

# Lavaggio domestico degli abiti da lavoro

Con **sentenza n. 18573/2007, la Corte di Cassazione** ha affermato che è nulla la clausola del contratto collettivo che pone a carico dei lavoratori addetti al ritiro dei rifiuti solidi urbani il costo della pulizia degli indumenti di protezione forniti dall'azienda. Il lavaggio domestico degli abiti da lavoro, infatti, può comportare pericoli per la salute dei familiari e non è idoneo alla disinfezione dei capi con la conseguenza che il datore di lavoro deve essere condannato anche al risarcimento.

## **2 ottobre 2007 - CGIL MODENA, AZIENDE IGNORANO OBBLIGO LAVARE DIVISE**

Le aziende di Modena non rispettano l'obbligo di lavare a proprie spese gli indumenti che proteggono i lavoratori dai rischi di tipo chimico e biologico.

A dirlo è la Cgil di Modena: "Anche la normale divisa costituisce un indumento protettivo e in quanto tale deve essere lavata dal datore di lavoro, perché consente di proteggere da un rischio biologico (virus, batteri, ecc.) o da un rischio chimico".

*La Cgil di Modena fa riferimento alla **circolare del ministero del Lavoro n. 34 del 1999** e alla **sentenza n. 18573/2007** della Corte di Cassazione, la quale spiega in maniera inequivocabile che quando l'indumento assolve anche a una funzione protettiva deve essere equiparato a un dispositivo di protezione individuale (Dpi) con conseguente obbligo di lavaggio a carico del datore di lavoro.*

Sottolinea poi il sindacato: "Lo Spsal di Modena (ente di vigilanza e controllo, ndr) ha diffuso fra le associazioni dei datori di lavoro un richiamo al rispetto di questo dettato normativo. Purtroppo, sino ad ora non abbiamo riscontrato alcun sostanziale mutamento in positivo. Continuano infatti a essere un'esigua minoranza le aziende che lavano le divise. Ricordiamo che tutto ciò che portiamo a casa, permane nelle nostre lavatrici, e potrebbe mescolarsi alla nostra biancheria, nonché finire negli scarichi urbani pur trattandosi di sostanze che normalmente verrebbero trattate come rifiuti speciali".

Conclude la Cgil di Modena: "Affidarli a lavanderie specializzate significherebbe ottenere indumenti disinfettati e puliti secondo le diverse necessità. Lavare i camici imbrattati o contaminati costituisce pertanto un obbligo, ma anche un segno di civiltà e la Cgil è impegnata a ottenerne il rispetto in tutti i luoghi di lavoro. Ancora più oggi che finalmente il parlamento ha approvato il Testo Unico su Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro, un provvedimento che fa importanti passi avanti e a cui la Cgil, insieme agli altri sindacati, ha dato un significativo contributo".

02/10/2007

# Indumenti di lavoro protettivi

Poche le aziende rispettose dell'obbligo di lavarli. Una iniziativa della Cgil di Modena

Il 3 agosto 2007 con il varo della Legge 123 sono stati compiuti alcuni significativi passi in avanti per quanto riguarda le norme relative alla sicurezza sul lavoro: ad esempio: possibilità di emersione dal lavoro nero solo a patto che l'azienda dimostri di essere in regola anche con le norme antinfortunistiche, obbligo di consegna ai rappresentanti sindacali alla sicurezza di tutta la documentazione aziendale che riguarda i rischi presenti nell'azienda, sospensione dell'attività per gravi e ripetute violazioni delle norme antinfortunistiche, ecc. Si tratta di un provvedimento importante e per il quale il sindacato si è battuto cercando di integrare con proprie proposte l'iniziale disegno di legge.

Tuttavia una peculiarità tutta italiana pare essere quella di prestare poca attenzione al rispetto delle norme.

