PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 25 - numero 5464 di Martedì 19 settembre 2023

Formazione in materia antinfortunistica al di fuori dell'orario di lavoro

Una sentenza della Corte di Cassazione chiarisce il significato di "La formazione deve avvenire durante l'orario di lavoro". Il Datore di lavoro può chiedere che venga fatta durante il lavoro "straordinario"?

Il D. Lgs. n. 81/2008, all'art. 37, prevede l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di assicurarsi che "*ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza*", evidentemente con la finalità di eliminare, ovvero ridurre al minimo i rischi connessi allo svolgimento delle mansioni lavorative.

Senza, in questa sede, voler approfondire l'obbligo formativo nel suo complesso, si intende focalizzarsi sul comma 12 del citato art. 37, al quale si legge "*La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire* [...] ***durante l'orario di lavoro*** *e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori*".

Sul punto, viene in rilievo una recente sentenza della Cassazione, n. 20259 del 14 luglio 2023, in cui i Supremi Giudici sono stati chiamati a pronunciarsi proprio su cosa debba intendersi per "durante l'orario di lavoro".

Vediamo, di seguito, brevemente, i fatti di causa e la decisione della Suprema Corte.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0535] ?#>

Il fatto e le sentenze di merito

La società datrice di lavoro [di seguito, la "Società"] licenziava il dipendente [di seguito il "Lavoratore"] a seguito del rifiuto di quest'ultimo, espresso in più occasioni, di partecipare ai corsi di formazione in materia di salute e sicurezza.

In particolare, il Lavoratore, assunto dalla Società a tempo parziale (i.e. dalle 6 alle 10 del mattino su cinque giorni settimanali), aveva rifiutato di partecipare ai corsi di formazione organizzati al di fuori dell'orario di lavoro concordato, di talché era stato licenziato per giustificato motivo oggettivo, motivato dalla conseguente impossibilità, da parte della Società, di avvalersi della prestazione del Lavoratore.

I Giudici del merito respingevano il ricorso del Lavoratore, volto a vedersi dichiarare l'illegittimità del licenziamento.

Il ricorso del lavoratore

Ricorreva in Cassazione la difesa del Lavoratore, sulla base ? *inter alia* ? del seguente motivo.

In dettaglio, sosteneva la violazione a falsa applicazione dell'art. 37, c. 12, D. Lgs. n. 81/2008, che, secondo la tesi difensiva, chiaramente dispone che la formazione in materia di salute e sicurezza debba avvenire durante l'orario di lavoro, e, quindi, nel caso *de quo*, tra le 6.00 e le 10.00 del mattino, come stabilito contrattualmente.

Tutt'al più, la Società avrebbe dovuto dimostrare l'impossibilità di erogare il corso di formazione nell'orario concordato.

La pronuncia della Cassazione

I Supremi Giudici ritengono il ricorso infondato, sulla base dei seguenti motivi.

"*L'art. 37, D. Lgs. n. 81/2008 pone specificamente a carico del soggetto datore di lavoro l'obbligo di assicurare ai lavoratori una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza* [...] ***dettando una articolata disciplina circa le modalità*** *e i contenuti di tale obbligo* [...]. *Infine, il comma 12, di immediato rilievo in relazione alla presente fattispecie, stabilisce che* '***La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire*** [...] ***durante l'orario di lavoro*** *e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori*".

Fermo restando, come affermano i Supremi Giudici, il carattere chiaramente ineludibile di tale obbligo, resta da comprendere cosa il Legislatore abbia inteso per "durante l'orario di lavoro", ovvero l'esigibilità, da parte del datore di lavoro, della partecipazione a corsi di formazione al di fuori dell'orario contrattualmente stabilito e, nel caso di risposta affermativa, come vada inquadrata tale fattispecie affinché sia conforme alla normativa.

I Supremi Giudici evidenziano, il primo luogo, come la norma in esame preveda genericamente che la formazione debba tenersi "durante l'orario di lavoro", senza ulteriori specificazioni.

È evidente, continua la Suprema Corte, che la disamina della fattispecie non possa prescindere dall'analisi del concetto di "orario di lavoro", come definito dalla L. n. 66/2003, all'art. 1, c. 1, vigente al momento dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 81/2008, per cui presa necessariamente a riferimento dal Legislatore al momento della adozione del Testo Unico Sicurezza.

Ai sensi del sopracitato art. 1, c. 1, per "orario di lavoro" deve intendersi "*qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni*".

Trattasi, invero, di una definizione molto ampia, riferita a qualsiasi momento in cui il lavoratore presti attività lavorativa, a prescindere dall'orario contrattualmente concordato.

Tale genericità non può che ricadere anche sulla formulazione dell'art. 37, c. 12, D. Lgs. n. 81/2008, dovendosi intendere quale periodo in cui il datore di lavoro può legittimamente esigere dal lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa, in un momento anche eccedente l'orario ordinario.

Peraltro, il fatto di prevedere che la formazione non possa comportare oneri per il lavoratore ***"rappresenta un implicito riconoscimento della possibilità datoriale di richiedere che la formazione avvenga in orario corrispondente a prestazioni esigibili oltre l'orario normale, fermo restando, sotto il profilo della relativa remunerazione, l'applicazione delle prescritte maggiorazioni"*** **previste per il lavoro straordinario**.

Di talché, il datore di lavoro può richiedere che il lavoratore partecipi a corsi di formazione al di fuori dell'orario di lavoro ordinario, fermo restando che il tempo di partecipazione al corso deve anch'esso considerarsi orario di lavoro, chiaramente straordinario e remunerato come di conseguenza.

Peraltro, una diversa interpretazione della normativa finirebbe per pregiudicare, o rendere comunque eccessivamente difficoltoso l'adempimento, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo formativo, posto che questo necessita della collaborazione di enti formatori sulla cui modalità di organizzazione dei corsi il datore di lavoro non ha diritto di incidere.

Si pensi al lavoro notturno, o, anche, nel caso di specie, al fatto che il Lavoratore ricorrente avesse turni dalle 6.00 alle 10.00 del mattino.

E neanche si può ritenere che la pretesa del Lavoratore di partecipare ai corsi di formazione durante il proprio orario di lavoro possa giustificare una compressione di interessi, quali la salute e sicurezza propria, dei propri colleghi e di terzi, costituzionalmente garantiti.

"*Le considerazioni che precedono orientano quindi nel senso della ragionevolezza di una lettura meno rigida di quella propugnata dal lavoratore ricorrente, della espressione 'orario di lavoro', da intendersi quindi* ***comprensiva anche dell'orario relativo a prestazioni esigibili al di fuori dell'orario di lavoro ordinario, di legge o previsto dal contratto collettivo, per i lavoratori a tempo pieno, e di quello concordato, per i lavoratori a tempo parziale***".

Sulla scorta di tali considerazioni, i Supremi Giudici ritengono i motivi di cui al ricorso privi di fondamento, ritenendo legittima la richiesta, da parte del datore di lavoro, di partecipare a corsi di formazione al di fuori dell'orario di lavoro, sempreché corrisponda la dovuta retribuzione, con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Avv. Carolina Valentino

Scarica le sentenze di riferimento:

Corte di Cassazione Civile, Sez. Lav. ? Sentenza n. 20259 del 14 luglio 2023 - Legittima la richiesta datoriale di seguire il corso di formazione in orario astrattamente destinabile al lavoro supplementare. Non basta un generico rifiuto del lavoratore.

Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it