

**Civile Ord. Sez. L Num. 26025 Anno 2019**  
**Presidente: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI**  
**Relatore: GARRI FABRIZIA**  
**Data pubblicazione: 15/10/2019**

**ORDINANZA**

sul ricorso 28352-2017 proposto da:

BARELLO GIAN PAOLO, GESSA LUIGI, FRAU FELICE, PINNA FRANCO, domiciliati ope legis presso la Cancelleria della Corte di Cassazione, rappresentati e difesi dall'Avvocato MARINO SARRITZU;

- *ricorrenti* -

**contro**

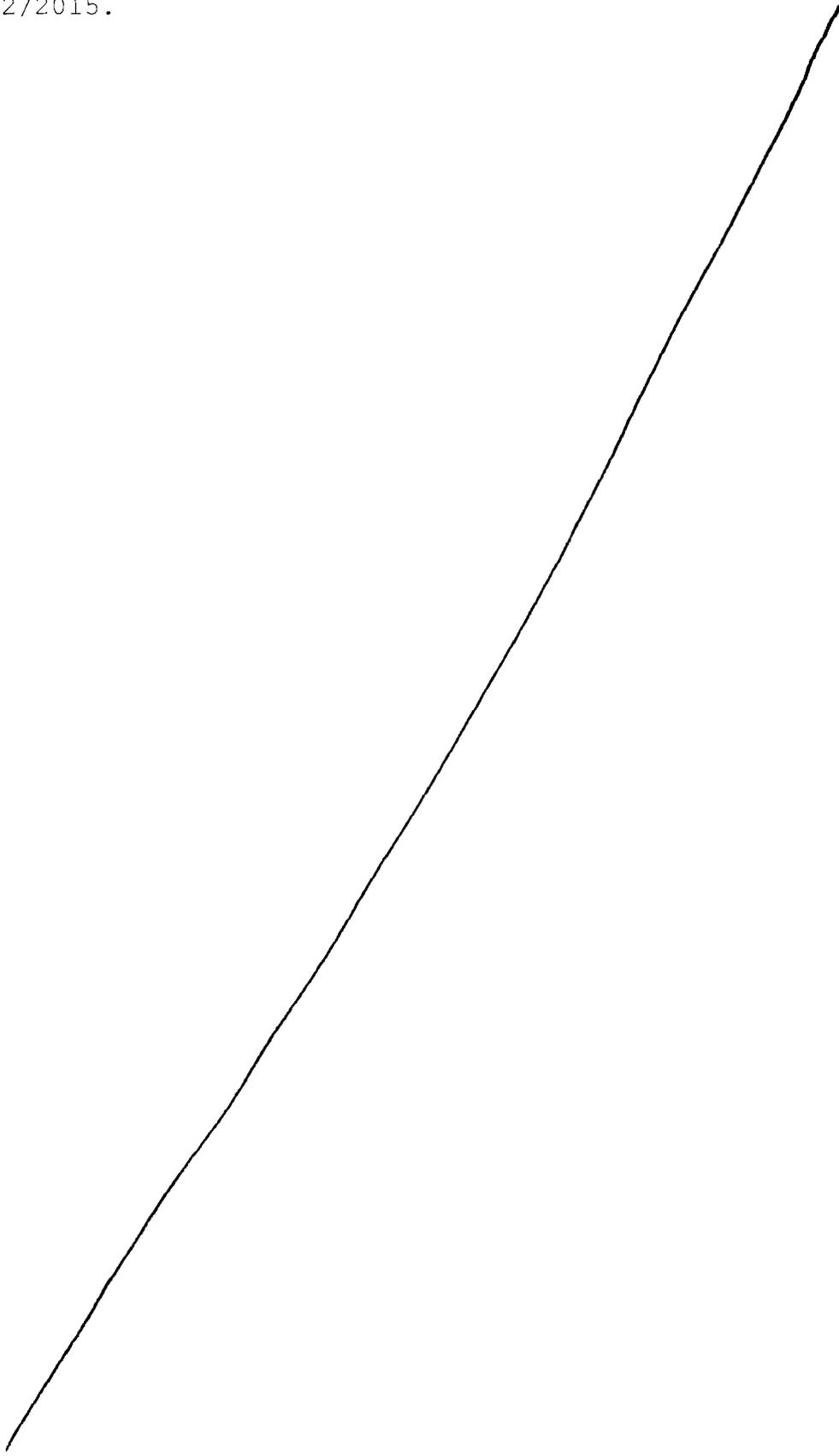
DE VIZIA TRANSFER S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente domiciliata in ROMA, VIA C. NEPOTE 16, presso lo studio dell'avvocato ROSARIA INTERNULLO, rappresentata e difesa dall'avvocato LUCA GRASSO;

