



Tutti gli indumenti che contribuiscono, anche parzialmente, alla protezione del lavoratore sono D.P.I.

Una recente sentenza della Corte di Cassazione rivoluziona il mondo del workwear estendendo la definizione di DPI. Cosa cambia e che conseguenze possiamo prevedere?

Grandi novità per i Dispositivi di Protezione Individuale: con sentenza n. 33133 del 16 dicembre 2019, la Cassazione ha fornito una definizione estensiva di D.P.I. che cambia in modo radicale il modo in cui questa categoria di dispositivi è stata intesa finora. La Corte, chiamata a pronunciarsi in merito alla richiesta di risarcimento, da parte dei lavoratori di un'azienda di raccolta dei rifiuti, delle spese sostenute per i lavaggi domestici delle divise, scrive:

“La nozione 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. Questo in conformità con l'art. 2087 del codice civile, 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 il rapporto di lavoro.”

Cosa vuol dire? Semplicemente che, quando sussistono dei rischi per la sicurezza e per la salute del lavoratore dati dal contatto con sostanze potenzialmente nocive, anche la semplice t-shirt di cotone, pur non rientrando nella classificazione tecnica di D.P.I., va considerata come tale perché funge da barriera protettiva, seppur parziale. Le ragioni di questa estensione risiedono nell'importanza stessa che i temi della sicurezza sul lavoro e del diritto alla salute rivestono per la nostra Costituzione.

Ma la Corte di Cassazione non si ferma qui:

“Nella medesima ottica, il datore di lavoro è tenuto a fornire i suddetti indumenti ai dipendenti ed a garantirne l'idoneità a prevenire l'insorgenza ed il diffondersi di infezioni, provvedendo al relativo lavaggio (che non può essere in capo al dipendente), 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 secondo la legislazione vigente in materia.”

Il lavaggio e la manutenzione delle divise, ma anche di magliette di cotone, cappellini, collari e tutti quegli elementi, finora non classificati come D.P.I., che rientrano nell'interpretazione estensiva della sentenza della Cassazione, non può più essere svolto a casa dal dipendente.

Al contrario, è il datore di lavoro ad avere l'obbligo di includere nel D.V.R. (Documento di Valutazione dei Rischi) tutti i capi che assolvono alla funzione di proteggere il lavoratore, garantendone il lavaggio e la manutenzione così come accade oggi con i tradizionali Dispositivi di Protezione Individuale.

Cosa comporta questo importante cambio di prospettiva? In primo luogo, la necessità per le aziende di procedere a un riesame dei rischi, con conseguente aggiornamento del D.V.R.

Sarà poi fondamentale definire nuove tipologie di capi barriera in relazione ai rischi non solo per la sicurezza, ma anche per la salute dei lavoratori che vengono a contatto con sostanze infette e/o potenzialmente tossiche.

Per poi farsi carico della loro fornitura, individuando una soluzione efficiente che ne garantisca il lavaggio così come il controllo di integrità e funzionale per tutto il loro ciclo di vita. Un onere che, senza ombra di dubbio, richiede competenza specifica



di settore e un nuovo approccio nella gestione economica dell'intero processo del workwear.

Ora più che mai appare evidente come affidarsi ad un partner competente nel settore del trattamento degli abiti da lavoro costituisca un grande vantaggio per qualsiasi azienda, non solo in un'ottica di maggiore efficienza gestionale ma anche per evitare di distogliere tempo e risorse preziose dal core business. Anche e soprattutto per chi fino ad oggi ha operato diversamente, nella piena convinzione di rispettare la normativa.

Il Gruppo Servizi Italia, leader italiano nell'erogazione di servizi integrati per la sanità, con oltre trent'anni di esperienza nel lavanolo (noleggio e lavaggio dei capi) e nella sterilizzazione di divise e biancheria piana, dispone di tutte le competenze specifiche per fornire alle aziende la consulenza

necessaria ad analizzare e individuare la dotazione di abbigliamento più adeguata a fronteggiare i rischi, inclusi o meno nel D.V.R.

Essendo partner diretto di molti produttori di abbigliamento da lavoro e D.P.I. e potendo contare su una logistica capillare, con oltre 56 impianti produttivi in tutto il mondo, siamo in grado di offrire soluzioni tecniche all'avanguardia per la gestione dell'abbigliamento da lavoro nella vostra azienda, nel rispetto di quanto imposto dalla Corte di Cassazione: dalla fornitura, al lavaggio e trattamento, dal controllo alla manutenzione nel tempo di tutta la dotazione.

La nostra offerta, ampia e personalizzabile sulla base delle esigenze specifiche, va dalla semplice attività di lavaggio e controllo, alla formula full-risk del lavanolo con i suoi numerosi vantaggi. ■



**Servizi
Italia**

SERVIZI ITALIA SPA

VIA S. PIETRO 59/B
43019 CASTELLINA DI SORAGNA (PR)
TEL. +390524598511
WWW.SERVIZITALIAGROUP.COM