Una in particolare, vigente da tempo, trova scarsissima applicazione sul territorio modenese: ci riferiamo all'obbligo imposto alle ditte di lavare, a proprie spese e cura, gli **indumenti lavorativi che servono a proteggere i lavoratori dai rischi di tipo chimico e biologico..**

***Esiste infatti una circolare ministeriale, la n° 34 del 1999 la quale precisa che gli indumenti protettivi sono anche tutti quelli che servono a proteggere il lavoratore da un rischio biologico (virus, batteri, ecc.) o da un rischio chimico.***

Pertanto anche la normale divisa di lavoro, se consente di evitare che talune sostanze chimiche vengano in diretto contatto con la pelle o con i vestiti sottostanti, costituisce un indumento protettivo ed in quanto tale deve essere lavato dal datore di lavoro.

**Il problema vero è che ancora molti datori di lavoro non lavano le divise in quanto le considerano indumenti non protettivi ma indumenti consegnati solo ai fini di preservare l'abito personale del lavoratore dallo sporco e dall'usura.**

***La circolare del Ministero del Lavoro n° 34 del 29/04/1999 spiega in maniera inequivocabile che qualora l'indumento assolva anche ad una funzione protettiva viene equiparato ad un dispositivo di protezione individuale (DPI) con conseguente obbligo di lavaggio a carico del datore di lavoro.***

Polvere di sabbie e argille (che contiene silice cristallina) deve essere considerata una sostanza pericolosa e i camici devono essere lavati dalle aziende, così pure i camici imbrattati di smalti e vernici, i camici imbrattati di olii emulsionabili o diluenti ecc, nonché i camici di tutti coloro che operano nella sanità o nelle agenzie di pulizia o nelle case di riposo, o a contatto con cavie e cadaveri animali o nella nettezza urbana (per via di un potenziale rischio biologico).

Lo SPSAL modenese (ente di vigilanza e controllo) ha diffuso quest'anno, fra le associazioni dei datori di lavoro, un richiamo al rispetto di questo dettato normativo.

Ci apprestiamo a trascorrere l'ultimo trimestre dell'anno ma non abbiamo riscontrato alcun sostanziale mutamento in positivo. Vero, talune aziende li lavano già, ma sono un'esigua minoranza.

Ricordiamo che tutto ciò che portiamo a casa, permane nelle nostre lavatrici, e potrebbe mescolarsi alla nostra biancheria, nonché finire negli scarichi urbani pur trattandosi di sostanze che normalmente verrebbero trattate come rifiuti speciali.

Affidarli a lavanderie specializzate significherebbe ottenere indumenti disinfettati e puliti secondo le diverse necessità.

Lavare i camici imbrattati o contaminati costituisce pertanto un obbligo ma anche un segno di civiltà per realizzare il quale continueremo la nostra battaglia.

Anna Maria Righi, Ufficio Tutela Salute e Sicurezza Cgil Modena

# Corte di Cassazione – Sentenza n. 18573/2007

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE LAVORO

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

G. C., F. K., M. S., L. M., N. G., M. L., P. L., P. S., T. P., S. L., M. R.,  
D.G. C., F. M., M. G., I. V., elettivamente domiciliati in Roma Via Tacito  
50, presso lo studio dell'avvocato Bruno Cossu, che li rappresenta e  
difende unitamente all'avvocato Carlo Ciminelli, giusta delega in atti;

- ricorrenti -

contro

A.M.I.U. - Spa, in persona del legale rappresentante pro tempore,  
elettivamente domiciliata in Roma Viale G. Cesare 14 SC B INT 7,  
presso lo studio dell'avvocato Maria Teresa Barbantini, che la  
rappresenta e difende unitamente all'avvocato Giuseppe Ferraris,  
giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 181/03 della Corte d'Appello di Genova,  
depositata il 26/02/03;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 16/05/07  
dal Consigliere Dott. Attilio Celentano;

udito l'Avvocato Cossu;

udito l'Avvocato Barbantini;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott.