- *controricorrente* -

2019

2376

avverso la sentenza n. 124/2017 della CORTE D'APPELLO  
di CAGLIARI, depositata il 06/06/2017 R.G.N.  
372/2015.



Corte di Cassazione - copia non ufficiale

**RILEVATO CHE**

1. La Corte di appello di Cagliari in accoglimento dell'impugnazione proposta da De Vizia Transfer s.p.a e in riforma della sentenza di primo grado, ha respinto le domande di Gian Paolo Barello, Felice Frau, Luigi Gessa e Franco Pinna, operatori ecologici, di condanna di parte datoriale al risarcimento dei danni da inadempimento di lavaggio e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (D.P.I.).

2. La Corte territoriale, richiamata la definizione di D.P.I. dettata dall'art. 40, comma 1, D.Lgs. n. 626 del 1994, nonché le previsioni di cui al D.Lgs. n. 475 del 1992 e alla circolare del Ministero del Lavoro n. 34 del 29.4.1999, ha precisato che dispositivi di protezione individuale sono solo quelli aventi, secondo valutazioni tecnico scientifiche, la funzionalità tipica di protezione dai rischi per la salute e la sicurezza e che rispondono ai requisiti normativamente dettati per la relativa realizzazione e commercializzazione.

3. Ha escluso che gli indumenti da lavoro forniti dalla società datoriale potessero essere qualificati D.P.I. in quanto non destinati a fornire una adeguata protezione dai rischi di contatto con sostanze nocive o agenti patogeni; ha sottolineato che tale convincimento è confermato dal c.c.n.l. 2.8.1995, che prevedeva solo la fornitura "in uso gratuito" degli "indumenti da lavoro" elencati nell'art. 22, e dal successivo c.c.n.l. 30.4.2003 secondo cui gli indumenti rientrano nei D.P.I. "solo in caso di specifica destinazione a finalità protettive da parte del piano di valutazione dei rischi"; ha evidenziato che il documento di valutazione dei rischi (D.V.R.) redatto dalla società contemplava uno specifico corredo antinfortunistico per le mansioni di raccoglitore (protezione delle mani: guanti contro le aggressioni meccaniche e chimiche; protezione dei piedi: calzature di sicurezza con dotazione di lamina antiforo e suola antisdrucchiolo; protezione della persona: dispositivi di alta visibilità applicati sugli indumenti; protezione contro gli agenti atmosferici: impermeabile con dispositivi ad alta visibilità") che non includeva gli indumenti ed ha definito "adeguata" la contestata scelta datoriale.

r.g. n. 28352/2017

4. La Corte di merito ha negato che la società appellante fosse classificabile come industria insalubre di prima classe sul rilievo che il D.M. 5.9.94 ha individuato come tali unicamente gli impianti di depurazione e trattamento dei rifiuti solidi e liquami e gli impianti di trattamento, lavorazione e deposito dei rifiuti tossici e nocivi e non i servizi di raccolta e smaltimento rifiuti svolti dai lavoratori in questione.

5. Ha dato atto di come il verbale di sopralluogo dell'Asl del 4.8.2005 avesse indicato l'esistenza, nel settore della raccolta dei rifiuti, di un elevato ("pericolo maggiore") "rischio infettivo" richiamando, a proposito degli indumenti da lavoro, la previsione normativa sui D.P.I.; il medesimo verbale aveva fatto riferimento anche ad una "potenziale esposizione ad agenti microbiologici" ma riferita esclusivamente ai "casi di punture da ago e ferite da taglio" e ad alcune categorie di lavoratori con "mansioni di spazzino, di riporta sacchi, di addetto allo svuotamento dei pozzetti delle caditoie stradali" non svolte dall'appellato.

