

R.G. 556/2025



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI GORIZIA

Il Giudice Monocratico - Sezione del Lavoro
in persona del dott. Gabriele Allieri
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa **r.g. n. 556/2025**, cui sono riunite le cause r.g. n. 564/2025,
587/2025, 590/2025, 3/2026, 14/2026, 15/2026, 19/2026, promosse da:

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

rappresentati e difesi, in forza di procura depositata telematicamente, dall'avv.
Manuela Tortora e, quanto a [REDACTED] e [REDACTED] anche dall'avv. Sara
Carisi, tutti elettivamente domiciliati a Monfalcone, via Duca d'Aosta 86
ricorrente

CONTRO

Aeroporto del Friuli Venezia Giulia s.p.a., rappresentato e difeso, in forza di
procura depositata telematicamente, dagli avv.ti Giosafat Riganò, Giuseppe
Lomonaco, ed elettivamente domiciliato presso lo studio dell'avv. Alessandra
Loveroa Gorizia, Piazza De' Gasperi 31
resistente

Conclusioni delle parti: come da rispettivi atti di costituzione in giudizio.



MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con ricorsi *ex art.* 414 c.p.c. successivamente riuniti¹, i ricorrenti hanno convenuto in giudizio Aeroporto del Friuli Venezia Giulia, presso cui lavorano dalle date indicate nei rispettivi ricorsi con qualifica di operaio e mansioni di operatore aeroportuale addetto all'assistenza agli aeromobili, secondo la disciplina del Ccnl Trasporto Aereo, chiedendone la condanna al risarcimento del danno emergente e del lucro cessante derivanti dall'inadempimento datoriale all'obbligo di procedere al lavaggio dei d.p.i. necessari per l'esecuzione della prestazione.

1.1. A fondamento della loro pretesa, i ricorrenti hanno posto la premessa che le loro mansioni - sostanzialmente consistenti in attività di facchinaggio, attività funzionali alla manutenzione ordinaria dell'aeromobile e al mantenimento dei requisiti igienico-sanitari e di sicurezza a bordo, attività d'assistenza ai passeggeri e assistenza in rampa - avrebbero determinato una loro costante esposizione a molteplici fattori imbrattanti e patogeni. Per lo svolgimento della loro prestazione, avrebbero sempre indossato gli indumenti forniti dalla resistente, secondo la differente dotazione per l'inverno e per l'estate; questi indumenti, al di là della loro qualifica formale, avrebbero tutti natura di d.p.i., in quanto utili a proteggere il lavoratore non soltanto dal rischio di investimento, ma anche dalle sostanze imbrattanti e insudicianti con cui verrebbero a contatto. A questo riguardo, hanno infatti sottolineato che all'esito della giornata lavorativa gli indumenti sono sporchi e bisognosi d'un lavaggio prima di un riutilizzo, tanto per ragioni igieniche, quanto per mantenerne la funzionalità protettiva.

1.2. Tuttavia, benché la natura di d.p.i. lo imponga, la resistente non avrebbe mai provveduto al lavaggio degli indumenti dati in dotazione, ciò a cui i ricorrenti avrebbero dovuto costantemente procedere autonomamente e a loro spese.

1.3. In particolare, costoro avrebbero proceduto a questi lavaggi con una cadenza mai inferiore a tre volte a settimana, oltre ad un separato lavaggio settimanale per il giubbotto invernale. Tali lavaggi, al fine di evitare la contaminazione d'altri indumenti civili, sarebbero avvenuti in appositi e separati cicli di lavaggio, spesso preceduti da prelavaggi a mano e talvolta seguiti da nuovi lavaggi in ragione dell'esito negativo della precedente operazione di pulizia. Ciascun ciclo avrebbe occupato 60 minuti per lavaggio.

1.4. I costi necessari per il lavaggio - danno emergente - sarebbero rimasti a carico dei lavoratori. Costoro, inoltre, allorché hanno compiuto queste operazioni, hanno occupato il loro tempo, subendo così un danno che hanno quantificato utilizzando quale parametro le retribuzioni dovute in conseguenza dello svolgimento di lavoro straordinario diurno.

Su queste premesse, hanno chiesto l'accoglimento delle conclusioni poc'anzi sintetizzate.

*

¹ Cfr. ordinanza del 28.05.2026.