Riccardo Fuzio che ha concluso

per l'accoglimento del terzo motivo del ricorso principale assorbiti altri  
motivi dello stesso, e il ricorso incidentale.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con separati ricorsi al Tribunale di Genova gli odierni ricorrenti  
convenivano in giudizio l'Amiu s.p.a. di Genova e, premesso di essere  
dipendenti di detta azienda e di essere addetti alla pulizia delle strade e  
al ritiro dei rifiuti solidi, indossando il vestiario di protezione fornito  
dall'azienda, vestiario che, fino al dicembre 1999, avevano provveduto  
a lavare in forza dell'art. 20 del ccnl del 1995, denunciavano la  
illegittimità di tale clausola e chiedevano la condanna della convenuta

al risarcimento del danno per l'attività di pulizia e disinfezione degli  
22929/14/11/2005

indumenti, attività che doveva far carico al datore di lavoro.

L'Amiu si costituiva e contestava le domande.

Il Tribunale respingeva le domande e compensava le spese fra le parti.

Con sentenza del 19/26 febbraio 2003 la Corte di Appello di Genova  
rigettava gli appelli riuniti proposti dai lavoratori.

Osservava in motivazione che, pur sussistendo la denunciata nullità  
della clausola del contratto collettivo che pone a carico dei dipendenti la  
pulizia degli abiti di lavoro, anche perché il lavaggio domestico  
comporta pericoli alla salute dei familiari e non è idoneo alla  
disinfezione dei capi, la domanda non poteva essere accolta perché i  
ricorrenti non avevano prospettato danni alla salute ma chiesto la  
remunerazione del tempo impiegato per il lavaggio e il rimborso delle  
spese relative. Riteneva che l'esecuzione di un facere in base ad un  
contratto nullo comportava solo l'esperibilità di una azione di indebito  
arricchimento, azione che non era stata proposta e della quale non  
erano stati dedotti e provati i presupposti di fatto, essendosi limitati i  
ricorrenti a chiedere un compenso per l'attività svolta: un petitum ed  
una causa petendi diversi da quelli previsti dall'art. 2041 c.c..

I lavoratori propongono ricorso per Cassazione affidato a tre motivi;  
resiste con controricorso l'Amiu e propone ricorso incidentale affidato  
anch'esso a tre motivi. Le parti hanno depositato memorie.

A seguito di trattative e di rinvio dell'udienza di discussione, già fissata  
per il 25 ottobre 2006, l'Amiu ha depositato quattordici verbali di  
conciliazione, riguardanti i ricorrenti, ad eccezione di P. T..

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Ricorso principale e ricorso incidentale vanno preliminarmente riuniti  
(art. 335 c.p.c.).

A seguito delle conciliazioni intervenute fra l'azienda ed i lavoratori C.  
G., K. F., S. M., M. L., G. N., L. M., L. P., S. P., L. S., R. M., C. D.G., M.  
F., G. M. e V. I., i ricorsi principali dei lavoratori citati ed il ricorso  
incidentale della azienda nei confronti degli stessi vanno dichiarati  
inammissibili per sopravvenuta carenza di interesse; le spese di questo  
giudizio vanno compensate.

Restano da esaminare il ricorso principale di P. T. e il contrapposto  
ricorso incidentale nei suoi confronti.

2. Con il primo motivo, denunciando violazione e falsa applicazione  
degli artt. 1218, 1223 e 1227, secondo comma, c.c. il ricorrente  
principale lamenta che, pur avendo la sentenza accertato

l'inadempimento dell'azienda all'obbligo di provvedere al lavaggio degli abiti da lavoro, non l'ha condannata al risarcimento del danno derivante dall'inadempimento, costituito dalla remunerazione del lavoro necessario per il lavaggio e del rimborso dalle spese per esso.

3. Con il secondo motivo, denunciando violazione degli artt. 2126 e 2041 c.c., la difesa del ricorrente rileva che la Corte genovese ha errato sotto il duplice profilo di non aver applicato la norma che espressamente regola la prestazione di lavoro con violazione di norme a tutela del prestatore (art. 2126) ed avere, invece, applicato una norma residuale (l'art. 2041), inapplicabile proprio perché diretta a disciplinare casi che non siano già regolati dalla legge.

