

Sommario:



L'editoriale.

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. Infortunati sul lavoro e malattie professionali: Cassazione, domanda di revisione per aggravamento e domanda di revisione per errore hanno presupposti diversi.
2. Legittimo il licenziamento dell'autista di mezzi pesanti che non prova il pieno recupero dall'uso di stupefacenti.
3. Onere della prova nel giudizio di risarcimento danni da mobbing.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Riforma della Giustizia. Forse ci siamo...

E' finalmente giunto al termine il lungo intervallo che la politica si era ovviamente concesso per prendere parte attiva (e rumorosa) alla campagna elettorale per le elezioni europee e amministrative, svoltesi lo scorso 25 maggio.

Ora, alla fine dell'orgia mediatica conseguente all'esito delle elezioni medesime, tutti i politici si apprestano, finalmente, a riprendere le normali attività, che sono assolutamente necessarie per cercare di "uscire dalla palude" in cui il Paese è invischiato da troppo tempo.

Sappiamo bene che in meno di tre mesi di tempo l'attuale governo non poteva che abbozzare delle ipotesi di riforma della PA in generale e, cosa che ci preme ovviamente tantissimo, della Giustizia in particolare.

Ma ora bisogna recuperare il tempo perduto, e mettersi a lavorare con serietà.

Come atti propedeutici e necessari al funzionamento dell'intero sistema-giustizia, tuttavia, dovranno essere compiuti una serie di cambi al vertice del Dicastero di Via Arenula.

Ad esempio, dovranno essere sostituiti i Capi Dipartimento, nonché i responsabili delle varie ramificazioni di ciascuno di essi (OG, DAP, GM, etc.), e a tal riguardo sembra proprio che il Ministero si stia muovendo concretamente.

Naturalmente, prima si procederà a tali nomine, meglio sarà, perché solo dopo detta fase organizzativa si potrà cominciare con la vera e propria riforma.

Comunque, almeno dal punto di vista dell'ordinaria amministrazione, prendiamo atto con soddisfazione che è alla firma il provvedimento per

la pubblicazione di un nuovo interpello. Ciò significa che, allo stato attuale, il Ministero sta correttamente attuando l'accordo sulla mobilità, fortemente voluto proprio da Confsal-Unsa! E scusate se è poco! Tutto sta a vedere chi, questa benedetta firma, dovrà apporla! Dopodiché si ripartirà con la mobilità volontaria del personale amministrativo.

Anche per il FUA 2013 e 2014 ci stiamo muovendo con insistenza. Anzi, come suole dirsi, non abbiamo mai "mollato l'osso". Ma, ovviamente, per sederci nuovamente al tavolo con la controparte datoriale...c'è bisogno, appunto, di una controparte con apposita delega.

Vogliamo ancora vedere il famoso bicchiere...mezzo pieno, perché per noi di Confsal-Unsa è **fondamentale** che si faccia comunque qualcosa nell'interesse di migliaia di lavoratrici e di lavoratori. Qualcosa di materialmente "**tangibile**", che possa quanto prima essere incrementato con una più equa distribuzione del Fondo Unico Giustizia (**FUG**) da riversare nel nostro **FUA**, così come ripetutamente e formalmente richiesto agli ultimi ministri che si sono succeduti in quel di Via Arenula.

E' ovvio che, sorvolando sulle questioni meramente tecniche (dal punto di vista normativo, regolamentare, etc.) che bisogna comunque affrontare e risolvere per rispondere alle esigenze di una vera riforma della Giustizia, restiamo fermamente convinti che il primo passo da compiere sia quello di considerare il personale amministrativo come soggetto principale dell'intero processo riformatore, in virtù della speciale peculiarità delle funzioni che ciascuno svolge nell'ambito del proprio servizio.

Segnali piuttosto incoraggianti sono comunque arrivati dal ministro Orlando, che ha pubblicamente e formalmente manifestato la volontà dell'attuale governo di procedere proprio nel senso da noi auspicato.

