



Sommario:



L'editoriale.

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza: (di Red.)

1. Morte da superlavoro: per il risarcimento va provato il nesso causale.
2. Il datore di lavoro è responsabile della morte del dipendente per infarto da superlavoro.

Fra di noi

Oggi parliamo di:

Stress lavoro - correlato. Lavorare a contatto con un superiore troppo controllante.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia

Convegno di Confsal-Unsa. Grazie, grazie, grazie...!



A poche ore dalla chiusura del convegno **“Riprendiamoci il futuro: le proposte della Confsal-Unsa per una nuova p.a.”**, tenutosi dal 12 al 14 maggio u.s., si fa un po' fatica a tenere, giustamente,

sotto controllo la soddisfazione che ne è derivata, oserei dire *“la gioia”* che ha pervaso l'animo e il cuore di tutti i partecipanti!

Eh si, cari amici!

Anche se il lavoro è stato piuttosto faticoso, devo dire che, in termini di partecipazione e qualità degli interventi, il *“ritorno”* ai tanti sforzi organizzativi degli amici e colleghi della Segreteria Generale, è stato addirittura più gratificante, al di là di ogni nostra più rosea previsione!

Ma, lasciatemelo dire, la cosa più bella è stata poter verificare sul campo la **presenza, la partecipazione attiva e la voglia di esserci** di tantissimi nuovi dirigenti sindacali, **rappresentati soprattutto da giovani donne**, molte delle quali entrate nella nostra Federazione Confsal-Unsa da relativamente poco tempo.

Nel corso dei lavori abbiamo avuto l'opportunità di dialogare e confrontarci come sempre in modo totalmente scevro da pregiudizi partitici, slegati da idee di appartenenza politica che, credo, intimamente ciascuno di noi nel privato ha sicuramente, ma che quando si fa sindacato, come del resto è nostro costume, si lasciano a casa.

Nel corso dei lavori è emerso che, ovviamente, le numerose questioni da affrontare per **costruire una nuova Pubblica Amministrazione** saranno a dir poco impegnative, ma sul futuro della

P.A. e dei suoi operatori la Confsal-Unsa e i suoi responsabili sindacali sono pronti in tal senso a sfidare il Governo.

Ci confortano, al riguardo, alcuni non trascurabili fattori.

- *Se in molte amministrazioni del comparto ministeri **Confsal-Unsa**, quando non al primo posto, è, alla peggio, la seconda o terza forza sindacale avrà un suo chiaro significato! Non credete?*
- *Se circa centosettanta delegati, provenienti da ogni parte d'Italia, hanno affrontato un viaggio molto lungo e faticoso per venire a "misurarsi" con altri colleghi dalle più disparate provenienze e amministrazioni, vorrà pur dire qualcosa..., o no?*
- *Se poco meno della metà di tutti i delegati è rappresentata da gentili colleghe, senza che mai ci abbia soltanto sfiorato l'idea di dover ricorrere ai giochetti, poco simpatici, delle c.d. "quote rosa", non significherà, per caso, che Confsal-Unsa è davvero aperta, senza infingimento alcuno, esclusivamente alle capacità delle singole persone più che al genere di appartenenza?*
- *Se, dopo la mia relazione introduttiva dei lavori, si sono iscritte al dibattito, per il loro intervento, circa venticinque o trenta persone, non vorrà per caso dimostrare che da noi la partecipazione, appassionata e competente, si basa effettivamente su un reale confronto democratico e non su conclusioni preconfezionate?*

Credo che la risposta sia ovvia, lapalissiana.

*Nel merito, nel corso dei lavori, al convegno si è discusso molto delle linee programmatiche che abbiamo voluto trasmettere al Governo; linee programmatiche che dimostrano, a mio sommo parere, la nostra capacità di **essere un sindacato che sa fare proposte, che sa vedere ben al di là del proprio ombelico.***

E tanto più è vera questa mia affermazione quanto più è piacevolmente sorprendente constatare che le “nostre” idee per una PA migliore sono pressoché sovrapponibili, in alcuni dei punti, a quelle del progetto di riforma della PA illustrato dal Governo.

Coincidenza? Oppure disponibilità del Governo ad ascoltare ed eventualmente mettere in atto anche le proposte **concrete** dei rappresentanti dei lavoratori?

Al riguardo non ho risposte certe.