4. Con il terzo motivo, denunciando vizio di motivazione su fatti decisivi con riferimento all'art. 2041 c.c., la difesa del signor T. deduce, in subordine, che la Corte genovese ha comunque errato nel ritenere la mancata deduzione degli elementi costitutivi dell'azione di indebito arricchimento.

Assume che le istanze istruttorie articolate riguardavano non solo l'impoverimento subito dal lavoratore, ma anche l'arricchimento dell'Amiu per i costi di lavaggio risparmiati, costi risultanti dagli accordi sindacali intervenuti con l'analoga Azienda di Padova in data 8-19 luglio 1991 e dall'accordo con la stessa Amiu in data 28 ottobre 1999.

5. Ricorso incidentale.

6. Con il primo motivo, denunciando violazione e falsa applicazione dell'art. 32 Cost., dell'art. 2087 c.c., degli artt. 377, 378 e 379 del d.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, dell'art. 4 del d.P.R. 9 marzo 1956, n. 303, degli artt. 5, 40, 43 e 44 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, degli artt. 112, 115 e 116 c.p.c., nonché vizio di motivazione, la difesa della ricorrente incidentale critica la sentenza impugnata laddove, aderendo al principio enunciato da questa Corte con sentenza n. 11139 del 5 novembre 1998, ha ritenuto la nullità dell'art. 20 del contratto collettivo.

Deduce che il lavaggio degli indumenti è riconducibile al concetto di cura più che a quello di manutenzione e che, in subordine, non esiste alcuna norma che rende nullo un accordo che trasferisca l'onere del lavaggio sui lavoratori.

Aggiunge che dalla pretesa inidoneità della delega sul piano delle competenze ed attitudini del delegato non potrebbe comunque derivare la nullità radicale della delega stessa, ma solo la persistente responsabilità del datore di lavoro delegante in ordine ai danni alla salute derivanti da un inidoneo lavaggio.

7. Con il secondo motivo, denunciando violazione e falsa applicazione degli artt. 1362, 1361, 1367 e 1369 c.c., nonché vizio di motivazione, la difesa dell'Amiu critica la sentenza nella parte in cui ha escluso che l'art. 20 contenga una delega ai lavoratori per quanto concerne il lavaggio.

Deduce che tale interpretazione della clausola collettiva cozza con le norme denunciate.

8. Con il terzo motivo, denunciando violazione e falsa applicazione dell'art. 2099 c.c., degli artt. 414 c.p.c. e 2697 c.c., degli artt. 112 e 115 c.p.c., nonché vizio di motivazione, la difesa della ricorrente incidentale lamenta che la Corte genovese non ha considerato che la remunerazione, in senso lato, dell'attività di lavaggio deve ritenersi compresa nel trattamento economico e normativo complessivamente garantito dal ccnl, e che le carenze del ricorso introduttivo sui fatti costitutivi della pretesa risarcitoria impedivano, comunque, di entrare nel merito di detta pretesa.

9. I primi due motivi del ricorso incidentale vanno trattati per primi, attesa la loro pregiudizialità logica.

Gli stessi sono infondati alla luce dell'orientamento della Corte che può ritenersi ormai consolidato e dal quale il Collegio non ritiene di discostarsi, non essendo state prospettate argomentazioni idonee a provocare un mutamento di indirizzo. È stato affermato che "L'idoneità degli indumenti di protezione che il datore di lavoro deve mettere a disposizione dei lavoratori - a norma dell'art. 379 del d. P. R. n. 547 del 1955 fino alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 626 del 1994 e ai sensi degli art. 40, 43, commi 3 e 4, di tale decreto, per il periodo successivo - deve sussistere non solo nel momento della consegna degli indumenti stessi, ma anche durante l'intero periodo di esecuzione della prestazione lavorativa. Le norme suindicate, infatti, finalizzate alla tutela della salute quale oggetto di autonomo diritto primario assoluto (art. 32 cost.), solo nel suddetto modo conseguono il loro specifico scopo che, nella concreta fattispecie, è quello di prevenire l'insorgenza e il diffondersi d'infezioni. Ne consegue che, essendo il lavaggio indispensabile per mantenere gli indumenti in stato di efficienza, esso non può non essere a carico del datore di lavoro, quale destinatario dell'obbligo previsto dalle citate disposizioni" (Cass., 5 novembre 1998 n. 11139; 14 novembre 2005 n. 22929; 26 giugno 2006 n. 14712; 13 ottobre 2006 n. 22049).

