

Sommario:



+ **L'editoriale.**

(di M. Battaglia)

+ **Mondo Unep: Le ragioni di un impegno.**

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. **Illegittimo il licenziamento del lavoratore invalido non preceduto dall'accertamento della Commissione medica.**
2. **No al risarcimento dei danni per sovraccarico di lavoro.**

Fra di noi

Oggi parliamo di:

3. **Stress lavoro-correlato: la legge obbliga il datore a tutelare il benessere dei propri lavoratori.**

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



*Per il 2014 ci confermiamo la prima forza del Ministero della Giustizia.
(Della serie...lavorare seriamente...paga! Sempre.)*

Sarà anche lapalissiano ribadirlo, ma la crisi economica e finanziaria che dal 2008 sta massacrando il tessuto sociale della nostra società, ha anche prodotto effetti devastanti (com'era facilmente prevedibile) nel mondo del lavoro in generale, compreso quello che riguarda la vasta area dell'impiego pubblico.

*La disoccupazione nel Paese è salita ad oltre il 13%; mentre ha superato proprio in questi giorni il **picco del 40%** la disoccupazione giovanile, con tendenza ad ulteriore aumento.*

Certo è che le lavoratrici ed i lavoratori non hanno mai passato un periodo così difficile da venti-venticinque anni a questa parte.

A volerci soffermare “solo” al mondo del pubblico impiego non possiamo non rilevare come, in tutti i provvedimenti legislativi adottati dai governanti di turno, il lavoratore pubblico sia stato trattato in maniera stupidamente punitiva, come se la causa principale dei mali della nostra economia dipendesse esclusivamente da lui, e non dall'inadeguatezza di un ciarpame politico senza pudore, che per troppi anni, per incapacità e non solo (...), si è bevuto interi bilanci dello Stato!

Il “dagli all'untore” (che poi sarebbe il povero impiegato...) è stato poi spesso corroborato da una campagna mediatica, per mezzo della quale carta stampata e televisioni hanno sostenuto certi attacchi denigratori senza peraltro entrare nello specifico delle situazioni reali.

Solo in rarissimi casi, infatti, nel parlare di pubblico impiego, si è fatta la corretta distinzione fra i semplici impiegati di questo o quel ministero, o ente pubblico, e altre figure professionali i cui redditi distavano e distano ancora anni luce da quelli della “massa”.

I c.d. “alti papaveri” della burocrazia italiana, gli alti ufficiali delle forze armate, i c.d. “baroni” delle università e del mondo sanitario, gli alti dirigenti della PA e delle società partecipate, etc., hanno tutti, ma proprio tutti, stipendi colossali rispetto a quelli, ad esempio (tanto per restare a casa nostra...), di un dipendente delle tre aree della Giustizia!

Però, per un perverso e contorto ragionamento deduttivo quegli stipendi da nababbo vanno a fare media con quelli del classico impiegato di una pubblica amministrazione, alzando assurdamente la media stipendiale di quest'ultimo (almeno per come la raccontano i mezzi d'informazione).

Ed ecco allora che, in chi non ha tempo né voglia di documentarsi, scatta la convinzione che tutti i pubblici dipendenti costano troppo allo Stato. E in conseguenza di tale errato convincimento, per rimediare alla spaventosa crisi che stiamo attraversando, sempre più frequentemente c'è chi dice che “bisogna ridurre gli stipendi degli statali” o “bisogna licenziare gli statali”!

Quindi, in un momento così difficile, e a fronte delle difficoltà oggettive che il Paese sta attraversando, non possiamo che augurarci che finalmente si concretizzino le promesse fatte dall'attuale classe dirigente del Paese in materia di riforma della PA che metta il tartassato lavoratore pubblico al centro di un progetto di trasformazione coraggioso e dinamico, che gli consenta anche di riemergere da una ineluttabile crisi di identità in cui è precipitato negli ultimi anni.

Ovviamente la cosa riguarderà anche l'amministrazione della giustizia che, fra le tante, è forse stata quella più maltrattata in termini di tagli lineari di piante organiche e di risorse materiali!

