



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO CONSIGLIO PROVINCIALE DI NAPOLI

GIURISPRUDENZA UNA SENTENZA AL MESE

*A cura del Dott. **Edmondo Duraccio** con il gradito contributo del Centro Studi ANCL
“O. Baroncelli” della U.P. di Napoli e del Dott. **Francesco Duraccio**.*

N.08 /Agosto 2013()*

ADDETTI AL SERVIZIO MENSA ED IDONEI ABITI DA LAVORO. NECESSITA'. LAVAGGIO DELLA DIVISA ED ONERI DEL DATORE DI LAVORO. SUSSISTENZA. MANCATO RIMBORSO AL LAVORATORE DELLE SPESE DI LAVAGGIO DEGLI INDUMENTI DI LAVORO. RISARCIMENTO DEL DANNO. ART. 1218 C.C. APPLICABILITA'. CAPITOLATO D'APPALTO CHE ONERA IL DATORE DI LAVORO A FORNIRE IDONEI ABITI DI LAVORO AI DIPENDENTI ADDETTI ALLA MENSA. FONTE DELL'OBLIGAZIONE. SUSSISTE. ART. 1411 C.C. IN MATERIA DI CONTRATTO A FAVORE DI TERZO. SUSSISTE.

(Cassazione - Sezione Lavoro - n. 19759 del 26 Agosto 2013)

Uno dei problemi che, da sempre, assilla il datore di lavoro è quello relativo alla fornitura delle divise di lavoro ed al loro lavaggio. Su chi incombe, ad esempio, l'onere del lavaggio e della manutenzione degli abiti di lavoro?

In linea di principio, la fonte per rispondere a tale interrogativo **non può che essere la contrattazione collettiva nazionale**.

Alcuni CCNL, specie quando la “divisa” è rappresentativa dell'immagine aziendale, ne impongono la fornitura ai datori di lavoro laddove questa è a carico dei lavoratori quando è c.d. di routine.

Ma, il problema più importante che sorge riguarda il **lavaggio dell'indumento** con una cura che è, in tutto, identica a quella che riserviamo ai nostri capi di abbigliamento.

Chi vi deve provvedere?

Il nostro personale “pensiero” relativo al “lavaggio” periodico dell'abito di lavoro è molto restrittivo nel senso che, ne attribuiamo l'onere al lavoratore tranne il caso in cui la divisa suddetta non abbia funzione di D.P.I. vale a dire Dispositivo di protezione individuale.

E' la stessa norma regolamentare, allegata al pacchetto “igiene degli alimenti”, a sancire che, **“ogni persona che lavora in locali per il trattamento di alimenti deve mantenere uno standard elevato di pulizia personale ed indossare indumenti adeguati, puliti e, ove necessario, protettivi”**.

Da questo si deduce che, se tali indumenti sono indossati per **preservare l'igiene e la salubrità degli "alimenti" trattati**, non vi è l'obbligo di lavaggio quotidiano o periodico a carico del datore di lavoro, bensì **deve essere obbligo del dipendente**.

Ben diverso, secondo la ns. opinione, è il caso in cui "l'abito di lavoro" abbia una funzione protettiva per il lavoratore ed addirittura il datore di lavoro imponga "particolari" modalità per il lavaggio dell'indumento.

Né più, né meno, la stessa problematica sorta, nel più recente passato, con i c.d. **"tempi tuta"** per i quali la Giurisprudenza ne ha sancito la ricomprensione nell'orario di lavoro quando la funzione di indossare i predetti abiti sia eterodiretta e, ancora di più, se l'abito costituisce un D.P.I.

Orbene, la Suprema Corte di Cassazione si è interessata, recentemente, della problematica senza tuttavia analizzare la *"natura"* dell'abito di lavoro (*id*: protettiva degli alimenti o dell'incolumità fisica del lavoratore - D.P.I.) **ma, rifacendosi al contenuto del "Capitolato d'appalto" o del "contratto di appalto"**.

Ecco il fatto storico!!!

Alcuni lavoratori, dipendenti da un'impresa "alimentare" esercente attività di servizio in mense aziendali, ricorrono alla Magistratura del lavoro per ottenere l'importo del "lavaggio" degli indumenti da loro sopportato.

I Magistrati di merito condannano l'azienda, ex art. 1218 c.c., al pagamento, a titolo risarcitorio, di quanto anticipato da ciascun lavoratore per il lavaggio degli indumenti di lavoro.

Da qui il ricorso aziendale in Cassazione.

La Suprema Corte di Cassazione, con **sentenza N. 19759 del 26 Agosto 2013**, ha rigettato il ricorso.

Gli Ermellini hanno sancito l'obbligo datoriale di rimborsare ai lavoratori le spese sostenute per il lavaggio degli abiti di lavoro quali addetti al servizio mensa.

Più in particolare, i Giudici della Cassazione hanno evidenziato come fosse pacifica tale obbligazione, a carico del datore di lavoro, dalla lettura del Capitolato d'appalto e dello stesso contratto di appalto che conteneva la clausola di ***"dotare il personale di cuffie, grembiuli e divise sempre pulite"***.

Da qui, per gli Ermellini, l'insorgenza dell'obbligo del lavaggio con oneri a carico del datore di lavoro donde, da tale inadempimento, il risarcimento del danno ex art. 1218 c.c. che così recita testualmente: ***"Il debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta è tenuto al risarcimento del danno se non prova che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile"***.

Ergo, trattavasi di un'obbligazione liberamente assunta dal datore di lavoro consistente nel dotare i suoi dipendenti di cuffie, grembiuli e divise **sempre pulite**.

Ma c'è di più!!!

Gli Ermellini hanno anche precisato che, ***"l'art. 1411 c.c. stabilisce che è sempre valida la stipulazione di un contratto a favore di terzi purchè lo stipulante vi abbia interesse. Nella specie è indubbio che la società appaltante, che risulta di aver esplicitamente inserito nel contratto di appalto che l'appaltatrice era obbligata a far indossare ai lavoratori una divisa di lavoro (cuffie, grembiuli e divise) sempre pulita, ha evidentemente interesse a ciò, sicchè non contrasta con il***

principio della citata norma codicistica l'obbligo della datrice di lavoro di sostenere le spese di lavaggio (o di rimborsare al lavoratore quelle a tal scopo personalmente sostenute)".

Trattasi, dunque ed a tutti gli effetti, di un normale contratto a favore di terzi.

Raccomandiamo, vivamente, ai colleghi la possibilità di discutere le sentenze di Cassazione, di cui alla presente rubrica, con i propri praticanti.

Buon Approfondimento

Il Presidente
Edmondo Duraccio

**(*) Riproduzione e pubblicazione, anche parziale, vietata.
Riservata agli iscritti all'Albo di Napoli.
Diritti appartenenti agli autori.**