PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6168 di Giovedì 08 ottobre 2026

In quali casi gli indumenti di lavoro assumono la qualità di DPI

L'ampiezza e i limiti dell'obbligo del datore di lavoro di mantenere in efficienza e in condizioni di igiene gli specifici indumenti che assumono la caratteristica di DPI previa individuazione nel DVR, prima e dopo il "Decreto Sicurezza".

Come noto, l'art.5 della Legge 29 dicembre 2025 n.198 di conversione del Decreto-Legge n.159 del 2025, entrata in vigore il 31 dicembre 2025, ha sostituito la lettera a) del comma 4 dell'art.77 del D.Lgs.81/08 con la seguente:

"Il datore di lavoro:

a) mantiene in efficienza i DPI e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante; ***tale obbligo si applica anche per specifici indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI, previa loro individuazione attraverso la valutazione dei rischi".***

In realtà, già due mesi prima del 31 dicembre 2025, il Decreto-Legge n.159 del 2025 aveva introdotto questa disposizione modificativa dell'art.77 del Testo Unico, per cui possiamo dire che l'obbligo in essa contenuto è in vigore ormai da quasi un anno.

In sostanza, il legislatore ha aggiunto alla previgente versione dell'art.77 c.4 lettera a) del Testo Unico la precisazione per cui l'obbligo di mantenimento in efficienza e di assicurazione delle condizioni di igiene *"si applica anche per specifici indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI, previa loro individuazione attraverso la valutazione dei rischi".*

Trattasi di un obbligo penalmente sanzionato dall'art.87 del D.Lgs.81/08, ai sensi del quale *"il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro per la violazione: [...] d) degli articoli 75 e* ***77,*** *commi 3,* ***4, lettere a),*** *b) e d), e 5".*

E' importante ricordare, a tal proposito, che **l'Ispettorato Nazionale del Lavoro** ha reso noto, con la Circolare del 23 febbraio 2026 n.1, che, ***"durante gli accertamenti ispettivi, si provvederà a verificare che il datore di lavoro, nell'ambito del DVR, abbia identificato*** *quali siano gli indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI."*

Andiamo dunque ad esaminare nel dettaglio la nuova norma, applicando - come sempre - i criteri interpretativi indicati dall'art.12 delle Disposizioni preliminari al codice civile, il quale prevede che, *"nell'applicare la legge non si può ad essa attribuire altro senso che quello fatto palese dal* ***significato proprio delle parole*** *secondo la connessione di esse,* ***e dalla intenzione del legislatore."***

In questo caso, l'intenzione del legislatore, ovvero la *ratio* del nuovo art.77 c.4 lett.a) del D.Lgs.81/08, è agevolmente ricavabile dalla **Relazione tecnica di accompagnamento** al Disegno di Legge che ha portato alla conversione in legge del Decreto-Legge n.159 del 2025.

Tale Relazione chiarisce che *"la proposta normativa di cui alla lettera g) è volta a risolvere alcuni dubbi interpretativi in merito agli indumenti di lavoro quando sono destinati ad assolvere ad una funzione di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori.*

Attualmente la lettera a) del comma 4 dell'articolo 77 è così formulato: "Il datore di lavoro: a) mantiene in efficienza i DPI e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante"."

Essa prosegue: *"con la proposta, dunque, **si vuole estendere l'obbligo** già esistente in capo al datore di lavoro anche per gli indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI.*

*Al riguardo, **già con circolare n.34 del 29 aprile 1999 il Ministero del lavoro** aveva fornito indicazioni ritenendo che **gli indumenti di lavoro**, possono assolvere a **varie funzioni, tra le quali, alla protezione da rischi per la salute e la sicurezza."***

La Relazione tecnica ricorda inoltre che *"la Corte di Cassazione, con sentenza 11 ottobre 2022, n.29720, ha confermato che "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'articolo 2087 c.c."** rientra nella nozione di Dispositivo di Protezione Individuale (D.P.I.)."*

E' interessante il fatto che questa sentenza, così come molte delle altre pronunce giurisprudenziali in materia (che esamineremo di seguito), riconduca il tema degli indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI all'art.2087 del codice civile quale norma di chiusura del sistema antinfortunistico, avente la valenza di norma generale rispetto al Titolo III del D.Lgs.81/08 quale norma speciale.