*In conseguenza delle sbagliate decisioni che sono state prese al riguardo, **Confsal-Unsa** ha dovuto letteralmente fare i salti mortali per cercare, di volta in volta, di limitare i danni provocati dalle presunte riforme “epocali”, propagandate come l'effettivo punto di svolta per una Giustizia più efficiente e al servizio dei cittadini.*

A fronte della assurdità di certe scelte, abbiamo sempre cercato di mediare soluzioni, di adoperarci per raggiungere accordi che all'inizio delle trattative sembravano difficilissimi, se non impossibili.

Ma queste nostre scelte, non sono piaciute a tutti.

Soprattutto non sono piaciute agli specialisti del “NO” pregiudiziale. Non sono piaciute ai fautori di forme di lotta che avrebbero ulteriormente decurtato gli stipendi di migliaia e migliaia di lavoratrici e lavoratori della Giustizia.

Perché, allora, abbiamo comunque scelto di andare avanti per la nostra strada?

Il motivo è assai semplice: abbiamo sempre avuto il polso della situazione. Tramite i nostri dirigenti territoriali abbiamo sempre saputo che la stragrande maggioranza dei lavoratori della Giustizia condivideva le nostre scelte!

Propaganda? Niente affatto!

La nostra storia e il nostro presente ci vedono combattere nel quotidiano al fianco dei lavoratori, con un grande senso di responsabilità. Cosa spesso non condivisa con altri (come detto sopra...) ma sicuramente apprezzata dai lavoratori, sia in pubblico che in privato.

Ed è con grande orgoglio che possiamo finalmente affermare che la conferma dell'apprezzamento del lavoro da noi svolto ci viene, oggi, dalla notizia ufficiale che la nostra O.S. risulta nuovamente al primo posto, anche come dato associativo, fra tutti i dipendenti amministrativi del Ministero della Giustizia.

Un risultato così bello non è frutto della casualità, ma dell'impegno che mettiamo quotidianamente nel nostro lavoro, senza demagogia e facili populismi d'accatto (...).

Il nostro pensiero riconoscente va, oggi, proprio alle migliaia di lavoratrici e di lavoratori, che, con la loro adesione alla nostra O.S., hanno permesso ancora una volta il primato (simbolico, ma sempre importantissimo...) di Confsal-Unsa fra tutti i dipendenti del Ministero della Giustizia.

Grazie!

[Torna all'indice](#)

**Mondo Unep.
Proprio perché siamo credibili...**

Di seguito potrete leggere una breve nota del collega Carmine Tarquini, da poco entrato a far parte della grande famiglia dell'Unsa. Per gli addetti ai lavori, quello di Carmine è un nome che non ha bisogno di presentazioni. In questo breve scritto egli esprime i motivi che lo hanno spinto ad unirsi a noi per continuare a fare quello che la sua storia ci racconta: l'impegno costante e quotidiano per il futuro degli Ufficiali Giudiziari e dell'intero movimento Unep.

“Il Consiglio dei ministri ha assicurato la predisposizione di un disegno di riforma della giustizia e, perciò, del processo civile.

Il documento di economia e finanza approvato il giorno 8 aprile 2014 prevede, infatti, entro giugno 2014, il completamento della riforma della giustizia civile per rilanciarne l'efficienza e dare maggiori garanzie di tutela ai diritti dei cittadini e delle imprese, attraverso un percorso di revisione che veda la partecipazione di tutti i protagonisti del processo.

Nell'ambito dell'azione riformatrice, quale preconditione per il buon funzionamento del sistema economico e per la ripresa degli investimenti produttivi, il Governo si propone di perseguire l'obiettivo di migliorare l'efficienza del processo civile, con la riduzione dell'arretrato, il riordino delle garanzie mobiliari e l'accelerazione del processo di esecuzione forzata.

Questi interventi intercettano le competenze e l'agire dell'ufficiale giudiziario e reclamano impegno e partecipazione al processo di trasformazione in atto.

L'UNSA si batte da tempo per un cambio di marcia sul sistema giustizia, invocando la semplificazione delle procedure, una effettiva riduzione e chiarezza delle norme applicabili, una coerente politica sugli organici che valorizzi le professionalità interne investendo realmente sulla formazione e l'innovazione tecnologica.

