



R.G. N.256/17

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE D'APPELLO DI VENEZIA - Sezione Lavoro

Composta dai Magistrati:

Dr. Gianluca ALESSIO Presidente del

Dr. Annalisa MULTARI Consigliere

Dr. Annalisa DEL COL Giudice Ausiliario

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa promossa con appello depositato in data 28 marzo 2017

da

M. [redacted] in persona del procuratore speciale [redacted], rappresentata e difesa dall'avv. Aldo Campesan, come da mandato depositato in via telematica con atto dell'11 marzo 2019 ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in Vicenza, P.za Pontelandolfo, 6;

- appellante/appellata in via incidentale -

contro

D. [redacted] (C.F. [redacted]), P. [redacted] (C.F. [redacted]), [redacted]



[REDACTED], Solaschia Giuseppa (C.F. [REDACTED]),  
[REDACTED], Bordin Franca (C.F. [REDACTED]),  
[REDACTED], Pastrello Valentina (C.F. [REDACTED]),  
[REDACTED], Soligo Rosanna (SI GRNN61R69F269U),  
[REDACTED], Patrizia (C.F. [REDACTED]), [REDACTED],  
[REDACTED], Colbo Ivana (C.F. [REDACTED]),  
[REDACTED], Felini Anna (C.F. [REDACTED]),  
[REDACTED],  
[REDACTED], Ruffon Isabella (C.F. [REDACTED]), [REDACTED],  
[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED],  
[REDACTED], Folli Maria Cristina (C.F. [REDACTED]),  
[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED],  
[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED],  
[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED],  
[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED],  
[REDACTED], Di Angilla Marzia (C.F. [REDACTED]).

[REDACTED], rappresentati e difesi dagli avv.i Enrico Cornelio e Giuseppe Ceccarel, per mandato in calce al ricorso di primo grado, elettivamente domiciliati presso lo studio di quest'ultimo in Treviso, Via Giuseppe Verdi, n. 26.D,

- appellati/appellanti in via incidentale -

Oggetto: riforma della sentenza n. 409/16 del giudice del lavoro del Tribunale di Treviso

In punto: contrattazione collettiva - inadempimento contrattuale - risarcimento del danno

Causa trattata all'udienza dell'11 luglio 2019

Conclusioni per la appellante: "1) Previa conferma della sentenza nella parte in cui rigetta le domande proposte dai ricorrenti, riformarsi per tutta la residua parte la sentenza emessa dal



*Tribunale di Treviso, Sezione Lavoro, n. 409/2016, dal G.L. dott.ssa Roberta Poirè in data 29/09/2016, pubblicata in pari data, emessa nella causa iscritta al R.G. n. 342/2014, non notificata e per l'effetto dichiararsi e accertarsi l'inammissibilità/improcedibilità del ricorso e, comunque, rigettarsi in quanto infondate in fatto e diritto e per tutti i motivi esposti in narrativa le domande proposte dai ricorrenti.*

*2) Spese e compensi professionali rifusi per entrambi i gradi di giudizio.*

*3) In via istruttoria si richiamano tutte le istanze già formulate, che qui si ripropongono:*

*Ammettersi prova per interrogatorio formale e prova testimoniale sulle circostanze di cui in narrativa della memoria difensiva, precedute dalla locuzione "Vero che", che devono intendersi qui interamente trascritte nonché sulle seguenti:*

*1) "Vero che i sig.ri Arceri Ildebrando, Scalo Giuseppe, Massimiliano hanno risolto il rapporto di lavoro con [redacted] e che la sig.ra Melinato Roberta è deceduta?"*

*2) "Vero che l'appalto gestito dalla società convenuta consta di 2 centri cottura (uno per Comune) e di 18 scuole a Mogliano e 9 a Marcon, dove avviene la distribuzione ed erogazione dei pasti?"*

