GC&P

LEGAL FOCUS

LAVORO
CIVILE
COMMERCIALE
SANITARIO
AMMINISTRATIVO
NO PROFIT
PRIVACY
AGROALIMENTARE

GC-LAWYERS.COM

(DS) LA CARTELLA CLINICA FA PROVA FINO A QUERELA DI FALSO DEI FATTI ATTESTATI NON GIA' DELLE VALUTAZIONI (Cass. 18.07.2024 n. 29150)

La Cassazione torna a pronunciarsi sul valore probatorio del contenuto della cartella clinica. Secondo gli Ermellini "le attestazioni contenute in una cartella clinica, redatta da un'azienda ospedaliera pubblica, o da un ente convenzionato con il servizio sanitario pubblico, hanno natura di certificazione amministrativa, cui è applicabile lo speciale regime di cui agli artt. 2699 e segg. c.c., per quanto attiene alle sole trascrizioni delle attività espletate nel corso di una terapia o di un intervento, restando, invece, non coperte da fede privilegiata le valutazioni, le diagnosi o, comunque, le manifestazioni di scienza o di opinione in essa espresse". Sul piano probatorio, quindi, il contenuto della cartella clinica, assumerà diversa rilevanza a seconda che riguardi dati oggettivi o valutazioni diagnostiche. Solo per i dati oggettivi (es. indicazione delle attività cliniche e strumentali svolte, delle terapie prescritte e poi eseguite sul paziente) il redattore è considerato pubblico ufficiale e le relative risultanze sono contestabili solo mediante querela di falso mentre per la contestazione delle valutazioni diagnostiche in essa inserite, non essendo dotate di fede privilegiata, non è necessaria la querela di falso e la prova potrà essere fornita con qualsiasi mezzo. (FMT)

(DL) RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO PER L'AMBIENTE DI LAVORO (Cass. 16.02.2024 n. 4279)

La responsabilità del datore di lavoro per comportamenti vessatori in ambiente di lavoro sussiste anche in difetto di accertamento di mobbing. Il mobbing per potersi configurare deve, infatti, rilevare, sia sotto il profilo oggettivo, avendo riguardo anche alla portata qualitativa e quantitativa degli episodi, sia sotto il profilo soggettivo, di un intento persecutorio.

Secondo la Suprema Corte la riscontrata assenza degli estremi del mobbing non fa venire meno la necessità di valutare e accertare l'eventuale responsabilità del datore di lavoro per avere "anche solo colposamente omesso di impedire che un ambiente di lavoro caratterizzato da stress provocasse un danno alla salute dei lavoratori". Si è infatti ritenuto "illegittimo che il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori ..., lungo la falsariga della responsabilità colposa del datore di lavoro che indebitamente tolleri l'esistenza di una condizione di lavoro lesiva della salute, cioè nociva, ancora secondo il paradigma di cui all'art. 2087 cod. civ.».E' infatti onere del datore di lavoro ex art 2087 c.c. dimostrare di avere adottato tutte «le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro» In tali misure rientra la prevenzione e, ove possibile, la rimozione di un «clima lavorativo teso e caratterizzato da reciproche incomprensioni» richiedendosi al datore di lavoro di intervenire per ripristinare la serenità necessaria per il corretto espletamento delle prestazioni lavorative. (EC)

(DT) INNALZAMENTO DELLA SOGLIA DI ESENZIONE DEI FRINGE BENEFITS E RIDUZIONE DELLA ALIQUOTA SOSTITUTIVA AGEVOLATA SUI PREMI DI RISULTATO E DI PARTECIPAZIONE AGLI UTILI (CIRC. AE n. 5 del 07.03.2024)

L' Agenzia delle Entrate interviene fornendo chiarimenti a margine della l. 213/2023 (c.s.legge di bilancio 2024) e del DL 145/2023 in materia di redditi da lavoro dipendente.
In estrema sintesi l' Agenzia chiarisce le previsioni legali connesse all' esclusione dal reddito di lavoro dipendente (solo per il 2024) delle somme corrisposte ai dipendenti quali fringe benefit segnatamete nel limite di 1.000,00 euro ,o laddove questi abbiano figli a carico, sino a 2.000,00 euro.
La circolare riferisce poi circa la conferma della riduzione al 5% relativa l' aliquota agevolata sui premi di risultato e di partecipazione agli utili.
Ulteriori previsioni e quindi chiarimenti anche sul riscatto previdenziale, circa le spese per la prima casa (incluse utenze domestiche) nonchè sui prestiti ai dipendenti (R).

