



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Trento, Sezione Contenzioso in materia lavoro, in composizione monocratica, nella persona del Giudice, *Dr.ssa Giuseppina Passarelli*, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa in materia lavoro, di primo grado iscritta al n. 310/2023 RG pendente:

TRA

rappresentati e difesi dall'Avv. Giovanni Guarini ed elettivamente domiciliate presso lo Studio dello stesso, sito in Rovereto, in Piazza Damiano Chiesa, giusta procura allegata agli atti.

- *Ricorrenti* -

NEI CONFRONTI DELLA

- *Resistente* -

Causa decisa all'esito della discussione orale, all'udienza dell'11 Dicembre 2025, mediante deposito contestuale della sentenza.

OGGETTO: azione di accertamento del diritto all'indennità per mancato lavaggio delle divise lavorative in quanto dispositivi di protezione individuale (DPI) e di condanna al pagamento delle rispettive spettanze.

CONCLUSIONI DELLE PARTI: come da verbale dell'udienza e dai precedenti atti di causa, nonché dalle note conclusive autorizzate.

MOTIVI IN FATTO E IN DIRITTO DELLA DECISIONE

1. Le ricorrenti hanno agito in giudizio, deducendo:

- di lavorare alle dipendenze della cooperativa convenuta con contratto *part-time* a tempo indeterminato come operaie di II livello del CCNL Imprese di Pulizia Servizi Integrati/Multiservizi con la mansione di addette alle pulizie;
- che, nello svolgimento delle mansioni si trovano in stretto contatto con agenti chimici, biologici, fisici, microclimatici, per definizione presenti nelle strutture sanitarie e per tale motivo sono soggette a periodica sorveglianza sanitaria obbligatoria, lavorando all'interno dell'Ospedale;
- che, sono obbligate ad indossare specifiche divise aziendali fornite loro dall'Esecutore;
- che, si tratta di apposite divise, specificatamente progettate per proteggere le lavoratrici da agenti che potrebbero essere di pregiudizio per la loro salute, differenti, solo per aspetto e non per funzione, a seconda dei locali al quale è destinata l'attività di pulizia/risanamento; nello specifico: una divisa per le addette al risanamento dell'immondizia (doc 07), una divisa per le addette al risanamento della sala operatoria e della dialisi (doc 08); una divisa quotidiana (si v. doc. 09);
- che, dall'1.10.2011, una volta subentrata nell'appalto la , alle lavoratrici è stato imposto di provvedere alla sanificazione e al lavaggio delle divise lavorative in modo autonomo e a proprie spese;
- che, si rivolgevano ad un consulente tecnico di parte, Dott. Massimiliano Rossi, il quale formulava un parere medico legale sulle divise degli inservienti addetti alle pulizie ospedaliere, in particolare rispondendo al quesito se potessero essere considerate o meno “Dispositivi di protezione individuale”,

secondo il consulente “Le etichettature presenti sugli abiti da lavoro esaminati ottemperano ai requisiti richiesti dalla norma uni 13688/2013, secondo il regolamento UE 2016/425, ed il codice STX99101 nella scheda tecnica corrisponde a DPI di prima categoria. Ciò sta a significare che hanno una funzione di barriera di protezione da agenti lesivi di grado lieve per aggressioni cutanee da parte di sostanze fisiche, chimiche o biologiche (si v. docc. nn. 13-14);

- che, i camici indossati rientrano nella categoria di “dispositivi di protezione individuale” e che il datore di lavoro ha l’obbligo di provvedere al lavaggio ex art. 15, c. 2 del d.lgs. n. 81/08, e art. 74, c. 1 del d.lgs. n. 81/08.

