Con il terzo motivo si allega la violazione della L. n. 626 del 1994 e dell'ulteriore normativa in materia di sicurezza del lavoro; degli artt. 32 e 2087 c.c. Il provvedimento impugnato è in contrasto con la giurisprudenza della Corte di cassazione. Esiste un obbligo generale del datore di lavoro di lavare le tute in quanto DPI. In caso di mancato lavaggio il lavoratore ha diritto alla relativa indennità.
Con il quarto motivo si allega l'omessa o insufficiente o contraddittoria o incongrua motivazione in relazione ad un fatto controverso decisivo per il giudizio. Non si era esaminata la perizia prodotta e non si erano esaminati i rischi in concreto sofferti dai lavoratori.
Con il quinto motivo si allega la violazione e falsa applicazione degli artt. 2967 c.c. e della L. n. 626/94. Il provvedimento impugnato era in contrasto con la giurisprudenza di legittimità: l'onere di dimostrare che le tute non erano DPI incombeva sul datore di lavoro.
Con il sesto motivo si allega l'omessa o insufficiente o contraddittoria o incongrua motivazione in relazione ad un fatto controverso decisivo per il giudizio. Il comune di Napoli doveva valutare il rischio e quindi dimostrare che le tute non potevano essere considerate DPI.
Con il settimo motivo si allega la violazione e falsa applicazione degli artt. 32 della Cost. e dell'art. 2087 c.c. Sussisteva l'onere del datore di lavoro di dimostrare che non sussisteva un rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori.
Con l'ottavo motivo si allega l'omessa o insufficiente o contraddittoria o incongrua motivazione in relazione ad un fatto controverso decisivo per il giudizio. Era onere del datore di lavoro dimostrare che non sussisteva un rischio per i lavoratori.
Con il nono motivo si allega la violazione e falsa applicazione degli artt. 32 della Cost.; degli artt. 1218 e 2043 c.c. Il provvedimento impugnato era in contrasto con la giurisprudenza di legittimità. Nel caso di mancato lavaggio delle tute da lavoro il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale.
Con il decimo motivo si allega l'omessa o insufficiente o contraddittoria o incongrua motivazione in relazione ad un fatto controverso decisivo per il giudizio. In relazione al punto oggetto del motivo precedente la motivazione non era congrua ed in contrasto con l'orientamento della giurisprudenza di legittimità.
Con l'undicesimo motivo si allega la violazione e falsa applicazione degli artt. 32 Cost. e dell'art. 2697 c.c., nonché dell'art. 414 c.pc. Non erano state ammesse né in primo grado, né in appello le prove richieste, certamente ammissibili e rilevanti e che comunque potevano e dovevano essere ammesse d'ufficio.
Con il dodicesimo motivo si allega l'omessa o insufficiente o contraddittoria o incongrua motivazione in relazione ad un fatto controverso decisivo per il giudizio. Non era stata offerta alcuna motivazione in ordine alla mancata ammissione delle prove richieste.
Con il tredicesimo motivo si allega la violazione e falsa applicazione degli artt. 32 Cost. dell'art. 2087 cc. Non erano state fornite le tute di stoffa.
Con l'ultimo motivo si allega l'omessa o insufficiente o contraddittoria o incongrua motivazione in relazione ad un fatto controverso decisivo per il giudizio. La motivazione del provvedimento impugnato era del tutto carente in merito al punto evidenziato nel motivo che precede.
I motivi prima sintetizzati vanno esaminati congiuntamente essendo tra loro strettamente connessi ed avendo i medesimi presupposti giuridici e fattuali. La stessa parte ricorrente nella memoria ex art. 378 c.p.c. così riassume le tesi sviluppate nei motivi: il lavoratore ha diritto ad abiti di lavoro adeguati, il datore di lavoro deve fornire gli abiti da lavoro, il datore di lavoro deve mantenere gli abiti da lavoro e sostituirli, il datore di lavoro deve tenere gli abiti da lavoro in efficienza: tali obblighi risiedono negli artt. 2087 c.c. e 32 Cost. Si tratta di obblighi di ordine generale: il datore di lavoro deve altresì verificare se, in relazione alle mansioni svolte sia necessario, in relazione alle

dovute precauzioni per la tutela della salute e sicurezza, fornire DPI idonei e tenerle sempre pulite (cfr. pag. 1 e 2 della memoria).