*3) "Vero che i ricorrenti sono per la quasi totalità addetti mensa, inquadrati al livello 6° o 6° super CCNL Turismo Pubblici Esercizi, fatta eccezione per due lavoratrici che sono inquadrare al livello 4° e che si occupano conseguentemente dell'attività di cucina dei pasti, come cuoche ([redacted])?"*

*4) "Vero che le sig.re [redacted] inquadrare al quarto livello del CCNL Turismo pubblici esercizi svolgano la loro attività in via pressoché esclusiva in cucina, occupandosi della cottura dei cibi e/o di tutte le attività ausiliarie alla stessa e provvedendo al disbrigo della cucina e/o le attività connesse alla"*



*fine del servizio di cucina?”*

5) *“Vero che gli addetti mensa presso i siti dell'appalto in oggetto si occupano della distribuzione dei cibi e delle attività di disbrigo e/o connessa alla distribuzione dei pasti, ossia il riassetto della sala e il lavaggio delle stoviglie, secondo le seguenti modalità:*

*- SCUOLE DELL'INFANZIA: le pietanze si servono direttamente al tavolo, l'addetta mensa provvede al porzionamento del 1° piatto e con l'aiuto delle maestre o delle ausiliarie si portano i piatti ai tavoli. Dopo che i bambini hanno mangiato, loro stessi fanno da “camerieri” e si occupano del disbrigo delle tavole in modo tale che possa essere servito il secondo con il contorno, che provvede sempre l'addetta mensa a porzionare e che sempre con l'aiuto delle maestre si serve ai tavoli. Finito di mangiare le addette mensa provvedono a lavare le stoviglie e al riassetto della sala e della cucina.*

*- SCUOLE PRIMARIE E SECONDARIE: in queste scuole si provvede alla distribuzione in modalità self-service, sono i ragazzi che passano davanti al self-service e prendono i piatti del 1°-2°e contorno, posate pane e con i vassoi si siedono ai tavoli e mangiano. Finito il pasto provvedono a svuotare i vassoi e riporre i piatti sporchi negli appositi tavoli dove poi le addette li ritirano per procedere con il lavaggio e il riassetto della sala e della cucina?;*

6) *“Vero che il turno è svolto nella fascia oraria ricompresa tra le le 11.00 alle 15.00 ed è così articolato:*

- mattino: preparare i tavoli e le bevande*
- pranzo: arrivo dei pasti veicolati da centri cottura e loro distribuzione (a seconda della scuole al self o scodellamento individuale)*
- pomeriggio: disbrigo tavoli e riassetto locali, perché siano pronti per l'esecuzione del servizio la mattina successiva?*



7) *“Vero che per le operazioni di riassetto sopra descritte vengono utilizzati detergenti equiparabili a quelli domestici?”*

8) *“Vero che per lo svolgimento delle attività sopra descritte i DPI previsti ed utilizzati sono guanti e/o stivali antiscivolo se necessario?”*

9) *“Vero che le attività di riassetto/pulizia sono svolte al termine del servizio?”*

10) *“Vero che la società ha riportato esiti positivi in tutti i controlli sanitarie cui è stata sottoposta da parte delle Autorità competenti (ASL, SIAN, NAS ...) in particolare nei sopralluoghi presso i siti produttivi del gruppo Serenissima, incluso [REDACTED] ai sensi dei Regolamenti CE 882/2004 e 854/2004?”.*

11) *“Vero che il personale giunge in servizio il mattino con la divisa pulita, effettua l'attività di manipolazione/ distribuzione, con tale divisa pulita e, a fine servizio, svolge l'attività di pulizia indossando la medesima divisa, per poi provvedere a cambiarsi a fine turno?”.*

12) *“Vero che ogni lavoratore ha in dotazione almeno quattro divise complete composte da casacca bianca, pantalone bianco, grembiule bianco e cuffietta per capelli bianca?”*

13) *“Vero che è previsto per ogni lavoratore un personale armadietto con spazi ripartiti?”*