Sulla scorta di tali assunti, le ricorrenti hanno rassegnato le seguenti conclusioni, testualmente riportate: “Accertare e dichiarare il diritto delle ricorrenti al riconoscimento del loro diritto all’indennità per mancato lavaggio delle divise lavorative in quanto DPI per il periodo rispettivamente: dal 1.10.2011 al 1 maggio 2023, per 592 settimane lavorate o il maggiore o minore periodo ritenuto equo; dal 21.05.2012 al 1 maggio 2023, per 528 settimane lavorate o il maggiore o minore periodo ritenuto equo; dall’ 11.05.2019 al 1 maggio 2023, per 203 settimane lavorate o il maggiore o minore periodo ritenuto equo; dall’ 1.10.2011 al 1 maggio 2023, per 595 settimane lavorate o il maggiore o minore periodo ritenuto equo; 2. condannare per l’effetto la convenuta al pagamento in favore delle ricorrenti di quanto loro dovuto a titolo di indennità pari rispettivamente: Per la somma di € 3.552,00 o la maggiore o minore somma ritenuta equa; per la somma di € 3.168,00 o la maggiore o minore somma ritenuta equa; per la somma di € 1.218,00 o la maggiore o minore somma ritenuta equa; per la somma di € 3.570,00 o la maggiore o minore somma ritenuta equa. Oltre alla rifusione delle spese del presente giudizio ed oneri di legge maggiorati fino al 30% D.M. n. 37/2018 da distrarsi in favore dell’avr. Giovanni Guarini patrono antistatario”.

2. Si è costituita ritualmente in giudizio la , la quale ha eccepito:

- che, la convenuta è una Società cooperativa nata nel 2013 e si occupa del servizio integrato di sanificazione ambientale, nelle Strutture ospedaliere del Trentino;



- che, i servizi oggetto di appalto relativi alla sanificazione ambientale si suddividevano, poi, come descritto nel capitolato tecnico d'Appalto all'art. 2 (si v. doc. 2) a loro volta in tre tipologie di mansioni a) Pulizie quotidiane, b) Risanamento e c) Rifiuti;
- che, al personale addetto venivano, dunque, fornite le divise, diverse per ciascuna mansione, al fine di rendere gli operatori identificabili rispetto a quelli dell'azienda sanitaria;
- che, le ricorrenti, ad eccezione di si occupano esclusivamente di pulizie ordinarie quotidiane presso i locali del Presidio Ospedaliero dell'Ospedale di Tione di Trento e indossano, pertanto, la sola divisa in cotone composta di camiciola verde leggera e pantaloni bianchi;
- che, era poi addetta prevalentemente a mansioni di supporto cucina e solo saltuariamente e del tutto occasionalmente veniva impiegata in mansioni di pulizia quotidiana in sostituzione delle colleghe assenti;
- che, veniva invece adibita sia a mansioni ordinarie che a mansioni di risanamento ed era dotata di tutte le divise concordate con l'APSS;
- che, le divise consegnate alle lavoratrici fungono unitamente al tesserino esclusivamente da elemento di riconoscimento del personale della Ditta appaltatrice;
- che, tali divise ossia la camiciola verde in tessuto, fatta su misura, in cotone 100 per cento, così come i pantaloni bianchi in cotone gambardina twill (come ben descritto nella perizia di controparte) - non sono in grado per caratteristiche tecniche di proteggere, come è naturale visti i tessuti, da eventuale contaminazione microbiologica;
- che, per le pulizie quotidiane di ambulatori e aree considerate prive di rischi vengono disciplinate le ordinarie modalità di esecuzione delle mansioni, il tipo di prodotti, la frequenza di pulizie, di sostituzioni dei panni, i tempi per il lavaggio delle mani e le frequenze del cambio dei guanti (doc. 11);
- che, la caratteristica protettiva dell'indumento, non attesta in alcun modo profili di sicurezza del capo, ma solamente requisiti generali validi per tutti gli indumenti in relazione ad *ergonomia, innocuità, designazione delle taglie, Design & Comfort* (doc. 9);

