

## Formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: i corsi possono tenersi anche al di fuori del normale orario di lavoro del dipendente

di G. Mugnai - 20 Agosto 2024

Con l'ordinanza n. 12790 pubblicata il 10 maggio 2024, qui segnalata, la Corte di Cassazione chiarisce il significato da attribuire all'art. 37, dodicesimo comma, del decreto legislativo 9 marzo 2008 n. 81 che, come noto, pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di assicurare a ciascun lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza prevedendo altresì che detta formazione debba avvenire “*durante l'orario di lavoro*” e chiarendo – contestualmente – che essa non possa comportare oneri economici a carico del lavoratore.

Il caso prende avvio dal rifiuto da parte di un lavoratore di partecipare ai corsi di formazione organizzati dal datore di lavoro in quanto calendarizzati fuori dal suo normale orario di lavoro. In conseguenza di tale rifiuto, il datore di lavoro aveva collocato il dipendente in aspettativa non retribuita al fine di salvaguardare la sua incolumità.

La Corte di Appello di Cagliari, rigettando il ricorso proposto dal lavoratore, aveva ritenuto che lo stesso fosse comunque tenuto alla partecipazione ai corsi nell'orario a tal fine stabilito dalla società datrice di lavoro, dovendosi qualificare tale partecipazione, nella misura in cui si fosse svolta al di fuori dell'orario normalmente osservato, come prestazione di lavoro straordinario. Avverso la sentenza di secondo grado, ha proposto ricorso per cassazione il lavoratore.

Investita della questione, la Corte di Cassazione ha chiarito che l'art. 37, dodicesimo comma, nella parte in cui prescrive che la formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro debba avvenire “*durante l'orario di lavoro*”, deve essere interpretato nel senso di ritenere tale locuzione comprensiva anche dell'orario relativo a prestazioni esigibili al di fuori dell'orario di lavoro ordinario: posto che all'obbligo del datore di lavoro di assicurare ai propri dipendenti una formazione sufficiente ed adeguata corrisponde il dovere di collaborazione del dipendente, deve in tale dovere anche l'obbligo dello stesso di partecipare ai corsi negli orari stabiliti dal datore di lavoro (LEVERONE, *Il lavoratore non può rifiutare di effettuare la formazione sulla sicurezza anche se impartita oltre l'orario normale di lavoro*, in *Diritto e Giustizia*, n. 89, 2024, 6).

Una diversa conclusione, ad avviso della Corte, oltre a pregiudicare o rendere eccessivamente difficoltoso (se non impossibile) l'adempimento dell'obbligo formativo da parte del datore di lavoro, contrasterebbe con la rilevanza, anche costituzionale, degli interessi coinvolti nonché con la *ratio* che sorregge l'intero impianto normativo disegnato dal d.lgs. n. 81/2008 rispetto al quale, la pretesa al completamento della formazione solo nell'orario corrispondente al proprio turno, costituisce espressione di un interesse che, riprendendo le parole dell'ordinanza in commento, non può che essere recessivo rispetto a quelli tutelati dal legislatore del 2008.

Gloria Mugnai, dottoranda nell'Università degli Studi di Firenze



Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 10 maggio 2024, n. 12790](#)