

## **Corte di Cassazione - Sentenza Sez. Lav., 14 luglio 2023, n. 20259 – formazione obbligatoria equiparata allo straordinario se svolta oltre l’orario di lavoro**

La Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza n. 20259 del 14 luglio 2023, ha stabilito che è legittimo il licenziamento del lavoratore part-time che si rifiuti di frequentare un corso di formazione sulla sicurezza, adducendo a giustificazione il fatto che lo stesso si sarebbe svolto oltre l’orario di lavoro.

La questione si è delineata a seguito di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo di un dipendente che si era rifiutato di completare un corso obbligatorio poiché le ultime quattro ore ricadevano fuori dall’orario part time.

La Suprema Corte ha affermato che il lavoratore a tempo parziale non può rifiutare di seguire un corso di formazione obbligatorio in materia di sicurezza se questo eccede l’orario previsto dal proprio contratto, ma rientra comunque nei limiti massimi previsti dalla legge. La prestazione nelle fasce eccedenti l’orario ridotto si qualifica, infatti, come lavoro supplementare e, come tale, può essere rifiutata solo per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

L’art. 37, comma 12, del D.lgs. n. 81 del 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro si limita a stabilire che la formazione debba avvenire durante l'orario di lavoro, senza ulteriori specificazioni. La Corte di Cassazione, con la recente pronuncia, ha chiarito come la nozione di orario deve intendersi comprensiva anche dell'orario relativo a prestazioni esigibili al di fuori dell'orario di lavoro ordinario, sia per i lavoratori a tempo pieno, sia per quelli a tempo parziale, sempre nel rispetto dei limiti massimi previsti per legge e ferma restando l'applicazione delle prescritte maggiorazioni della retribuzione.

La Cassazione precisa che il licenziamento è legittimo in quanto è preponderante l'obbligo per il datore di lavoro, previsto dal citato D. Lgs. 81/2008, di assicurare ai dipendenti una adeguata formazione in materia di tutela della salute e sicurezza. La necessità per il dipendente di un'adeguata formazione, infatti, è indispensabile a prevenire rischi per la sicurezza e la salute non solo del singolo, ma della intera comunità dei lavoratori nonché dei terzi che vengano in contatto con l'ambiente di lavoro per cui la pretesa del ricorrente è giudicata meno rilevante e sarebbe irragionevole una lettura rigida della normativa quale quella presentata dal lavoratore.