

## Sul licenziamento (illegittimo) di una rappresentante sindacale per le modalità di fruizione dei permessi retribuiti.

di G. Centamore - 26 ottobre 2017

L'ordinanza resa in data 26 settembre 2017 dal Tribunale di Bologna ha deciso il caso di una rappresentante sindacale licenziata in tronco per aver – a detta del datore di lavoro – gravemente abusato del diritto di usufruire dei permessi per attività sindacale. Più esattamente, alla lavoratrice era stato contestato di non aver «effettuato attività sindacale (quantomeno non certo per tutta la durata del permesso richiesto)» e di aver in tal modo «abusato del diritto di fruire del permesso sindacale retribuito». Per verificare che la lavoratrice usufruisse legittimamente dei permessi per attività sindacale, il datore di lavoro aveva, peraltro, assoldato un investigatore privato. Nel report reso al datore di lavoro, che ha per oggetto un lasso di tempo compreso tra le ore 7.00 e le ore 21.00 (il turno della lavoratrice andava dalle ore 14.00 alle ore 22.00), si afferma, a quanto consta dal provvedimento, che la stessa ha trascorso parte del tempo fuori dalla propria abitazione (per un totale di 4 ore e 36 minuti) e la restante parte presso la propria abitazione (per un totale di 9 ore e 24 minuti). Un po' poco – si passi l'espressione – per inferirne un grave abuso dell'istituto dei permessi: si trae, infatti, dal provvedimento, che il datore di lavoro «dà per scontato che la ricorrente, essendo stata in casa, non abbia svolto attività sindacale»; eppure – osserva opportunamente la giudice –, «non è così, ben potendo la ricorrente, come dichiarato e dimostrato, aver svolto l'attività in casa e da casa». Tanto più che è stato ammesso l'intervento adesivo dell'associazione sindacale Filcams-Cgil, la quale – si osserva, con un ragionamento induttivo, nel provvedimento – «sarebbe parte lesa ove la condotta reale della lavoratrice fosse quella contestata». In breve, non essendo stati dimostrati, dal datore di lavoro, i fatti gravissimi oggetto della lettera di licenziamento per giusta causa, il giudizio è volto, inevitabilmente, nella direzione auspicata dalla difesa della parte attrice. Del resto, può aggiungersi, la controversia verteva tutta – o quasi – su una questione di accertamento in punto di fatto. È sostanzialmente pacifico, infatti, che i permessi non possono essere utilizzati per fini personali e diversi da quelli (in senso ampio “sindacali”) previsti dalla legge (Cass., 14 gennaio 2003, n. 454), ma anche, per altro verso, che, in conformità allo spirito della norma, il datore di lavoro ha un potere di parola, invero, limitato su ciò che sia, o non sia, attività di natura sindacale (Cass., 30 ottobre 1990, n. 10476; Cass., 10 ottobre 1991, n. 10593; Cass., 8 novembre 1996, n. 9765; Trib. Milano, 23 novembre 2004, in *D&L*, 2005, 134; Trib. Trieste, 21 settembre 2009, in *LG*, 2009, 1284). Non resta che soffermarsi su un ultimo profilo d'interesse destato da questo provvedimento del settembre '17 del Tribunale di Bologna, relativo alla sanzione comminata al datore di lavoro a seguito dell'accertamento dell'illegittimità del licenziamento. Il giudice ha ritenuto di avvalersi del dispositivo di cui all'art. 18, comma 4, l. n. 300/1970. La norma, come noto, consente di ordinare la reintegrazione nel posto di lavoro e di condannare il datore di lavoro al pagamento dell'indennità risarcitoria nel massimo di dodici mensilità, per il caso in cui si accerti l'insussistenza – «giuridica», precisa il provvedimento – del fatto conte-

stato. Tutto bene, verrebbe da dire, atteso che la lavoratrice è stata licenziata in tarda primavera e il provvedimento è intervenuto in settembre (sì da poter ristorare la stessa di tutto il danno economico subito), ma, forse, l'ordinanza avrebbe potuto osare di più e fare ricorso alla condanna (simbolicamente, ma non solo) più efficace, di cui all'art. 18, comma 1, per discriminazione sindacale.

Giulio Centamore, assegnista di ricerca nell'Università di Bologna

Visualizza il documento: [Trib. Bologna, 26 settembre 2017](#)