

Tribunale di Salerno

Sentenza n. 1489/2026 del 28 settembre 2026

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI SALERNO

###

Il Giudice del ### del Tribunale di Salerno, dott.ssa ### all' esito dell'udienza del 24.09.2026, celebrata ai sensi dell'art. 127 ter cod. proc. civ., ha pronunciato la seguente la seguente

SENTENZA

nel giudizio iscritto al n. 6553 del ruolo generale del lavoro del 2025 vertente TRA

(###) - ### in persona del legale rappresentante p.t., rappresentato e difeso dall'avv. ### ed elettivamente domiciliato presso il suo studio, sito in ### alla via ### n. ### Opponente

E

E ### in persona del presidente e legale rappresentante p.t., rappresentata e difesa dall'avv. ### presso il cui studio è domiciliat ###; Opposta

OGGETTO: opposizione a decreto ex art. 28 L. 300/70.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso in opposizione, depositato il ###, la ### impugnava il decreto ex art. 28 della L. n. 300/70, adottato il ###, n. cron. 12854, con cui, nella fase sommaria, il giudice del ### di questo Tribunale aveva rigettato, per ritenuta insussistenza, la sua richiesta di far cessare la condotta antisindacale, per violazione degli artt. 4, 18, 22 e 28 della L. 300/70, posta in essere dalla ### opposta nei confronti del suo ex dipendente, ### responsabile RSA dal 2013 presso l'### di credito e componente del ### del ### di ### licenziato per giusta causa dal predetto ### il ###.

Nello specifico, la ### opponente censurava l'esito della fase sommaria, sostenendo che il provvedimento espulsivo adottato dalla parte datrice nei confronti del ### era ritorsivo e discriminatorio e andava annullato, dal momento che esso era stato irrogato all'esito e per l'effetto di indagini investigative scorrettamente condotte sulla persona del lavoratore, attraverso l'utilizzo di gps occulti, apposti sulla sua motocicletta e pedinamenti del dipendente, senza preventiva comunicazione per iscritto al sindacato, nel tempo in cui egli aveva fruito di permessi sindacali. ### poneva in luce, al riguardo, che la ### di ### aveva irrogato il licenziamento contra ius, violando, in particolare, la procedura prevista dall'art. 18, comma 1, dall'art. 22 della L. 300 del 1970, dall'art. 4 della L. 300 del 1970 e dalle norme a tutela della privacy.

Al riguardo, sottolineava che, in conformità alle prescrizioni dello #### dei diritti del #### (L. 300/1970), il controllo da parte del datore delle attività svolte dal lavoratore, durante l'utilizzo di permessi sindacali, è lesivo dell'art. 39 Cost. e dell'art. 23 L. 300/1970.

Sosteneva, quindi, che l'attività investigativa condotta nei confronti del #### essendosi svolta in modo irregolare e non autorizzato, era lesiva della normativa in materia di controllo e rendeva inutilizzabili le prove raccolte, determinando l'illegittimità del provvedimento espulsivo irrogato.

Tanto premesso, la #### in persona del legale rappresentante p.t., adiva il giudice del #### del Tribunale di #### affinché accogliesse le seguenti conclusioni: “nel merito, revocare l'opposto decreto del 7.11.2025; dichiarare antisindacale la condotta della #### opposta; - ai fini della rimozione degli effetti della denunciata condotta antisindacale: 1. ordinare alla #### convenuta di annullare il licenziamento per giusta causa del lavoratore #### adottato dal datore di lavoro, per la sua illegittimità e per la violazione delle disposizioni di cui alla #### 300/70, art. 28.4.18, 1 comma e 22; 2. disporre l'immediata reintegrazione del lavoratore #### nel posto di lavoro; 3. rimuovere gli effetti del licenziamento illegittimamente comminato; ordinare alla convenuta di astenersi per il futuro dal reiterare detto comportamento antisindacale; 4. emettere ogni ulteriore statuizione ritenuta opportuna per la rimozione degli effetti della denunciata condotta antisindacale”, il tutto con vittoria di spese, diritti ed onorari, con attribuzione.

