

**Civile Ord. Sez. L Num. 17354 Anno 2019**

**Presidente: TRIA LUCIA**

**Relatore: PONTERIO CARLA**

**Data pubblicazione: 27/06/2019**

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

**ORDINANZA**

sul ricorso 10671-2018 proposto da:

██████████ AGOSTINO, domiciliato in ROMA, PIAZZA CAVOUR,  
presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI  
CASSAZIONE, rappresentato e difeso dall'avvocato  
MARINO SARRITZU;

**- ricorrente -**

**contro**

██████████ S.P.A., in persona del legale  
2019 rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata  
1307 in ROMA, VIA C. NEPOTE, 16, presso lo studio  
dell'avvocato ROSARIA INTERNULLO, rappresentata e  
difesa dall'avvocato LUCA GRASSO;

**- controricorrente -**

avverso la sentenza n. 301/2017 della CORTE D'APPELLO  
di CAGLIARI, depositata il 03/01/2018 R.G.N.  
401/2016.

**Rilevato che:**

1. con sentenza n. 301 depositata il 3.1.18, la Corte d'appello di Cagliari, in accoglimento dell'impugnazione proposta da [REDACTED] s.p.a e in riforma della sentenza di primo grado, ha respinto la domanda di [REDACTED] Agostino, operatore ecologico autista, di condanna di parte datoriale al risarcimento dei danni da inadempimento all'obbligo 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, ("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"), ha premesso come incombesse sul datore di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del decreto legislativo citato e nell'ambito del documento di valutazione dei rischi (D.V.R.), valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori ed individuare "le misure di prevenzione e di protezione e i dispositivi di protezione individuale..."; ha ritenuto adeguata la valutazione operata dalla società nel senso di escludere che gli indumenti costituissero dispositivi antinfortunistici, sul rilievo che gli stessi, (maglie, pantaloni e giubbotti) forniti dalla società ai dipendenti, non avessero specifiche caratteristiche tecniche protettive;
3. premesso, quale fatto notorio, che la raccolta dei rifiuti esponga al contatto con germi, in particolare attraverso le mani (per contatto con la bocca o per la presenza di ferite) oppure per inalazione, la Corte d'appello ha escluso che gli indumenti in questione potessero svolgere una funzione protettiva ed ha ricondotto la fattispecie esaminata all'ipotesi prevista dal comma 2, lett. a), del citato art. 40 ("non sono dispositivi di protezione individuale gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore");
4. avverso tale sentenza il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione, affidato a sei motivi, cui ha resistito con controricorso la società;
5. entrambe le parti hanno depositato memoria, ai sensi dell'art. 380 bis.1. c.p.c.;

**Considerato che:**

1. col **primo motivo** di ricorso il lavoratore ha censurato la sentenza, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., 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 ~~impresa~~ fosse classificabile come impresa insalubre di prima classe;

2. col **secondo motivo** il ricorrente ha dedotto, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., violazione e falsa applicazione degli artt. 2087 c.c., 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, 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.;

3. col **terzo motivo** di ricorso il lavoratore ha denunciato violazione e falsa applicazione degli artt. 115 e 116 c.p.c., nonché omesso esame di un punto decisivo della controversia, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c., per avere la Corte d'appello erroneamente escluso il rischio alla salute, certificato dalle relazioni dell'Ausl, cui era esposto il lavoratore 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;

4. col **quarto motivo** il ricorrente ha dedotto 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 c.p.c., per avere la sentenza impugnata considerato attendibile il piano di valutazione dei rischi eseguito dal datore di lavoro;

5. col **quinto motivo** di ricorso il lavoratore ha censurato la decisione per violazione e falsa applicazione degli artt. 2087 c.c., 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, comma

1, n. 3 c.p.c., 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;

11. col sesto motivo di ricorso il lavoratore ha dedotto violazione e falsa applicazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. e dell'art. 2697 c.c., in relazione all'art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c., 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 pettina alta visibilità che nel D.V.R. aziendale erano classificati D.P.I.;

12. il secondo, il terzo e il quinto motivo di ricorso, che si trattano in via prioritaria ed unitariamente per ragioni di ordine logico, sono fondati nei limiti di seguito esposti;

13. non è di ostacolo all'accoglimento del terzo motivo l'impropria invocazione degli artt. 115 e 116 c.p.c., posto che, secondo il costante indirizzo di questa Corte, ove si possa identificare il contenuto delle censure attraverso le ragioni prospettate dal ricorrente, il profilo sostanziale dell'atto deve prevalere su quello formale, sicché l'omessa o l'erronea indicazione degli articoli di legge viene a perdere ogni rilevanza (Cass. n. 4923 del 1995; n. 302 del 1996; n. 1430 del 1999; n. 15713 del 2002) e, nella specie, dalle argomentazioni poste a base delle censure risulta evidente la denuncia di violazione dell'art. 2087 c.c., con riguardo all'affermata esclusione del rischio alla salute per i lavoratori di cui si tratta, in contrasto con quanto affermato – pacificamente – nelle relazioni dell'Ausl in sede di ispezione;