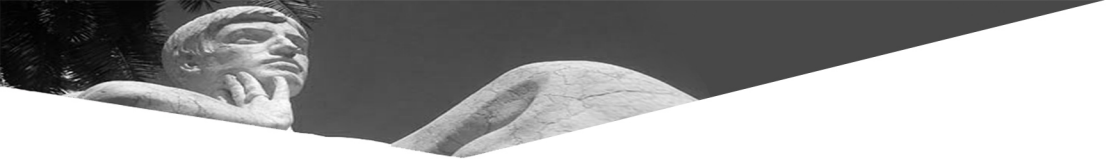
(DL) LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA SE IL DIPENDENTE DURANTE LA MALATTIA LAVORA ALTROVE (Cass. 15.01.2024 n. 1472)

Il licenziamento disciplinare e quindi per giusta causa è legittimo ove il dipendente sebbene formalmente assente per malattia rispetto il proprio datore di lavoro sia invece impegnato nello svolgere altra e diversa attività lavorativa.
L' Ordinanza della Suprema Corte di Cassazione nel solco di consolidata giurisprudenza, afferma come il lavoratore debba rispettare ogni cautela terapeutica e quindi di riposo al fine di ristabilire le proprie condizioni di salute così da consentire la realizzazione della propria prestazione di lavoro in favore del datore nei cui confronti vanta il rapporto di dipendenza.
Diversamente la prestazione di lavoro in costanza di malattia integra, in via principale, un illecito c.d. di pericolo tale da radicarsi sia nel caso in cui l' attività censurata abbia pregiudicato la ripresa del rapporto di lavoro sia laddove, anche solo potenzialmente, questa sia stata messa a rischio dal comportamento del lavoratore (DG).

(DL) AMBITI DI LICEITA' DELLE INDAGINI INVESTIGATIVE E RELATIVO MANDATO (Cass. 11.10.2023 n. 28378)

La pronuncia in commento consente l' approfondimento di vari profili connessi all' utilizzo di investigazioni private da parte del datore di lavoro nei confronti di propri dipendenti.

Innanzitutto viene confermato dall' autorevole Collegio, anche sulla scorta di giurisprudenza consolidata (v. da ultimo Cass. 22.09.21 n. 25732), come in fattispecie di "cc.dd. controlli difensivi, svolti a mezzo di impianti tecnologici, questa Corte ha escluso l'applicabilità della L. n. 300 del 1970, art. 4, qualora siano finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di



lavoro o ad evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purchè sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto.

Presupposto per la deroga alle previsioni dell' art 4 l. 300/1970 è quindi la sussistenza del sospetto circa la commissione di un illecito ad opera di un dipendente tale da provocare pregiudizio per il patrimonio aziendale. Ed anzi ritenendosi giustificato il mandato ad una agenzia investigativa non solo per l'avvenuta perpetrazione di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto, ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione" (Cass. 14/02/2011, n. 3590).

L' onere dell' assetto probatorio rimane interamente a carico del datore di lavoro. Sul punto è stato cosi' ritenuto come spetti al datore l'onere di allegare, prima, e di provare, poi, le specifiche circostanze che l'hanno indotto ad attivare il controllo tecnologico "ex post", sia perchè solo il predetto sospetto consente l'azione datoriale fuori del perimetro di applicazione diretta dell'art. 4 st. lav., sia perchè, in via generale, incombe sul datore, L. n. 604 del 1966, ex art. 5, la dimostrazione del complesso degli elementi che giustificano il licenziamento (Cass. 26/06/2023, n. 18168).