14) *“Vero che con la legge regionale del Veneto n. 2/2013 è stata [REDACTED] internalizzata la formazione relativa al personale che si occupa di manipolazione di alimenti?”*

*Eccepsice l'inammissibilità dell'appello incidentale ai sensi degli artt.434 e 348 bis c.p.c.; eccepsice la nullità della domanda per genericità e, in ogni caso, la prescrizione del credito vantatao operando in regime di tutela reale..”.*

Conclusioni per gli appellati: *“rigettarsi l'appello e in via di appello*





Con memoria depositata il 25 febbraio 2019 si sono costituiti gli appellati chiedendo di respingere l'impugnazione e proponendo appello incidentale avverso il capo di sentenza con cui è stata rigettata la domanda risarcitoria.

La causa, rinviata su richiesta delle parte in relazione alla necessità di munirsi di nuovo difensore a seguito di rinuncia di quello patrocinante, è stata discussa e decisa all'udienza dell'11 luglio 2019, sulle conclusioni delle parti in epigrafe riportate, avendo richiesto la società di dichiarare inammissibile ovvero di respingere l'appello incidentale.

#### Motivi della decisione

1) La domanda dei ricorrenti riguarda sia l'adempimento dell'obbligo datoriale di pulire gli indumenti da lavoro utilizzati durante il confezionamento e la somministrazione dei pasti, sia quello di fornire il vestiario per lo svolgimento delle pulizie.

Con la sentenza impugnata il giudice trevigiano nell'affermare la fondatezza delle domande, ha premesso il ruolo svolto dai ricorrenti (cuochi, sottocuochi ed addetti alla distribuzione dei cibi) presso la convenuta, società che si occupa della preparazione di cibi e della successiva distribuzione degli stessi.

Ha precisato il contenuto del relativo impegno (per i cuochi la preparazione dei cibi, per i sottocuochi anche la pulizia delle cucine, per gli addetti alla distribuzione la distribuzione dei cibi collocandoli per porzioni nei vassoi, la consegna ed il ritiro dei vassoi, e la pulizia dei refettori delle scuole).

Ha puntualizzato che *“il personale addetto anche alle pulizie delle cucine e dei refettori è tenuto, per lo svolgimento delle pulizie, a non indossare gli stessi capi di vestiario utilizzati per le attività precedenti (ausilio alla preparazione cibi; distribuzione dei vassoi e*



*ritiro degli stessi, ossia distribuzione del cibo) e, quindi, a svestirsi ed indossare capi di abbigliamento propri.”.*

Ha dato atto della prospettazione degli stessi ricorrenti secondo la quale *“L'obbligo di indossare specifici indumenti di lavoro stabiliti dall'azienda, oltre ad avere la funzione di garantire corrette condizioni igieniche per l'utenza, ha quella di assicurare l'igiene dei lavoratori (preservandoli dall'inquinamento dei materiali biologici e degli scarti dei cibi non completamente consumati dagli utenti) e, pertanto, gli indumenti in oggetto sono da considerarsi dispositivi individuali di protezione.”.*

Ha dato atto che la società ha sostenuto l'assenza di commistione tra attività che comporta contatto con i cibi e riassetto/pulizia dei locali e che le pulizie vengono effettuate con normali detergenti domestici, per cui la fornitura di una sola divisa non contrasta con alcuna normativa igienico-sanitaria, né con il CCNL che non pone a carico del datore di lavoro la manutenzione della divisa ma la sola fornitura, essendovi un obbligo di provvedere alla manutenzione solo in caso, da escludere nella fattispecie, in cui la divisa costituisca dispositivo di protezione individuale.