Il Segretario generale, Massimo Battaglia, da sempre attento al contributo dei diretti interessati, ha saputo aggregare sensibilità ed

intelligenze per fare le giuste proposte nell'interesse generale dei lavoratori.

Possiamo vincere la sfida dimostrando **passione** per la funzione svolta e **competenza** per la qualità delle risposte che sapremo apprestare.

E' questo l'impegno cui siamo chiamati.

Siamo convinti che l'ufficiale giudiziario in questo quadro di auspiccate riforme possa giocare un ruolo fondamentale e noi vogliamo esserci".



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione. Sentenza n. 8450 del 10 aprile 2014.

Illegittimo il licenziamento del lavoratore invalido non preceduto dall'accertamento della Commissione medica.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 8450 del 10 aprile 2014, ha ricordato che "il licenziamento dell'invalido assunto in base alla normativa sul collocamento obbligatorio segue la generale disciplina normativa e contrattuale sol quando è motivato dalla comuni ipotesi di giusta causa e giustificato motivo, mentre, quando è determinato

dall'aggravamento dell'infermità che ha dato luogo al collocamento obbligatorio, è legittimo solo in presenza delle condizioni previste dalla L. n. 482 del 1968, art. 10 ossia la perdita totale della capacità lavorativa o la situazione di pericolo per la salute e l'incolumità degli altri lavoratori o per la sicurezza degli impianti, accertati dall'apposita commissione medica".

Tale principio di specialità - hanno precisato i giudici di legittimità - va ribadito anche in relazione alla nuova normativa, con riguardo alle condizioni e modalità ivi previste.

"La verifica di tali condizioni, poi, è categoricamente riservata alla competenza della apposita commissione, che valuta le condizioni stesse in funzione della maggior tutela riservata ai disabili (per i quali ai fini della risoluzione del rapporto è necessaria la definitiva impossibilità di reinserimento all'interno dell'azienda anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro)".

Nel caso preso in esame dai giudici di Piazza Cavour, la Corte di Appello, riformando la pronuncia di primo grado, aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato da una Società nei confronti di un lavoratore invalido, condannando la società a reintegrarlo nel posto di lavoro ed a risarcirgli il danno subito.

La Corte territoriale aveva riformato la sentenza del primo giudice per non aver considerato che il lavoratore era stato assunto come soggetto invalido avviato al lavoro tramite le apposite liste di collocamento dei disabili e che, per tale qualità, il recesso poteva ritenersi legittimo solo in presenza delle condizioni previste dall'art. 10 della L. n. 68 del 1999.

La Società nel ricorso in Cassazione, obietta che, su iniziativa del lavoratore, la Commissione medica non l'aveva dichiarato completamente inabile al lavoro, bensì abile con la limitazione di evitare la "prolungata stazione eretta".

Poiché però nell'organizzazione aziendale non vi erano posizioni lavorative compatibili con tale limitazione era stato necessario licenziare il lavoratore.

Il motivo - si legge nella sentenza - è infondato per le ragioni correttamente richiamate dalla Corte territoriale poiché nella specie

"è pacifico che il licenziamento del lavoratore non è stato preceduto da un accertamento effettuato dalla Commissione di cui alla L. n. 104 del 1992, art. 4, integrata a norma dell'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'art. 1, co 4, della L. n. 68 del 1999, che abbia valutato, sentito anche l'organismo di cui al D.Lgs. n. 469 del 1997, art. 6, co.

3, come modificato dall'art. 6 della L. n. 68 del 1999, la definitiva impossibilità di reinserire il lavoratore all'interno dell'azienda, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro."

La pronuncia della Corte territoriale, dunque, ha fatto corretta applicazione delle norme di diritto cui è sussumibile la fattispecie concreta.

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza n. 8804 del 15 aprile 2014.

No al risarcimento dei danni per sovraccarico di lavoro.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 8804 del 15 aprile 2014, ha ricordato che "Al fine dell'accertamento della responsabilità, di natura contrattuale, del datore di lavoro di cui all'art. 2087 cod. civ., incombe sul lavoratore che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro elemento, mentre grava sul datore di lavoro - una volta che il lavoratore abbia provato le predette circostanze - l'onere di provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno, ovvero di aver adottato tutte le cautele necessarie per impedire il verificarsi del danno medesimo".