Quanto alla criticata esclusione di una delega ai lavoratori, va rilevato che la Corte genovese ha osservato che, ove anche si potesse ritenere

la sussistenza di una delega in senso lato (essendo in realtà l'onere della pulizia posto a carico dei lavoratori dal contratto collettivo e, quindi, da entrambe le parti contraenti), tale delega sarebbe illegittima. La motivazione è corretta e rispettosa dei principi in materia di affidamento di mansioni relative alla sicurezza del lavoro a persone diverse da colui che per legge ne è destinataria.

10. I primi due motivi del ricorso principale sono fondati.

Dalla nullità della clausola che poneva a carico dei lavoratori il lavaggio la sentenza impugnata ritiene che consegua una situazione di esecuzione di un contratto nullo, con la conseguente applicazione delle regole dell'indebito oggettivo o dell'indebito arricchimento. Tale ricostruzione dimentica che tra le parti sussistono contratti che hanno istituito rapporti di lavoro subordinato regolati da essi, dalla contrattazione collettiva e da norme di legge. La materia in questione è regolata, come affermato dalla citata sentenza di questa Corte, dalla legge che pone a carico del datore di lavoro anche il lavaggio degli abiti di lavoro che costituiscono protezione del lavoratore. Ritenuta la nullità della clausola che addossava l'onere al lavoratore, la materia restava regolata dalla legge. Essendo pacifico che il datore di lavoro non ha provveduto all'adempimento di questa obbligazione conseguiva il suo obbligo ex art. 1218 c.c. di risarcire il danno. Questa è la norma che regola la fattispecie e non quella sull'indebito arricchimento, atteso anche il carattere sussidiario di questa azione fissato dall'art. 2042 c.c.. L'accoglimento dei primi due motivi del ricorso principale assorbe il terzo.

11. Quanto al terzo motivo del ricorso incidentale - con il quale si lamenta che i giudici di merito non hanno considerato che la remunerazione, in senso lato, dell'attività di lavaggio deve ritenersi compresa nel trattamento economico e normativo complessivamente garantito dal CCNL, e che le carenze del ricorso introduttivo sui fatti costitutivi della pretesa risarcitoria impedivano, comunque, di entrare nel merito di detta pretesa - lo stesso, quanto alla prima censura, è inammissibile, trattandosi di un aspetto non trattato nella sentenza impugnata; lo stesso potrà essere riproposto dalla parte vittoriosa in primo grado, quale è l'Amiu, dinanzi al giudice di rinvio. La seconda censura, relativa ai fatti costitutivi della "pretesa risarcitoria", è infondata, atteso che, come rilevato nella trattazione dei primi due motivi del ricorso principale, gli elementi costitutivi della domanda del lavoratore erano ben delineati.

La sentenza impugnata che ha erroneamente qualificato l'azione proposta va, pertanto, cassata e la causa va rinviata ad altro giudice, che nel decidere si atterrà al seguente principio di diritto: "i lavoratori hanno diritto alla retribuzione dell'attività lavorativa prestata ed al rimborso delle spese sostenute per la pulizia degli indumenti di protezione forniti dal datore di lavoro, risultando affetta da nullità parziale - per contrasto con norme imperative (artt. 377 e 379 del d.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, artt. 40, primo comma, e 43, commi 3 e 4, del d. leg. vo 19 settembre 1994, n. 626) - la clausola, in senso contrario, del contratto collettivo che li onera di tale pulizia".