Ritualmente instauratosi il contraddittorio, la #### di #### di #### e #### si costituiva in giudizio, eccependo l'infondatezza dell'opposizione proposta, della quale invocava il rigetto, vinte le spese. #### rimarcava l'insussistenza della dedotta condotta antisindacale e la legittimità del licenziamento per giusta causa irrogato al #### in data ####, all'esito delle indagini investigative svolte sulla sua persona, affermando che questi aveva fruito, a partire dall'1.01.2025, in maniera cumulativa e per l'intera giornata, di un numero abnorme di permessi sindacali (complessivamente quaranta), utilizzando gli stessi in modo difforme rispetto alla loro finalità, ossia per eseguire “illecitamente” attività di carattere personale.

Quanto all'uso degli strumenti investigativi, ne deduceva la correttezza e regolarità, sostenendo che essi erano stati validamente adoperati, in presenza del sospetto dell'integrazione di un illecito - poi effettivamente accertato - da parte del dipendente, #### relativo all'utilizzo distorto dei permessi sindacali, in un periodo in cui non era stata programmata alcuna attività sindacale da parte della #### A seguito di scardinamento e relativo riequilibrio dei ruoli, la Presidente della #### assegnava a sé medesima il procedimento de quo e, all'udienza del 24.09.2026, trattata ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c., previo deposito di note di trattazione, ha riservato in decisione la controversia.

Il ricorso in opposizione a decreto ex art. 28 L. 300/70 proposto dal #### in persona del legale rappresentante p.t., nei confronti della #### opposta è infondato e va, pertanto, rigettato.

Preliminarmente e al fine di esplicitare le ragioni della statuizione, appare opportuno delineare i contorni della vicenda, la normativa che regola la materia e la giurisprudenza di riferimento.

Il giudizio de quo nasce da un'anomalia comportamentale riscontrata dalla parte datoriale, la #### di #### di #### e #### durante il tempo in cui ha avuto alle sue dipendenze il sig. ####

Ebbene, il predetto ### di credito, nell'esercizio del suo potere di controllo e di verifica, ha constatato che il lavoratore in questione, ### dell'ente, stava tenendo una condotta dai dubbi contorni di liceità, nel tempo in cui aveva chiesto di fruire di un elevato numero di permessi sindacali retribuiti in orario lavorativo, in un arco temporale molto ravvicinato.

Ha, perciò, avviato e concluso delle indagini sulla sua persona, per il tramite di una agenzia investigativa, con riguardo al periodo che andava dal 14.07.2025 al 6.08.2025, ed ha effettivamente accertato che ### aveva usufruito dei permessi richiesti in modo illecito, ossia, nel dettaglio, così come contestato al dipendente con la contestazione disciplinare dell'11.08.2025 che: “- in data 15 luglio 2025, alle ore 10:00 circa è uscito di casa e si è recato in moto presso la palestra ### ### ” sita in ### alla via ### n.50, ove si è intrattenuto fino alle ore 12:10 circa. Uscito dalla palestra, si è diretto verso ### fermandosi, alle ore 12:30, presso l'attività commerciale “ ### ” sita in via ### A. ### - ### Alle ore 12:50 circa ha lasciato la zona e, alle 13:30, ha fatto ritorno a casa, non effettuando alcun ulteriore spostamento fino alle ore 18:00, orario nel quale è cessato il controllo; - in data 17 luglio 2025 per tutto il tempo per il quale è stato effettuato il controllo (dalle 8:00 alle ore 15:00) è rimasto sempre in casa; - in data 23 luglio 2025 alle ore 8:00 circa Lei è uscito di casa e, alla guida della sua moto ### si è recato presso la palestra “### ### ”, ivi intrattenendosi fino alle ore 12:30. Alle ore 12:30 circa, uscito dalla palestra, alla guida della sua moto, si è recato presso il porto di ### e, ivi giunto alle ore 13:00, si è recato presso un nolo barche ed è salito, in compagnia di un'altra persona, su di un gommone, prendendo quindi il largo per effettuare una escursione protrattasi fino alle ore 17:00 circa. Al rientro in porto, Lei si è intrattenuto sul pontile fino alle ore 18:15 conversando con alcune persone. Successivamente, ha fatto rientro a casa, ove è giunto alle ore 18:52, senza effettuare alcun ulteriore spostamento; - in data 24 luglio 2025 Lei è uscita di casa alle ore 9:30 e, a bordo della sua moto, si è recata presso la palestra “### ### ” ivi intrattenendosi fino alle ore 11:30 circa. Uscita dalla palestra, si è diretta verso ### giungendo, alle ore 12:00 circa, al supermercato “ ### ” sito in ### alla ### nel quale è entrata, per uscirne alle ore 12:15 e ritornare alla Sua abitazione, ove è giunta alle ore 12:40, senza effettuare alcun ulteriore spostamento; - in data 25 luglio 2025 Alle 8:30 circa Lei è uscita di casa e si è recata, in moto, alla palestra “ ### ”, ivi intrattenendosi fino alle ore 11:30 circa. Successivamente, Lei è ritornata a casa ove è giunta alle ore 13:15 dopo aver effettuato, dalle ore 12:30, una sosta presso l'attività commerciale “ ### ”. Rientrato in casa, non ha effettuato alcun ulteriore spostamento; - in data 29 luglio 2025 Lei è uscita di casa alle ore 10:00 circa e si è recata, in moto, alla palestra “### ### ”, presso la quale si è intrattenuto fino alle ore 12:07 circa. Successivamente, sempre a bordo della Sua moto, si è diretto verso ### giungendo, alle ore 12:30 circa, al ### “ ### ” presso il quale si è intrattenuto fino alle ore 12:45 circa. Uscito dal supermercato, Lei si è diretta, dopo una sosta, verso la sua abitazione, giungendovi alle ore 13:30 circa, senza effettuare alcun ulteriore spostamento; - in data 30 luglio 2025 Lei è uscita di casa alle ore 9:30 circa e si è recata, in moto, alla palestra “### ### ”, presso la quale si è intrattenuto fino alle ore 12:00 circa. Successivamente, sempre a bordo della Sua moto, si è diretto verso ### effettuando alcuni giri presso il centro cittadino ed il lungomare. Successivamente ha fatto ritorno a casa, giungendovi alle ore 13:20, senza effettuare alcun ulteriore spostamento; - in data 05 agosto 2025 Lei è uscita di casa alle ore 9:30 circa e si è recata, in moto, alla palestra “### ### ”, presso la quale si è intrattenuto fino alle ore 12:00 circa. Successivamente ha fatto ritorno a casa, giungendovi alle ore 12:30, senza effettuare