- che, esistono specifici protocolli *ad hoc* (cfr. 10) per le cd. aree “infette” o nei casi in cui vengano segnalati dalla committente “*allergie, infezioni o situazioni cliniche che richiedono particolari attenzioni, il personale dell’A.P.S.S. fornirà le indicazioni sulle precauzioni da seguire* (doc. 2)”. In tutte queste ipotesi vengono consegnati al personale DPI monouso forniti dall’APSS che proteggono dai rischi chimici e microbiologici (esempi di camice monouso, doc. 6);
- che, in particolare, il personale deve attenersi alle seguenti prescrizioni: “*indossare sopra la divisa il camice monouso; indossare filtrante facciale FFP2; indossare gli occhiali di protezione; e per la svestizione rimuovere il camice monouso e smaltirlo nel contenitore rimuovere i guanti e smaltirli nel contenitore rimuovere gli occhiali e sanificarli, rimuovere la mascherina FFP2 maneggiandola dalla parte posteriore e smaltirla nel contenitore lavare e disinsettare nuovamente le mani come ad inizio procedura*”; *per la sanificazione e pulizia di aree a rischio sono previsti l’utilizzo di DPI ad hoc e il rispetto di stringenti procedure a tutela e garanzia della salute del personale addetto e degli stessi utenti dell’azienda sanitaria*;
- che, fra le ricorrenti, l’unica che si è occupata anche di risanamento per quanto calendarizzato, è alla quale venivano consegnate tutte le divise necessarie;
- che, l’Azienda Sanitaria, con comunicazione dd. 18.4.2023 (sub doc.12 prodotto dalle ricorrenti) ha chiarito che “*la divisa ad uso del personale operante nell’ambito dell’appalto per il servizio in oggetto parimenti a quello utilizzato dal personale sanitario APSS, NON rientra in questa categoria (dei Dispositivi di protezione individuale) ma in quella dell’abbigliamento professionale, quello cioè, che si indossa durante l’esplicitamento delle proprie funzioni lavorative*”;
- che, la resistente decideva, a far data dall’1.5.2023, anche nel rispetto delle previsioni di cui al capitolato di appalto (art. 2.8), di procedere al lavaggio di tutte le divise tramite lavanderia industriale con addebito mensile del costo (cfr. fatture, doc. 13);
- che, in questo periodo si poteva riscontrare che sul totale dei 25 lavoratori addetti all’appalto, la frequenza con cui gli stessi si avvalevano del servizio di lavanderia era una volta ogni 11 giorni, nonostante i tre giorni in settimana individuati dall’Azienda per il ritiro degli indumenti da lavare;

- che, le ricorrenti non erano sempre adibite alle medesime mansioni di pulizia ed essendo alcune di loro prevalentemente adibite a supporto cucina o a più mansioni contemporaneamente, le divise assegnate venivano lavate con minor frequenza rispetto al termine di 2/3 volte a settimana indicato, ma non dimostrato da controparte;
- che, il danno quantificato da controparte nella misura pari al costo del lavaggio professionale di detti indumenti per 3 volte la settimana (0,98 per il camice e 0,98 per i pantaloni*3) e, quindi, complessivamente in Euro 6 a settimana lavorata per ciascuna lavoratrice, appare poco realistico alla luce dei dati sovra prodotti;
- che, dai rapportini mensili si evince che i giorni di effettivo lavoro prestati dalle ricorrenti e tenuto conto che ciascuna di esse può aver lavorato a mansioni di pulizia anche 1 sola ora al giorno (.....) sono i seguenti (cfr. rapportini mensili, doc. 8, buste paga, doc. 14, e prospetti presenza doc. 15 e 15 bis).

Sulla scorta di tali assunti difensivi, la parte resistente ha rassegnato le seguenti conclusioni, testualmente riportate: *“In via principale: rigettare, per i motivi sussposti, le domande tutte formulate dalle ricorrenti nei confronti della società cooperativa, in quanto infondate sia in fatto che in diritto per le ragioni di cui alla presente memoria. In via subordinata: nella denegata ipotesi in cui si ritenesse di accogliere le istanze dei lavoratori, si eccepisce la prescrizione decennale del diritto fatto valere e si chiede che vengano riconosciute l'indennità solo per i giorni di effettiva presenza in servizio e nella misura indicata in memoria. In ogni caso: con vittoria di spese, competenze di causa, oltre I.V.A. e C.P.A.”.*

3. La causa è stata istruita mediante produzione documentali e prove testimoniali.

All'esito dell'istruttoria orale, questo Giudice, con ordinanza del 21 Luglio 2025, disattese le ulteriori richieste istruttorie articolate dalle parti, ha rinviato per la discussione all'udienza dell'11 Dicembre 2025, concedendo alle parti apposito termine per il deposito in telematico di note conclusive.

Nelle note conclusive le parti hanno insistito per l'accoglimento delle rispettive richieste, per come già articolate in atti.

4. Ciò posto il ricorso è fondato e, come tale, è meritevole di accoglimento per le ragioni e nei limiti di seguito esposti.