Come sopra precisato, l'azienda potrà riproporre al giudice di rinvio le sue difese in ordine alla dedotta considerazione della attività di pulizia, illegittimamente posta a carico dei lavoratori, nella economia complessiva del contratto e nella determinazione delle retribuzioni.

P.Q.M.

La Corte riunisce i ricorsi, dichiara inammissibili i ricorsi principali di C. G., K. F., S. M., M. L., G. N., L. M., L. P., S. P., L. S., R. M., C. D.G., M. F., G. M. e V. I. e il ricorso incidentale della Amiu nei confronti dei lavoratori sopra indicati; compensa le spese di questo fra le suddette parti; rigetta il ricorso incidentale nei confronti di P. T., accoglie i primi due motivi del ricorso principale del sig. T., dichiara assorbito il terzo, cassa la sentenza impugnata in relazione alla censura accolta e rinvia la causa, anche per le spese, alla Corte di Appello di Torino.

DEPOSITATO IN CANCELLERIA IL 4 SETTEMBRE 2007

Studio Legale Law

[info@studiolegalelaw.net](mailto:info@studiolegalelaw.net)

## **Cassazione civile - Sezione lavoro n. 22929 - 14 novembre 2005**

### **Pulizia degli indumenti di lavoro**

L'idoneità degli indumenti di protezione che il datore di lavoro deve mettere a disposizione dei lavoratori deve sussistere non solo al momento della consegna degli indumenti stessi, ma anche durante l'intero periodo di esecuzione della prestazione lavorativa. Le norme relative, infatti, finalizzate alla tutela della salute quale oggetto di autonomo diritto primario assoluto, solo nel suddetto modo conseguono il loro specifico scopo (nella specie, prevenire l'insorgenza ed il diffondersi di infezioni). Ne consegue che, essendo il lavaggio indispensabile per mantenere gli indumenti in stato di efficienza, esso non può non essere a carico del datore di lavoro, quale destinatario dell'obbligo previsto dalle disposizioni in materia.

### **Cassazione Sezione Lavoro n. 22929 del 14 novembre 2005**

E' nulla la norma di un contratto collettivo che ponga a carico dei lavoratori la pulizia degli abiti di lavoro. L'idoneità degli indumenti di protezione che il datore di lavoro deve mettere a disposizione dei lavoratori – a norma dell'art. 379 del d. P.R. n. 547 del 1955 fino alla data di entrata in vigore del d.lg. n. 626 del 1994 e ai sensi degli art. 40, 43, commi 3 e 4, di tale decreto, per il periodo successivo – deve sussistere non solo nel momento della consegna degli indumenti stessi, ma anche durante l'intero periodo di esecuzione della prestazione lavorativa.

Le norme suindicate, infatti, finalizzate alla tutela della salute quale oggetto di autonomo diritto primario assoluto (art. 32 cost.), solo nel suddetto modo conseguono il loro specifico scopo che, nella concreta fattispecie, è quello di prevenire l'insorgenza e il diffondersi d'infezioni. Ne consegue che, essendo il lavaggio indispensabile per mantenere gli indumenti in stato di efficienza, esso non può non essere a carico del datore di lavoro, quale destinatario dell'obbligo previsto dalle citate disposizioni.

I lavoratori hanno diritto al risarcimento del danno per l'inadempienza dell'azienda all'obbligo di provvedere alla pulizia degli abiti da lavoro.

### **CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE LAVORO SENTENZA N. 22929 del 14 novembre 2005**

Abiti di lavoro e DPI. Norma del CCNL che pone il lavaggio a carico del lavoratore. Nullità. Indennità di lavaggio in favore del lavoratore. E' dovuta. Art. 1218 c.c. Applicabilità.

