a cura di Marina Tona, Trifirò & Partners Avvocati

Il permesso di controllare

A settembre la Suprema Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento di un lavoratore che aveva richiesto e utilizzato per fini personali un giorno di permesso sindacale

Numerose sono le sentenze di merito e di legittimità che affrontano il tema della possibilità per il datore di lavoro di controllare, anche attraverso agenzie di investigazione, se il dipendente, assente dal lavoro per malattia, infortunio, utilizzo dei permessi ex L. n. 104/92 o altre possibili cause, svolga durante l'assenza altre attività, in contrasto con la possibilità di recupero psico-fisico e guarigione o con le esigenze per le quali il permesso è stato richiesto (ad esempio, per fornire assistenza a familiari invalidi).

Le conclusioni alle quali le decisioni giungono non sono univoche, ancorché l'orientamento ormai prevalente ritenga legittimi i controlli - anche mediante agenzie investigative, non attenendo gli stessi allo svolgimento dell'attività lavorativa – volti a dimostrare l'insussistenza della malattia e/o dell'infortunio e/o la loro non idoneità a determinare uno stato d'incapacità lavorativa e, quindi, a giustificare l'assenza ovvero la mancata assistenza al familiare disabile, atteso che tali condotte si palesano, nei confronti del datore di lavoro, come lesive della correttezza e buona fede, privandolo ingiustamente della prestazione lavorativa.

In questo contesto si inserisce anche il tema della possibilità di controllo da parte del datore di lavoro sull'uso dei permessi sindacali. Rispetto a tale ipotesi si obietta, infatti, che il controllo sarebbe precluso al datore di lavoro in quanto lo stesso non avrebbe un interesse a verificare nel merito come vengono utilizzati i permessi sindacali. Spetterebbe all'organizzazione sindacale di appartenenza o alla Rsu/Rsa il potere di controllare che il permesso venga utilizzato per l'espletamento di attività sindacali.

La giurisprudenza, pur riconoscendo il principio secondo cui il diritto ai permessi sindacali è pieno e incondizionato, non essendo configurabile alcun potere discrezionale di concessione o autorizzazione da parte del datore di lavoro, ha ritenuto legittimi i controlli eventualmente disposti dal datore di lavoro, evidenziando come non possa ritenersi consentito l'utilizzo dei permessi sindacali per fini personali o diversi da quelli per i quali sono stati attribuiti.

In particolare, l'utilizzo dei permessi sindacali per motivi personali da un lato rivela l'inesistenza di uno degli elementi costitutivi del diritto e, dall'altro, lede il dovere di correttezza, lealtà e buona fede gravante sul lavoratore, che non viene attenuato dall'attribuzione di particolari prerogative sindacali. L'utilizzo improprio dei permessi, determinando una rottura del vincolo fiduciario tra le parti del rapporto di lavoro subordinato, giustifica l'eventuale sanzione espulsiva adottata all'esito dei controlli effettuati (nei casi esaminati dalla giurisprudenza i permessi erano stati utilizzati per andare al bar, in un centro commerciale, al mare, in un centro ricreativo, ecc.).

Su questo tema è ritornata recentemente la Suprema Corte, che con ordinanza n. 26198 del 6 settembre 2022 ha ritenuto legittimo il licenziamento intimato al lavoratore che aveva richiesto e utilizzato per fini personali un solo giorno di permesso sindacale. La condotta contestata al sindacalista incolpato, infatti, ancorché limitata a una sola giornata, secondo la Corte integra un abuso del diritto "venendo in rilievo non la mera assenza dal lavoro, ma un comportamento del dipendente connotato da un quid pluris rappresentato dall'utilizzazione del permesso sindacale per finalità diverse da quelle istituzionali".

Un'interpretazione rigorosa che si pone però in linea con numerose altre decisione relative a fattispecie analoghe, che hanno riconosciuto la piena legittimità del licenziamento comminato per abuso nell'esercizio del diritto di permessi sindacali.

Marina Tona