Pur dovendo comunque, e prudentemente (...), aspettare il ministro alla prova dei fatti, pensiamo che su certe questioni si possa lavorare proficuamente, nel senso che è certamente interesse comune (dei dipendenti e dell'Amministrazione) risolvere alcune problematiche davvero "scottanti".

Ci riferiamo (cosa più volte ribadita) alla drammatica situazione delle **piante organiche** del personale amministrativo che, soprattutto in certi uffici, raggiunge l'incredibile scopertura di oltre il 40%! Questo è un punto particolarmente delicato in quanto si accompagna, inopinatamente, ad una continua ed inarrestabile crescita dei carichi di lavoro.

Non possiamo, poi, far finta di niente davanti all'esigenza di una concreta e seria riforma dei codici, che si appalesa ormai come assolutamente necessaria se si vuole cominciare a smaltire l'incredibile arretrato di circa dieci milioni di procedimenti pendenti.

Ma c'è anche una **questione logistica e infrastrutturale**, che si sta manifestando in tutta la sua delicatezza soprattutto dopo l'accorpamento degli uffici giudiziari soppressi.

Gli uffici accorpanti, infatti, già in molti casi insufficienti per il proprio personale in servizio, si trovano a dover fronteggiare anche il problema di una indispensabile e **dignitosa collocazione del personale** che è stato assorbito. Ed ovviamente, strettamente legata alla questione logistica, c'è quella, altrettanto delicata, delle **condizioni di agibilità e di sicurezza dei luoghi di lavoro**.

Ma ora la ricreazione (si fa per dire) è finita. Pertanto stiamo già sollecitando i ministri competenti (Madia e Orlando) affinché si attivino, ciascuno per la parte di propria competenza, e pongano in essere tutto quanto in loro potere perché il treno delle riforme cominci a marciare.

Ovviamente, non facendo cadere dall'alto (e sulla testa dei lavoratori) decisioni già prese, ma **confrontandosi democraticamente con tutte le parti sociali più rappresentative**.

Per quanto ci riguarda, Confsal-Unsa è già pronta, e confida nel **senso di responsabilità della parte datoriale** e di tutte le altre parti sociali.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza

Cassazione civile, sezione sesta, ordinanza n. 9687 del 6 Maggio 2014.

Infortuni sul lavoro e malattie professionali: Cassazione, domanda di revisione per aggravamento e domanda di revisione per errore hanno presupposti diversi.

In tema di **assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali**, i due istituti della **revisione per miglioramento o aggravamento** delle condizioni di salute e quello della **revisione per errore** sono sostanzialmente distinti avendo caratteri e presupposti distinti.

Nel caso di specie la Corte di Cassazione è intervenuta per cassare una sentenza viziata da errore interpretativo compiuto dalla Corte d'Appello di Ancona, che ha confuso i presupposti alla base delle due diverse figure, decidendo così in maniera illogica.

Nel primo caso, la revisione viene disposta **per un miglioramento o un aggravamento** delle condizioni di salute dell'interessato e mira ad **adattare alla situazione di fatto** (che può **variare nel tempo** appunto perché potrebbero ravvisarsi modifiche nella situazione personale del soggetto) l'importo della rendita dovuta dall'ente di previdenza,

quest'ultimo a sua volta misurato sulla base della **condizione di bisogno dell'assicurato**.

Nel secondo caso, invece, la revisione è disposta a seguito di **accertamento di errore iniziale di valutazione**, valutazione effettuata sul presupposto che la concessione del beneficio rientrasse nei parametri di legge.

Sulla base di tale distinzione la Suprema Corte ha confermato che il giudice del merito, formulata da parte del resistente la domanda ai sensi dell'art. 137 del D.p.r. 1124/1965 (specifica per l'aggravamento), avrebbe dovuto decidere per l'accoglimento o il rigetto della stessa **qualificando la domanda così come prevista dalla normativa di riferimento**: non avendo l'INAIL contestato l'effettivo aggravamento delle condizioni di salute dell'istante, la domanda dello stesso avrebbe potuto essere accolta solo se formulata **in maniera da lamentare un errore di valutazione iniziale** dell'amministrazione, e non, come nel caso di specie, per accertare una circostanza pacifica.