4.1. La presente controversia ha ad oggetto il diritto al rimborso delle spese sostenute dalle lavoratrici per il lavaggio periodico dei dispositivi di protezione individuale (cd. DPI) e, in particolare, della divisa aziendale composta da casacca, pantaloni che, ad avviso delle ricorrenti, costituisce un DPI, in quanto destinato ad essere indossato e tenuto dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 74, c. 1, del d.lgs. 81/2008.

La questione interpretativa posta all'attenzione del Giudice verte sulla qualificazione da attribuire agli indumenti, ossia se essi vadano annoverati tra i dispositivi di protezione individuale, con conseguente obbligo da parte della datrice di lavoro di occuparsi del relativo lavaggio.

Occorre, dunque, procedere ad un preliminare inquadramento giuridico della fattispecie.

Il d.lgs. n. 626 del 1994, all'art. 40, recante attuazione delle Dir. n. 89/391/CEE, Dir. n. 89/654/CEE, Dir. n. 89/655/CEE, Dir. n. 89/656/CEE, Dir. n. 90/269/CEE, Dir. n. 90/270/CEE, Dir. n. 90/394/CEE e Dir. n. 90/679/CEE, riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro prevede che: “*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*”.

Il d.P.R. n. 547 del 1955, all'art. 377, relativo ai “*Mezzi personali di protezione*”, sancisce che “*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 Disp. del Capo 3 del presente Titolo (art. 366 ss.), mettere a disposizione dei lavoratori idonei indumenti di protezione".

L'art. 40 cit., è stato poi sostituito dal d.lgs. n. 81 del 2008, il cui art. 74, ne ricalca interamente il testo.

Il d.lgs. n. 626 del 1994, all'art. 4, c. 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".

All'art. 43, commi 3 e 4, dispone: "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 (...)".

A tale fine il d.lgs. n. 81/2008, all'art. 74, sopra cit. ha chiarito che per dispositivo di protezione individuale deve intendersi "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".

Dalla lettura di tale disposizione si evince che la divisa indossata dalle ricorrenti rientra nel novero dei cd. DPI, in quanto la nozione legale di Dispositivi di Protezione Individuale non va riferita solo alle attrezzature per la protezione di specifici rischi alla salute in base a caratteristiche tecniche certificate, ma va estesa a qualsiasi attrezzatura, complemento o accessorio che possa costituire una barriera protettiva rispetto ad un qualsivoglia rischio per la salute e la sicurezza del lavoratore, ai sensi dell'art. 2087 c.c., costituente

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 (cfr. *Cass. n. 16749 del 2019; n. 17132 del 2019; n. 17354 del 2019; Cass. n. 5748 del 2020; Cass. n. 17100 del 2021, Cass. n. 18871/2023; Cass. n. 18654/2023*).

La giurisprudenza di legittimità ha ribadito che: “*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 del D.Lgs. n. 626 del 1994, art. 4, comma 5, e del D. Lgs. n. 81 del 2008, artt. 15 e ss. e s.m.i.*” (cfr. *Cass. n. 18871/2023*).

Pertanto, sussiste a carico del datore di lavoro un obbligo di continua fornitura e di mantenimento in stato di efficienza degli indumenti di lavoro che rientrano nella categoria dei D.P.I. (cfr., in tal senso, *Cass. Civ. ord. 6 Maggio 2024, n. 12126*).

Con riferimento al secondo comma, lett. a), dell'art.74 del d.lgs. n. 81/2008, il quale esclude dalla definizione di D.P.I. “*gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore*”, la Corte Suprema ha affermato il seguente principio di diritto, secondo cui: “*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 c.c. (...)*” (cfr. *Cass. Civ., sent. sopra cit.*).

Ciò posto, dunque, va anche rimarcato, quanto al regime dell'onere probatorio, che la Suprema Corte, con l'ordinanza

n. 16749/2019, ha sottolineato che, in conformità all'art. 2087 c.c., il datore di lavoro è tenuto a fornire i D.P.I. ai dipendenti e a garantirne l'idoneità ai fini di prevenirne l'insorgenza e il diffondersi di infezioni provvedendo al relativo lavaggio, che è indispensabile per mantenere gli indumenti in stato di efficienza.

Del resto, lo stesso d.lgs. n. 81 del 2008 contiene nell'allegato VIII un "Elenco" espressamente definito "*indicativo e non esauriente delle attrezzature di protezione individuale*", e ciò conferma il 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.