Siffatti controlli, sebbene correttamente finalizzati a verificare comportamenti integranti fatti reato, come pure attività fraudolente in danno del datore giammai pero' (v. CAss.11.06.18 n. 15094) possono riguardare l' adempimento della prestazione lavorativa come pure la qualità o la quantità della stessa, integrando altrimenti violazione degli artt. 2 3 e dello Statuto dei Lavoratori.

Un ultimo profilo, qui solo in sintesi rilevato, attiene il difetto di indicazione del nominativo dei soggetti che in concreto hanno eseguito le indagini, laddove non riconducibili alla società di investigazione alla quale è stato conferito mandato. Sul presupposto che siffatta mancanza realizzi un requisito di validità e di liceità di tali indagini nonché di utilizzabilità del relativo esito, si è ulteriormente pronunciata la Corte, peraltro con giudizio di rinvio.

Ed infatti Il giudice di legittimità ha ritenuto, sussistendo tale vizio, la non utilizzabilità delle indagini investigative all' interno del processo. I dati personali trattati in violazione della disciplina rilevante in materia non costituiscono quindi mezzo di prova e comunque ne risulta, per tale motivo, inficiata la loro produzione (v. art.11 co.2 Dlgs 196/2003 e art 8 co.4 provv. Garante n.60 all.to al Dlgs cit.). (DG)

(DL) NO ALLO STRAORDINARIO OVE RICHIESTA LA MERA REPERIBILITA' NOTTURNA (Cass. 22.11.23 n. 32418)

La Corte di Cassazione sulla base di un articolato excursus sia delle pronunce dei giudici di legittimità italiani (v. ex plurimis Cass. 34125/2019) che della giurisprudenza dell' Unione Europea (sent. 10.09.2015 causa C-266/14) ha ribadito come valga il principio binario per il quale la nozione di "orario di lavoro" sia assolutamente incompatibile con quella di "periodo di riposo".
In tal senso il periodo di reperibilità notturna deve remunerarsi non già con le maggiorazioni previste per l' orario di lavoro eccedente quello ordinario bensi' quale indennità, atteso che di norma, la prestazione lavorativa, non viene svolta.
Diversa invece la questione ove - ad esempio in taluni servizi di servizi di guardia nelle strutture sanitarie - sia richiesta la presenza fisica sul luogo di lavoro realizzandosi una prestazione effettivamente resa con estensione dell' ordinario orario di lavoro e non di un mero periodo di reperibilità continuativa. (DG)

(DL) ESENTE DA RESPONSABILITA' PENALE IL DATORE DI LAVORO CHE IN EMERGENZA PANDEMICA ABBIA APPLICATO I PROTOCOLLI (Cass. 01.12.2023 n. 47904)

La Corte di Cassazione è intervenuta sul tema della responsabilità penale del datore di lavoro in relazione ai rischi della pandemia da Covid, laddove correttamente applicato da quest' ultimo il " Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure di contrasto ed il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro".
I giudici hanno ritenuto che l' adozione del predetto Protocollo, come pure gli altri accordi collettivi di settore, avessero realizzato una condizione essenziale rispetto il dettato di cui all' art 2087 c.c. (tutela delle condizioni di lavoro.
In questo senso il principio espresso dalla Corte secondo la quale "deve essere assolto il datore di lavoro dai reati a lui ascritti concernenti una pluralità di violazioni delle disposizioni di cui al decreto legislativo 81/2008, con riferimento alla situazione pandemica da virus Sars Cov-2, relativamente al rispetto della distanza interpersonale alla mancata fornitura ai dipendenti di dispositivi di protezione individuale conformi e adeguati al rischio derivante dal virus, dovendosi ritenere che con la normativa emergenziale introdotta dal legislatore ordinario si era per un verso proceduto alla temporanea individuazione delle misure di prevenzione e delle regole di cautela da osservarsi nei luoghi di lavoro, correlata all'eccezionalità dell'emergenza e a fattori di rischio sconosciuti e per altro verso il richiamo ai protocolli contenuto nell'articolo 29-bis del decreto legge 23/2020 doveva interpretarsi nel senso del temporaneo discostamento dalla regola giurisprudenziale della massima sicurezza (tecnologicamente) possibile di cui all'articolo 2087 Cc proprio perché doveva essere l'adozione dei protocolli ad assicurare alle persone che lavorano livelli di sicurezza 'adeguati'