2. Aeroporto del Friuli Venezia Giulia si è costituito in giudizio eccependo l'inammissibilità e comunque l'infondatezza della domanda perché i ricorrenti, con la loro inerzia nell'azionare il preteso credito, vi avrebbero tacitamente rinunciato. In ogni caso, la loro improvvisa iniziativa giurisdizionale, dopo il lungo tempo trascorso, sarebbe contraria a correttezza e buona fede.

2.1. Nel merito, ha innanzitutto eccepito la prescrizione quinquennale, o in subordine decennale, dei crediti azionati.

2.2. Ha poi sostenuto l'infondatezza della domanda. Gli unici indumenti aventi funzione di d.p.i. forniti ai dipendenti, secondo la resistente, sarebbero quelli ad alta visibilità, atteso che i ricorrenti non sarebbero esposti a nessun ulteriore rischio rispetto a quello di investimento, con la precisazione che le loro attività non rientrerebbero fra quelle insudicianti. La funzionalità dei d.p.i. in dotazione prescinderebbe dai lavaggi e comunque, a semplice richiesta dei dipendenti, la società procederebbe alla loro sostituzione.

2.3. Infine, ha censurato la quantificazione del preteso danno, segnalando che, ad ogni modo, nell'ultima versione del Ccnl applicabile è stato introdotto l'art. G37-ter, a mente del quale, «salvo che nelle Aziende in cui sia reso disponibile il servizio di lavaggio, a decorrere dal 1° luglio 2025 sarà riconosciuto un contributo di importo mensile pari ad euro 10 lordi, importo ritenuto congruo alla luce delle necessità di lavaggio in ragione della natura e delle caratteristiche tecniche dei DPI, che non inciderà in alcun modo sul calcolo di tutti gli istituti indiretti e differiti, contrattuali e legali. Restano salvi gli accordi aziendali di miglior favore».

*

3. Fallito il tentativo di conciliazione, la causa è stata istruita documentalmente e quindi discussa dai difensori delle parti, che si sono riportati alle rispettive conclusioni, con la precisazione, da parte dei ricorrenti, che la richiesta di condannare la società al lavaggio negli indumenti, contenuta nelle conclusioni, è da intendersi come domanda di mero accertamento in vista delle conseguenze risarcitorie².

*

4. Così ricostruito l'*iter* processuale, va preliminarmente disattesa l'eccezione d'inammissibilità o d'infondatezza della domanda in ragione dell'inerzia serbata dai ricorrenti rispetto alla rivendicazione dei crediti azionati.

I precedenti richiamati a supporto di quest'eccezione [cfr., su tutti, Cass., n. 9924/2009] si riferiscono a vicende sensibilmente diverse da quella attuale. Invero, se le vicende scrutinate dalla Corte di cassazione paiono contraddistinte dalla specifica mancanza di termini di decadenza o di prescrizione, con conseguente possibilità per il "debitore" di confidare legittimamente nel fatto che l'inerzia del "creditore" significhi che egli non eserciterà alcuna iniziativa sui confronti, nel caso di specie il credito azionato è sottoposto ad un preciso termine di prescrizione, ossia a quel meccanismo che l'ordinamento ha predisposto proprio a presidio della certezza dei rapporti giuridici e allo scopo di limitare nel tempo l'esposizione del debitore alle altrui rivendicazioni.

² Cfr. verbale d'udienza del 13.05.2026.



D'altra parte, deve anche sottolinearsi che l'eccezione è del tutto miope rispetto al complessivo quadro di fatto entro cui si sono inserite le iniziative per cui è causa. Non può trascurarsi, infatti, la prolungata istanza sindacale rispetto alla soluzione della questione del "lavaggio dei d.p.i.", consacrata nei verbali relativi alle riunioni tra le rappresentanze sindacali e la società del 2005, del 2008 e del 2010 [cfr. doc. 12 ricorrenti].

La circostanza che i ricorrenti si siano organizzati "in proprio" e abbiano lavato gli indumenti, non azionando individualmente le loro pretese, non può aver legittimamente indotto la società a ritenere che non vi sarebbero state rivendicazioni nei suoi riguardi. Del resto, così opinando, si dovrebbe ritenere che gli operai avrebbero dovuto indossare per anni indumenti sporchi, così da rendere più che manifesta la loro contrarietà all'inerzia societaria.

In sostanza, l'eccezione in questione è plasticamente infondata e non esime certamente dall'esame nel merito.