In questa ottica, il contenuto di tale obbligo di sicurezza richiede che nei confronti del datore di lavoro sia ravvisabile una condotta commissiva od omissiva, sorretta da un elemento soggettivo, almeno colposo, quale il difetto di diligenza nella predisposizione di misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore (cfr. *Cass. n. 15112/2020; Cass. n. 26495/2018*).

Ne consegue che il lavoratore, quale creditore dell'obbligo di sicurezza, deve allegare la fonte da cui scaturisce siffatto obbligo, nonché l'eventuale scadenza del termine e l'inadempimento; il datore di lavoro ha, invece, l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno (cfr., tra le altre, *Cass. n. 26945/2018; Cass. n. 2209/2016*).

Alla stregua di detti principi, che ben possono predicarsi alla vicenda pendente, dunque, non è il lavoratore a dover allegare i fatti sopra richiamati in ordine alla dimostrazione dell'effettivo utilizzo del D.P.I. per l'intera esecuzione del rapporto di lavoro (ovvero le modalità, la frequenza e numero dei lavaggi), dal momento che, dedotto l'inadempimento, avrebbe dovuto essere il datore di lavoro ad allegare e dimostrare i fatti impeditivi della richiesta risarcitoria fondati sul non uso o sulla ininfluenza dei mancati lavaggi (cfr., tra le altre, *Cass. n. 9856/2002, Cass. n. 12710/2023*).

Dalla documentazione depositata dalla stessa resistente, del resto, non può trarsi sicura smentita del fatto che gli indumenti, per le loro caratteristiche tecniche, non avessero avere finalità protettive.

Può ritenersi circostanza auto-evidente, che lo svolgimento di attività di pulizia di locali aperti al pubblico, frequentati oltretutto da persone portatrici delle più varie patologie, comporta il rischio di venire in contatto con agenti patogeni di diversa natura, con sostanze nocive, tossiche, corrosive, con agenti biologici, e in ogni caso con la sporcizia che i lavoratori devono rimuovere. Basti pensare alla pulizia dei bagni degli ospedali, che spesso sono frequentati anche da persone che hanno difficoltà di movimento.

Le divise indossate dalle ricorrenti, pertanto, pur potendo avere una funzione promiscua, e quindi anche di identificazione dell'impresa e di salvaguardia degli indumenti personali, svolgono anche una funzione di protezione personale. Esse sono destinate, quindi, anche a proteggere la salute e la sicurezza del lavoratore e non possono considerarsi indumenti ordinari di lavoro, ai sensi dell'art. 74, c. 2, del d.lgs. n. 81/08. In questo senso, del resto è stato ripetutamente ritenuto che tale funzione sia propria delle divise indossate dagli operatori ecologici o dagli addetti alle pulizie delle carrozze ferroviarie.

Siffatta funzione di protezione non può essere svolta se le divise non sono tenute in perfetto stato di manutenzione e, dunque, se non vengono frequentemente lavate.

Di tale compito deve farsi carico il datore di lavoro su cui incombe il generale dovere di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c., nonché quello più specifico di cui all'art. 77, c. 4, lett. a), del d.lgs. n. 81/08.

Coerente con tali assunti si pone anche la previsione del capitolato d'appalto tra la Società resistente e l'Azienda Sanitaria Provinciale (si v. doc. 6 fasc. di parte ricorrente), relativa al divieto di lavaggio delle stesse presso l'abitazione dei dipendenti. In ogni caso, tale previsione non costituisce la fonte dell'obbligo di lavaggio, ma assume solo un ruolo rafforzativo e confermativo di tale obbligo che il datore di

lavoro ha di fronte ai propri dipendenti, tanto da prevedere espressamente che: “È fatto divieto all’Esecutore di affidare al proprio personale il lavaggio degli indumenti da lavoro presso la propria abitazione”.

Del resto, la quotidiana esposizione ad agenti patogeni di varia natura è risultata comprovata dagli esiti dell’istruttoria orale espletata nel corso del giudizio.

A riguardo, preme considerare in via preliminare che non si rivela fondata l’eccezione, sollevata dalla resistente, di inammissibilità della testimonianza dei testimoni

per il sussistere di una situazione di incapacità a testimoniare di cui all’art. 246 c.p.c., poiché che le lavoratrici, escusse in qualità di testimoni, potranno beneficiare delle risultanze delle loro testimonianze, in quanto hanno agito in veste di parti in giudizi paralleli azionati nei confronti della medesima datrice di lavoro.