e non quindi un generico livello "massimo"della sicurezza tecnologicamente possibile, che nel caso del rischio Covid sarebbe sostanzialmente indefinibile." (DG)

(DL) LA FORMA DELLE DIMISSIONI DEL LAVORATORE (Cass. 26.09.2023 n. 27331)

Le dimissioni costituiscono un diritto potestativo del dipendente ed integrano un negozio unilaterale ricettizio producendo effetti, in quanto tali, dal momento in cui siano pervenute a conoscenza del datore di lavoro
La vigente normativa per contrastare la nefanda pratica delle cc.dd. dimissioni in bianco nonché al fine di garantire la libera (e con data certa) determinazione del lavoratore ha imposto per l' esercizio del diritto di recesso del dipendente, specifici oneri formali da assolvere con la comunicazione telematica, salvo che le dimissioni non vengano invece rassegnate in sede protetta.
Secondo giurisprudenza sin qui pacifica la Corte ha quindi espresso il seguente principio di diritto: ai sensi dell' art. 26 del D.lgs n. 151 del 2015, il rapporto di lavoro subordinato puo' essere risolto solo per dimissioni o per accordo consensuale della parti solamente previa adozione di specifiche modalità formali oppure presso le sedi assistite, a pena di inefficacia dell' atto. (DG)

(DL) LE DEROGHE AL PRINCIPIO DI IRRIDUCIBILITA' DELLA RETRIBUZIONE (Cass. 31.07.2023 n. 23205)

L'art. 2103 del codice civile contempla la irriducibilità della retribuzione assolvendo alla importante funzione di garantire al lavoratore dipendente la erogazione del trattamento retributivo convenuto in sede contrattuale ed in ragione delle mansioni svolte.
Sussistono però delle deroghe allorquando vengano riconosciute indennità aggiuntive per specifiche condizioni o modalità di realizzazione della prestazione lavorativa contingenti come pure precarie o mutevoli.
In questo senso il giudice di legittimità ha ritenuto come il detto principio debba essere si' determinato con il computo della totalita' dei compensi corrispettivi erogati ma tenendo conto delle qualita' professionali intrinseche alle mansioni del lavoratore, attinenti, cioe', alla professionalita' tipica della qualifica rivestita. I trattamenti di miglior favore costituiscono componenti aggiuntive ai minimi tabellari e non sono coperti dalla tutela dell'articolo 36 Cost. La loro eliminazione non e' in contrasto con il principio di irriducibilita' della retribuzione, previsto dall'articolo 2103 c.c.. Non vi sono compresi infatti i compensi erogati in ragione di particolari modalita' della prestazione lavorativa o collegati a specifici disagi o difficolta', i quali non spettano allorche' vengano meno le situazioni cui erano collegati. In sostanza il principio di irriducibilita' della retribuzione che implica che la retribuzione concordata al momento dell'assunzione non sia riducibile neppure a seguito di accordo tra il

datore e il prestatore di lavoro e che ogni patto contrario e' nullo in ogni caso in cui il compenso pattuito anche in sede di contratto individuale venga ridotto va tuttavia coordinato con il legittimo esercizio, da parte del datore di lavoro, dello "ius variandi". In tal caso la garanzia della irriducibilita' della retribuzione si estende alla sola retribuzione compensativa delle qualita' professionali intrinseche essenziali delle mansioni precedenti, ma non a quelle componenti della retribuzione che siano erogate per compensare, come detto, particolari modalita' della prestazione lavorativa (cfr. Cass. 38169 del 30/12/2022, Cass. 01/08/2017 n. 19092 e Cass. 06/12/2017 n. 29247). (DG)