6. Ha, infine, desunto dalla previsione contenuta nel citato verbale, di un lavaggio settimanale degli indumenti da parte della società, la conferma ulteriore della non appartenenza degli indumenti da lavoro in oggetto alla categoria dei D.P.I., risultando altrimenti l'unico lavaggio settimanale misura inidonea a preservare la salute dei dipendenti.

7. Avverso tale sentenza i quattro lavoratori hanno proposto ricorso per cassazione, affidato a sei motivi, cui ha resistito con controricorso la società. Entrambe le parti hanno depositato memoria, ai sensi dell'art. 380 bis.1. cod. proc. civ. .

#### **CONSIDERATO CHE**

8. Col primo motivo di ricorso è censurata la sentenza, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 cod.proc.civ., per violazione e falsa applicazione del D.Lgs. n. 626 del 1994 e dell'art. 216, T.U. n. 1265 del 1934, per aver escluso che la De Vizia Transfer s.p.a. fosse classificabile come impresa insalubre di prima classe.

r.g. n. 28352/2017

9. Col secondo motivo di ricorso deducono, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 cod.proc.civ., la violazione e falsa applicazione degli artt. 2087 cod.civ., 40, D.Lgs. n. 626 del 1994; 1, comma 2, D.Lgs. n. 475 del 1992; 379 del D.P.R. n. 547 del 1955 e 43, comma 4, D.Lgs. n. 626 del 1994 e art. 67 comma 2 lett. A) del c.c.n.l. 30 aprile 2003, per avere la sentenza impugnata affermato che gli indumenti forniti ai lavoratori per lo svolgimento della prestazione non avessero alcuna funzione protettiva e quindi non fossero classificabili come D.P.I..

10. Col terzo motivo i ricorrenti deducono la violazione e falsa applicazione dell' art. 116 cod.proc.civ., nonché l'omesso esame di un punto decisivo della controversia, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 5 cod.proc.civ., per avere la Corte d'appello erroneamente escluso il rischio alla salute, certificato dalle relazioni dell'Ausl, cui erano esposti i lavoratori per il contatto con i rifiuti solidi urbani e per il lavaggio nella propria abitazione degli indumenti usati durante l'attività lavorativa; ha richiamato il verbale ispettivo del 4.8.2005 che aveva evidenziato l'esistenza, nel settore della raccolta e dello stoccaggio dei rifiuti solidi urbani, di un rischio di esposizione degli addetti ad agenti microbiologici, con particolare riferimento al virus dell'epatite B (HBV), e con pericolo di contatto, specie per alcune mansioni come quelle dei portasacchi, riguardante varie parti del corpo tra cui mani, braccia, gambe.

11. Col quarto motivo è stata dedotta erronea valutazione degli artt. 4, comma 2, e 42 del D.Lgs. n. 626 del 1994, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 cod.proc.civ., per avere la sentenza impugnata considerato attendibile il piano di valutazione dei rischi eseguito dal datore di lavoro.

13. Con il quinto motivo i ricorrenti hanno censurato la decisione per violazione e falsa applicazione dell' art. 2087 cod.civ., dell'art. 4, D.Lgs. n. 626 del 1994; dell'art. 67, comma 2, lett. a) c.c.n.l. 30.4.2003, in relazione all'art. 360 primo comma 1 n. 3 cod. proc. civ., per avere la Corte d'appello escluso che gli indumenti da lavoro forniti ai dipendenti costituissero D.P.I. in quanto non menzionati nel piano di valutazione rischi aziendale.

r.g. n. 28352/2017

Con il sesto motivo di ricorso è dedotta la violazione e falsa applicazione degli artt. 115 e 116 cod.proc.civ. e dell'art. 2697 cod.civ., in relazione all'art. 360, comma 1, n. 5 cod.proc.civ., per omesso esame di un punto decisivo della controversia ed, esattamente, per avere la Corte d'appello erroneamente disatteso che tra gli indumenti forniti dall'azienda al lavoratore fossero ricomprese le scarpe, i guanti e la pettorina alta visibilità che nel D.V.R. aziendale erano classificati D.P.I..