Sul punto, la Corte di Cassazione a Sezioni Unite ha ribadito importanti assunti in merito alle modalità di proposizione dell’eccezione di incapacità a testimoniare, che deve essere accompagnata da quella di nullità della testimonianza, precisando che: “L’incapacità a testimoniare disciplinata dall’ art. 246 c.p.c. non è rilevabile d’ufficio, sicché, ove la parte non formuli l’eccezione di incapacità a testimoniare prima dell’ammissione del mezzo, detta eccezione rimane definitivamente preclusa, senza che possa poi proporsi, ove il mezzo sia ammesso ed assunto, eccezione di nullità della prova. Ove la parte abbia formulato l’eccezione di incapacità a testimoniare, e ciò nondimeno il giudice abbia ammesso il mezzo ed abbia dato corso alla sua assunzione, la testimonianza così assunta è affetta da nullità, che, ai sensi dell’ art. 157 c.p.c. , l’interessato ha l’onere di eccepire subito dopo l’escusione del teste ovvero, in caso di assenza del difensore della parte alla relativa udienza, nella prima udienza successiva, determinandosi altrimenti la sanatoria della nullità. La parte che ha tempestivamente formulato l’eccezione di nullità della testimonianza resa da un teste che si assume essere incapace a testimoniare, deve poi dolersene in modo preciso e puntuale anche in sede di precisazione delle conclusioni, dovendosi altrimenti ritenere l’eccezione rinunciata, così da non potere essere riproposta in sede d’impugnazione” (cfr. Cass. Civ., SS.UU., sent. n. 9456 del 2023).

Nel caso che ci occupa non si è al cospetto di una vera e propria eccezione di nullità, quanto di inammissibilità. Ad ogni modo, tale rilievo di parte resistente non può trovare accoglimento, poiché la giurisprudenza di legittimità ha escluso che sussista una ipotesi di incapacità a testimoniare in capo ai compagni e ai colleghi di lavoro che abbiano promosso azioni analoghe ed autonome nei confronti dello stesso datore di lavoro (cfr. *Cass. Civ., sent. n. 387 del 1987*).

Anche il rapporto di lavoro subordinato tra un teste ed una delle parti esclude non solo il ricorrere una ipotesi di incapacità a testimoniare, ma anche una valutazione di scarsa attendibilità *in re ipsa* (cfr. *Cass. Civ., sent. n. 2842 del 2001; n. 15197 del 2004*).

Per tali motivi, l'eccezione di inammissibilità delle testimonianze sollevata sul punto dalla resistente non è suscettiva di accoglimento.

Va osservato, inoltre, che i testi escussi, in ordine alle modalità di svolgimento delle mansioni, hanno riferito che: “*Dovevano sruotare le provette piene di sangue e urina nel “rot”, e disinettare il recipiente*”, come ha dichiarato la teste all'udienza del 24 Ottobre 2024, la quale ha precisato che: “*Il Pronto Soccorso è un luogo dove c'è tantissimo sangue, visto che spesso i pazienti arrivano in gravi condizioni*”.

In tal senso, anche la teste all'udienza 20 Febbraio 2025, ha affermato che lavorava in cucina e di averla “*vista pulire le provette per gli esami ematici. Le provette, per essere pulite, devono essere prime lavate con il detergente e poi essere messe nel disinettante. Poi le toglievamo dal disinettante e le ponevamo nel contenitore apposito. (...) Le provette erano poste su un tavolo e noi sapevamo che erano lì, dovevamo pulirle e riportarle a posto. Logicamente erano sporche e necessitavano di pulizia. Noi sruotavamo anche i cestini, in cui trovavamo di tutto*”.