Dunque, la Relazione tecnica di accompagnamento al Disegno di Legge evidenzia la linea di continuità esistente tra la nuova formulazione dell'art.77 c.4 lett.a) del D.Lgs.81/08, la giurisprudenza della Cassazione e, in termini di prassi amministrative, la Circolare del 1999 su richiamata.

E' molto utile, pertanto, a fini interpretativi della nuova norma, riprendere i contenuti essenziali della **Circolare del Ministero del Lavoro 29 aprile 1999 n.34** **e, a seguire, gli orientamenti della Cassazione Civile consolidatisi negli ultimi decenni e recepiti dalla recente riforma normativa** - qui in esame - contenuta nella Legge n.198 del 2025.

Nell'apprestarsi ad esaminare la Circolare, occorre tenere a mente, anzitutto, che, ai sensi dell'art.304 c.3 del D.Lgs.81/08, che sancisce il principio di "continuità normativa" tra le norme dell'attuale Testo Unico di Salute e Sicurezza e quelle del D.Lgs.626/94, *"laddove disposizioni di legge o regolamentari dispongano un rinvio a norme del decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626, e successive modificazioni, ovvero ad altre disposizioni abrogate dal comma 1, tali rinvii si intendono*

riferiti alle corrispondenti norme del presente decreto legislativo."

Ciò detto, la Circolare ricorda anzitutto che *"gli indumenti di lavoro, possono assolvere a varie funzioni:*

A) elemento distintivo di appartenenza aziendale, ad esempio uniforme o divisa;

B) mera preservazione degli abiti civili dalla ordinaria usura connessa all'espletamento della attività lavorativa;

C) protezione da rischi per la salute e la sicurezza."

A partire da tale premessa, *"in tale ultimo caso, tali indumenti, rientrano tra i dispositivi di sicurezza che assolvono alla funzione di protezione dai rischi, ai sensi dell'art.40 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626."*

Di conseguenza, secondo il Ministero del Lavoro, *"rientrano, ad esempio, tra i dispositivi di protezione individuale (Dpi)* ***gli indumenti fluorescenti*** *che segnalano la presenza di lavoratori a* ***rischio di investimento,*** *quelli di protezione* ***contro il caldo o il freddo,*** *gli indumenti per evitare il* ***contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive o con agenti biologici, eccetera."***

La Circolare sottolinea, quindi, che *"l'articolo 43, comma 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626 [ora art.77 del D.Lgs.81/08, n.d.r.], prevede che il datore di lavoro, debba assicurare le condizioni igieniche nonché l'efficienza dei Dpi ossia il mantenimento nel tempo delle loro caratteristiche specifiche quali, ad esempio,* ***l'impermeabilità o la fluorescenza*** *(vedi al riguardo la sentenza della Corte di Cassazione, sezione lavoro, n.11139/1998 del 9 luglio 1998)."*

E - a parere della Circolare - *"ciò vale ovviamente anche per gli indumenti di lavoro che assumano la caratteristica di dispositivi personali di protezione.*

A tale scopo è ***necessario che il datore di lavoro provveda alla loro pulizia*** *sia direttamente all'interno dell'azienda, sia ricorrendo ad imprese esterne specializzate; la scelta ricade sotto la responsabilità del datore di lavoro."*

Pubblicità

Come anticipato, poi, l'attuale formulazione dell'art.77 del Testo Unico, avente ad oggetto gli indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI, ha recepito gli orientamenti consolidati della Suprema Corte in materia, dall'analisi dei quali possiamo trarre ulteriori spunti interpretativi della nuova norma.