Nel caso preso in esame dalla Suprema Corte, un dipendente della Regione esponeva di aver subito un infarto al miocardio imputabile

ex art. 2087 c.c. al datore di lavoro per il sovraccarico di lavoro, le vessazioni di un superiore gerarchico configuranti "mobbing" e la sottoposizione a procedimenti penali - successivamente archiviati - collegati all'attività lavorativa.

Rientrato al lavoro dopo l'assenza per malattia - affermava il dipendente - non era stato sottoposto a visite di controllo da parte della Regione e, accertata un'invalidità del 50% all'esito di due visite mediche presso la USL da lui richieste, gli veniva proposto il collocamento in mansioni inferiori che non aveva accettato, sino a quando veniva dispensato dal servizio e illegittimamente collocato a riposo anzitempo per inabilità fisica. Chiedeva su tali basi la condanna della Regione al risarcimento dei danni sotto il profilo del danno biologico, da lucro cessante, "da mobbing", morale e alla vita di relazione. La domanda, all'esito di prova testimoniale e c.t.u. medico-legale, veniva respinta dal Tribunale, la cui pronuncia veniva confermata dalla Corte d'Appello.

La Corte di merito - affermano i giudici di Piazza Cavour - ha correttamente argomentato che "quello che rileva ai fini della valutazione di responsabilità datoriale nella determinazione dei danni di cui si chiede il ristoro in causa non attiene all'assolvimento degli adempimenti imposti dal D.Lgs 626 a titolo generale e preventivo, ma al concreto rispetto degli obblighi di tutela e prevenzione posti a suo carico nei confronti del singolo lavoratore.

Ciò vale tanto più quando, come nel caso in esame, non erano state realizzate modificazioni del processo produttivo che imponessero una revisione del documento di valutazione dei rischi e la patologia che ha determinato l'assenza del dipendente è di natura multifattoriale e quindi non automaticamente ricollegabile a specifiche caratteristiche intrinseche di pericolosità dell'attività svolta. A fronte poi dell'assenza nel D.lgs. 626 del 1994 all'epoca vigente di una definizione del concetto di "salute", non risulta possibile imporre al datore di lavoro, in assenza di evidenze epidemiologiche, di segnalazioni o indicazioni da parte dei lavoratori interessati, la specifica analisi nel documento di valutazione dei rischi delle possibili cause dello stress lavoro-correlato".

Inoltre la Corte d'Appello - si legge nella sentenza - al fine di concludere che l'amministrazione aveva tenuto una condotta

conforme al dovere di protezione del dipendente ha valorizzato la circostanza che i nuovi compiti furono ancora rimodulati dopo la visita della Commissione medica ed in considerazione di quanto da essa accertato, con la revoca degli incarichi di responsabilità.

Richiamando quanto già affermato in precedenti pronunce, la Suprema Corte ha poi ribadito che "la responsabilità del datore di lavoro per la violazione dell'obbligo posto dall'art. 2087 cod. civ. non ricorre per la sola insorgenza della malattia del lavoratore durante il rapporto di lavoro, richiedendosi che l'evento sia ricollegabile a un comportamento colposo dell'imprenditore che, per negligenza, abbia determinato uno stato di cose produttivo dell'infermità".

[Torna all'indice](#)

Fra di noi

Oggi parliamo di:

Stress lavoro-correlato: la legge obbliga il datore a tutelare il benessere dei propri lavoratori.

Il concetto di **stress lavoro-correlato** è un'acquisizione abbastanza recente per il nostro Legislatore.

Sebbene, infatti, la Giustizia del Lavoro abbia cominciato ad occuparsene già dai primi anni 2000, è però solo del 2008 la norma (contenuta nell'art. 28 del D.lgs. 81/2008), che impone al datore di lavoro l'obbligo della valutazione dei **rischi** riguardanti la salute e sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli **collegati allo stress da lavoro**. A questa condizione, che è definita dalla corrente Giurisprudenza italiana come "*danno esistenziale costituito dalla somma di impedimenti subiti in relazione al libero svolgimento delle attività che contribuiscono alla realizzazione individuale*", afferisce una congerie di fattispecie giuridiche diverse aventi rilevanza sia civile che penale.