Sulla scorta di tali deduzioni il giudice ha accolto la domanda dei ricorrenti nei termini sopra specificati così testualmente argomentando: *“l'art. 21 lettera c delle condizioni per l'affidamento del servizio ~~alle M.C.~~ prodotte dai ricorrenti prevede espressamente che "dovranno essere previsti indumenti distinti per i processi di distribuzione dei pasti e per i lavori di pulizia e sanificazione, in conformità con quanto disposto dal D.P.R. 327/80 art. 42" .*

*Né, stante il contenuto del citato articolo 42, può affermarsi che la necessità di abbigliamento distinto sia previsto affinché l'utenza non confonda il personale addetto al cibo con quello addetto alla*



*pulizia, in quanto l'art. 42 si occupa di prescrivere determinati abbigliamento per gli operatori in contatto con i cibi in evidente funzione di garantire l'igiene e non per in funzione anticonfusiva.....*

...

*Posta la obbligatorietà di usare indumenti distinti per le due distinte fasi dell'attività lavorativa, l'art. 134 del CCNL dispone che "il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per i lavoratori le cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze imbrattanti, liquide o corrosive, quali gli addetti alle pulizie di sala, bar, cucina...".*

*Nel caso di specie le mansioni dei ricorrenti (ivi comprese le due cuoche, che anche secondo l'esposizione della convenuta, sono tenute al riassetto della cucina, così inevitabilmente venendo a contatto con i detergenti ed i residui della preparazione dei cibi che sono, nella normalità, sostanze "imbrattanti") comprendono la quotidiana pulizia di cucine e refettori, sicchè essi sono da ritenersi "addetti alle pulizie", cui, secondo il CCNL, il datore di lavoro è tenuto a fornire l'abito da lavoro.*

*Quanto alla domanda relativa al lavaggio e stiro delle divise si osserva quanto segue.*

*Costituisce costante principio dettato dalla giurisprudenza di legittimità (si veda, tra le altre, Cass. 2625/2014) quello in base al quale l'obbligo del datore di lavoro di provvedere al lavaggio della divisa da lavoro sussiste solo quando la divisa da lavoro, invece di essere uno strumento di differenziazione e riconoscimento o uno strumento per preservare gli abiti civili, costituisca un vero e proprio dispositivo di protezione individuale.*

*L'art. 74 del d.lgs 81/2008 definisce "dispositivo di protezione individuale" "qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o piu'*



*rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo” e specifica che “Non costituiscono DPI: a) gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore”.*

*Le condizioni allegate al capitolato di appalto tra il Comune di Mogliano e ██████ prevedono, all’art. 21 lettera c, che l’appaltatore fornisca ai lavoratori “indumenti di lavoro come prescritto dalle norme vigenti in materia di igiene (dpr 327/80 art. 42) da indossare durante le ore di servizio e disposizioni di protezione individuale previsti a seguito della valutazione dei rischi, di cui al documento all’art. 4 del d.lgs 626/94 e successive modificazioni, integrati da quelli ritenuti necessari a seguito della comunicazione sui rischi specifici al committente”.*

*Come è reso evidente dal tenore testuale sopra riportato, gli indumenti di lavoro sono considerati qualcosa di distinto dai dispositivi di protezione individuale (chè, altrimenti, non avrebbe senso la congiunzione “e”, e sarebbe stata usata una formula che ricomprendesse gli abiti da lavoro tra i dispositivi di protezione) e dal DVR documento 5 prodotto da parte convenuta risulta che i dispositivi di protezione individuale forniti ai lavoratori consistono in scarpe antinfortunistiche, guanti di vario tipo, occhiali e mascherina per l’uso di prodotti di pulizia e completo antipioggia (esclusi, quindi, gli abiti da lavoro di cui si tratta).*

*Né può affermarsi che, a prescindere dalla qualificazione data dal datore di lavoro, la divisa in questione debba essere considerata un dispositivo di protezione.*

*Consta, infatti, che la divisa in esame sia fatta di normale stoffa, inadatta a svolgere una specifica funzione di protezione, e, soprattutto, non si ravvede alcuna particolare nocività o insalubrità*