*

5. Nel merito, non è in contestazione che la società non abbia mai provveduto al lavaggio di alcun indumento dato in dotazione, a prescindere dalla sua qualificazione come d.p.i.

È altresì pacifico che, fino all'intervento additivo adottato con l'art. G37-ter Ccnl applicabile, e quindi a partire dal 01.07.2025, la società non si sia mai curata, neppure mediante erogazione d'emolumenti sostitutivi del lavaggio, di questo profilo attinente al rapporto di lavoro coi suoi dipendenti.

L'aspetto controverso nella presente fattispecie è invece se i ricorrenti, nello svolgimento delle loro attività, siano esposti, oltre che al pacifico rischio da investimento, anche a rischi di tipo biologico, tali da implicare tanto la qualificazione come d.p.i. degli indumenti da lavoro, quanto il loro periodico lavaggio, onde eliminare la presenza di eventuali batteri e sostanze insudicianti

5.1. In questo quadro, va premesso che i tratti essenziali delle mansioni cui i ricorrenti sono adibiti sono pacifici. Può in tal senso farsi riferimento all'icastica descrizione data dalla società nella sua memoria difensiva, laddove si legge che le «attività sono connesse all'assistenza a terra e prevedono esposizione ad agenti atmosferici; il contatto diretto con sporco, agenti chimici o biologici, polveri e sostanze oleose è limitato, mentre riguarda principalmente bagagli, merci e residui organici residui delle operazioni di pulizia di bordo» in particolare, i ricorrenti svolgono «la mansione di operatore mezzi complessi (carico / scarico bagagli, incluse carrozzine, sia stive, nastri e smistamento; pulizie di bordo; rifornimento acqua potabile tramite mezzo; scarico toilette con mezzo dedicato; assistenza disabili con ambulift; guida bus; guida mezzo de icing; guida mezzo "pushback; guida di loader per carico container; attività di spruzzatore sostanza de icing su carrello presente sul mezzo dei icing; guida mezzo spazzatrice per rimozione spanti e sversamenti)».

5.2. Sono altrettanto pacifici gli indumenti forniti ai lavoratori.

Per l'estate, costoro sono dotati di 2 polo, 2 felpe leggere, 2 pantaloni leggeri (non considerati d.p.i. ma meri indumenti) e 1 giacca leggera, guanti in pellefiore, cuffie anti rumore, gilet ad alta visibilità (qualificati d.p.i.); per l'inverno, costoro sono doati di 2 polo, 2 felpe o maglione, 2 pantaloni, 1 cerata antipioggia, 1 pantalone antipioggia, calosce (non considerati d.p.i. ma meri indumenti), 1



giacca pesante ad alta visibilità, 1 paio di scarpe antinfortunistiche, guanti in pellefiore, cuffie antirumore (qualificati d.p.i.).

5.3. Ciò posto, risulta dirimente l'analisi del Documento di valutazione dei rischi della società [cfr. doc. 17 resistente].

Va premesso che esso, nell'analizzare la probabilità di accadimento degli eventi classifica la probabilità, in modo decrescente, come: quasi certa; probabile; possibile; improbabile; rara. Quanto al livello del rischio, esso può essere: alto; moderato; basso [cfr. doc. 17, pp. 23 e 24].

È da precisare che la rarità dell'evento e il basso livello di rischio non significano che essi siano avulsi dalla lavorazione, ma solo che non si tratta di rischio tipico della lavorazione medesima e che il lavoratore, pur essendovi esposto, lo è in misura limitata.

Chiarito quest'aspetto, e considerando i diversi rischi indicati nel ricorso, la qualifica di assistenti agli aeromobili e le relative mansioni, per come descritte dalla stessa società, risulta che costoro siano esposti almeno ai seguenti rischi:

- rischio polveri: i pericoli propri sono, tra l'altro, l'esposizione a sostanze nocive/tossiche, le malattie da contatto, l'esposizione ad agenti chimici e le malattie cutanee. Il rischio, pur sussistente, ha una probabilità di accadimento "rara" ed un livello "basso" [cfr. doc. 23, pp. 55 ss.];
- rischio chimico ambientale: i pericoli propri sono, tra l'altro, l'esposizione a sostanze nocive/tossiche, le malattie da contatto, l'esposizione ad agenti chimici (monossido di carbonio). Il rischio ha una probabilità di accadimento "possibile" ed un livello "alto" [cfr. doc. 23, pp. 60 ss.];
- rischio microclima e rischi termini: i pericoli propri sono, tra l'altro, danni alla salute provocati da ambiente freddo, malattie a carico dell'apparato respiratorio conseguente a inquinamento microbiologico da virus, batteri e muffe, nonché il colpo di calore. Il rischio ha una probabilità di accadimento "moderata" ed un livello "moderato" [cfr. doc. 23, pp. 100 ss.];
- rischio servizi igienici: i pericoli propri sono le patologie collegate alla carenza di igiene, pulizia, microclima inadeguato. Il rischio, pur presente, ha una probabilità di accadimento "improbabile" ed un livello "basso" [cfr. doc. 23, pp. 105 ss.];
- rischio biologico-chimico: i pericoli propri sono, tra l'altro, le malattie da esposizione ad agenti biologici e l'esposizione a sostanze corrosive. Il rischio ha una probabilità di accadimento "moderata" ed un livello "moderato" [cfr. doc. 23, pp. 121 ss.];
- rischio persone terze: i pericoli propri sono, tra l'altro, l'esposizione a sostanze nocive/tossiche e i contatti con sostanze caustiche/corrosive. Il rischio ha una probabilità di accadimento "possibile" ed un livello "alto" [cfr. doc. 23, pp. 302 ss.];
- rischio biologico – passeggeri: i pericoli propri sono l'esposizione a sostanze biologiche, parassiti e microrganismi, l'esposizione a virus, batteri e funghi. Il rischio ha una probabilità di accadimento "possibile" ed un livello "alto" [cfr. doc. 23, pp. 385 ss.].



In ragione di quanto precede deve ritenersi che le attività dei ricorrenti non siano immuni da rischi chimici e biologici, del tutto indotti dall'ambiente di lavoro e delle attività e dai contatti implicati dalle lavorazioni; trattasi di rischi spesso contenuti ma, per talune attività, più intensi e comunque caratteristici della mansione, tanto da suggerire, logicamente, non solo la specifica previsione dell'utilizzo di d.p.i., ma anche l'uso di indumenti finalizzati all'integrale protezione del corpo, coerentemente con l'integrale esposizione della persona del lavoratore a questi rischi.

*

6. Ciò posto, ai sensi dell'art. 74, comma 1, d. lgs. n. 81 del 2008, «si intende per dispositivo di protezione individuale, di seguito denominato «DPI», 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». Al contempo, secondo il comma 2, lett. a), della stessa disposizione non costituiscono d.p.i. «gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore».

Ai sensi del successivo art. 77, comma 4, d. lgs. cit., il datore di lavoro «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».

6.1. Secondo l'insegnamento della Corte di cassazione, «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», con la precisazione 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 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» [Cass., n. 18656/2023. Nello stesso senso, v. Cass., n. 13283/2024].

Non è rilevante che il datore di lavoro abbia qualificato determinati strumenti come d.p.i., dal momento che questa categoria deve essere «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, a prescindere dalla espressa qualificazione in tal senso da parte del documento di valutazione dei rischi e dagli



obblighi di fornitura e manutenzione contemplati nel contratto collettivo» [Cass., n. 16749/2019].

Nell'interpretazione della definizione di d.p.i. e della distinzione tra gli indumenti così qualificabili e quelli che esorbitano dalla categoria, la Cassazione ha fatto proprio l'orientamento ministeriale secondo cui gli "indumenti di lavoro" possono assumere diverse funzioni: : a) elemento distintivo di appartenenza aziendale, ad esempio uniformi o divise; b) mera preservazione degli abiti civili dalla ordinaria usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa; c) protezione da rischi per la salute e la sicurezza, con la precisazione che, in quest'ultimo caso, rientrano senz'altro tra i dispositivi di protezione individuale. Nel dettaglio, «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...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» [Cass., n. 16749/2019. In termini, v. Cass., n. 12709/2023].

6.2. Conclusivamente, è d.p.i. qualsiasi strumento atto a fornire al lavoratore una – seppur minima – protezione da agenti e fattori di rischio che egli è potenzialmente destinato ad incontrare nello svolgimento della prestazione lavorativa.

Qualificato un certo strumento come d.p.i., è onere datoriale mantenerlo in condizioni di efficienza e curarne l'igiene, posto che la pulizia è condizione di utilizzo dello strumento in vista della tutela della salute del dipendente e financo della sua dignità.