Ma su una cosa bisogna essere estremamente chiari: la convinzione di **Confsal-Unsa** è che al centro del progetto riformatore debba essere messo il lavoratore dipendente. Per far cambiare passo alla poderosa ed elefantiaca macchina della PA bisogna perseguire con convinzione tutte le necessità del lavoratore, che sono di natura economica, di formazione, di crescita professionale e di tipo strumentale.

Così com'è oggi, purtroppo, la P.A. si appalesa come un “mostro” ancora troppo sclerotizzato, soprattutto a causa di una gestione fallimentare da parte di una certa classe politica che s'è mostrata totalmente inadeguata.

Ma, grazie al bellissimo confronto che si è sviluppato nel corso del convegno citato in premessa, è chiaramente emersa la possibilità che migliorare l'efficienza della PA, **contemperando le esigenze dello Stato quale datore di lavoro con quelle di tantissimi onesti lavoratori dipendenti**, è cosa fattibile che crediamo si debba realizzare al più presto.

Delle nostre linee programmatiche, già inviate al **Presidente del Consiglio** e alla **ministra Madia**, per necessità di sintesi ve ne indicherò solo alcune, che mi sembrano le più “sensibili” per ciascun lavoratore:

- **Ripresa delle relazioni sindacali e rinnovo dei contratti nazionali del pubblico impiego;**

- *Revisione dei comparti ed aree, e sistema delle relazioni sindacali;*
- *Il contratto nazionale;*
- *Specificità contrattuali [per quanto attiene la specificità del nuovo comparto Stato];*
- *Parte economica del contratto;*
- *Le progressioni di carriera ed economiche.*
- *La previdenza complementare [quale meccanismo idoneo a fornire una pensione integrativa che sia più decorosa per tutti i dipendenti].*

Se il Governo, e la politica in generale, si metteranno seriamente a lavorare su questi punti, **Confsal-Unsa non farà certamente mancare il suo contributo**, con l'auspicio che la stessa cosa vorranno fare le altre parti sociali che, si spera, una volta tanto vorranno far cadere qualsivoglia pregiudizio di carattere ideologico.

Sempre e soltanto, ovviamente, nell'interesse di tutti i pubblici dipendenti.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 9200 del 23 Aprile 2014.

Morte da superlavoro: per il risarcimento va provato il nesso causale.

E' onere del danneggiato o, come nel caso di specie, dei suoi eredi, dimostrare la sussistenza di **nesso causale** tra patologia incorsa (infarto cardiaco che ha determinato la morte del dipendente di una nota casa automobilistica italiana) e l'attività lavorativa.

Secondo gli eredi il decesso sarebbe stato determinato dallo stress derivante dal rilevante carico di lavoro cui il familiare era periodicamente sottoposto.

Per il giudice del merito, gli eredi non avrebbero però soddisfatto l'**onere della prova**, oltre al fatto che lo stress da lavoro lamentato sarebbe stato circoscritto ad un lasso temporale di pochi mesi, inidoneo a far sorgere quella determinata patologia.

Lasso temporale comunque molto distante rispetto al momento specifico in cui si è verificato l'evento della morte. Avverso tale sentenza

ricorrono in Cassazione gli eredi lamentando violazione di legge e vizio di motivazione.

Tra il **periodo di presunto superlavoro** e l'infarto cardiaco sarebbero decorsi più di due anni; tale circostanza è stata accertata in corso di causa, mentre resta il fatto che i ricorrenti, anche a mezzo di testimoni, non sono riusciti a fornire **prova incontrovertibile** del nesso causale tra condotta mantenuta ed evento dannoso.

Secondo la Cassazione, inoltre, i ricorrenti avrebbero formulato nuovamente quesiti attinenti al merito, incorrendo in **indebita duplicazione degli stessi**, senza tener conto che il giudice di legittimità può pronunciarsi soltanto su vizi specifici (violazione di legge, carenza o irragionevolezza della motivazione) i quali non devono derivare soltanto dalla denominazione formale degli stessi, ma anche e soprattutto dal contenuto del ricorso.

Esso viene dunque rigettato.

[Torna all'indice](#)

Cassazione Civile, Sezione Lavoro. Sentenza n. 9945 del 08.05.2014.

Il datore di lavoro è responsabile della morte del dipendente per infarto da superlavoro.

Con la sentenza n. 9945 del 08/05/2014, la sezione Lavoro della Corte di Cassazione ha riconosciuto la **responsabilità del datore di lavoro e il diritto degli eredi al risarcimento dei danni patrimoniali e morali**, Nel caso in cui un dipendente sia morto per infarto da superlavoro.