Spesso le norme del CCNL prescrivono l'obbligo di fornire abiti di lavoro ai dipendenti i quali, a loro volta sono tenuti, al lavaggio e conservazione degli stessi.

Ma cosa succede se tali indumenti assumono rilevanza di dispositivi di protezione individuale e, quindi, indispensabili ai fini della tutela ed integrità fisica del lavoratore ex art. 2087 c.c. e, ancor più in generale, ex art. 32 della Costituzione?

*E' nulla la clausola del CCNL nella parte in cui pone a carico del lavoratore l'onere del lavaggio degli abiti? Deve essere risarcito il lavoratore per le spese effettuate per ottemperare a tale incombenza, peraltro, non dovuta? E' applicabile l'art. 1218 c.c.?*

Di quanto precede si è occupato la Suprema Corte di Cassazione con una pronuncia a dir poco interessante sotto vari profili.

Questo il fatto storico. Un CCNL per aziende municipalizzate addette alla raccolta rifiuti solidi urbani prevede, da un lato, la fornitura di “idonei” abiti da lavoro da parte del datore di lavoro e, dall’altro, l’onere del lavaggio a carico dei dipendenti.

Da qui un ricorso al Giudice del Lavoro teso ad ottenere la declaratoria di nullità della clausola contrattuale che pone a carico dei lavoratori il lavaggio degli indumenti giacché assumono funzione di dispositivi di protezione atti a tutelare la salute del lavoratore nonché il risarcimento dei danni per aver sopportato le spese di lavaggio che, ex adverso, non può essere addossato al lavoratore.

I Giudici di merito, sia in prime che in seconde cure, dichiarano la nullità della clausola del CCNL che pone a carico del lavoratore il lavaggio degli abiti di lavoro con la motivazione che tali indumenti sono, propriamente, a tutela della salute del lavoratore e sul presupposto che un lavaggio “domestico” non solo non è idoneo alla effettiva disinfezione del capo quanto può comportare un rischio per la salute dei familiari.

Non accolgono, invece, la domanda di risarcimento per i lavaggi eseguiti in quanto questa avrebbe dovuto essere oggetto di una azione di “indebito arricchimento”(art. 2041 c.c.) che, invece, non era stata posta.

Da qui il ricorso in Cassazione.

La S.C. di Cassazione, con la sentenza in commento, conferma la validità dell’assunto dei Giudici di merito circa la declaratoria di nullità della clausola del CCNL che pone a carico del lavoratore l’onere di lavaggio dell’abito di lavoro. Trattandosi, infatti, di un abito che assurge a dispositivo di sicurezza, la sua idoneità protettiva deve sussistere non solo nel momento della consegna ma anche durante tutto il periodo di esecuzione della prestazione lavorativa. L’abito, in effetti, deve prevenire l’insorgere di infezioni. Ergo, poiché il lavaggio ha la funzione di mantenere l’abito in stato di efficienza, ne deriva che tale attività è a carico del datore di lavoro.

La S.C., poi, afferma il principio che , essendo stata dichiarata nulla la clausola del CCNL, al lavoratore spetta il risarcimento del danno ex art. 1218 c.c. avendo trasferito sul lavoratore una obbligazione (di lavaggio degli indumenti) non a suo carico. Nella specie, l’azione di cui all’art. 1218 c.c. è di tipo contrattuale che nulla ha a che vedere con l’altra azione di indebito arricchimento la quale, peraltro, non è nemmeno proponibile se, come prescrive l’art. 2042 c.c., sono esperibili altri rimedi.

## INDENNITA' DI LAVAGGIO TUTA

Il DPR 27/4/1955, n. 547 stabilisce testualmente che **il datore di lavoro**, fermo restando quanto specificatamente previsto in altri articoli del presente decreto, **deve mettere a disposizione dei lavoratori mezzi personali di protezione (tute, camici, ecc.) appropriati ai rischi inerenti alle lavorazioni ed operazioni effettuate**, qualora manchino o siano insufficienti i mezzi tecnici di protezione. I detti mezzi personali di protezione devono possedere i necessari requisiti di resistenza e di idoneità nonché essere mantenuti in buono stato di conservazione (Art. 377).

