

## RIPETUTO ABUSO DEI PERMESSI SINDACALI LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

**GIOVANNI MAGLIARO**

*Secondo la Cassazione nella sentenza impugnata non è ravvisabile alcun sovvertimento dell'onere probatorio in tema di giusta causa di licenziamento. La Corte d'Appello infatti, all'esito dell'analitico vaglio di quanto emerso in atti e in particolare delle risultanze della prova orale, ha ritenuto che – a fronte di un quadro probatorio consolidatosi nel senso dell'attribuibilità al lavoratore del fatto contestato – costituiva onere del lavoratore stesso offrire elementi idonei ad incrinare tale quadro. Onere ritenuto in concreto non assolto.*

*Posto che era stato dimostrato attraverso le indagini investigative confermate in sede di prova orale che il lavoratore per la maggior parte del periodo in cui aveva usufruito dei permessi connessi all'incarico di rappresentante per la sicurezza aveva svolto attività incompatibili con detto incarico, era il lavoratore medesimo a dover offrire elementi idonei ad inficiare tale ricostruzione.*

**C**on l'ordinanza n. 17287 del 27 maggio 2022 la Cassazione si è pronunciata in merito ad una vicenda che ha visto il licenziamento per giusta causa di un rappresentante per la sicurezza dei lavoratori in un'azienda di Salerno a seguito di ripetuto abuso di permessi sindacali.

Come è noto il D.lgs. n. 81 del 2008 ha introdotto nel nostro ordinamento la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Lo scopo è quello della tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti nei luoghi di lavoro. Il rappresentante dispone di un monte ore di permessi retribuiti e gode delle stesse prerogative e tutele previste per il rappresentante sindacale.

La vicenda da cui nasce la decisione sopra segnalata riguarda la domanda con la quale un dipendente della Spa Salerno Container aveva impugnato il licenziamento disciplinare intimatogli dall'azienda sulla base di contestazione che gli addebitava di avere, quale rappresentante per la sicurezza del sito produttivo del Porto di Salerno, fruito di permessi giornalieri sindacali per oltre tre mesi continuativi, nel periodo da gennaio ad aprile 2016, per finalità personali diverse da quelle per le quali i detti permessi erano stati previsti e concessi.

La Corte d'Appello di Salerno ha respinto la domanda poiché dalle indagini investigative svolte a cura dell'azienda nei confronti dell'istante era risultato che nei giorni in cui questi aveva usufruito dei permessi connessi all'incarico aveva svolto attività personali incompatibili con quelle proprie di rappresentante per la sicurezza in azienda. Infatti era stato visto recarsi diverse volte nella giornata in vari bar cittadini, effettuare passeggiate sul lungomare, entrare in esercizi commerciali, attendere ad incombenze familiari, ecc. Tali risultanze erano state confermate in sede di prova testimoniale dall'investigatore. Il giudice di appello ha quindi affermato che una volta che era stato contestato lo svolgimento delle attività proprie del rappresentante della sicurezza era lui che avrebbe dovuto dimostrare di essere effettivamente stato impegnato nell'espletamento dell'incarico di cui al D.lgs. n.81/2008.

L'interessato ha proposto ricorso per Cassazione sostenendo che non era lui a dover dare la prova della infondatezza degli addebiti contestati. Era il datore di lavoro a dover provare la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo oggettivo.

La Cassazione ha rigettato il ricorso condannando il lavoratore a pagare le spese di giudizio e quelle accessorie.



n. 212  
4 luglio 2022