Il ricorso è accolto e la Cassazione decide direttamente nel merito.

[Torna all'indice](#)

Cassazione, sentenza n. 11715 del 26 maggio 2014.

Legittimo il licenziamento dell'autista di mezzi pesanti che non prova il pieno recupero dall'uso di stupefacenti.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 11715 del 26 maggio 2014, ha affermato che "nella valutazione della sussistenza del giustificato motivo oggettivo di licenziamento di un lavoratore avente le mansioni di guida di automezzi pesanti di trasporto di rifiuti sulla pubblica via, il quale, con sentenza penale di condanna per il reato di detenzione illegale di sostanze stupefacenti sia risultato consumatore di sostanze stupefacenti, è necessario - nella situazione normativa antecedente l'emanazione della disciplina attuativa dei primi due commi dell'art. 125 del D.P.R. n. 308 del 1990 - che il lavoratore fornisca piena prova, attraverso la produzione dell'esito di esami tossicologici ad hoc - del proprio avvenuto pieno recupero, con la conseguente dismissione dell'abitudine al consumo di sostanze stupefacenti, la quale - anche al di sotto della soglia della "tossicodipendenza"- è da sola sufficiente ad inibire la guida di veicoli su strada (ex art. 187 del codice della strada) e ad esporre il datore di lavoro al rischio di essere chiamato a rispondere di eventuali danni cagionati a terzi".

Sulla base del citato principio di diritto, la Suprema Corte ha cassato, con rinvio, la sentenza della Corte d'Appello che aveva respinto l'impugnazione della Società datrice di lavoro avverso la sentenza del Tribunale che, in accoglimento della domanda del lavoratore, aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento.

Dalla sentenza impugnata risulta con evidenza - affermano i giudici di legittimità - che la Corte d'appello, nell'esaminare la fattispecie, è partita da un presupposto erroneo, non avendo considerato che per lo svolgimento delle mansioni di guida di automezzi pesanti di trasporto rifiuti sulla pubblica via (...) non si trattava di stabilire se il lavoratore era "tossicodipendente", ma di avere la certezza che egli avesse dismesso

la abitudine al consumo di stupefacenti - anche al di sotto della soglia della "dipendenza"- abitudine che era stata pacificamente accertata nella sentenza penale di condanna.

La Corte d'appello, ha, in un primo luogo, rilevato che il licenziamento in oggetto è stato motivato: a) dal "consumo di sostanze stupefacenti da parte del lavoratore", accertato con sentenza penale di condanna per il reato di detenzione illegale di sostanze stupefacenti; b) nonché dalla mancata disponibilità manifestata dall'interessato ad effettuare un programma di riabilitazione, cui era stato avviato dalla datrice di lavoro ai sensi dell'art. 44 CCNL FEDERAMBIENTE; c) dal fatto che tali circostanze hanno indotto la datrice di lavoro a ritenere il dipendente sostanzialmente inidoneo allo svolgimento delle proprie mansioni di autista di mezzi pesanti e a licenziarlo, data l'impossibilità di adibirlo a mansioni equivalenti.

Ma da questa esatta ricostruzione - si legge nella parte motivata della sentenza - la Corte territoriale si è poi discostata affermando che il giustificato motivo oggettivo di licenziamento era costituito dalla sussistenza dello "stato di tossicodipendenza" del lavoratore in epoca prossima all'intimazione del licenziamento medesimo che la società non ha dimostrato, pur avendone l'onere.

Viceversa, il giustificato motivo oggettivo del recesso datoriale era costituito non dalla sussistenza dello stato di tossicodipendenza, ma dall'incertezza in merito alla persistenza dell'abitudine di consumare stupefacenti, quale risultante dalla sentenza penale e dalla conseguente dichiarata impossibilità di adibizione del dipendente a mansioni diverse, da quelle, di per sé pericolose, di autista di automezzi pesanti di trasporto rifiuti sulla pubblica via.