*nell'attività di preparazione e somministrazione di cibi,tale da rendere necessaria una divisa che serva a proteggere la salute del lavoratore; se ciò è evidente per quanto riguarda la preparazione dei cibi, il rischio di contaminazione da residui di cibo è ipotizzato dai ricorrenti in termini del tutto generici (senza, cioè, essere supportato da evidenze scientifiche e/o statistiche) e non è neanche immaginabile, se non –forse, come mera congettura priva di copertura scientifica- in caso di contatto con il sangue del lavoratore, ciò che è evitabile,però, attraverso l'uso di guanti, senza che sia ravvisabile alcuna utile funzione, a tale scopo, della divisa (in quanto qualunque abito, anche civile, impedisce che il cibo in ipotesi caduto addosso all'abito, raggiunga la pelle sottostante, sempre in ipotesi potenzialmente interessata da qualche abrasione), invece senz'altro utile a preservare i propri abiti civili dall'usura oltre che a garantire l'igiene del cibo che viene manipolato a vantaggio dell'utenza.*

*Sussistendo l'interesse essenziale del datore di lavoro al mantenimento in pulizia della divisa fornita per tutto il personale impegnato negli appalti –in quanto condizione inserita esplicitamente dalla stazione appaltante-, è ragionevole individuare l'obbligo del datore di lavoro di provvedere alla pulizia dei capi forniti in osservanza degli impegni assunti con l'appaltante; e ciò anche alla luce della sentenza della Corte di Cassazione 19579/2013 secondo cui dalla clausola in forza della quale l'appaltatore si obbliga a dotare il personale di "cuffie, grembiuli e divise sempre pulite" discende "che l'azienda è tenuta a dotare il personale di divise sempre pulite e,dunque,di sopportarne il relativo costo".*

*Poiché l'obbligo del datore di lavoro che qui si afferma discende esclusivamente dai contratti con le stazioni appaltanti (prodotto e*



*citato espressamente solo quello con il Comune di Mogliano; ma la resistente argomenta come se la prescrizione valesse per l'intero servizio oggetto di appalto, senza differenziare la situazione del comune di Marcon), esso va limitato alla divisa fornita al personale addetto alla distribuzione dei cibi, sola funzione per la quale la prescrizione relativa all'obbligo di pulizia e decoro è dettata ("il personale addetto alla distribuzione deve rispettare le seguenti prescrizioni:...indossare camice e copricapo che devono essere sempre puliti e decorosi")....".*

In base a tali considerazioni il primo giudice ha ritenuto che, non provvedendo la società alla pulizia degli indumenti per il lavoro di preparazione e distribuzione dei cibi e da lavoro che essa stessa fornisce, e a non fornire gli abiti per le pulizie, in contrasto con la previsione del CCNL di riferimento, fossero fondate le domande relative all'adempimento di siffatti obblighi.

2) Con l'appello principale la società ha dedotto che il giudice ha errato nel considerare l'obbligo in ordine alla pulizia del vestiario destinato alle lavorazioni sopra specificate (pulizia). In particolare ha contestato la lettura della previsione del contratto d'appalto compiuta dal primo giudice, non tenendo conto, tra l'altro, del contesto lavorativo ben delineato con l'atto di costituzione in primo grado: in primo luogo il capitolato prevede che *"le operazioni di lavaggio e pulizia non devono essere eseguite dal personale che preparazioni alimentari e/o distribuzione dei pasti."* Si tratta di eventualità che non si pone nel caso concreto dal momento che i lavoratori svolgono sempre prima l'attività di manipolazione dei cibi e solo in un secondo momento quella di riassetto/lavaggio e pulizia. Non si crea in tale modo la situazione a cui il capitolato ha fatto riferimento ossia la possibilità di impiego degli abiti utilizzati per la pulizia anche per la manipolazione dei cibi. In assenza di un



obbligo nella situazione inversa (abiti usati per la manipolazione del cibo siano usati per la pulizia). Ha richiamato le previsioni normative e contrattuali in tema di tenuta dell'abbigliamento da lavoro, l'art. 42 del D.P.R. del 26.03.80 n. 327 e l'art.9 del “foglio condizioni per affidamento in convenzione alla [REDACTED] del servizio di ristorazione scolastica” che impone al personale la tenuta di abbigliamento pulito.