14. il profilo di censura riferito all'art. 360, n. 5, c.p.c. (formulato nel medesimo terzo motivo) è da considerare inammissibile perché il vizio prospettato attiene alla qualificazione e valutazione giuridica di fatti e quindi concerne parti della motivazione in diritto e non l'omesso esame di fatti veri e propri, principali o secondari, come richiesto dal vigente art. 360, n. 5, c.p.c.;

15. ciò posto, deve essere, in primo luogo, ricordato 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, "1. Si intende per dispositivo di protezione individuale 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;...";

16. tale previsione si pone in continuità con quelle di cui al D.P.R. n. 547 del 1955; ai sensi dell'art. 377, relativo a "Mezzi personali di protezione", "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"; secondo l'art. 379 relativo agli "Indumenti di protezione", " 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"). L'art. 40 cit. è stato poi sostituito dall'art. 74, D.Lgs. n. 81 del 2008, che ne ricalca interamente il testo;

17. il D.Lgs. n. 626 del 1994, all'art. 4, comma 5, prevede che "il datore di 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";

18. l'interpretazione data dalla Corte di merito 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 tiene adeguatamente conto del tenore letterale delle

disposizioni richiamate e, soprattutto, della finalità delle stesse, di tutela della salute quale diritto fondamentale (art. 32 Cost.);

19. 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 c.c.;

20. lo stesso D.Lgs. 81 del 2008 (seppure 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;

21. 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 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;

22. parimenti non rilevante è la circostanza della previsione o meno degli specifici D.P.I. nell'ambito del documento di valutazione dei rischi, atteso che 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

precezzo 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);

23. 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;

24. da questo punto di vista appare coerente la distinzione che l'art. 40 cit. pone tra ciò che integra un D.P.I. e ciò che non è tale; in particolare, la 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;

25. in tal senso si è espressa la circolare del Ministero del Lavoro n. 34 del 1999 (che non costituisce fonte del diritto, ma presupposto chiarificatore della posizione espressa dall'Amministrazione su un determinato oggetto, cfr. Cass. n. 7889 del 2011; n. 23042 del 2012; n. 1577 del 2014; n. 280 del 2016) che 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.";

26. questa Corte ha più volte affermato, 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. Cass. n. 11071 del 2008; nello stesso senso Cass. n. 23314 del 2010);

27. 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;

28. 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);

29. 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;

30. sulla base del quadro normativo in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, di rilievo 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;

31. nessun rilievo può attribuirsi 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;

32. la sentenza impugnata ha dato atto dell'esito del sopralluogo effettuato dall'Asl il 4.8.2005 che aveva individuato 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;

33. la Corte di merito, nonostante l'accertamento sulla 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, ha escluso la qualificazione degli indumenti forniti dalla società come D.P.I. sul rilievo che gli stessi non possedessero una specifica funzionalità protettiva desumibile da caratteristiche tecniche dettate per la loro realizzazione e commercializzazione, e ciò nonostante non risultassero 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;

34. in tal modo 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;

35. l'accoglimento del secondo, terzo e quinto motivo di ricorso, porta a ritenere assorbiti il primo e il sesto motivo;

36. risulta, invece, inammissibile il quarto motivo di ricorso in quanto contenente censure di incompletezza ed inattendibilità del D.V.R. che non è stato, tuttavia, prodotto né trascritto nelle parti rilevanti;

37. la sentenza impugnata deve essere pertanto 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 e quindi anche al seguente:

“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, in conformità alla giurisprudenza di legittimità, va riferita a 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, in conformità con l'art. 2087 cod. civ., norma di chiusura del sistema di prevenzione degli infortuni e malattie professionali, suscettibile di interpretazione estensiva in ragione sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute sia dei principi di correttezza e buona fede cui deve ispirarsi lo svolgimento del rapporto di lavoro. Nella medesima ottica il datore di lavoro è tenuto a fornire i suddetti indumenti ai dipendenti e a garantirne l'idoneità a prevenire l'insorgenza e il diffondersi di infezioni provvedendo al relativo lavaggio, che è indispensabile per mantenere gli indumenti in stato di efficienza e che, pertanto, rientra tra le misure necessarie “per la sicurezza e la salute dei lavoratori” che il datore di lavoro è tenuto ad

adottare ai sensi dell'art. 4, comma 5, del d.lgs. n. 626 del 1994 e degli artt. 15 e ss. del d.lgs. n. 81 del 2008 e s.m.i. (Fattispecie riguardante gli addetti alla raccolta e allo smaltimento dei rifiuti solidi urbani)".

**P.Q.M.**

La Corte accoglie il secondo, terzo e quinto motivo di ricorso nei limiti di cui in motivazione, dichiara inammissibile il quarto motivo, assorbiti il primo e il sesto; cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia alla Corte d'appello di Cagliari, in diversa composizione, cui demanda anche di provvedere sulle spese del giudizio di legittimità.