Partiamo proprio dalla sentenza richiamata dalla Relazione tecnica di accompagnamento al DdL che ha condotto all'emanazione della Legge n.198 del 2025.

Con **Cassazione Civile, Sez.VI, 11 ottobre 2022 n.29720,** la Suprema Corte ha confermato la decisione della Corte d'Appello di Bari, la quale, in linea con la sentenza di primo grado, aveva accolto il *"ricorso proposto da E.M., dipendente delle Ferrovie A. L. s.r.l. con mansioni di operatore qualificato della manutenzione".*

In particolare, la sentenza d'appello *"aveva dichiarato il diritto del ricorrente al risarcimento dei danni per il* ***mancato lavaggio dei seguenti indumenti: gilet e giubbotto frangente ad alta visibilità, giubbotto impermeabile contro le intemperie, pantalone invernale da lavoro e guanti di protezione, tutti da considerare dispositivi di protezione individuale".***

La Società presso cui il lavoratore prestava la propria attività aveva proposto ricorso in Cassazione, affermando che, *"in assenza di un rischio concreto e dimostrato per la salute e la sicurezza, gli indumenti in discussione non costituivano DPI in senso tecnico, ma meri indumenti di custodia, forniti al fine di preservare gli abiti civili dalla ordinaria usura connessa all'attività lavorativa, con conseguente esclusione dell'obbligo di relativo lavaggio a carico del datore di lavoro".*

La Cassazione ha rigettato il ricorso della Società, *"in quanto la sentenza impugnata è conforme a numerosi precedenti di questa Corte con i quali parte ricorrente neanche si confronta (Cass. n.16749 del 2019; n.17132 del 2019; n.17354 del 2019; Cass. n.5748 del 2020; Cass. n.17100 del 2021)".*

Prosegue la Corte: *"ed invero,* ***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, 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".***

Di conseguenza, *"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.".*

Passiamo ora a **Cassazione Civile, Sez. Lav., 11 dicembre 2019 n.32382,** con cui la Corte ha accolto il ricorso di due operatori ecologici addetti alla raccolta, al trasporto e allo smaltimento di rifiuti urbani.

Secondo la Corte, *"l'espressione adoperata dall'art.40 cit. [ora art.74 D.Lgs.81/08, n.d.r.], 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 accezione proprio in funzione della connessione teleologica 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 tramite la norma di chiusura di cui all'art.2087 c.c.".*

E' interessante il passaggio in cui la Cassazione sottolinea che ***"lo stesso D.lgs.81 del 2008 prevede 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".*

Per la Corte, dunque, *"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".*

Più nello specifico, *"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 risultino correlati alla finalità di protezione da un rischio per la salute, e che assolvano unicamente alla funzione di uniforme aziendale o di preservare gli abiti civili".*

La stessa Corte evidenzia che, come abbiamo già avuto modo di sottolineare, *"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 e n.280 del 2016), la quale ha elencato le diverse funzioni a cui possono assolvere gli indumenti di lavoro".*

Alla luce anche di tale Circolare, la Cassazione precisa che *"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); 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".*

Chiudiamo questa analisi - che come sempre non pretende di essere esaustiva sull'argomento - con una interessante **sentenza dell'anno scorso (Cassazione Civile, Sez. Lav., 4 agosto 2025 n.22540),** con cui la Corte ha ricordato che ***"l'art.74 del D.Lgs.81 del 2008 definisce 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"."*

A partire da tale definizione, *"data l'ampia gamma dei possibili dispositivi di protezione individuale (di cui il D.Lgs.n.81 del 2008, nell'allegato VIII, contiene un "Elenco" espressamente definito "indicativo e non esauriente"), le espressioni adoperate negli artt.77 e 78 sono necessariamente di carattere generale, per essere astrattamente riferibili ad attrezzature di forme, consistenza e condizioni di impiego molteplici e differenti."*