Le doglianze di parte ricorrente appaiono infondate. Corretto è stato il percorso argomentativo seguito dalla Corte territoriale nel provvedimento impugnato in quanto si è partiti dal necessario accertamento se le tute distribuite ai lavoratori, anche se a cadenze assolutamente insufficienti, quelle monouso e quelle di stoffa, potessero essere considerate DPI (dispositivi di protezione individuale) ai sensi della normativa in vigore, ciò in quanto si evince dallo stesso ricorso e dalla ricostruzione della vicenda processuale che l'assimilazione tra le tute in parola e i veri e propri DPI sia stato sempre argomento centrale della tesi di parte ricorrente in quanto la normativa sui DPI - proprio in relazione alle lavorazioni cui era addetto il lavoratore - vuole dare concretezza e specificazione alle norme di ordine generale ed astratto come l'art. 32 della Cost. e l'art. 2087 c.c. La Corte territoriale correttamente (pag. 3 della sentenza impugnata) rileva che se le tute fornite dal datore di lavoro Comune di Napoli si dovessero considerare DPI, allora non vi sarebbe alcun dubbio del connesso obbligo per il Comune di tenere indenni i lavoratori dai costi e dai disagi dei loro frequente lavaggio. Ora la Corte di appello rileva che ai sensi dell'art. 40 d. lgs. n. 626/94 è 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" e non sono invece DPI "gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore"; l'art. 42 precisa che i DPI devono essere adeguati ai rischi da prevenire, alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro e tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore e devono poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità, mentre all'art. 43 si precisano gli obblighi di corretta fornitura dei DPI anche in ordine al loro mantenimento in stato di efficienza ed igiene. La Corte di appello ha poi ricordato che la circolare n. 34 del 29.4.1999 (allegato 17) precisa che gli indumenti di lavoro possono avere tre funzioni: a) di divisa cioè di identificazione aziendale; b) di mera preservazione degli abiti civili dalla ordinaria usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa; c) di protezione da rischi per la salute e sicurezza e che solo in quest'ultimo caso gli indumenti rientrano tra i DPI (a titolo esemplificativo gli indumenti per evitare il contagio on sostanze nocive, tossiche, corrosive o con agenti biologici). Date queste premesse normative la Corte territoriale ha logicamente concluso che le tute fornite ai lavoratori dal Comune di Napoli non potevano essere ritenute DPI per le loro caratteristiche di capi comuni di abbigliamento (tute di stoffa) e la loro funzione di vestizione in quanto strumentali al solo scopo di mera preservazione degli abiti civili dell'attuale ricorrente dalla ordinaria usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa. Discorso da farsi anche per le tute di lavoro monouso in tjvek. La Corte territoriale ha rilevato che proprio il lavoratore aveva allegato e ribadito che le tute monouso erano non traspiranti e permeabili ai liquidi e quindi inidonee e che quelle di stoffa si sporcavano facilmente sicché entrambe i generi di indumenti di lavoro non realizzavano alcuna significativa tutela rispetto ai rischi specifici cui il lavoratore era - a suo dire - esposto. Le caratteristiche e la tipologie di tali indumenti esclude che gli stessi possano essere considerati DPI alla luce della normativa in vigore non possedendo la funzionalità tipica dei DPI e cioè un adeguata protezione dai rischi di contatto con sostanze nocive (per lavorazioni come quelle cui era addetto il ricorrente) essendo stati forniti solo per preservare gli abiti civili dall'usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa (pag. 5 della sentenza impugnata). Si tratta di un accertamento di natura squisitamente fattuale motivato congruamente ed ancorato ad elementi desunti dalla stesse prospettazioni di parte ricorrente e quindi insindacabile come tale in questa sede, che porta ad escludere in radice non solo la dedotta assimilazione tra le tute fornite al dipendente del Comune di Napoli e i DPI, ma anche ogni nesso tra la tutela della salute e dell'igiene del dipendente ex art. 32 Cost. ed ex art. 2087 c.c. e la domanda formulata in questa sede processuale. La Corte territoriale ha correttamente rilevato che oggetto della domanda era l'obbligo per il Comune di fornire le tute prima indicate e comunque di tenerle pulite e, in linea subordinata, di risarcire il dipendente dalle spese sostenute di lavaggio delle tute, questione completamente estranea al tema della tutela della salute e dell'igiene nel luogo di