Ad esempio, danno luogo a risarcibilità del danno da stress lavoro-correlato le condotte di molestie sessuali e *stalking*, ma anche: le ipotesi di licenziamento illegittimo e senza giusta causa, la violazione da parte del datore di lavoro delle regole di correttezza e buona fede, la violazione del diritto del dipendente ad ottenere il trasferimento e, su tutte, la categoria residuale (ma non ancora normativizzata) del c.d. **mobbing**.

Rimane tuttavia il problema del difficile riconoscimento di quella che è una vera e propria patologia ma che, diversamente da un danno fisico, può non produrre segni evidenti e inequivocabili.

Il Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 (sopra richiamato), ha definito che, allo scopo di proteggere i lavoratori da situazioni di esposizione a stress lavoro-correlato, a partire dal 31 dicembre 2010 il Datore di Lavoro è tenuto ad avviare una valutazione di tale rischio all'interno della propria azienda.

In particolare, l'Art. 28 del Decreto così riporta: «... **la valutazione... deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004...».**

Di fatto sono ancora poche le aziende che stanno regolarizzando la loro posizione e non appare così chiaro neanche quale sia la figura che debba occuparsi di tale valutazione.

L'obiettivo dell'accordo è quello di approfondire la conoscenza dello stress da lavoro, prima causa di assenteismo, evidenziandone i sintomi che possono fungere da campanello d'allarme rispetto all'instaurarsi di un problema, allo scopo di prevenirlo o di gestirlo al meglio. La legge pertanto obbliga il Datore di Lavoro a tutelare il benessere dei propri lavoratori, distinguendo i fattori oggettivi e soggettivi che possono essere alla base della condizione di stress e che possono influenzare negativamente la qualità della prestazione e la produttività dei lavoratori e dell'azienda stessa.

In generale, esiste uno **stress "buono"**, ossia necessario per affrontare con la giusta energia gli impegni quotidiani, e uno **stress negativo**, (distress), in grado di scatenare, soprattutto nel lungo periodo e se trascurato, conseguenze psico-fisiche anche gravi. Quest'ultimo, infatti, può ripercuotersi negativamente sul rendimento lavorativo, sulla qualità dei rapporti tra colleghi, sulla soddisfazione personale rispetto alla propria produttività, con conseguenze e costi per il lavoratore, per l'azienda e per la sanità in generale.

Numerose sono le ricerche che si sono occupate di studiare il fenomeno (tra cui quella di *Cox T., Griffiths A., E. Rial Gonzales, 2000*) e che hanno evidenziato come **lo stress da lavoro sia correlato con l'insorgenza di diverse patologie: disturbi fisici** (lombalgia, cefalea, insonnia, cardiopatia, disturbi intestinali e gastrici, etc.); **disturbi psichici** (depressione, ansia, calo della concentrazione, ridotte capacità decisionali, etc.); **incremento di comportamenti scorretti per la salute** (maggior consumo di tabacco, alcool etc.)

La valutazione dello stress in ambito lavorativo deve essere effettuata secondo le indicazioni incluse nel modello previsto dalle direttive europee. Questa è generalmente condotta dal datore di lavoro, da un consulente esterno che già si occupa dell'azienda o dal commercialista. Purtroppo, nella gran parte delle aziende made in Italy, sembra ancora mancare una vera e propria cultura del benessere che, al contrario, appare indispensabile per creare un ambiente lavorativo ottimale, in grado di favorire la produttività. Un datore che riconosca tale importanza e che si faccia attivamente carico della qualità della condizione lavorativa dei suoi dipendenti, potrebbe essere già di per sé terapeutico.

In conclusione, esiste una Legge che ancora pochi conoscono, esistono gli strumenti da applicare, non esiste al contrario una figura professionale specifica deputata a questa valutazione, che potrebbe invece essere utilmente rivestita dallo Psicologo del lavoro, il quale sarebbe in grado di esercitare le proprie competenze in modo sicuramente più mirato e preparato rispetto ad altre figure professionali.

[Torna all'indice](#)