Anche la teste all'udienza del 22 Maggio 2025, su domanda dell'Avv. ha dichiarato: “*Noi ci sporchiamo di sangue o di urina, perché spesso ai pazienti si stacca l'ago a farfalla o hanno problemi con il catetere e quindi nel dare loro una mano di aiuto, ci sporchiamo di sangue. Ciò accade perché il primo soccorso è dato dalle infermiere e dalle OSS e noi poi interveniamo successivamente*

per ripulire il sangue o l'urina. Capita a volte che il paziente mette il pappagallo con l'urina sul comodino e noi, nel pulirlo, lo spostiamo e ci sporchiamo. In sala operatoria, al termine degli interventi chirurgici, le OSS raccolgono le garze, i cerotti e i fili di sutura. Poi noi arriviamo, detergiamo le diverse superficie, il letto, le pareti, le ruote degli attrezzi, perché schizza sangue e poi disinsettiamo l'ambiente”.

A sua volta, la testa , all'udienza del 25 Maggio 2025, in qualità di Responsabile del settore pulizie dell'Ospedale di Tione di Trento dal 1° Marzo 2024, assunta dalla resistente nel 2019, ha dichiarato che le addette alla pulizia si cambiano ogni giorno e che “*il ritiro della biancheria sporca avviene il lunedì, il mercoledì e il venerdì*”. Da due anni le divise vengono consegnate il lunedì e il mercoledì, mentre il venerdì vengono riportate pulite.

Risulta che la divisa viene utilizzata dalle 4 alle 5 ore giornalmente, in base al contratto e che le dipendenti hanno 5 divise tutte uguali, chi fa il risanamento, come la testa e la ricorrente , indossa una maglietta verde e un pantalone blu. La divisa per chi fa le pulizie ordinarie è una casacca verde e pantaloni bianchi.

La testa ha dichiarato che: “*Io la divisa sporca la conferisco negli appositi contenitori ogni giorno. Le mie colleghe penso ogni 2 giorni?*”.

In tal senso, anche la testa ha dichiarato che: “*Io la (riferito alla divisa) lavavo circa ogni 2 giorni, così come le colleghe, che le lavavano ogni 2-3 volte a settimana*”.

Si presenta di analogo contenuto anche il narrato reso dalla testa , escussa all'udienza del 22 Maggio 2025, la quale ha affermato che: “*Le divise vengono indossate per almeno 5 ore. Io, se faccio risanamento, indosso un'altra divisa con un diverso tessuto; sempre per 5 ore. (...). Posso dire che, se la divisa non è sporca di sangue o di urina, io la tengo anche due giorni consecutivi; mentre negli altri casi, se è sporca o in estate quando si suda di più, la cambio ogni giorno. Questo capita anche alle mie colleghe*”.

Anche la testa di parte resistente , all'udienza del 24 Ottobre 2024, ha dichiarato che la ha “*dato la possibilità di mettere le divise a lavare 3 volte la settimana*”.

Sulla scorta del compendio probatorio in atti si può ritenere ragionevolmente accertato che le ricorrenti fossero a contatto con liquidi potenzialmente pericolosi e che le divise costituiscono dispositivi di protezione individuale, tant'è che le indossavano per l'intero periodo lavorativo giornaliero (diverse a seconda del tipo di lavoro da eseguire) e che le cambiavano giornalmente o al massimo ogni 2-3 giorni, dunque, in un breve intervallo di tempo, come affermato dalla testa

Del resto, solo dal 2023, per stessa ammissione della resistente, la datrice di lavoro provvedeva al lavaggio delle divise.

La parte resistente non ha dimostrato il sussistere di fatti impeditivi o negativi della richiesta di pagamento dell'indennità per mancato lavaggio delle divise lavorative in quanto D.P.I. avanzata dalle lavoratrici o, comunque, l'influenza dei lavaggi, sicché il danno (ovvero le spese sostenute per il lavaggio) è certo nella sua quantificazione ontologica e va determinato in base a una valutazione equitativa.

Il credito azionato dalle ricorrenti è di natura integralmente risarcitoria.

All'accertamento del danno non osta l'eccezione di prescrizione formulata dalla Società resistente, che, in proposito, ha richiamato l'art. 2946 c.c. rispetto al danno corrispondente al tempo occorrente per i lavaggi, per il quale le ricorrenti hanno proposto una liquidazione parametrata al costo dei lavaggi o allo svolgimento di lavoro straordinario.

La natura del credito azionato induce ad escludere l'applicabilità dell'art. 2948, n. 4, c.c. e a ritenere che l'intera posta sia sottoposta alla prescrizione ordinaria decennale.

