

LAVOROdi **GIORGIA GRANATI****Lavoro part-time e obbligo della formazione sulla sicurezza**

La Cassazione ha chiarito che il dipendente assunto con orario parziale è obbligato a frequentare i corsi sulla sicurezza, anche a costo di svolgere del lavoro supplementare che andrà riconosciuto, ai fini retributivi, come straordinario.

Un'azienda di Roma licenzia un proprio dipendente assunto a tempo parziale per l'impossibilità di avvalersi della sua prestazione a causa del **rifiuto di completare, fuori dall'orario di lavoro concordato** (20 ore settimanali articolate su 5 giorni lavorativi, dalle 6:00 alle 10:00), le residue 4 ore del **corso obbligatorio di formazione** di base sulla sicurezza sul lavoro, dalla durata di complessive 8 ore.

La Corte d'Appello, riformando la sentenza di primo grado, ha escluso **motivi ritorsivi** di parte datoriale e ha ritenuto il lavoratore tenuto all'effettuazione della formazione *"nell'orario a tal fine stabilito dalla società"*, qualificando, però, tale partecipazione ai fini della relativa remunerazione come **"prestazione di lavoro straordinario"**; prestazione, quindi, pienamente esigibile da parte della società.

Contro tale decisione il dipendente ha proposto ricorso presso la Corte di Cassazione, che si è espressa con sentenza 14.07.2023, n. 20259, confermando la correttezza della decisione della d'Appello e **definendo "pacifico" il licenziamento per giustificato motivo** vista *"l'impossibilità della società datrice di lavoro di utilizzare la prestazione del dipendente in ragione del reiterato rifiuto di questi di completare le residue quattro ore del corso di formazione in tema di sicurezza"*.

L'obbligo in capo al titolare dell'azienda deriva dal D. Lgs. 81/2008, dalla cui lettura si evince *"il carattere ineludibile per il soggetto datore di lavoro di assicurare ai dipendenti un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro"*. Ma essa deve essere *"impartita necessariamente in orario corrispondente a quello concordato tra le parti"*, oppure può *"avvenire in orario non coincidente con la normale articolazione della prestazione"*?

Gli Ermellini hanno risposto al quesito richiamando l'art. 1, c. 2 L. 66/2003 che **definisce l'orario di lavoro come "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"**; è una definizione che conferisce all'espressione *"orario di lavoro"* un significato molto ampio *"comprensivo di ogni periodo in cui venga prestata attività di lavoro e quindi anche di attività prestata in orario eccedente quello ordinario o normale"*. Quindi, il fatto che la formazione debba avvenire *"durante l'orario di lavoro"* significa che essa **non possa "comportare oneri a carico del lavoratore"**; il che rappresenta un implicito riconoscimento della possibilità datoriale di richiedere che la formazione avvenga in orario corrispondente a prestazioni di lavoro esigibili oltre l'orario normale, fermo restando, sotto il profilo della relativa remunerazione, l'applicazione delle prescritte maggiorazioni".

Vista la rilevanza del tema in oggetto, l'interesse del dipendente a che la formazione si svolga nell'orario ordinario non può che essere recessivo rispetto al ben più importante obiettivo di **garantire la salute e la sicurezza a tutti i lavoratori**: l'opposta soluzione, afferma ancora la Corte, *"finirebbe per pregiudicare o rendere comunque eccessivamente difficoltoso l'adempimento dell'obbligo formativo da parte del datore di lavoro"*.

Il ricorso, dunque, è da respingere, tenuto conto a maggior ragione che la legge consente *"lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario anche nel rapporto di lavoro a tempo parziale"*, ovviamente nei limiti di legge e di quanto previsto nei contratti collettivi.