

## **Tribunale di Bologna > licenziamento Delegata Sindacale per utilizzo dei permessi sindacali**

Data: 26.9.2017 RG 1709/2017

Giudice: dott.ssa Emma Cosentino

Tipo Provvedimento: Sentenza

Parti: **C. G./ C.E. spa**

Una lavoratrice delegata sindacale durante la giornata di utilizzo dei permessi sindacali veniva controllato, mediante un investigatore privato, dal proprio datore di lavoro.

A seguito del controllo e del procedimento disciplinare la lavoratrice veniva licenziata per giusta causa per abuso nell'utilizzo dei permessi sindacali.

In più specificatamente veniva contestato alla delegata sindacale che nella giornata di permesso sindacale era restata presso la propria abitazione da cui si era allontanata solo alcune ore per accompagnare la figlia.

Da dette circostanze il datore di lavoro ha ritenuto che vi era stato un illegittimo utilizzo dei permessi sindacali.

La lavoratrice impugnava il licenziamento contestando la non sussistenza del fatto contestato, in quanto durante la permanenza a casa aveva svolto attività di elaborazione di alcuni dati dell'impresa necessari per la trattativa del rinnovo dell'integrativo azienda che nei giorni successiva avrebbe dovuto essere oggetto di confronto sindacale, contestando anche la natura discriminatorio del licenziamento .

Il Giudice ha accolto il ricorso fondando la propria decisione sul fatto *“che nulla di rilevante è risultato o è stato provato a carico della lavoratrice”* . Infatti a parere del giudice le prove fornite dalla ricorrente (schermata del computer e tracciato di google map da cui si potevano evincere gli spostamenti della lavoratrice durante la giornata erano sufficienti principi di prova per ritenere che non vi era stato un abuso nell'utilizzo dei permessi sindacali.

Inoltre il giudice afferma che *“non è previsto espressamente che la attività sindacale debba essere svolta, per la legittimità dell'utilizzo del permesso sindacale, esattamente nella stessa fascia oraria in cui il lavoratore avrebbe dovuto prestare la sua attività lavorativa”*.

Si evidenzia che il giudice, ai fini della decisione, ha anche valutato il percorso professionale della lavoratrice giungendo a valutare le accuse (***gravissimo abuso, violazione dei basilari principi, condotte in contrasto con i doveri „condotte idonee a porre in dubbio la futura correttezza ..danno economico) “rindondanti, spropositate ed eccessive”***).

Al giudizio Fornero ha partecipato anche il sindacato ex art. **ex art. 18, commi 11 e ss. Legge n. 300/1970**. All'eccezione di parte convenuta di mancanza di interesse ad agire il giudice replicava **confermando la legittimità dell'intervento per coincidenza degli interessi individuali della lavoratrice con quelli collettivi del sindacato inerenti il “ normale svolgimento dell'attività sindacale attraverso il proprio rappresentante ingiustamente licenziato”**.

Anzi più esplicitamente il giudice afferma *“in realtà l'intervento del Sindacato (che, al pari del datore di lavoro, se non in maniera maggiore, sarebbe parte lesa ove la condotta reale della lavoratrice fosse quella contestata ai fini del licenziamento), costituisce una importante conferma della – peraltro già accertata e riscontra – correttezza della condotta della ricorrente”*.