

Periodo di formazione e anzianità di servizio

La Corte di Cassazione , Sezioni Unite, con la sentenza n. 18045 del 14 Settembre 2015, ha definito che il periodo svolto dal lavoratore come formazione deve essere calcolato ai fini degli scatti di anzianità, a prescindere da ciò che prevedono i contratti collettivi.

.....

Con la sentenza in esame, la Corte Suprema ha preso in considerazione il periodo in cui il lavoratore viene formato, considerandolo utile per il computo dell'anzianità di servizio del lavoratore stesso, anche in contrasto con le previsioni della contrattazione collettiva.

Il fatto

La controversia nasceva dalla sentenza con la quale i giudici di Corte di Appello confermavano la decisione del giudice di prime cure, con cui veniva riconosciuto il diritto di un lavoratore al computo a fini economici (e segnatamente per gli incrementi periodici della retribuzione) dell'anzianità maturata nel corso del rapporto di formazione e lavoro intercorso con la società datrice di lavoro (nella fattispecie la Rete Ferroviaria Italiana Spa), trasformato alla scadenza in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

I giudici , nello stabilire le ragioni del lavoratore , ravvisavano la nullità delle clausole della contrattazione collettiva che, in contrasto con quanto disposto dall'art. 3, comma 5, d.l. n. 726 del 1984, convertito in L. n. 863 del 1984, escludevano la computabilità di detta anzianità.

La società datrice di lavoro presentava quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando violazione e/o falsa applicazione di legge e di contratto collettivo, per contrasto della norma di cui all'art. 3, comma 5, d.l. n. 726/1984, convertito in L. n. 863/1984 (secondo cui il periodo di formazione e lavoro è computato nell'anzianità di servizio in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato), con il contratto collettivo (nella fattispecie, l'Accordo interconfederale 8.12.1998, paragrafo 7.5., e CCNL dei dipendenti delle ferrovie statali 7.7.1995, punto 5.2) che, nel disciplinare gli aumenti retributivi periodici, esclude l'utile computo del periodo di formazione e lavoro. Ciò tenuto conto anche del fatto che la disposizione non nega l'anzianità di servizio stabilita dalla legge, ma si limita a prevedere una decurtazione retributiva per i dipendenti che hanno dato un apporto ridotto alla produttività aziendale a causa della specificità del rapporto di formazione e lavoro.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni, i Giudici di legittimità, rifacendosi alla recente giurisprudenza sul punto e in contrasto con le sentenze precedenti, dichiaravano infondato il motivo del ricorso.

Nello specifico, la Corte definiva se fossero valide o meno, in riferimento alla prescrizione di cui al D.L. n. 726 del 1984, art. 3, commi 5 e 12, come convertito nella L. 863/1984, le norme della contrattazione collettiva nella parte in cui escludono il diritto del lavoratore, il cui contratto di formazione e lavoro sia stato trasformato in contratto a tempo indeterminato, di beneficiare degli aumenti periodici di anzianità computando anche l'anzianità di servizio maturata nel periodo del contratto di formazione e lavoro.

Più in particolare, i Giudici intendevano chiarire se la garanzia posta per il lavoratore dall'art. 3, commi 5 e 12, citati, riguardasse solo gli istituti di fonte legale (quale all'epoca l'indennità di anzianità ed attualmente il trattamento di fine rapporto), non suscettibili di deroghe *in peius* ad opera della disciplina collettiva, ovvero anche istituti di fonte contrattuale, quali gli aumenti periodici della retribuzione (c.d. scatti di anzianità), istituti la cui regolamentazione è interamente rimessa alla contrattazione collettiva.

Le Sezioni unite risolvevano, come detto, la questione in senso favorevole ai lavoratori.

Il Supremo Collegio riteneva, in sintesi, di privilegiare la tesi secondo cui, se è vero che gli scatti di anzianità costituiscono un istituto giuridico di fonte esclusivamente contrattuale, l'equiparazione posta dalla legge tra periodo di formazione e quello di lavoro ordinario esprime un generale canone che si sovrappone, per il suo carattere inderogabile, anche alla contrattazione collettiva, la quale può sì disciplinare nel modo più vario istituti contrattuali rimessi interamente alla sua regolamentazione, come gli scatti di anzianità, ma non può introdurre un trattamento in senso lato discriminatorio in danno dei lavoratori che abbiano avuto un pregresso periodo di formazione.

Non è possibile, ad avviso delle Sezioni Unite, per la contrattazione collettiva, a fronte della prescrizione legale suddetta, "sterilizzare" il periodo di formazione e lavoro prevedendo che a qualche fine, come quello degli scatti di anzianità, non valga: il legislatore considera che la formazione al lavoro sia ex lege equiparabile al lavoro prestato.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961) - Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Analogamente per i Giudici Supremi non era quindi possibile una disciplina differenziata in ragione della pregressa formazione perché ciò, anche rifacendosi alla giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea, integrerebbe la fattispecie di una discriminazione vietata.

Le Sezioni Unite affermavano pertanto il seguente principio di diritto: “ **La disposizione contenuta nel D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, art. 3, commi 5 e 12, convertito, con modificazioni, nella L. 19 dicembre 1984, n. 863, secondo cui in caso di trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato ovvero nel caso di assunzione a tempo indeterminato, con chiamata nominativa, entro dodici mesi dalla cessazione del rapporto di formazione e lavoro, il periodo di formazione e lavoro deve essere computato nell’anzianità di servizio, opera anche quando l’anzianità è presa in considerazione da discipline contrattuali ai fini dell’attribuzione di emolumenti che hanno fondamento nella sola contrattazione collettiva**”.

Per quanto sopra definito, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

La Corte di legittimità con la sentenza in commento ha definito una volta per tutte l’equiparazione del periodo di formazione a quello di lavoro ordinario, sottolineando inoltre che questo principio generale non può in alcun modo essere derogato nemmeno dalla contrattazione collettiva.

I ccnl pertanto, anche in occasione dell’attribuzione di emolumenti previsti solo contrattualmente, devono stabilire regole che non abbiano in alcun modo una portata discriminatoria a danno dei lavoratori che hanno avuto un periodo pregresso di formazione.