*

7. Calando queste indicazioni nel caso di specie, deve ritenersi che gli indumenti dati in dotazione ai lavoratori, ad onta della diversa ed irrilevante qualificazione societaria, vadano qualificati come d.p.i..

In questo senso, è da ribadire il dato emergente in via documentale – ed acclarato anche dal precedente che ha coinvolto la resistente, sopra citato – che l'ambiente di lavoro e le operazioni rimesse ai ricorrenti sono state sempre tali da esporli a, seppur spesso contenuti, rischi *lato sensu* chimici e biologici, derivanti dalla congerie di agenti con cui vengono a contatto e con le polveri fisiologicamente presenti in ambiente aeroportuale. Depongono in tal senso anche le fotografie che ritraggono i gilet dopo il turno lavorativo [cfr. doc. 9 ricorrenti].

In considerazione di ciò, gli indumenti forniti hanno indubbiamente la funzione, quanto meno minima, di protezione del ricorrente dai rischi presenti nell'ambiente di lavoro e identificati dallo stesso d.v.r..

Inoltre, proprio per le caratteristiche dell'ambiente lavorativo, è del tutto logico che essi siano stati costantemente esposti al contatto con quegli agenti e che, perciò, dovessero essere igienizzati periodicamente.

A fronte di questa qualificazione degli indumenti, va affermato che il datore di lavoro era tenuto al loro lavaggio per mantenerne le condizioni igieniche.

*



8. Chiariti questi aspetti e ricapitolando, il datore di lavoro è tenuto a fornire i dispositivi di protezione individuale ai dipendenti e a garantirne l'idoneità ai fini di prevenirne l'insorgenza e il diffondersi di infezioni provvedendo al relativo lavaggio; in quest'ottica, il contenuto di tale obbligo di sicurezza richiede che nei confronti del datore di lavoro sia ravvisabile una condotta commissiva o 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. Ne consegue che il lavoratore, quale creditore dell'obbligo di sicurezza, deve allegare la fonte da cui scaturisce siffatto obbligo nonché la 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.

Come chiarito dalla Cassazione in fattispecie affine [cfr. Cass., n. 14436/2024], una volta che sia dimostrato, come nella vicenda per cui è causa, che il datore di lavoro è inadempiente rispetto all'obbligo di lavaggio dei d.p.i., non è onere del lavoratore dimostrare l'effettivo utilizzo del D.P.I. per tutta la esecuzione del rapporto di lavoro ovvero circa le modalità, frequenza e numero dei lavaggi, ma, una volta verificato il contegno illegittimo da parte del datore di lavoro, è questi a dover allegare e dimostrare i fatti impeditivi della richiesta risarcitoria fondati sul non uso o sulla ininfluenza dei mancati lavaggi, profili che nella specie non ricorrono perché positivamente smentiti dall'accertamento documentale dell'uso degli indumenti e della necessità del loro lavaggio.

Su queste basi, la Cassazione ha condivisibilmente ritenuto che il danno sia certo nella sua esistenza ontologica e vada determinato in base a una liquidazione equitativa.

8.1. In particolare, il credito azionato dal ricorrente è di natura integralmente risarcitoria. È così sia rispetto al costo del lavaggio, sia rispetto al pregiudizio derivante dalla spendita di tempo necessario per procedere all'incombenza.

Sotto quest'ultimo profilo, va infatti esclusa la natura retributiva del credito, posto che non può parlarsi di lavoro straordinario per difetto di una situazione di eterodirezione rispetto al tempo e all'attività del prestatore, estranea a qualsiasi forma di regolamentazione e controllo da parte del datore. Nella specie, non è allegata alcuna interferenza del datore su detta attività, potendo i lavoratori scegliere come, quando e con quale frequenza lavare d.p.i..

Il credito, dunque, ha natura integralmente risarcitoria.

8.2. Tale profilo incide rispetto all'eccezione di prescrizione sollevata dalla società, che in proposito ha richiamato gli artt. 2947 e 2948 c.c. e, in subordine, l'art. 2946 c.c..

La natura del credito azionato, appunto risarcitoria, 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.

In quest'ottica, atteso che tutti i rapporti di lavoro coinvolti in giudizio sono sorti in epoca anteriore all'intervento della legge n. 92 del 2012, 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» [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.

