

Il datore di lavoro, il lavoratore, i giudici ed il meteorologo
Tragiche storie vere di fantadiritto

Questa è la storia di un povero datore di lavoro che non sapeva quale attività lavorativa far svolgere ad un proprio dipendente e che, per non sbagliare, si rivolse al Giudice.

Un giorno un lavoratore, il quale era addetto alla guida di autobotti che trasportavano sostanze chimiche pericolose, durante la fase di scarico venne investito dalla fuoriuscita di un acido caustico che determinò gravi ustioni sul suo corpo.

Dopo la lunga assenza necessaria per la guarigione, il dipendente C. rientrò in azienda. Prima di essere riammesso al lavoro, fu sottoposto alla obbligatoria visita di idoneità, all'esito della quale fu giudicato *“idoneo parzialmente”*.

Il lavoratore – sentenziò il medico – non avrebbe più potuto svolgere mansioni che avrebbero comportato *“1- l'utilizzo di indumenti protettivi di classe terza; 2- il contatto con sostanze caustiche od irritanti per la pelle in genere; 3- il riscaldamento dei tessuti cutanei ed un'eccessiva sudorazione, sia per irradiazione solare che per attività fisica intensa”*.

Preso atto di ciò il datore di lavoro, non volendo procedere al licenziamento del dipendente e non potendo adibirlo alle mansioni di autista addetto al carico e scarico di sostanze chimiche pericolose, gli assegnò mansioni esecutive all'interno degli uffici.

Il lavoratore però, tutt'altro che soddisfatto ed affatto grato al datore di lavoro – benché le nuove mansioni fossero oggettivamente meno onerose di quelle precedentemente svolte, e nonostante l'orario di lavoro, l'inquadramento ed il trattamento retributivo fossero rimasti invariati – definendo *“mansioni all'occorrenza, non rispondenti alla sua professionalità”* le nuove attività affidategli, presentò avanti al Tribunale un ricorso col quale ne sosteneva l'illegittimità e la conseguente dannosità per la di lui professionalità, chiedendo la condanna della Società ad un consistente risarcimento dei danni asseritamente subiti e subendi.

A suffragio delle proprie doglianze il lavoratore-ricorrente dichiarava che, a seguito ed a causa dell'infortunio sul lavoro rimaneva *“giorni e giorni in casa con le finestre chiuse”* non avendo *“interesse per la vita che lo circonda”*, rimanendo seduto *“sul divano in silenzio per molte ore senza accorgersi di cosa gli accade intorno”*, non rispondendo *“al campanello di casa ovvero al suono del telefono”*, ed avendo *“episodi di balletto continuo della gamba”*, *“una vi-*

ta completamente falsata”, trovandosi in una situazione di *“sofferenza e desiderio di isolamento”* tali da renderlo *“molto irascibile ed intrattabile”*.

Il ricorrente dichiarava altresì di essere *“nell’arco della giornata soggetto a continui cambiamenti di umore”*, di passare *“nottate agitate”*, di alzarsi *“spesso”* e di *“girare per casa per mancanza d’aria”*. Aggiungeva infine di avere *“carezza d’aria nei locali pubblici”* e di ammalarsi spesso e facilmente, essendo state *“le proprie difese immunitarie compromesse”*, e sentendosi colpevole di portare *“virus e batteri anche all’interno della famiglia”*.

A suffragio di quanto sopra allegava relazioni medico legali che attestavano le suddette patologie fisiche e psichiche.

Sbigottito, oltre che sorpreso da una sì tale iniziativa giudiziaria, il datore di lavoro, non sapendo più come impiegare il proprio dipendente, non volendo cagionare danni alla sua integrità psico-fisica, né tantomeno essere anche solo astrattamente ritenuto responsabile di danni che lo stesso, magari nel compimento di atto estremo, avrebbe potuto cagionare a terzi, si rivolgeva al medesimo Tribunale, depositando in data 22 dicembre 2009 un ricorso d’urgenza con il quale formulava al Giudice le seguenti domande e conclusioni:

“in tesi

- accertare e dichiarare in via sommaria l’inidoneità fisica del C. allo svolgimento delle mansioni cui risulta contrattualmente adibito, così come di mansioni equivalenti;

- accertare e dichiarare in via sommaria il rifiuto da parte del C. dello svolgimento di mansioni diverse ed anche non inferiori;

- dichiarare la risoluzione del contratto di lavoro in corso tra T. e C. per impossibilità sopravvenuta;

in ipotesi

- adottare tutti i provvedimenti cautelari di rito opportuni, indicando le mansioni cui il C. debba essere adibito, nel rispetto del principio di tutela della salute del lavoratore, della professionalità dello stesso, oltre che del principio di libertà di iniziativa economica del datore di lavoro”.

All’udienza di discussione il lavoratore si costituiva in giudizio, chiedendo il rigetto delle domande datoriali e, all’esito della discussione, il Giudice di prima fase respingeva il ricorso presentato dall’impresa, dichiarandolo inammissibile e comunque infondato.

L’Azienda proponeva quindi reclamo.

Il Collegio Giudicante, una volta costituitosi il contraddittorio, anche su istanza della parte reclamante, disponeva consulenza medico legale con i seguenti quesiti:

1) *“accerti il CTU natura entità e durata delle lesioni patite dal ricorrente nell’infortunio di cui è causa, quantificando l’incidenza sull’integrità psicofisica dello stesso sia in termini di temporanea che permanente”*

2) “accerti il CTU previa visita del lavoratore e previa consultazione della documentazione medica agli atti, ivi compresa la certificazione prodotta in data odierna dalla parte reclamata datata 25.2.2011 e proveniente dal medico aziendale, quali siano le condizioni psichiche del predetto lavoratore e stabilisca la loro eventuale incidenza sulla idoneità dello stesso a svolgere le mansioni contrattualmente previste”.