Con il secondo motivo di appello la società impugna anche l'ulteriore statuizione di condanna, relativa alla pulizia dell'abbigliamento utilizzato per la fase di alla preparazione distribuzione dei pasti ritenendo la pronuncia del giudice trevisano *“in aperto contrasto con l'orientamento assolutamente prevalente della giurisprudenza, secondo il quale l'onere delle spese di lavaggio è in capo al datore nella sola eventualità che l'indumento protegga il lavoratore dal contatto con sostanze nocive e pericolose (Cass. 23 giugno 2010, n. 15202, D&L, 2010, 3, 853;....”*. Invero il primo giudice, pure escludendo che l'abbigliamento in questione costituisca dpi, afferma l'obbligo di pulire l'abbigliamento in assenza di una previsione del contratto d'appalto che si limita a statuire che i lavoratori debbono giungere a lavoro con una divisa pulita, ma non certo che il relativo costo sia a carico del datore di lavoro. Ribadisce che qualsiasi obbligo eventualmente contenuto in tale contratto concerne esclusivamente i rapporti obbligatori tra le due società e non conferisce alcuno specifico diritto ai lavoratori, né alcun corrispondente obbligo in capo al datore di lavoro.

In questa prospettiva non è pertinente il richiamo all'art.142 del CCNL Turismo secondo il quale *“Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, diverse da quelle tradizionali di cui all'articolo 98 del CCNL 14 luglio 1976, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro”*. Puntualizza che il rinvio all'art.98 del



ccnl del 1976 include nell'abbigliamento “*L’abito di servizio per il personale di sala è il seguente: giacca senza spalline, bianca o nera, quest’ultima con o senza risvolti di seta. Quando viene fatto obbligo al personale dipendente di indossare speciali divise o le spalline, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.*”.

3) L'appello principale è fondato.

3.1) Gli appellati, con riguardo al primo motivo relativo all'obbligo di fornitura di indumenti per la preparazione e somministrazione dei pasti ritengono che, sia inappropriato il richiamo al principio di non contestazione in quanto già le allegazioni dei ricorrenti con l'atto introduttivo del giudizio in primo grado sono incompatibili e, quindi, già contrasto, con la diversa allegazione della società.

Così, in realtà, non è rispetto ad un punto risolutivo della controversia, sottaciuto dalla difesa degli appellati: sia in primo grado che nel presente giudizio la società ha insistito su una circostanza che va reputata decisiva per apprezzare la portata applicativa degli obblighi invocati dai lavoratori; invero, sotto il profilo temporale, la società ha insistito nell'affermare che i lavori di pulizia e di riassetto seguono nell'ambito del turno lavorativo di ciascun lavoratore quelle di preparazione e somministrazione dei pasti (in tale senso, valga per tutte le circostanze rilevanti sul punto, il capitolo 6 della memoria di costituzione: “*Il loro turno è svolto nella fascia oraria ricompresa tra le le 11.00 alle 15.00 ed è così articolato:- mattino: preparare i tavoli e le bevande; - pranzo: arrivo dei pasti veicolati da centri cottura e loro distribuzione (a seconda della scuole al self o scodellamento individuale); - pomeriggio: disbrigo tavoli e riassetto locali, perché siano pronti per l’esecuzione del servizio la mattina successiva.*”.