Quindi, sono prescritti i crediti maturati da ██████ assunto il 20.01.2001, e maturato da tale data al 18.07.2002; sono ugualmente prescritti i crediti maturati da ██████ assunto il 22.05.1987, e maturata da tale data al 18.07.2002.

Per i restanti crediti, invece, non è maturata alcuna prescrizione.

*

9. Quanto alla liquidazione del danno, occorre tenere conto del fatto che il 04.06.2025 è stato stipulato il Ccnl del Trasporto Aereo – Parte specifica gestori aeroportuali, pacificamente applicabile ai rapporti di lavoro per cui è causa.

L'accordo ha coinvolto Assoaeroporti e Aeroporti 2030, da una parte, e Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti e Ugl Trasporto Aereo, dall'altra parte [cfr. doc. 2 resistente].

Innovativamente, l'art. G37-ter, dispone che, «salvo che nelle Aziende in cui sia reso disponibile il servizio di lavaggio, a decorrere dal 1° luglio 2025 sarà riconosciuto un contributo di importo mensile pari ad euro 10 lordi, importo ritenuto congruo alla luce delle necessità di lavaggio in ragione della natura e delle caratteristiche tecniche dei DPI, che non inciderà in alcun modo sul calcolo di tutti gli istituti indiretti e differiti, contrattuali e legali. Restano salvi gli accordi aziendali di miglior favore».

Trattasi di disposizione utile a compensare esattamente i disagi per cui è causa e tale da prevedere *sic et simpliciter* un versamento mensile, slegato dall'effettivo svolgimento d'attività lavorativa, come nel caso di godimento di ferie.

I ricorrenti, pur avendo introdotto il giudizio in epoca successiva all'intervento del Ccnl, non ne hanno fatto alcuna menzione nel ricorso. In particolare, pur introducendo pretese che, per il periodo dal 01.07.2025, hanno trovato una puntuale risposta contrattuale, e un correlato versamento nei prospetti paga, non ne hanno tenuto conto, omettendo qualsivoglia richiesta tesa all'accertamento dell'invalidità della disposizione e non curandosi di spiegare le ragioni per cui, in ogni caso, di essa non dovrebbe tenersi conto.

Solo in sede di discussione, i ricorrenti hanno osservato che si tratterebbe di «*disposizione contrattuale nulla perché risolve con un sistema di monetizzazione l'adempimento di un obbligo normativo in capo al datore di lavoro. Del resto, rimettere al lavoratore la verifica dei dpi al momento del lavaggio, esonera indebitamente il datore di lavoro dal compimento delle verifiche sui dpi medesimi. Indica infine che la clausola contrattuale in questione non è idonea come parametro utile per una liquidazione equitativa, anche perché in tal modo verrebbe meno il compito delle parti e del giudice di selezionare i criteri per quella valutazione equitativa*»³.

Sono difese che, tuttavia, non vanno condivise. La disposizione, invero, lascia del tutto impregiudicati i doveri datoriali in ordine alla verifica dell'efficienza dei

³ Cfr. verbale d'udienza del 13.05.2026.



d.p.i.; la norma non esonera il datore di lavoro da questo compito, né del resto potrebbe farlo. Al contempo, che anche i lavoratori possano essere chiamati a verificare personalmente ed autonomamente l'integrità dei d.p.i., e che a ciò possa procedere in occasione del loro lavaggio, è circostanza di cui costoro non possono certamente dolersi, visto che, in base all'art. 20, co. 2, n. 3), d. lgs. n. 81 del 2008, è loro preciso dovere segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente e al preposto le deficienze dei d.p.i..

Le ragioni per cui l'art. G37-ter dovrebbe essere nullo sono perciò plasticamente infondate e alla disposizione può farsi senz'altro pieno riferimento.

9.1. Nello specifico, essa è destinata a governare direttamente la fattispecie per il periodo dal 01.07.2025 fino alla data del deposito dei singoli ricorsi, i quali, depositati tutti tra il 16.12.2025 e il 13.01.2026, individuano quale *dies ad quem* della pretesa risarcitoria il termine "oggi"⁴.

Ne deriva che, per questo arco di tempo, spettano euro 10,00 per ogni mese di lavoro, già pacificamente erogati, non essendovi stata contestazione sul punto e risultando l'avvenuta erogazione dai prospetti paga [cfr. doc. 4 ricorrenti].