12. La questione oggetto del presente ricorso è stata già trattata da questa Corte che in numerose cause aventi il medesimo oggetto, e nella quali erano poste le medesime questioni sulle quali è sollecitata la decisione nella controversia odierna, ha ritenuto che "in tema di tutela delle condizioni di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro, la nozione legale di Dispositivi di Protezione Individuale (D.P.I.) 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 rispetto a qualsiasi rischio per la salute e la sicurezza del lavoratore, in conformità con l'art. 2087 cod.civ.; ne consegue la configurabilità a carico del datore di lavoro di un obbligo di continua fornitura e di mantenimento in stato di efficienza degli indumenti di lavoro inquadrabili nella categoria dei D.P.I."(cfr. Cass. 21/06/2019 n. 16749 e le successive 25/07/2019 nn. 20208, 20207, 20206, 27/06/2019 n. 27354 e 26/06/2019 n. 17132)

13. La Corte di Cassazione in esito all'esame di censure analoghe a quelle oggi poste in giudizio ha ritenuto fondati, nei limiti dell'ammissibilità delle stesse, i rilievi che oggi sono formulati nel secondo, terzo e quinto motivo di ricorso.

13.1. Condivisibilmente, infatti, è stata dichiarata inammissibile la censura con la quale, nel secondo motivo del presente ricorso, ed in relazione all'art. 360 primo comma n. 5 cod. proc. civ., è stato prospettato un vizio che attiene alla qualificazione e valutazione giuridica di fatti e quindi concerne parti della motivazione in diritto e

r.g. n. 28352/2017

non l'omesso esame di fatti veri e propri, principali o secondari, come richiesto dal vigente art. 360 n. 5 cod.proc.civ..

13.2. Con riguardo agli altri profili denunciati, invece, sono state ritenute fondate le censure osservando che, ai sensi dell'art. 40, D.Lgs. n. 626 del 1994, recante 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, per dispositivo di protezione individuale si intende "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." Si è quindi rammentato che "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;...". E' stato evidenziato poi come tale previsione si ponga in continuità con quelle già dettate dal D.P.R. n. 547 del 1955 che all'art. 377, relativo a "Mezzi personali di protezione", prevedeva 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 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" e all'art. 379, relativo agli "Indumenti di protezione", disponeva che " 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>o</sup> del presente Titolo (art. 366 ss.), mettere a disposizione dei lavoratori idonei indumenti di protezione"). E' stato rammentato che l'art. 40 cit. è stato poi sostituito dall'art. 74, D.Lgs. n. 81 del 2008, che ne ha ricalcato interamente il testo.

13.3. Ulteriormente, poi, la Corte ha condivisibilmente ricordato che il D.Lgs. n. 626 del 1994, all'art. 4, comma 5, prevede che "il datore di

r.g. n. 28352/2017

lavoro adotta le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori e, in particolare..lett. d) fornisce ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione".

14. Alla luce di tali premesse le ordinanze di questa Corte su richiamate hanno ritenuto che l'interpretazione data dal giudice di appello al citato art. 40, volta a far coincidere i D.P.I. con le attrezzature formalmente qualificate come tali in ragione della conformità a specifiche caratteristiche tecniche di realizzazione e commercializzazione, non tenesse adeguatamente conto del tenore letterale delle disposizioni richiamate e, soprattutto, della finalità delle stesse, di tutela della salute quale diritto fondamentale (art. 32 Cost.). Hanno osservato infatti che l'espressione adoperata dall'art. 40 cit., che fa riferimento a "qualsiasi attrezzatura" nonché ad "ogni complemento o accessorio" destinati al fine di proteggere il lavoratore "contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza e la salute durante il lavoro", deve essere intesa nella più ampia latitudine proprio in ragione della finalizzazione a tutela del bene primario della salute e dell'ampiezza della protezione garantita dall'ordinamento attraverso non solo disposizioni che pongono specifici obblighi di prevenzione e protezione a carico del datore di lavoro, ma anche attraverso la norma di chiusura di cui all'art. 2087 cod.civ..