alcun ulteriore spostamento; - in data 06 agosto 2025 Lei è uscito di casa alle ore 12:00 circa, e si è diretto, a bordo della sua moto ### presso la palestra “### ”, presso la quale si è intrattenuto per un brevissimo tempo. Successivamente è ripartito in direzione ###, raggiungendo, alle ore 12:30, la struttura “### ” in ### - ###, ivi intrattenendosi fino alle ore 14:30 in particolare, dalle ore 13:30, presso l'### accessibile al solo personale e staff della struttura. Successivamente, ha fatto ritorno alla palestra ### effettuando l'ingresso alla stessa alle ore 15:00 ed ivi intrattenendosi fino alle ore 17:00. Uscito dalla palestra ha fatto ritorno a casa, ove è giunto alle ore 17:30 senza effettuare alcun ulteriore spostamento. Le violazioni oggetto della presente contestazione, valutate sia singolarmente che in modo cumulativo, hanno considerevole rilevanza disciplinare. La invitiamo, pertanto, a rendere le Sue giustificazioni nel termine di gg.10 dalla presente.”

Quindi, a seguito dell'intervenuta interlocuzione con il dipendente del 5.09.2025, in data ###, l'### di credito ha ritenuto integrati i fatti di cui sopra ed ha a lui comminato il licenziamento per giusta causa. ### poi, ha censurato il provvedimento espulsivo del ### ritenendolo ritorsivo, nonché lesivo della libertà sindacale e della privacy del lavoratore, sostenendo che la parte datoriale aveva utilizzato indebitamente strumenti investigativi al fine di accertare i fatti contestati e, in sostanza, aveva privato il dipendente, ### del suo diritto ad espletare attività sindacale.

Orbene, questo giudice ritiene che le doglianze avanzate dalla ### siano destituite di fondamento e che vada confermato il giudizio espresso dal giudice della fase sommaria della sezione ### di questo Tribunale, con decreto n. 12854 del 6.11.2025, con cui è stato rigettato il ricorso ex art. 28 della L. 300/70 proposto dalla ### e, per l'effetto, confermato il licenziamento irrogato al ### Innanzitutto, appare opportuno evidenziare che ### ha tenuto un contegno assolutamente acquiescente, prima, rispetto alla contestazione ricevuta e, poi, al licenziamento subito.