"Il lavoratore avrebbe potuto contestare entrambi questi elementi: a) dimostrando, con la produzione dell'esito di esami tossicologici ad hoc, il proprio avvenuto pieno recupero; b) offrendo la sua collaborazione per il *repechage* ed, eventualmente, dichiarandosi disponibile a svolgere

anche mansioni diverse, anche inferiori, nel caso di persistente consumo di droghe." Invece, nel corso del colloquio con un assistente sociale della cooperativa sociale cui è stato invitato dalla datrice di lavoro, si è limitato a "dichiarare" di "essere in piena ripresa", grazie all'aiuto dei genitori, e a rifiutare il programma di recupero offertogli senza produrre alcuna prova al riguardo e senza fare altro.

La Corte romana - sempre sulla base del suddetto erroneo presupposto, di sovrapporre i differenti concetti di tossicodipendenza (che è la "condizione di dipendenza fisica e psicologica dall'uso di sostanze stupefacenti") e di "consumo di stupefacenti" (da sola sufficiente per inibire la guida di veicoli su strada) - ha dato rilievo prevalente a tale ultima dichiarazione, benché vaga e priva di alcuna dimostrazione, rispetto a quella risultante dalla sentenza penale di condanna e poi ha affermato che la datrice di lavoro aveva l'onere di effettuare gli esami clinici, senza considerare che all'epoca non vi era alcuna specifica normativa al riguardo.

[Torna all'indice](#)

Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza n. 10424 del 14 Maggio 2014.

Onere della prova nel giudizio di risarcimento danni da mobbing.

Per ottenere il risarcimento del danno da mobbing è onere del lavoratore provare tutti gli elementi necessari alla sua configurabilità. Ce lo ricorda la Corte di Cassazione occupandosi del ricorso di un impiegato dell'Agenzia delle Entrate che aveva chiesto il **risarcimento del danno da mobbing**.

La domanda era stata rigettata sia in primo che in secondo grado ed il caso finiva in Cassazione.

La Suprema corte, dopo aver richiamato la corretta qualificazione del mobbing come *"la condotta del datore di lavoro, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolva, sul piano oggettivo, in sistematici e reiterati abusi, idonei a configurare il cosiddetto terrorismo psicologico, e si caratterizzi, sul piano soggettivo, con la coscienza ed intenzione del datore di lavoro di arrecare danni - di vario tipo ed entità - al dipendente medesimo"*, ha evidenziato che nel caso di specie non è stata raggiunta la **prova per integrare la fattispecie di mobbing**.

Il dipendente infatti avrebbe dovuto provare una serie di elementi idonei ai fini della configurabilità del mobbing e tra questi: il **nesso eziologico** intercorrente tra la **condotta del datore di lavoro** (o del superiore gerarchico) e il **danno subito**, alla salute e/o alla personalità; l'**intento persecutorio**; la **molteplicità di comportamenti** di carattere persecutorio.

La Corte ha anche chiarito che **obblighi di protezione del lavoratore** ineriscono a **problematica giuridica differente** rispetto alla domanda di mobbing (nella specie attivata dal ricorrente): nel caso il lavoratore non avesse chiaramente qualificato la propria domanda in richiesta di accertamento e condanna del datore per mobbing, allora il giudice del merito, nel caso in cui non risultasse in maniera univoca che i comportamenti posti in essere dal datore di lavoro e dai colleghi avessero natura vessatoria - mancando allo stato un reale intento persecutorio, elemento indispensabile al fine di configurare una condotta di mobbing - avrebbe dovuto comunque valutare se alcuni dei comportamenti denunciati potessero essere considerati mortificanti per il lavoratore, decidendo per l'eventuale risarcimento del danno.

Avendo tuttavia il ricorrente qualificato nel merito la propria domanda come mobbing e avendo il giudice d'appello correttamente e logicamente argomentato, il ricorso è rigettato.

[Torna all'indice](#)