

Licenziamento ed uso illecito dei permessi sindacali

di A. Tonelli - 19 gennaio 2025

Merita di essere segnalata una recente pronuncia della Corte di Cassazione, ordinanza n. 29135 del 12 novembre 2024, che è tornata ad affrontare un tema noto in punto legittimità del licenziamento per illecito utilizzo dei permessi sindacali.

Nel caso che ci occupa la società non aveva, dunque, contestato al lavoratore un'assenza ingiustificata quanto, semmai, l'illegittima fruizione del permesso per due giornate lavorative laddove, dall'istruttoria espletata, era emerso che il lavoratore aveva accompagnato il figlio a partecipare alle prove selettive per l'arruolamento volontario nelle Forze Armate.

Il Tribunale, sia nella fase sommaria che in quella di opposizione, aveva rigettato il ricorso concludendo per la legittimità del licenziamento che veniva, altresì, confermata dalla Corte d'Appello di Napoli che riteneva il licenziamento sanzione proporzionata stante la grave lesione del vincolo fiduciario.

Ricorreva per cassazione il lavoratore muovendo tutta una serie di censure alla sentenza impugnata contestando, altresì, la violazione della privacy nel controllo effettuato dal datore di lavoro.

La Suprema Corte, tuttavia, confermava la sentenza del merito precisando come seppure l'utilizzo dei permessi ex art. 30 Stat. Lav. sia un diritto potestativo in capo per il dirigente sindacale allo stesso tempo esiste il diritto del datore di lavoro a controllare l'effettiva partecipazione dei sindacalisti, fruitori di tali permessi, alle riunioni degli organi direttivi, nazionali o provinciali.

La Cassazione superando così l'eccezione mossa dal lavoratore circa un asserito illecito controllo da parte del datore precisa come in un proprio precedente, n. 6495/2021, richiamato dal lavoratore a suo supporto, sia emerso come il lavoratore avesse, contrariamente al caso che ci occupa, in ogni caso svolto attività riconducibili al mandato sindacale.

Si tratta, a mio modo di vedere, di un'applicazione corretta dei principi enunciati in materia e che in passato hanno già trovato conferma (ex multis Cass. n. 4943 del 20.01.2019 e n.26198 del 06.09.2022) circa la legittimità del licenziamento posto che ciò che la lesione del vincolo fiduciario e l'abuso del diritto assumono valore dirimente ai fini dell'interruzione del rapporto di lavoro.

Alessandro Tonelli, avvocato in Milano



Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 12 novembre 2024, n. 29135](#)