

ANZIANITA' DI SERVIZIO E COMPUTO DEL PERIODO DI FORMAZIONE E LAVORO

Cassazione civile , sez. lavoro, sentenza 12.06.2007 n. 13716

Il periodo di formazione e lavoro, per espressa e inderogabile previsione legislativa, va computato nell'anzianità di servizio sia in caso di trasformazione dello stesso in rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia quando l'anzianità di servizio è presa in considerazione da discipline meramente contrattuali, come quella sugli scatti di anzianità e i passaggi automatici di classe stipendiale. Questa la decisione della Suprema Corte di Cassazione, sezione lavoro, nella sentenza 12 giugno 2007, n. 13716. La questione ha interessato un dipendente delle Ferrovie dello Stato, il quale, al fine di essere assegnato ad una classe stipendiale superiore, chiedeva il computo nell'anzianità di servizio dell'attività prestata durante il periodo di contratto di formazione e lavoro, poi trasformato in contratto a tempo indeterminato, previo annullamento di una clausola del contratto individuale di lavoro che invece escludeva il calcolo degli effetti economici derivanti dal periodo di formazione e lavoro. La Corte, ricordando le vigenti disposizioni di legge (art. 3, comma 5 e comma 12, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito con modificazioni nella legge 19 dicembre 1984, n. 863) e richiamando conforme giurisprudenza (Cass. n. 10961 del 2000, Cass. n. 13309 del 2000, Cass. n. 10773 del 2001, Cass. n. 14112 del 2001, Cass. n. 3849 del 2003, Cass. n. 434 del 2004) ha affermato che **in caso di trasformazione del periodo di formazione e lavoro in rapporto di lavoro a tempo indeterminato il periodo interessato deve essere computato inderogabilmente nell'anzianità di servizio, "anche quando questa è presa in considerazione da discipline meramente contrattuali, come quella sugli scatti di anzianità e i passaggi automatici di classe stipendiale,** dato che la distinzione tra istituti di origine legale e trattamenti di fonte convenzionale non trova fondamento nel tassativo tenore del testo normativo, la cui portata non può ritenersi derogabile neanche mediante specifiche previsioni della contrattazione collettiva". Il Collegio conclude che **le norme in questione sono poste a tutela di lavoratori particolarmente deboli sul piano contrattuale, e, come si evince anche dalla stessa formulazione, hanno natura imperativa ed inderogabile, in quanto manca ogni richiamo alle disposizioni della contrattazione collettiva ed individuale, diversamente, in caso di ammessa derogabilità le avrebbe fatte salve.**