15. La Corte ha poi rammentato che lo stesso D.Lgs. 81 del 2008 (pur non applicabile *ratione temporis*) contiene nell'allegato VIII un "Elenco" espressamente definito "indicativo e non esauriente delle attrezzature di protezione individuale", che costituisce la conferma del contenuto necessariamente "aperto" della categoria dei mezzi di protezione e quindi della correttezza della sola interpretazione in grado di salvaguardare l'ampiezza dell'obbligo di tutela posto anche dalle disposizioni in esame.

16. Ritiene il Collegio che si debba perciò dare continuità all'affermazione contenuta in quelle ordinanze secondo cui, "da tali premesse discende come la previsione dell'art. 43, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 626 del 1994, secondo cui "3. Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori i DPI (dispositivi di protezione individuale) conformi ai

r.g. n. 28352/2017

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)", non possa essere letta in senso limitativo del contenuto e del novero dei D.P.I., come ha fatto la Corte d'appello, bensì quale previsione di un ulteriore obbligo di carattere generale, posto a carico del datore di lavoro, di adeguatezza dei D.P.I. e di manutenzione dei medesimi" (cfr. per tutte la citata Cass. 21/06/2019 n. 16749).

17. Condivisibilmente inoltre è stato ritenuto che non fosse rilevante la circostanza della previsione o meno degli specifici D.P.I. nell'ambito del documento di valutazione dei rischi. L'obbligo posto dall'art. 4, comma 5 del D.Lgs. n. 626 del 1994 di fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, costituisce un precetto al quale il datore di lavoro è tenuto a conformarsi a prescindere dal fatto che il loro utilizzo sia specificamente contemplato nel documento di valutazione dei rischi, confezionato dal medesimo datore di lavoro (in tal senso, con riferimento alla omologa previsione di cui all'art. 18, lett. d), D.Lgs. n. 81 del 2008, cfr. Cass. pen., n. 13096 del 2017).

18. La categoria dei D.P.I. deve essere quindi definita in ragione della concreta finalizzazione delle attrezzature, degli indumenti e dei complementi o accessori alla protezione del lavoratore dai rischi per la salute e la sicurezza esistenti nelle lavorazioni svolte, a prescindere dalla espressa qualificazione in tal senso da parte del documento di valutazione dei rischi e dagli obblighi di fornitura e manutenzione contemplati nel contratto collettivo. L'art. 40 citato coerentemente distingue ciò che integra un D.P.I. e ciò che non è tale e, alla lett. a) del comma 2, esclude che costituiscano D.P.I. "gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore", vale a dire gli indumenti che in nessun modo sono correlati alla finalità di protezione da un rischio per la salute, e che assolvono unicamente alla funzione di uniforme aziendale o di preservare gli abiti civili. Come condivisibilmente osservato nelle citate ordinanze, anche la circolare del Ministero del Lavoro n. 34 del 1999 si è espressa in tal senso (la circolare non

r.g. n. 28352/2017

costituisce fonte del diritto, ma è presupposto chiarificatore della posizione espressa dall'Amministrazione su un determinato oggetto; cfr. al riguardo Cass. n. 7889 del 2011; n. 23042 del 2012; n. 1577 del 2014; n. 280 del 2016). La stessa ha elencato le diverse funzioni a cui possono assolvere gli indumenti di lavoro, in particolare: a) elemento distintivo di appartenenza aziendale, ad esempio uniformi o divise; b) mera preservazione degli abiti civili dalla ordinaria usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa; c) protezione da rischi per la salute e la sicurezza; la circolare ha specificato che "in quest'ultimo caso gli indumenti rientrano nei dispositivi di sicurezza che assolvono alla funzione di protezione dai rischi, ai sensi dell'art. 40 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626. Rientrano, ad esempio, tra i D.P.I. ... gli indumenti per evitare il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive o con agenti biologici ecc."