(DL) GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO PER CONDOTTE INAPPROPRIATE NEI CONFRONTI DI COLLEGHE (Cass. 15.11.2023 n. 31790)

Sussiste la giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro ove sussistenti condotte inappropriate e generatrici di turbamento e paura ai danni di colleghe. Vieppiu' ove a seguito di una articolata diffida datoriale tale comportamento sia proseguito perdurando la situazione di indesiderato approccio nei confronti delle colleghe.
L' inadempimento alla detta diffida e la persistenza del comportamento tale da pregiudicare la dignità, la sicurezza delle persone interessate, nonchè l' uso improprio dei mezzi di comunicazione aziendale oltre alla violazione del decoro e della correttezza nelle relazioni tra colleghi integrano una giusta causa di licenziamento. (DG)

(DCA) LA TARDIVA DENUNCIA DEL SINISTRO ALLA COMPAGNIA ASSICURATIVA, OVE MERAMENTE COLPOSA E NON GIA' DOLOSA, NON ESCLUDE LA RELATIVA COPERTURA (Cass. 17.03.2022 n. 8701)

Ove l'assicurato denunci il sinistro oltre il termine convenuto nella relativa polizza e comunque ex art. 1913 c.c., non perde la copertura potendo l'assicuratore piuttosto ridurre l'indennità in ragione del pregiudizio sofferto, ai sensi dell'art. 1915 2^ co. c.c..
Se diversamente l'inosservanza al termine pattizio assuma carattere doloso, l'assicurato perde il diritto all'indennità ai sensi dell'art. 1915 1^ co c.c.. Dolo che si realizza anche con la semplice consapevolezza dell'obbligo previsto sia contrattualmente che dalla norma precitata, in uno alla cosciente volontà di non osservarlo. La giurisprudenza della suprema Corte appare costante sul punto. Del pari radicato il principio secondo il quale l'onere probatorio circa l'elemento soggettivo e in ordine al pregiudizio sofferto, incomba sull'assicuratore. (DG)

(DL) DIRITTO ALLA MENSA ED AI BUONI PASTO SECONDO LE PREVISIONI DEL CCNL AIOP / ARISS SPEDALITA' PRIVATA (Cass. n. 8470 del 12.01/24.03.2023)

La controversia sulla quale si è pronunciato il Giudice di Legittimità attiene l' interpretazione dell' art 68 ccnl AIOP ARIS 2002 - 2005 (sanità privata) per il quale è fatto obbligo alle strutture sanitarie con piu' di 160 dipendenti di istituire un servizio mensa, salvo garantire il detto diritto anche con modalità sostitutive a mezzo, ad esempio, dei buoni pasti i quali comunque andrebbero consumati fuori orario di lavoro.

Trattasi quindi di una posizione soggettiva dei dipendenti soggetti alla precitata norma condizionata, ai fini della sua realizzazione, unicamente dal superamento del numero di dipendenti colà previsto.

Sul punto la Suprema Corte ha ribadito, richiamando autorevole e concorde precedente, come il diritto alla mensa è collegato al diritto alla pausa atteso che l' art 8 del Dlgs 08.04.2023 n. 66 stabilisce che il lavoratore deve beneficiare di un intervallo di pausa qualora l' orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto, che le modalità e la durata della pausa sono, poi, stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che non è rilevante la circostanza che i lavoratori non avessero mai richiesto la fruizione del servizio mensa (così Cass. 32113/2022).

