

ABUSO DEI PERMESSI SINDACALI LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO

GIOVANNI MAGLIARO

La Cassazione ricorda come al dipendente era stato riconosciuto il diritto alla fruizione di un permesso sindacale ai sensi dell'articolo 30 Statuto dei Lavoratori. Circostanza della quale il dipendente aveva avuto piena consapevolezza per essergli il permesso de quo stato consegnato a mano dal capo turno. Tale permesso era stato utilizzato per finalità estranee alla previsione dell'articolo 30 citato che riconosce ai componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali delle associazioni di cui all'articolo 19 il diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

La qualificazione della condotta del dipendente in termini di abuso del diritto appare coerente con l'accertamento della concreta vicenda, 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 norme collettive che puniscono con sanzione conservativa la assenza dal lavoro o l'abbandono del posto di lavoro.



CORTE DI CASSAZIONE

n. 221

26 settembre 2022

Con l'ordinanza n. 26198 del 6 settembre 2022 la Cassazione afferma che è legittimo il licenziamento irrogato al lavoratore che ha usato impropriamente il permesso per fini sindacali anche per una sola giornata. Infatti viene in rilievo non tanto la mera assenza di un giorno punibile con sanzione conservativa dal contratto collettivo quanto il comportamento del dipendente connotato da un vero e proprio abuso del diritto.

La Società Prima Eastern di L'Aquila ha licenziato un suo dipendente sulla base di contestazione che addebitava allo stesso la indebita fruizione di un giorno di permesso sindacale ai sensi dell'articolo 30 Statuto dei Lavoratori, utilizzato per finalità personali del tutto estranee a quella propria del permesso in oggetto. La Corte d'Appello di L'Aquila, premesso che la prova orale aveva confermato il fatto oggetto di addebito, ha ritenuto che il fatto medesimo non poteva essere compreso fra le condotte non punibili con il licenziamento alla stregua del contratto collettivo applicabile, che sanzionava con il licenziamento solo l'assenza ingiustificata protratta per oltre cinque giorni lavorativi consecutivi. Nello specifico non veniva in rilievo la sola assenza ingiustificata ma una condotta di vero e proprio abuso del diritto e quindi connotata da una maggiore gravità oggettiva e soggettiva rispetto a quella considerata dalla norma collettiva.

Il dipendente ha proposto ricorso per Cassazione censurando la sentenza impugnata per non avere ricondotto la concreta fattispecie all'ipotesi dell'assenza ingiustificata punita con sanzione conservativa dal contratto di lavoro. In particolare ha richiamato la norma del contratto collettivo applicabile (Gomma e Plastica) che punisce con sanzione espulsiva solo l'assenza ingiustificata protratta per oltre cinque giorni consecutivi mentre la sanzione conservativa, della multa o della sospensione dal lavoro, trova applicazione nell'ipotesi in cui il lavoratore non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto senza giustificato motivo. Inoltre la sanzione espulsiva violerebbe il criterio della proporzionalità in particolare sotto il profilo della non idoneità dell'unico episodio contestato a determinare il venir meno nella parte datoriale della fiducia nella correttezza dei futuri adempimenti.

La Cassazione ha rigettato il ricorso condannando il ricorrente alle spese di lite oltre alle spese forfettarie di giustizia.