19. Va allora qui ribadito che anche sotto il vigore del D.Lgs. n. 626 del 1994, come "in tema di tutela delle condizioni di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro, ed in particolare di fornitura ai lavoratori di indumenti, alla stregua della finalità della disciplina normativa apprestata dal legislatore, per "indumenti di lavoro specifici" si debbono intendere le divise o gli abiti aventi la funzione di tutelare l'integrità fisica del lavoratore nonché quegli altri indumenti, essenziali in relazione a specifiche e peculiari funzioni, volti ad eliminare o quanto meno a ridurre i rischi ad esse connessi (come la tuta ignifuga del vigile del fuoco), oppure a migliorare le condizioni igieniche in cui viene a trovarsi il lavoratore nello svolgimento delle sue incombenze, onde scongiurare il rischio potenziale di contrarre malattie, come appunto deve reputarsi per la divisa dell'operatore ecologico (cfr. oltre alle ordinanze già citate Cass. n. 11071 del 2008; nello stesso senso Cass. n. 23314 del 2010).

20. Con particolare riferimento agli operatori ecologici, addetti alla raccolta dei rifiuti, questa Corte ha sempre affermato l'obbligo datoriale di manutenzione e lavaggio degli indumenti da lavoro sul presupposto, fattuale e logico, della qualificazione degli indumenti medesimi come dispositivi di protezione individuale.

r.g. n. 28352/2017

20.1. Si è in particolare precisato come "l'idoneità degli indumenti di protezione che il datore di lavoro deve mettere a disposizione dei lavoratori - a norma del D.P.R. n. 547 del 1955, art. 379 fino alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 626 del 1994 e ai sensi dell'art. 40, art. 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", (cfr. Cass., n. 11139 del 1998; n. 22929 del 2005; n. 14712 del 2006; n. 22049 del 2006; n. 18573 del 2007; n. 11729 del 2009; n. 16495 del 2014; n. 8585 del 2015).

20.2. Nella sentenza n. 18674 del 2015, questa Corte, nel confermare la pronuncia di appello che aveva qualificato come D.P.I. gli indumenti usati da una lavoratrice addetta alla pulizia delle carrozze dei treni, attività comportante la raccolta di rifiuti, lo svuotamento di cestini e portacenere e l'inevitabile contatto con sostanze nocive o patogene, come la polvere, la sporcizia, residui organici, ha affermato che "per i lavori di pulizia di ambienti, treni, ecc. la semplice tuta di cotone può considerarsi un (seppur minimo) mezzo o dispositivo di protezione individuale, e non solo strumento identificativo dell'azienda per cui si lavora, e come tale essa deve essere fornita dal datore di lavoro e tenuta in stato idoneo"; la medesima pronuncia ha ritenuto come l'inclusione degli indumenti tra i D.P.I. in ragione della funzione protettiva svolta dovesse prescindere dalla loro qualificazione o meno in tal senso da parte delle fonti contrattuali collettive e, deve aggiungersi, anche da parte del documento di valutazione dei rischi.

21. In definitiva, sulla base del quadro normativo in materia di protezione della sicurezza edella salute dei lavoratori, di rilievo

r.g. n. 28352/2017

costituzionale nonché attuativo delle direttive europee (a partire dalla direttiva quadro 89/391/CE) e delle convenzioni internazionali, incentrato 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" (art. 2, lett. g), D.Lgs. n. 626 del 1994), la giurisprudenza di legittimità ha collegato l'obbligo di fornitura e manutenzione dei D.P.I. alla idoneità, seppur minima, dei medesimi di ridurre i rischi legati allo svolgimento dell'attività lavorativa, costituendo specifico obbligo datoriale quello di porre in essere tutte le misure necessarie per garantire la salute e sicurezza dei lavoratori e quindi per prevenire, con specifico riferimento agli operatori ecologici, l'insorgere e la diffusione di infezioni in danno dei medesimi e dei loro familiari, a cui il rischio si estenderebbe in caso di lavaggio degli indumenti da lavoro in ambito domestico.