Sui buoni pasto, anche qui secondo orientamento consolidato, si è sostenuto come debba darsi continuita' a quel principio secondo cui l' attribuzione dei buoni pasto è condizionata alla effettuazione della pausa pranzo che, a sua volta, presuppone, come regola generale, che il lavoratore osservi un orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore, in quanto la loro attribuzione non riguarda ne' la durata ne' la retribuzione del lavoro ma è finalizzata a compensare l' estensione dell' orario lavorativo, con una agevolazione di carattere assistenziale diretta a consentire il recupero delle energie psico-fisiche degli interessati (v. Cass. 31137/2019 e Cass. 16929/2022) (DG)

(DL) IL RIFIUTO DEL DIPENDENTE NEL TRASFORMARE IL PROPRIO RAPPORTO DI LAVORO DA FULL A PART TIME NON LEGITTIMA DI PER SE' IL LICENZIAMENTO (Cass. 09.05.2023 n. 12224)

La Corte di Cassazione con l' Ordinanza summenzionata ha fornito una duplice lettura sulla questione giuridica in epigrafe sintetizzata.
Ed in effetti, in ossequio all' art 8 co. 1 DLGS 81/2015 - viene esclusa la risoluzione del rapporto di lavoro a fronte del mero rifiuto del dipendente nel trasformare il proprio rapporto da tempo pieno in tempo parziale (o viceversa).
Nel contempo però non viene precluso il giustificato motivo oggettivo di licenziamento ove il datore di lavoro non sia in condizione di ricevere la prestazione lavorativa nella sua

interezza. A fronte dell' assolvimento del relativo onere probatorio ed in situazione di effettivo nesso causale tra esigenze di riduzione dell' orario lavorativo e la risoluzione, quest' ultima troverebbe applicazione. (DG)

(DL) DIRITTO AL COMPENSO PER L' OPERA SVOLTA DA PARTE DEL LAVORATORE AUTONOMO ANCHE IN DIFETTO DI UNA PROPRIA PARTITA IVA (Cass.24.03.2023 n. 8450)

La recente pronuncia della Corte di Cassazione ha ribadito un orientamento oramai consolidato sia in termini di maturazione del compenso per l' attività svolta dal lavoratore autonomo che di ininfluenza, ai fini del decidere, del difetto, in capo a questi di una propria partita IVA.
E' stato ben chiarito come, nel caso di lavoratore autonomo, cio' che rileva al fine del riconoscimento del corrispettivo per il lavoro prestato, e' la conclusione del contratto di lavoro autonomo, anche nella forma tacita. Invero, la nullita' prevista dall'art. 2231 c.c. ricorre soltanto quando la prestazione espletata dal professionista rientri tra quelle riservate in via esclusiva ad una determinata categoria professionale, il cui esercizio sia subordinato per legge all'iscrizione in apposito albo o ad abilitazione. Al di fuori di tali attivita', vige, infatti, il principio generale di liberta' di lavoro autonomo o di liberta' di impresa di servizi, a seconda del contenuto delle prestazioni e della relativa organizzazione.
Nella vicenda scrutinata, afferendo a lavoratore artigiano, non sussisteva alcuna disciplina normativa impositiva di una qualche iscrizione ad albi o abilitazione di sorta. Conseguentemente il lavoratore autonomo ha quindi di pretendere il corrispettivo per l' opera svolta , anche se privo di partita I.V.A., in quanto le eventuali violazioni di carattere tributario non incidono sugli aspetti civilistici. (DG)

(DS) IL MEDICO RISARCISCE perché NELLA CARTELLA CLINICA MANCANO I PARAMETRI VITALI DEL PAZIENTE (Cass. n. 16095 del 17.04.2023)

Come più volte affermato dalla S.C. e da ultimo ribadito con sentenza del 17.04.2023 n. 16095, la cartella clinica e la scheda anestesiologica redatte dal medico di una struttura pubblica è atto pubblico che deve contenere tutte le annotazioni della stato clinico del paziente durante l'intervento chirurgico.
La mancanza di annotazione dei parametri vitali del paziente durante l'intervento è elemento inconciliabile con gli standards richiesti e costituisce comportamento colposo non consentendo di valutare la tempestività e correttezza dell'operato dell'equipe chirurgica. (EC)