A ben vedere tale scansione temporale era già stata fatta propria dai ricorrenti che in primo grado avevano allegato (“c4) limitatamente



*ai locali di refezione scolastica, gli addetti alla distribuzione pasti hanno successivamente mansioni di riassetto e pulizia dei locali; c5) i sottocuochi hanno successivamente mansioni di riassetto e pulizia delle cucine.”*). Per il resto le allegazioni di primo grado non contengono alcuna affermazione che sia incompatibile con la deduzione avversaria circa la posteriorità dei lavori di pulizia rispetto a quelli di preparazione e somministrazione dei pasti, né gli appellati si sono peritati di individuare quali allegazioni di primo grado si pongano in termini di incompatibilità.

Ad ogni modo anche la richiesta di prova contraria svolta sia in primo grado, ripresa nel presente grado, non riguarda il tema di prova che il collegio reputa decisivo avendo gli appellati limitato tale richiesta ai capitoli di controparte 7, 8, 11, 12 e 13 (verbale d'udienza del 27 marzo 2015).

Come è stato anticipato la circostanza della posteriorità nel turno del servizio di pulizia è decisiva ai fini di ritenere non operante l'obbligo di fornitura degli indumenti. Come correttamente puntualizzato dalla difesa della società la previsione normativa ha una precisa ragione, ossia assicurare le necessarie condizioni di igiene nella fase di contatto con il pubblico degli addetti, situazione che non si verificherebbe solo se il personale fosse impiegato promiscuamente e contestualmente anche nel servizio di pulizia. L'art. 42 del d.P.R. n.327 del 1989, infatti, prevede: *“Negli stabilimenti industriali e nei laboratori di produzione il personale di cui al primo comma dell'art. 37 deve indossare tute o sopravvesti di colore chiaro, nonche' idonei copricapo che contengano la capigliatura. Il personale addetto alla preparazione, manipolazione e confezionamento di sostanze alimentari negli esercizi di vendita deve indossare adeguata giacca o sopravveste di colore chiaro, nonche' idoneo copricapo che contenga la capigliatura. Le tute, le*



*giacche, le sopravvesti e i copricapo debbono essere tenuti puliti; inoltre, il personale deve curare la pulizia della propria persona e in particolare delle mani e deve eseguire il proprio lavoro in modo igienicamente corretto. L'autorità sanitaria può disporre particolari misure per determinate lavorazioni ed in casi specifici.”.*

In questa prospettiva il richiamo all'art.21 lett. c) delle condizioni di affidamento del servizio, ricordato dal giudice, non è altro che espressione della regola che informa l'organizzazione dell'attività di somministrazione dei pasti dell'art. 42 d.P.R. cit., dalla prima disposizione richiamato, mirando ad escludere che condizioni di promiscuità nel servizio possano porsi in contrasto con la norma regolamentare.

3.2) Anche il secondo motivo di impugnazione è fondato.

Il giudice, pure escludendo la natura di dispositivi di protezione individuale dei capi di vestiario utilizzati per la distribuzione dei pasti, afferma la sussistenza dell'obbligo a carico del datore di lavoro del mantenimento di tale abbigliamento sulla scorta dell'impegno assunto con la committenza.

Vanno condivise tutte le superiori considerazioni del primo giudice circa le ragioni che escludono la natura di dispositivo di protezione individuale. Sul punto la difesa degli appellati ha tentato una revisione dell'orientamento espresso dai giudici di primo grado richiamando un principio di carattere generale circa il carattere oggettivo della qualificazione del dispositivo di protezione individuale, sicchè tale natura del dispositivo non dipende da una classificazione del datore di lavoro, ma dalla sua naturale destinazione alla protezione della salute del lavoratore: pure se condivisibile tale affermazione, nel caso concreto nessuna specifica allegazione atta a contrastare l'analisi compiuta dal primo giudice consente di ritenere che l'abbigliamento da lavoro utilizzato dai



ricorrenti abbia, invece, la qualità di dpi.