Va ricordato che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, come modulato per effetto della l. n. 92 del 2012 e del d.lgs. n. 23 del 2015, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità, sicché, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della l. n. 92 del 2012, il termine di prescrizione

decorre, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4, e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro (cfr. *Cass.*, n. 26246/2022).

Atteso che la legge n. 92 del 2012 è entrata in vigore il 18 Luglio 2012, risultano prescritti eventuali crediti maturati nel periodo anteriore al 18 Luglio 2002 (cfr. *Trib Gorizia sent. n.186 del 26.11.2025*).

Nella presente fattispecie le ricorrenti sono state assunte dalla nella data indicate in ricorso e sono tutt'ora dipendenti, ad eccezione di , per la quale il rapporto è cessato il 06.05.2022.

Inoltre, sussistono le lettere di interruzione della prescrizione trasmesse in data 20.09.2022 (si v. doc. n. 11 ric.) dal Sindacato e dal difensore (si v. doc. n. 15) e, per tali ragioni, non risulta maturata alcuna prescrizione.

Ciò posto, per la liquidazione in via equitativa del danno, imposta dalla mancanza fisiologica di pezze giustificative dei costi sostenuti e del pregiudizio subito, si ritiene che un numero di lavaggi pari a 2, nelle settimane in cui le lavoratrici sono state impiegate almeno 5 giorni, sia congruo.

Venendo al *quantum*, da ultimo, deve ritenersi equo il parametro di Euro 4,60 a lavaggio (cfr., in tal senso, *Trib di Benevento, sent. n.1246 del 02.11.2024*) moltiplicato per le settimane lavorate, come indicate dalle ricorrenti in ricorso.

Si tratta di quantificazione in linea con la valutazione operata in giudizi simili (cfr. *Cass. n. 18674/2015*).

Sulla scorta di tali criteri di computo, gli importi da liquidare in favore delle lavoratrici ammontano, rispettivamente:

- per ad Euro 2.723,20 (Euro 4,60 per 592 settimane);
- per ad Euro 2.428,80 (Euro 4,60 per 528 settimane);
- per ad Euro 933,80 (Euro 4,60 per 203 settimane);
- per Euro ad Euro 2.737,00 (Euro 4,60 per 595 settimane).

Su tali importi occorre calcolare gli interessi e la rivalutazione monetaria dalla presente sentenza sino al saldo effettivo.

5. Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate ai sensi del D.M. n. 55 del 2014, come modificato dal D.M. n. 147 del 2022, in Euro 5.486,00, di cui Euro 1.822,00 per la fase di studio, Euro 777,00 per la fase introduttiva, Euro 1.172,00 per la fase istruttoria/trattazione ed Euro 1.617,00 per la fase decisionale, oltre ad Euro 98,00, per esborsi, da distrarsi in favore del procuratore costituito dichiaratosi antistatario ai sensi dell'art. 93 c.p.c.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, disattesa ogni contraria istanza, difesa ed eccezione, nel giudizio pendente tra le parti di cui in epigrafe, così provvede:

1) accoglie le domande nei limiti di cui in parte motiva e, per l'effetto, condanna la parte resistente al pagamento in favore di:

- della somma di Euro 2.723,20;
- della somma di Euro 2.428,80;
- della somma di Euro 933,80;
- della somma di Euro 2.737,00, su tali somme devono essere calcolati gli interessi e la rivalutazione monetaria dalla presente sentenza al saldo effettivo;

2) condanna la parte resistente alla rifusione, in favore delle parti ricorrenti, delle spese e gli onorari di lite, che si liquidano in complessivi Euro 5.486,00, oltre al rimborso forfettario delle spese generali al 15 per cento, Iva e CPA, se dovuti, come per legge, da distrarsi in favore del procuratore costituito che ne ha fatto richiesta ai sensi dell'art. 93 c.p.c.

Così deciso in Trento, l'11 Dicembre 2025.

Depositato l'11 Dicembre 2025.

Il Giudice

Dr.ssa Giuseppina Passarelli

L'originale di questo provvedimento è un documento informatico sottoscritto con firma digitale (artt. 1, lett. s), 21 e 24 d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82) e depositato telematicamente nel fascicolo informatico ai sensi degli artt. 15 e 35, comma 1, D.M. 21 febbraio 2011, n. 44, come modificato dal D.M. 15 ottobre 2012 n. 209.