Ai sensi dell'art. 2087 codice civile, ricorda la Corte, il datore di lavoro è **tenuto a garantire l'integrità fisica dei propri dipendenti**, senza che possa assumere particolare rilievo e denotare una colpa del lavoratore

la specifica condotta del dipendente in ossequio ai canoni dell'art. 2104 codice civile (diligenza del prestatore di lavoro).

In particolare, anche in assenza di doglianze dei dipendenti, il datore di lavoro resta **responsabile del modello organizzativo e della distribuzione del lavoro** e, pertanto, non può addurre di "ignorare le particolari condizioni di lavoro in cui le mansioni affidate ai lavoratori vengano in concreto svolte".

La conoscenza delle modalità attraverso le quali ciascun dipendente svolge il proprio lavoro, ad avviso della Cassazione, deve presumersi salvo prova contraria in capo all'azienda "in quanto espressione ed attuazione concreta dell'assetto organizzativo adottato dall'imprenditore con le proprie direttive e disposizioni interne".

Inefficace si è quindi rivelata la difesa dell'azienda resistente la quale, a fronte dello "straordinario aggravio fisico" e dei "ritmi insostenibili", negava la propria responsabilità e incolpava lo zelo eccessivo del dipendente, la "attitudine a sostenere e a lavorare con grande impegno" e il "suo coinvolgimento intellettuale ed emotivo nella realizzazione degli obiettivi".

Nel caso di specie, infatti, è stato accertato come il dipendente stesso "per evadere il proprio lavoro, era costretto, ancorché non per sollecitazione diretta, a conformare i propri ritmi di lavoro all'esigenza di realizzare lo smaltimento nei tempi richiesti dalla natura e molteplicità degli incarichi affidatigli", cosicché l'infarto che lo ha colpito "era correlabile, in via concausale, con indice di probabilità di alto grado, alle trascorse vicende lavorative".

[Torna all'indice](#)

Fra di noi

Oggi parliamo di:

Stress lavoro - correlato. Lavorare a contatto con un superiore troppo controllante.

Da quanto emerge da una ricerca dell'università australiana che è stata pubblicata su *Plos One*, a generare stress nei lavoratori e a farli ammalare non sarebbe tanto la quantità dei carichi di lavoro, ma il fatto di dover eseguire mansioni essendo sottoposti ad un eccessivo controllo da parte dei superiori.

Ossia, dover portare avanti una gran quantità di compiti sui quali si è privati della possibilità di esercitare un controllo.

Dallo studio emerge dunque quanto sia dannoso (tanto da poter determinare seri danni alla salute) lavorare a stretto contatto con un superiore pressante, troppo esigente ed eccessivamente controllante.

A conferma di ciò, un altro studio australiano capitanato dallo psichiatra Sam Harvey dell'Università del New South Wales, che si occupa di pazienti affetti da depressione, è stato condotto su circa 7000 soggetti di mezza età in stato di buona salute.

La ricerca ha evidenziato che coloro che lavoravano in uffici caratterizzati da elevati livelli di stress usufruivano di almeno due settimane o più di congedo per malattia all'anno per gestire sintomi come la mancanza di respiro, dolori al torace, nausea e insonnia.

Un assenteismo che secondo lo psichiatra avrebbe potuto essere facilmente evitato se il luogo di lavoro fosse stato meno stressante e più sano.

Sarebbe riduttivo, ovviamente, concludere che chi lavora troppo rischia di ammalarsi o cadere in depressione.

Ma da quello che emerge da questi studi ci sarebbero prove significative per affermare che una combinazione di marcate pressioni dall'alto e di basso controllo sul proprio lavoro possa favorire lo sviluppo di una malattia cardiovascolare e di sintomi psichici legati all'ansia e alla depressione.

E' dunque fondamentale, da parte del lavoratore, avere la sensazione di poter esercitare un controllo sul proprio lavoro, giorno per giorno.

A un livello più ampio, risulta cruciale la sensazione di controllo che si può avere sull'organizzazione globale, sulla possibilità di evidenziare problemi e proporre possibili soluzioni.

Come in ogni lavoro che si rispetti, è proprio la parte più creativa a risultare maggiormente gratificante e motivante rispetto a quella meramente esecutiva ed è per questo che risulta importante che ad ogni lavoratore venga consentito un relativo margine di gestione creativa del proprio operato, svincolata dal controllo esterno.

Per il bene del lavoratore e dell'azienda stessa.

[Torna all'indice](#)