Dunque, *"ciò posto, non pare possa dubitarsi, proprio sul piano del significato letterale delle parole usate, che,* ***ove i D.P.I. consistano in capi di abbigliamento che proteggono i lavoratori da specifici rischi, il lavaggio degli stessi rientri nelle "condizioni di igiene" che il datore di lavoro è tenuto ad assicurare, ai sensi del citato art.77."***

E *"tale conclusione non può dirsi contraddetta dalla previsione per cui le condizioni di igiene sono garantite "mediante la manutenzione" dei dispositivi di protezione poiché, ove essi siano capi di vestiario, il lavaggio rappresenta una delle modalità per realizzarne la "manutenzione", vale a dire per mantenere gli stessi in buono stato."*

Nel caso di specie oggetto del giudizio della Corte, ad esempio, *"la sentenza dà atto delle allegazioni della stessa società appellante secondo cui "gli indumenti in questione, per mantenere la loro funzione di protezione dall'arco elettrico, devono essere lavati secondo le precise modalità riportate nelle* ***etichette apposte dal fabbricante"*** *ed esattamente "fino al numero massimo consentito di 30 lavaggi (per il giaccone di 50 lavaggi, per camicia, giubbetto e pantaloni)"."*

La pronuncia di merito *"richiama inoltre, quale prova atipica, la consulenza tecnica d'ufficio svolta nel separato procedimento [...] che aveva confermato come* ***il reiterato lavaggio degli indumenti eseguito in modo scorretto,*** *senza cioè la scrupolosa osservanza delle istruzioni riportate sull'etichetta del fabbricante, potesse compromettere l'efficacia protettiva dell'indumento dal rischio elettrico."*

Di conseguenza, *"sulla base di tale accertamento in fatto, i giudici di appello hanno correttamente ritenuto che, nel caso di specie, le "condizioni di igiene" fossero strettamente collegate al "mantenimento in efficienza" dei dispositivi, con la conseguenza che il loro lavaggio rientrasse tra gli obblighi posti a carico del datore di lavoro dal citato art.77".*

Infatti, proprio *"l'accertato nesso di strumentalità del corretto lavaggio dei D.P.I. forniti al lavoratore rispetto alla garanzia di efficienza degli stessi per la protezione dal rischio elettrico, che è un rischio di "danni gravi o permanenti per la salute o rischio di morte" (sentenza, p.9), elimina ogni dubbio sull'obbligo derivante per il datore di lavoro dall'art.77."*

La Cassazione sottolinea, infine, che *"l'interpretazione degli artt.77 e 78 data dai giudici di appello e qui confermata trova supporto in* ***numerosi precedenti specifici di questa Corte*** *che, nel definire la nozione legale di D.P.I., hanno concordemente affermat****o la configurabilità a carico del datore di lavoro di un obbligo di continua fornitura e di mantenimento in stato di efficienza, anche attraverso il lavaggio, degli indumenti di lavoro inquadrabili nella categoria dei D.P.I.*** *[...]. Nello stesso depone la circolare del Ministero lavoro n.34/1999".*

Anna Guardavilla

Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro

Corte di Cassazione Civile, Sez. 6 - Sentenza n. 29720 del 11 ottobre 2022 - Diritto a risarcimento del danno per omesso

lavaggio degli indumenti del dipendente delle Ferrovie. Rigettato il ricorso della società.

Corte di Cassazione Civile, Sez. Lav. - Sentenza n. 32382 del 11 dicembre 2019 - Mancato lavaggio degli indumenti da lavoro degli operatori ecologici.

Corte di Cassazione Civile, Sez. Lav. - Sentenza n. 22540 del 04 agosto 2025 - Obbligo del datore di lavoro di garantire il lavaggio dei DPI ai sensi dell'art. 77 D.Lgs. 81/2008.

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Circolare n. 34 del 29 aprile 1999 - Indumenti di lavoro e dispositivi di protezione individuale.

Licenza Creative Commons
I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it