Invero, l'ex lavoratore della ### convenuta non ha mai contestato i fatti a lui addebitati con la contestazione disciplinare dell'11.08.2025 e, anzi, egli ha implicitamente ammesso di averli integrati quando, in sede di audizione personale, prima dell'irrogazione del provvedimento espulsivo, ha affermato di essere rammaricato per l'accaduto, di essere consapevole di avere commesso delle leggerezze e di scusarsi con la ### ed ha chiesto che, nella valutazione dei fatti, quest'ultima tenesse conto delle sue condizioni personali e familiari, dichiarandosi disponibile a qualsiasi soluzione organizzativa (si veda sul punto doc. sub. n. 10 allegato alla produzione della parte opposta).

Parimenti, il soggetto in questione non ha impugnato il licenziamento a lui irrogato nei termini di legge, determinando, così, il consolidamento dei suoi effetti nella sua sfera giuridico patrimoniale.

Dunque, i fatti illeciti contestati all'ex lavoratore dell'### di credito, odierno opposto, devono ritenersi pienamente accertati e ormai incontrovertibili.

Tanto chiarito in ordine alla sussistenza, nella fattispecie in esame, di uno uso distorto dei permessi sindacali da parte del dipendente, può passarsi alla disamina delle norme che vengono in rilievo nel caso di specie e che inducono questo giudice a ritenere di dover confermare la statuizione adottata nell'ambito del giudizio ex art. 28 della L. n. 300/70.

In tal senso, appare opportuno richiamare l'art. 23 dello #### dei #### il quale prevede che: “I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti... Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali”.

Ancora, l'art. 4 dello stesso #### prescrive: “Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale...”. ####. 28 della L. 300/70, recita: “#### il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore (ora Tribunale in composizione monocratica) del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti”.

Infine, l'art. 18 del medesimo #### prevede la tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo nei seguenti termini: “Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro...”.

Dunque, dal combinato disposto delle disposizioni richiamate, è possibile evincere che, se, da un lato, il datore deve consentire l'esplicarsi dell'attività sindacale del lavoratore, richiesta ed autorizzata, senza interferire con la stessa, dall'altro egli ha il potere/dovere di controllare che i permessi riconosciuti siano fruiti effettivamente per finalità sindacali e non abusive.

Quando, infatti, si verifica la seconda ipotesi, ossia l'abusività dell'utilizzo, non è configurabile alcuna condotta della parte datrice cui poter attribuire il carattere della “antisindacalità” nell'effettuare i controlli e le verifiche, anche investigative, del caso per ripristinare la legalità violata e curare gli interessi aziendali.

Inoltre, se l'illecito commesso dal dipendente è talmente grave da ledere la fiducia datoriale, è pienamente legittima l'adozione della sanzione espulsiva.

In particolare, facendo riferimento proprio all'art. 28 della L. 300/70 ed alla definizione che esso fornisce di condotta antisindacale, si deve precisare che quest'ultima è configurabile solo quando l'intento del datore - nel caso di specie, posto in essere tramite il controllo del lavoratore con strumenti investigativi - è quello di "impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero", così come recita testualmente la disposizione e non di certo quello di accertare l'esistenza della commissione di un illecito da parte del dipendente, beneficiario dei permessi retribuiti, nel tempo in cui ne fruisce.

Il datore di lavoro ha, cioè, l'interesse al ch  la prestazione lavorativa venga resa in modo confacente agli interessi aziendali e che i permessi sindacali retribuiti riconosciuti ai lavoratori siano funzionali al reale esercizio delle loro libert  ex art. 39 Cost. e non diventino lo strumento per eludere lo svolgimento dell'attivit  lavorativa, mediante assenze ingiustificate, celate dai suddetti permessi.

Al riguardo, in una sua recente pronuncia, la giurisprudenza di legittimit  (si veda, in tal senso, Civ. Sez. Lav. n. 20979/2024, che richiama Cass. Civ., Sez. Lav. n. 26198/2022), si   soffermata sui caratteri della condotta antisindacale della parte datoriale, di cui all'art. 28 della L. 300/70, in una vicenda che, analogamente alla fattispecie portata all'attenzione di questo giudice, atteneva alla fruizione "abusiva" da parte di un lavoratore, di permessi sindacali - caso in cui il datore pure aveva sottoposto il dipendente a controlli investigativi.