lavoro ex art. 32 della Cost. ed ex art. 2087 c.c., posto che le prima ricordate tute non erano fornite a tale scopo, ma solo per preservare gli abiti civili dall'usura dovuta all'attività lavorativa svolta. La domanda non concerneva quindi la fornitura di DPI ove necessario al fine di salvaguardare i beni costituzionalmente protetti prima ricordati, ma riguardava direttamente il tipo di tute distribuite (saltuariamente, a stare alla prospettazione di parte ricorrente) dal Comune di Napoli, non altre vestizioni o altro tipo di protezioni normativamente richieste per la natura della attività lavorativa e del luogo nel quale esso si svolge. Ciò rende del tutto superfluo stabilire se esista un obbligo per il datore di lavoro in via generale di proteggere attraverso tute ed abiti di lavoro adeguati (DPI o altre protezioni) i dipendenti soggetti a rischio di contaminazione con sostanze nocive, perché non era questa la questione da dirimere, posto che le tute sulla cui fornitura e pulizia è incentrata la domanda non hanno questa funzione, né la potrebbero avere date le loro caratteristiche funzionali. Correttamente quindi non è stato esaminato il contenuto della perizia richiamata in ricorso né è stata ammessa la prova che tendeva ad acclarare la tesi dell'esposizione a rischi per la salute e l'igiene del lavoratore in quanto si trattava di un'indagine non pertinente per la domanda introdotta. Non si può quindi escludere che, per le lavorazioni cui era addetto il ricorrente, fosse necessario predisporre DPI specifici di riduzione del rischio di contaminazione o altre cautele, ma non è questo il thema decidendum, perché tale eventuale obbligo ex art. 32 Cost. o ex art. 2087 c.c. non ha alcun nesso con l'obbligo di lavare con sistematicità tute che servono solo ad evitare l'usura di abiti civili. L'orientamento giurisprudenziale di legittimità, come già osservato nella sentenza impugnata, è stato quindi ben ricostruito in quanto obblighi di fornitura di indumenti di lavoro e di lavaggio degli stessi è stato riconosciuto quanto tali obblighi erano strumentali alla tutela della salute e sicurezza dei dipendenti, il che non si ravvisa nel caso di specie relativamente alle tute fornite dal Comune di Napoli al ricorrente. Del tutto inconferente è poi il richiamo operato nella memoria prodotta ex art. 378 c.p.c. alla sentenza di questa Corte n. 19759/2013 in quanto l'obbligo di lavaggio delle divise di lavoro di cui si discuteva in quella controversia derivava da un contratto di appalto tra la Sodexo Italia spa, ditta di ristorazione, e la Rai come società appaltante e che tale obbligo emergeva anche da una norma del contratto collettivo applicabile e quindi l'obbligo in parola derivava da specifiche fonti contrattuali. E' vero che la decisione ricordata richiama altre decisioni di legittimità in ordine all'obbligo per il datore di lavoro di tenere le divise pulite e di sopportarne comunque il relativo costo, ma la Corte precisa che le fattispecie erano relative a personale addetto alla nettezza urbana e quindi si ricade nella corretta ricostruzione già operata dalla Corte di appello di Napoli dell'orientamento della giurisprudenza di legittimità, per cui l'obbligo sussiste ove sia finalizzato alla tutela della salute e sicurezza del lavoratore (la Corte di appello già ha esaminato una delle due decisioni richiamate nella sentenza 19759/2013 e cioè la n. 22929/2005).
Pertanto si deve rigettare il proposto ricorso. Le spese di lite - liquidate come al dispositivo - seguono la soccombenza.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna parte ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità che si liquidano in euro 100,00 per spese, nonché in euro 3.000,00 per compensi oltre accessori come per legge.