



Studio Legale Perlini

Cass. Civ. Sez. Lav. – 06/09/2022, n- 26198:

Il licenziamento per utilizzo abusivo di un solo giorno del permesso sindacale ex art. 30 L. n. 300/1970 è legittimo.

Il nostro caso

Una società riscontrava anomalie riguardanti il fatto che i componenti del direttivo regionale di una O.S., pur essendo tutti componenti del medesimo organo, ottenevano permessi sindacali per le riunioni di tale organo separatamente e in giorni diversi.

A questo punto, la società decideva di conferire incarico ad una società di investigazioni al fine di verificare se alla richiesta di permesso seguisse una effettiva attività sindacale.

A fonte del fatto che l'O.S. in questione chiedeva ed otteneva un permesso sindacale di una sola giornata per la partecipazione di un lavoratore ad una riunione del direttivo regionale della medesima organizzazione, la società provvedeva, attraverso la società di investigazioni, ad accertare l'attività del lavoratore per il giorno di permesso.

Il nostro caso

All'esito delle indagini, emergeva che durante la giornata in cui il lavoratore era assente per la fruizione del permesso sindacale svolgeva attività incompatibili per luogo e tempo con le finalità del permesso richiesto e concesso.

In particolare, il lavoratore veniva visto durante l'intera giornata effettuare lavori edili e poi fare ritorno alla propria abitazione.

Art. 30 L. n. 300/1970

«I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti»



A fonte del motivo formulato dal lavoratore con il ricorso per cassazione, con il quale deduceva che la fattispecie in esame sarebbe da ricondurre all'ipotesi dell'assenza ingiustificata punibile con una sanzione meramente conservativa dal contratto collettivo, la Corte di Cassazione, sul presupposto che il permesso in questione era stato utilizzato per finalità estranee alla previsione dell'art. 30 St. Lav., ha qualificato la condotta posta in essere dal lavoratore in termini di abuso del diritto.

Sul punto, la Corte di Cassazione ha motivato come segue:

“La qualificazione della condotta del dipendente in termini di abuso del diritto appare coerente con l’accertamento della concreta vicenda, come sopra operato, venendo in rilievo non la mera assenza dal lavoro, ma un comportamento del dipendente connotato da un quid pluris rappresentato dalla utilizzazione del permesso sindacale per finalità diverse da quelle istituzionali; questo esclude la riconducibilità della condotta alle richiamate norme collettive che puniscono con sanzione conservativa la assenza dal lavoro, la mancata presentazione o l’abbandono ingiustificato del posto di lavoro”



Sul piano della proporzionalità, il giudice non deve limitarsi a considerare il dato quantitativo, nel nostro caso i giorni di indebita fruizione del permesso sindacale, dovendo invece valorizzare sia fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia principi tacitamente richiamati dalla norma, in modo da riempire di contenuto le clausole generali di giusta causa e di proporzionalità.

Principio di diritto:

È legittimo il licenziamento per giusta causa comminato dal datore di lavoro nei confronti del lavoratore che usufruisce di un giorno di permesso sindacale ex art. 30 L. n. 300/1970, per dedicarsi ad attività personali, non riconducibili alla funzione per cui il permesso era stato riconosciuto, a nulla rilevando che si tratti di un solo giorno di permesso e che per l'assenza ingiustificata ovvero per l'abbandono della postazione di lavoro il contratto collettivo preveda una mera sanzione conservativa.