Ebbene, in quell'occasione, richiamando diversi precedenti di analogo tenore, la Suprema Corte ha chiarito che: "la concessione dei permessi sindacali non   soggetta ad alcun potere discrezionale ed autorizzatorio da parte del datore di lavoro (v. Cass. n. 454 del 2003) e, purtuttavia, essi non possono essere utilizzati al di fuori della previsione normativa e per finalit  personali o, comunque, divergenti rispetto a quelle per le quali possono essere richiesti; in particolare, la sussistenza di un diritto potestativo del rappresentante sindacale a fruire dei permessi non esclude la possibilit  per il datore di lavoro di verificare, in concreto, eventualmente anche mediante attivit  investigativa - che non involge direttamente l'adempimento della prestazione lavorativa e non   quindi preclusa dagli artt. 2 e 3 L. n. 300/70 poich  riguarda un comportamento illegittimo posto in essere al di fuori dell'orario di lavoro, disciplinarmente rilevante - che effettivamente i permessi siano stati utilizzati nel rispetto degli artt. 23 e 24 S.d.L. (in termini: Cass. n. #### del 2019); ci  posto, 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 finalit  diverse da quelle istituzionali; questo esclude la riconducibilit  della condotta alle richiamate norme collettive che puniscono con sanzione conservativa la assenza dal lavoro, la mancata presentazione o l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro" .

Sulla scorta della normativa richiamata, cos  come applicata dalla giurisprudenza di legittimit ,   possibile affermare che, quando il datore di lavoro nutre il sospetto - com'  avvenuto nel caso di specie - della sussistenza di condotte illecite poste in essere dal proprio dipendente, durante il tempo in cui egli usufruisce dei permessi sindacali,   legittimo il controllo ai fini accertativi e ci  non determina n  la lesione della privacy del lavoratore, n  tantomeno inficia il diritto di

esercitare le libertà sindacali, venendo piuttosto in gioco l'interesse al che i permessi richiesti ex art. 23 vengano realmente utilizzati per lo scopo a cui essi sono destinati e non in modo abusivo, per finalità che esulano da quelle sindacali e che attengono alla sfera squisitamente privata del soggetto.

distorto delle facoltà sindacali, infatti, determina il venir meno per il dipendente del diritto potestativo di non subire l'ingerenza datoriale, in termini di controllo, nel tempo in cui utilizza i permessi; per cui, per i motivi visti, le verifiche, anche investigative, sulla sua persona sono pienamente legittime.

Ancora, quando, come nel caso in questione, viene accertata la commissione dell'illecito, ossia l'uso del permesso per attività diversa da quella per cui esso è concesso al lavoratore, si configura una lesione del rapporto fiduciario tra parte datoriale e dipendente, che legittima pienamente il ricorso all'adozione della misura espulsiva da parte del primo nei confronti del secondo.

Nella fattispecie in esame, il ### ha, infatti, utilizzato gli innumerevoli permessi richiesti, in un arco temporale di circa un mese, per svolgere attività personale (recarsi in palestra, fare la spesa, effettuare escursioni in barca), che certamente esula da quella sindacale e che, al contrario, deve essere qualificata come assenza ingiustificata da lavoro (oltre che illecito contrattuale), pienamente legittimante l'adozione della misura espulsiva, per la significativa compromissione del rapporto fiduciario tra datore e dipendente.

Per le ragioni espresse, il licenziamento comminato, ex art. 2119 c.c., dalla ### di ### al ### non può assolutamente dirsi ritorsivo e/o discriminatorio, piuttosto esso va ritenuto la misura sanzionatoria più confacente alla gravità e alla rilevanza dei fatti illeciti, prima addebitati e poi effettivamente accertati nei confronti del lavoratore, responsabile ### che non consentono la prosecuzione del suo rapporto, neanche provvisoria.

Logico corollario delle argomentazioni innanzi espresse diviene, quindi, il rigetto del ricorso in opposizione a decreto ex art. 28 della L. n. 300/70 proposto dalla ### nei confronti della ### di ### di ### e ### per insussistenza della dedotta condotta antisindacale e la conferma del provvedimento espulsivo irrogato dall'### di ### a ### il ###.

Le spese del giudizio seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice del ### definitivamente pronunciando, contrariis reiectis, così provvede: • rigetta il ricorso in opposizione a decreto ex art. 28 L. 300/70; • condanna il ### (### - ### di ### in persona del legale rappresentante p.t., al pagamento delle spese del presente giudizio, che liquida in complessivi euro 4500,00, oltre iva e c.p.a, rimborso spese generali, come per legge.