Il Tribunale, preso atto delle argomentazioni e conclusioni delle parti, acquisita la consulenza medico legale, all’esito della discussione ed in scioglimento della assunta riserva in decisione della causa, il dì 11 ottobre 2011 (e quindi a circa due anni di distanza dall’inizio della procedura d’urgenza!), così in Nome del Popolo Italiano statui:

“letti e applicati gli art. 669-bis e segg. c.p.c., in accoglimento del reclamo revoca l’ordinanza del 29.4.2010 emessa dal Tribunale, in composizione monocratica e quale Giudice del Lavoro di primo grado, e, in accoglimento della domanda proposta in via subordinata dalla società datrice nel ricorso ex art. 700 c.p.c.,

1) ordina a T. di adibire C. alle proprie mansioni contrattuali di autista e mulettista previa immediata adozione da parte della stessa società datrice di tutte le misure di prevenzione tecniche e organizzative di seguito elencate:

1-a) nelle giornate con temperatura superiore a 25° il lavoratore deve utilizzare per l’esecuzione della prestazione lavorativa solo gli automezzi e i carrelli elevatori dotati di impianto di aria condizionata;

2-a) nelle giornate con temperatura superiore a 25° il lavoratore deve essere adibito al carico/scarico di autobotti dei soli prodotti che non richiedono l’utilizzo dei DPI di 3° categoria;

3-a) nelle giornate con temperatura superiore a 25°, al lavoratore deve essere assicurato un numero di pause, della durata di circa 5 minuti ogni ora, adeguato alla temperatura, al grado di umidità ed al carico di lavoro;

4-a) nei luoghi di carico/scarico esterni all’azienda devono essere creati, mediante l’installazione di adeguate ombrellature o tettoie fisse, idonei punti d’ombra nei quali il lavoratore possa ripararsi dai raggi solari durante le fasi di presidio del carico/scarico autobotti;

5-a) per quanto concerne le mansioni di scarico, nelle giornate estive, quand’anche la temperatura non sia superiore a 25°, in assenza di idonei punti d’ombra nei luoghi di scarico, il lavoratore deve essere adibito allo scarico di autobotti dei soli prodotti che non richiedono l’utilizzo dei DPI di 3° categoria;

2) compensa integralmente fra le parti le spese di lite del procedimento ex art. 700 c.p.c., e della presente fase di reclamo;

3) pone definitivamente a carico di entrambe le parti, in solido tra loro, le spese delle CTU effettuate, già liquidate con separato decreto”.

Lo sconcerto fu totale!

Ed infatti come avrebbe potuto l’imprenditore imporre ai propri clienti

di allestire nei piazzali “*tettoie ed ombrellature*” al fine di consentire al lavoratore C. di ripararsi dal sole?

E come avrebbe potuto il datore di lavoro garantire al dipendente un non meglio specificato adeguato “*carico di lavoro*” garantendogli altresì “*un riposo di 5 minuti ogni ora*”, laddove il lavoratore avrebbe dovuto prestare la propria attività lavorativa prevalentemente al di fuori dei locali aziendali spostandosi su strade urbane, extraurbane ed autostrade?

Ed ancora.

Come avrebbe potuto il datore di lavoro utilizzare il lavoratore quando, per qualsiasi motivo e contingenza, le uniche sostanze da trasportare fossero state solo e soltanto quelle sostanze chimiche pericolose – e sono l’assoluta maggior parte – che impongono l’utilizzo della tuta DPI di terza categoria vietata dal medico al lavoratore C.?

Ma soprattutto.

Come avrebbe potuto il povero datore di lavoro sapere se nell’arco dell’intera giornata lavorativa la temperatura si sarebbe spinta oltre i 25°; e come avrebbe potuto lo stesso sapere se i 25° sarebbero stati superati nelle diverse località ove l’autista avrebbe dovuto recarsi?

Come l’imprenditore avrebbe potuto stabilire il programma settimanale di consegne, rispettando il *dictum* dei giudici di tener conto del non meglio specificato “*grado di umidità*”?

Forse rivolgendosi ad un meteorologo?

La domanda sorge spontanea: come può essere stato possibile che un sì tale provvedimento sia stato emesso, laddove l’art. 41 della nostra Carta costituzionale dispone che “*L’iniziativa economica privata è libera*”, e la Suprema Corte, *ex plurimis*, ha statuito che “*In relazione al licenziamento motivato da inidoneità fisica sopravvenuta ed all’onere datoriale di assegnare al prestatore mansioni equivalenti compatibili con le mutate condizioni fisiche, non è configurabile un obbligo dell’imprenditore di adottare nuove tecnologie, non in dotazione dell’azienda, in grado di eliminare gravosi sforzi fisici nell’esecuzione della prestazione; infatti, anche con riguardo ad interessi costituzionalmente rilevanti (diritto al lavoro, alla salute), la tutela di singoli lavoratori non può spingersi fino a determinate scelte organizzative preordinate al perseguimento di finalità assistenziali, eventualmente incidenti sulla posizione di altri dipendenti ed imposte all’impresa senza il supporto di una disposizione di legge, ai sensi dell’art. 23 Cost., come avviene, invece, con la tutela apprestata dalla l. n. 482 del 1968*”. (Cass., 5 agosto 2000, n. 10339)?

Ma se questa è l’italica giustizia, insuperabile per qualità e celerità (*sic!*), è forse vero che l’Italia, che in passato è stata la culla del diritto, ne è diventata la tomba: ai posteri l’ardua – ci si augura migliore – sentenza!