

Chi paga il plantare?

Una problematica quasi altrettanto frequente osservabile nelle aziende è rappresentata dal lavoratore che, per potere calzare le scarpe antinfortunistiche, deve indossare plantari per motivi medici personali e per questo richiede che sia il datore di lavoro a pagargli tale presidio medico.

In questo caso le fonti giuridiche in questione appaiono sostanzialmente diverse dal caso precedente.

Va premesso come la Corte di Cassazione non si sia mai occupata direttamente di questa problematica per cui non sono rintracciabili sentenze in materia ma è comunque ricavabile qualche preziosa indicazione dai principi di giurisprudenza consolidatasi negli anni nel repertorio della giurisprudenza di legittimità.

Per analizzare correttamente il problema è necessario partire dall'art.23 della Costituzione che stabilisce come "nessuna prestazione personale o patrimoniale può essere imposta se non in base alla legge". Questo principio costituzionale sancisce un vero e proprio «principio di riserva di legge»: affinché, cioè, si possa imporre di fare o far pagare qualcosa a qualunque cittadino, e quindi anche al datore di lavoro, è sempre necessaria una esplicita legge in tal senso. Pertanto, affinché possa essere imposto al datore di lavoro di «pagare» il plantare è sempre indispensabile individuare preventivamente una esplicita «copertura legale»; in assenza di questa, non vi è obbligo.

Premesso questo, diventa di grandissima importanza la sentenza della Corte di Cassazione civile sezione lavoro n.10339/2000: la fattispecie riguarda il caso di un **facchino** che era stato giudicato idoneo alle mansioni di operatore unico aeroportuale in quanto idoneo a svolgere solo compiti che non comportassero sforzi fisici eccessivi, e che, per questo, data la impossibilità di espletare il compito principale delle proprie mansioni, era stato licenziato per «giustificato motivo oggettivo». Nel ricorso per Cassazione il lavoratore contestava alla ditta la mancata applicazione dell'art.2087 c.c. a causa del "rifiuto di adottare assetti organizzativi che consentissero l'agevole sostituzione con altri dipendenti nell'espletamento dei compiti più usuranti" e nella mancata adozione di "misure tecniche diverse in relazione al carico dei bagagli e della zavorra, secondo il precetto di cui all'art. 48 D.Lgs. 626/1994". Il lavoratore, in altre parole, invocava il lavoratore, in altre parole, invocava l'art.2087 c.c. e il D.Lgs 626/94 quali fonti giuridiche che, a suo giudizio, avrebbero dovuto obbligare la ditta ad adottare misure organizzative e tecniche per mettere il lavoratore menomato fisicamente comunque nelle condizioni di lavorare in qualche modo.

Scomponendo analiticamente su un piano medico-legale la situazione, si può notare come il lavoratore in questione presenti una duplice problematicità:

1. Il lavoratore non è più «idoneo» a sollevare pesi, in quanto la **movimentazione manuale dei carichi** potrebbe comportare prevedibili rischi per la sua salute.
2. L'esigenza di tutelare la salute del lavoratore, vietando l'impiego in mansioni comportanti la movimentazione manuale dei bagagli, determina inevitabilmente una significativa riduzione della performance lavorativa ("capacità") dell'operatore, tra l'altro, proprio nella componente principale del proprio profilo di appartenenza.

Ora non esiste dubbio alcuno come, per quello che riguarda il «pericolo per la salute» del lavoratore rappresentato dalla movimentazione manuale dei carichi dei bagagli, proprio l'art.2087 c.c. e il D.Lgs 81/2008, impongono al datore di lavoro non adibire più il lavoratore a questa mansione.

Ma il discorso cambia per quello che riguarda l'invocato obbligo a carico del datore di lavoro di adottare assetti organizzativi e misure tecniche necessarie a fare in modo che un lavoratore così menomato potesse ancora in qualche modo lavorare. La Cassazione, a riguardo, ha modo di affermare un principio di grande importanza: "Se ne deve trarre una prima conclusione: quand'anche il ricorso ai mezzi offerti dalle avanzate tecnologie fosse stato in grado di eliminare gravosi sforzi fisici nell'esecuzione di determinati lavori, non è configurabile un obbligo dell'imprenditore di adottarli per porsi in condizione di cooperare all'accettazione della prestazione lavorativa di soggetti affetti da infermità, che vada oltre il dovere di garantire la sicurezza imposto dalla legge (D.lgs. 626/1994)".

L'indicazione della Corte di Cassazione appare perentoria: D.Lgs 626/94 (oggi D.Lgs 81/2008) e art.2087 c.c. sono leggi che riguardano esclusivamente la sicurezza sul lavoro e da esse è ricavabile, per il datore di lavoro, solo un obbligo di garantire la sicurezza dei lavoratori subordinati; D.Lgs 81/2008 e art.2087 c.c., pertanto, in materia di salute dei lavoratori, riguardano esclusivamente la sfera della « **idoneità** » e non quella della «capacità» di lavoro.

Maurizio Del Nevo

Istituto di Formazione alla Prevenzione, ISFoP Milano

Il datore di lavoro è dunque tenuto, in base a queste due previsioni legislative, ad adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e morale del lavoratore ma non può parimenti essere obbligato in forza a queste stesse fonti legislative ad adottare misure tecnico-organizzative che sopperiscano alla quella quota di «capacità lavorativa» che il lavoratore menomato ha perso; né esistono, d'altronde, per i lavoratori non rientranti nella tutela della legge 68/99 altre fonti giuridiche in tal senso, e necessarie invece ai sensi dell'art.23 della Costituzione.

Trasferendo questi principi alla problematica del lavoratore che reclama l'acquisto di un plantare da parte dell'azienda, le conseguenze appaiono ovvie: art.2087 c.c. e D.Lgs 81/2008 possono obbligare il datore di lavoro solo a garantire la sicurezza e quindi a fornire scarpe antinfortunistiche idonee a garantire l'incolumità dei lavoratori. Il plantare, invece, non rappresenta in alcun modo un dispositivo finalizzato a tutelare il lavoratore dai rischi specifici lavorativi, essendo esclusivamente finalizzato a correggere malformazioni del piede proprie del lavoratore: non è quindi desumibile dall'art.2087 c.c. e e dal D.Lgs 81/2008 una idonea fonte legale, necessaria invece ai sensi dell'art.23 della Costituzione, ad obbligare il datore di lavoro ad acquistare un presidio del genere.

La conclusione è obbligata: imporre l'acquisto del plantare da parte del datore di lavoro comporterebbe una violazione dell'art.23 della Costituzione e quindi spetta al lavoratore l'acquisto di tale presidio. Non va, però, dimenticato l'art.76 comma 2c che, come visto sopra, afferma come i DPI debbano tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore: da questo precetto normativo è invece desumibile un chiaro obbligo per il datore di lavoro di fornire calzature antinfortunistiche, se necessario, anche individualizzate, che eventualmente tengano conto della necessità del lavoratore di indossare tali plantari.