Ne consegue che atteso il pacifico ambito in cui opera l'obbligo datoriale, ossia il mantenimento in efficienza del dpi, non potesse essere ritenuta impegnata la società nel assicurare la pulizia dell'abbigliamento dei lavoratori.

Ciò premesso è corretto il rilievo compiuto dall'appellante circa l'assenza di un'obbligazione contratta dal datore di lavoro nei confronti dei dipendenti in ragione del richiamo alla previsione del contratto di appalto, dal momento che la parte ha chiarito come la previsione di un obbligo a carico del datore di lavoro era limitato a sensi dell'art.142 del CCNL Turismo in base al quale *“Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, diverse da quelle tradizionali di cui all'articolo 98 del CCNL 14 luglio 1976, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro”*. A tale proposito la società ha puntualizzato che non si tratta di *“divise speciali diverse da quelle tradizionali di cui all'art 98 del CCNL 14 luglio 1976”* e che tale disposizione prevede che *“L'abito di servizio per il personale di sala è il seguente: giacca senza spalline, bianca o nera, quest'ultima con o senza risvolti di seta. Quando viene fatto obbligo al personale dipendente di indossare speciali divise o le spalline, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.”*

Nel caso di specie le divise indossate dai dipendenti erano conformi al vestiario ordinario previsto dall'art. 98 (pagina 10 della memoria di costituzione). Anche su tale punto nessuna contestazione di tale circostanza è articolata dagli appellati.

Ne deriva che anche considerando il richiamo giurisprudenziale compiuto dal primo giudice che inquadro l'obbligo dell'appaltatore di tenere lavati e puliti gli indumenti dei lavoratori come inerente al contratto a favore di terzo (Cass. n.13579 del 2013, in fattispecie in cui mancava, contrariamente al caso ora in esame, qualsivoglia



riferimento ai caratteri del vestiario di cui al citato art.98), la previsione della contrattazione collettiva intervenuta tra datore di lavoro e lavoratori non consentiva di estendere l'obbligo oltre i limiti fissato da detta contrattazione collettiva, ossia in relazione ad abbigliamento diverso da quello "speciale".

4) Alla luce delle superiori considerazioni la domanda risarcitoria proposta dagli appellanti in via incidentale, dipendente dall'affermazione di un inadempimento contrattuale datoriale, come visto insussistente, risulta infondata.

5) Le spese di lite di entrambi i gradi di giudizio seguono in virtù del principio di soccombenza e si liquidano secondo il parametro di cui alle tabelle del d.m.10 marzo 2014 n.55 nella misura indicata nel dispositivo (valore di causa indeterminato prima fascia, nei minimi attesa la relativa complessità delle questioni esaminate).

6) Per il rigetto integrale dell'appello incidentale deve darsi atto che sussistono le deve darsi atto che sussistono le condizioni oggettive richieste dall'art. 13, comma 1 *quater* del d.P.R. 115/2002, per il raddoppio del contributo unificato, salva la verifica del requisito di esenzione da parte di chi di competenza o per motivi relativi all'oggetto della controversia o per motivi soggettivi.

p.q.m.

La Corte, definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe, rigettata od assorbita ogni diversa istanza, eccezione e domanda, così provvede:

- accoglie l'appello principale e, per l'effetto, in riforma della sentenza impugnata, rigetta la domanda proposta in primo grado;
- rigetta l'appello incidentale;
- condanna gli appellati/appellanti in via incidentale al pagamento delle spese di lite di entrambi i gradi in favore dell'appellante in via principale, liquidati quanto al primo grado in €3.512,00 e quanto al



presente grado in €3.308,00 per compensi oltre iva, cpa e rimborso forfetario ex lege.

Ai sensi dell'art.13, comma 1 quater del D.P.R. 115/2002 dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte degli appellanti in via incindetale dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso in appello a norma del comma 1 bis dello stesso art.13.

Venezia, 11 luglio 2019

Il Presidente estensore  
Gianluca Alessio