Il datore di lavoro deve, quando si è in presenza di lavorazioni, o di operazioni o di condizioni ambientali che presentano pericoli particolari non previsti dalle disposizioni del Capo 3<sup>^</sup> del presente Titolo (art. 366 ss.), mettere a disposizione dei lavoratori idonei indumenti di protezione (Art. 379).

Analogamente, le disposizioni più recenti nella stessa materia (D. Lgs. 19/9/1994, n. 626, art. 40, comma 1, e art. 43, commi 3 e 4, spec. lettera a, Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro) sanciscono, a loro volta, testualmente:

### **Articolo 40, comma 1 (Definizioni):**

**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, nonchè ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo.**

Articolo 43, commi 3 e 4, lettera a (Obblighi del datore di lavoro):

- 3. Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori i DPI (dispositivi di protezione individuale) conformi ai requisiti previsti dall'art. 42 e dal decreto di cui all'art. 45, comma 2.

- 4. Il datore di lavoro: - a) mantiene in efficienza i DPI (dispositivi di protezione individuale) e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie (.....).

Pertanto, **la idoneità degli indumenti di protezione (ed, in genere, dei dispositivi di protezione individuale)**, che il datore di lavoro deve mettere a disposizione dei lavoratori (a norma del D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, articoli 377 e 379, fino alla data di entrata in vigore del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 ed a norma dell'art. 40, comma 1, e art. 43, commi 3 e 4, spec. lettera a, di quest'ultimo decreto, dopo la sua entrata in vigore, cit.), **deve sussistere non solo nel momento della consegna degli indumenti stessi, ma anche durante l'intero periodo di esecuzione della prestazione lavorativa, in funzione dello scopo di assicurare** - mediante la prevenzione della insorgenza e della diffusione di infezioni - **la tutela della salute**, quale fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività (Art. 32 Cost.), **con la conseguenza che il lavaggio** - indispensabile per il mantenimento in stato di efficienza

**- degli stessi indumenti di protezione non può che essere a carico del datore di lavoro**, quale destinatario dell'obbligo imposto dalle disposizioni in esame (Cass. n. 11139/1998; Cass. n. 9808/1997; Cass. n. 17639/2003; Cass. n. 16686/2004; **Cass. 26/6/2006 n. 14712**).

Orbene, come stabilito da Cass. 14712/2006, le clausole dei contratti collettivi che pongono a carico dei lavoratori la pulizia di detti indumenti di protezione, pur imponendone la fornitura al datore di lavoro, risultano in palese contrasto con le norme imperative sopra esaminate e, quindi, inficcate (ai sensi dell'art. 1419 c.c.) da nullità parziale e sostituite di diritto dalle stesse norme imperative (in tal senso, vedi, per tutte, Cass. n. 3932/2001, 645/99, 9762/96, 1965/90, 42/84, 3293/83).

Pertanto, il principio di diritto stabilito dalla Suprema Corte nella sentenza n. 14712 del 26/6/2006 è il seguente: i lavoratori hanno diritto alla retribuzione dell'attività lavorativa prestata ed al rimborso delle spese sostenute - per la pulizia degli indumenti di protezione, forniti dal datore di lavoro - risultando affetta da nullità parziale - per contrasto con norme imperative (D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, articoli 377 e 379, fino alla data di entrata in vigore del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 ed a norma dell'art. 40, comma 1, e art. 43, commi 3 e 4, spec. lettera a, di quest'ultimo decreto, dopo la sua entrata in vigore) - la clausola, in senso contrario, di contratto collettivo, che - sostituita di diritto dalle stesse norme inderogabili - concorre a conformare i contratti individuali di lavoro, sui quali si fondano i prospettati diritti (alla retribuzione, appunto, ed al rimborso spese) dei lavoratori.