9.2. Quanto al periodo anteriore al 01.07.2025, la liquidazione deve essere compiuta in via equitativa, attese, per un verso, la mancanza d'una specifica pattuizione, e, per altro verso, la fisiologica mancanza di pezze giustificative dei costi sostenuti e del pregiudizio subito.

A questo scopo, piuttosto che seguire la via proposta dai ricorrenti, e procedere quindi ad un'analisi ineluttabilmente ipotetica, perché basata su dati incerti e perciò imprecisi ed opinabili quali il tempo occorrente per il lavaggio, la frequenza dei lavaggi in ragione della complessiva dotazione, il costo dei detersivi e dell'acqua negli ultimi 25 anni e ulteriori profili tali da rendere financo arbitraria ogni soluzione, si ritiene opportuno fare riferimento al predetto art. G37-ter.

Si tratta infatti d'una disposizione forgiata, con la piena condivisione delle sigle sindacali firmatarie del Ccnl applicabile e indubbiamente rappresentative, al precipuo scopo di disciplinare vicende perfettamente identiche a quella per cui è causa. Ciò consente di qualificare la norma quale parametro fedele alla volontà delle parti e, visto il consenso dei rappresentanti dei lavoratori, espressiva d'una soluzione congrua e pienamente soddisfattiva.

Dall'applicazione del criterio in esame, deriva che a ciascun lavoratore va riconosciuta la cifra di euro 10,00 per ogni mese di lavoro, da intendersi, in caso di frazione di mese, nel senso di un numero di giorni superiore a 15 (arg. ex art. G20 Ccnl).

Nel dettaglio devono riconoscersi:

- a [redacted] euro 2.120,00 (periodo di 212 mesi, da novembre 2007 a giugno 2025);
- a [redacted] euro 2.110,00 (periodo di 211 mesi, da dicembre 2007 a giugno 2025);

⁴ Di seguito la data di deposito dei singoli ricorsi: [redacted] 16.12.2025; [redacted] 23.12.2025; [redacted] 17.12.2025; [redacted] 23.12.2025; [redacted] 09.01.2026; [redacted] 13.01.2026; [redacted] 12.01.2026.



- a [REDACTED] euro 2.750,00 (periodo di 275 mesi, da agosto 2002 a giugno 2025);
- a [REDACTED] euro 2.110,00 (periodo di 211 mesi, da dicembre 2007 a giugno 2025);
- a [REDACTED] euro 2.120,00 (periodo di 212 mesi, da novembre 2007 a giugno 2025);
- a [REDACTED] euro 2.750,00 (periodo di 275 mesi, da agosto 2002 a giugno 2025);
- a [REDACTED] euro 2.120,00 (periodo di 212 mesi, da novembre 2007 a giugno 2025);

La società va quindi condannata a versare questi importi.

Questa somma, attualizzata al momento della pronuncia, è da qualificarsi come credito connesso al rapporto di lavoro. Spettano allora interessi e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo effettivo, da calcolarsi previa devalutazione dalle singole scadenze.

*

10. Le spese, che seguono la soccombenza, vengano liquidate come in dispositivo, tenuto conto della somma accordata dal giudice [cfr., Cass., n. 13145/2025], dei parametri medi, della mancanza d'attività istruttoria, con riduzione del 30% ai sensi dell'art. 4, co. 4, d.m. n. 55 del 2014, e con successivo aumento del 30% per ciascuna parte ulteriore rispetto alla prima, ai sensi dell'art. 4, co. 2, del medesimo decreto, per complessive sette parti assistite.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, respinta ogni contraria eccezione, deduzione e conclusione, condanna la resistente a pagare:

- a [REDACTED] a [REDACTED] e a [REDACTED] la somma complessiva di euro 2.120,00 ciascuno;
- a [REDACTED] e ad [REDACTED] la somma complessiva di euro 2.110,00 ciascuno;
- a [REDACTED] e a [REDACTED] la somma complessiva di euro 2.750,00 ciascuno,

il tutto oltre interessi e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo effettivo, da calcolarsi previa devalutazione delle predette somme alle singole scadenze;

condanna la resistente a rifondere ai ricorrenti le spese del giudizio, liquidate in euro 4.035,64, oltre 15 % per spese generali, oltre rimborso contributo unificato qualora versato, oltre accessori di legge.

Gorizia, 29 giugno 2026

Il Giudice
Gabriele Allieri