23. Condivisibilmente, poi, nelle ordinanze più volte ricordate ed a cui il Collegio intende adeguarsi, non è stato attribuito alcun rilievo alle pronunce di legittimità richiamate nella sentenza impugnata e nel controricorso (Cass. nn. 2625, 5176, 13745 del 2014), in quanto relative a lavoratori non addetti alla raccolta dei rifiuti, bensì a mansioni di giardiniere. Neppure paiono significativi i precedenti di questa Corte (sentenze Sez. 6, nn. 13931 - 13936, 13707, 14033 - 14035, tutte pronunciate all'udienza del 15.4.2014) in cui è precisato come fosse estraneo al giudizio trattato il *thema decidendum* "della tutela della salute, della conformità degli indumenti forniti alla normativa vigente e, quindi, della violazione dell'art. 2087 c.c., dell'art. 35, punti 1 e 3 (b e c), art. 4 (c) e D.Lgs. n. 626 del 1994, art. 40..."; peraltro, nelle fattispecie decise con le sentenze del 2014 appena richiamate non risulta che l'azienda avesse accettato di farsi carico del lavaggio settimanale degli indumenti da lavoro, come invece avvenuto da parte della società attuale controricorrente, a seguito delle prescrizioni contenute nel verbale ispettivo dell'Asl.

24. Orbene la sentenza qui impugnata non ha dato atto dell'esito del sopralluogo effettuato dall'Asl 12.5.2006 che aveva individuato

r.g. n. 28352/2017

l'esistenza, nel settore della raccolta dei rifiuti svolta dalla società, di un rischio infettivo, più esattamente di un rischio da contatto con sostanze tossiche, nocive ed agenti biologici.

25. Va rilevato tuttavia che nel ricorso è evidenziato che l'accertamento dell'esistenza di rischi, specie di natura infettiva, per la salute dei lavoratori impegnati nell'attività di raccolta dei rifiuti, rischi legati al possibile contatto con sostanze nocive, tossiche o corrosive, contenuto in quel verbale è significativo ai fini della qualificazione degli indumenti forniti dalla società come D.P.I. dovendosi escludere che gli stessi non possedessero una specifica funzionalità protettiva desumibile da caratteristiche tecniche dettate per la loro realizzazione e commercializzazione tenuto conto del fatto che non risultavano adottati altri strumenti in grado di fronteggiare il rischio pacificamente accertato, cosicché le tute rappresentavano per gli operatori ecologici l'unico schermo di protezione in concreto utilizzabile contro il possibile contatto con sostanze nocive per la salute.

26. Da quanto esposto consegue che la sentenza impugnata è incorsa nel denunciato vizio di violazione di legge avendo interpretato l'art. 40, comma 1, D.lgs. n. 626 del 1994, e la nozione legale di D.P.I. come limitata alle attrezzature appositamente create e commercializzate per la protezione di specifici rischi alla salute in base a caratteristiche tecniche certificate; laddove la disposizione suddetta, per l'ampio tenore letterale della previsione e la precipua finalità di tutela di beni fondamentali del lavoratore, deve essere letta, in conformità alla giurisprudenza di questa Corte, nel senso di includere nella categoria dei D.P.I. 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, ai fini dell'adempimento datoriale all'obbligo, posto dall'art. 4, comma 5, D.lgs. n. 626 del 1994.

27. All'accoglimento del secondo, del terzo e del quinto motivo di ricorso consegue l'assorbimento dell'esame delle censure contenute nel primo e nel sesto motivo mentre la doglianza sviluppata nel quarto motivo è inammissibile in quanto contiene censure di incompletezza.

r.g. n. 28352/2017

ed inattendibilità del D.V.R. che non è stato, tuttavia, prodotto né trascritto nelle parti rilevanti.

28. In conclusione la sentenza impugnata deve essere cassata, in relazione ai motivi accolti, con rinvio, anche per le spese del presente giudizio di cassazione, alla Corte d'appello di Cagliari, in diversa composizione, che provvederà ad un riesame della fattispecie attenendosi a tutti i principi sopra enunciati.

**P.Q.M.**

La Corte, accoglie il secondo, terzo e quinto motivo di ricorso. Dichiarà inammissibile il quarto motivo ed assorbiti il primo ed il sesto motivo. Cassa la sentenza in relazione ai motivi accolti e rinvia alla Corte di appello di Cagliari che, in diversa composizione, provvederà anche sulle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso nell' Adunanza camerale del 26 giugno 2019

Il Presidente

(Adriano Giovanni Patti)

Funzionario Giudiziario  
Dot. Giovanni RUELLO

*Giovanni Ruello*



*Adriano Giovanni Patti*

