



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Dipendenti in sciopero: possono essere sostituiti?

Autore: Redazione | 23/05/2018



Antisindacale la condotta tenuta dall'azienda che, in occasione di alcuni scioperi, sostituisce i lavoratori che incrociano le braccia con alcuni dipendenti aventi un inquadramento superiore, affidando loro mansioni inferiori.

Tu e i tuoi colleghi di lavoro siete in **sciopero**. Il datore di lavoro infatti non sta pagando, ormai da qualche mese, gli stipendi arretrati. In più sono stati fatti dei trasferimenti ritenuti non giustificati da valide ragioni aziendali. Così, per protesta, avete deciso di incrociare le braccia. Proclamato però ufficialmente lo sciopero, avete saputo che il datore vi ha subito rimpiazzato con altri colleghi che, al contrario di voi, hanno deciso di non protestare. Questo comportamento, a vostro avviso, è illegittimo perché pregiudica il [diritto di sciopero](#), non ponendo di fatto l'azienda nel bisogno della prestazione lavorativa e, quindi, non spingendola alle trattative. Dall'altro lato, i vertici della società ritengono di poter gestire come meglio credono il proprio personale e di avere tutto il diritto a non interrompere la produzione, cosa che costituirebbe un grave danno. Chi ha ragione? I **dipendenti in sciopero possono essere sostituiti**? La questione è stata decisa ieri dalla Cassazione [1]. Ecco cosa hanno detto, nel caso di specie, i giudici supremi.

Sciopero: spetta lo stipendio?

Scioperare è un diritto, ma solo se non lede altri diritti garantiti dalla legge o dalla Costituzione (quali il diritto alla vita e all'incolumità personale, la libertà di iniziativa economica o l'integrità del patrimonio aziendale). Lo sciopero non deve pregiudicare la produttività dell'azienda, né comportare la distruzione (anche parziale) o una duratura inutilizzabilità degli impianti, mettendo in pericolo la loro integrità.

Lo sciopero, per sua stessa natura, non può mai essere posto da un solo lavoratore ma deve essere sempre collettivo. Non vi devono necessariamente aderire però tutti i dipendenti. Non esistono procedure particolari per la proclamazione di uno sciopero anche se, talvolta, per correttezza viene dato un preavviso al datore di lavoro (ad eccezione dei casi di sciopero a sorpresa).

Il dipendente che sciopera non ha diritto ad essere pagato. Quindi **la retribuzione viene sospesa**.

Lo **sciopero nei servizi pubblici essenziali** può essere attuato solo se vengono rispettate specifiche regole e procedure volte a garantire l'erogazione delle prestazioni considerate indispensabili.

Cosa può fare l'azienda in caso di sciopero?

Secondo la Cassazione, va sanzionata l'azienda che, a fronte di uno sciopero del personale, impiega altri dipendenti che non hanno incrociato le braccia, affidandogli ripetutamente mansioni inferiori in modo da sostituire i lavoratori scioperanti.

Nel caso di specie, Trenitalia aveva usato dei quadri per rimpiazzare momentaneamente i lavoratori assenti. Non si era trattato però di una sostituzione per poche ore ma per intere giornate; in più il personale rimpiazzato aveva una qualifica inferiore rispetto a quello utilizzato come sostituto. Così operando, l'azienda, secondo i magistrati, ha tenuto una condotta «lesiva dell'interesse collettivo del sindacato», avendo fatto «ricadere sui lavoratori non scioperanti le conseguenze negative dello sciopero attraverso il compimento di atti illegittimi».

Decisivo è il dato relativo al fatto che «le mansioni inferiori svolte dai 'quadri' in sostituzione degli scioperanti non sono state né accessorie o complementari, né marginali», spiegano i magistrati.

Ma allora **cosa può fare il datore di lavoro in caso di sciopero?** È tenuto a subire le conseguenze dell'astensione dal lavoro e, magari, interrompere la produzione con conseguenti danni all'azienda? La risposta è stata fornita sempre dalla Cassazione, ma in una precedente sentenza **[2]**. I giudici, a riguardo, hanno chiarito che, nel caso di proclamazione di uno sciopero da parte delle organizzazioni sindacali di categoria, il datore di lavoro, nell'intento di limitarne le conseguenze dannose, può disporre **l'utilizzazione del personale rimasto in servizio**, con l'assegnazione a **mansioni inferiori** ma solo se tali mansioni siano marginali e funzionalmente accessorie e complementari rispetto a quelle proprie dei lavoratori assegnati. Sicché se tale limite viene violato, la condotta dell'azienda si deve considerare **antisindacale** anche se sussiste compatibilità tra le mansioni inferiori e la pregressa professionalità dei sostituti (in applicazione dell'anzidetto principio, la corte ha ritenuto antisindacale l'impiego in un ipermercato di lavoratori con la qualifica di caporeparto e caposettore nelle normali operazioni di vendita e cassa, dovendosi escludere la marginalità di tali funzioni, nonché la loro eccezionalità per il semplice fatto dello sciopero).

Vietato dare premi a chi non sciopera

Interessante è un precedente del tribunale di Milano **[3]** secondo cui pone in essere un comportamento discriminatorio il datore di lavoro che corrisponde un **premio economico** a favore dei **dipendenti non aderenti ad uno sciopero**.

Note

[1] Cass. sent. n. 12551/18 del 22.05.2018. La Corte ha confermato la sentenza già resa dal tribunale di Milano del 23.02.2016 secondo cui è antisindacale, ai sensi dell'art. 28 l. 300/1970 e per violazione del disposto di cui all'art. 2103 c.c., il comportamento tenuto da Trenitalia, al fine di limitare le conseguenze dannose di uno sciopero, di sostituire i dipendenti scioperanti con quelli non scioperanti facendogli svolgere mansioni diverse ed inferiori a quelle di loro competenza anche diverse con l'attività ordinariamente svolta (nella specie dipendenti che svolgevano attività di natura didattica, di vigilanza e controllo hanno dovuto effettuare, nel giorno dello sciopero, quella, prettamente operativa, di manovra e movimentazione all'interno della cabina in proposito alcuni operanti in via assolutamente prevalente a bordo treno, per controllare e vigilare sull'operato dei capitreno come tutor, sono stati adibiti per l'intero turno alle manovre in cabina ACC operando direttamente al terminale di manovra del materiale rotabile e supportando mediante la registrazione delle richieste e comunicazioni). **[2]** Cass.s ent. n. 14444/2015. **[3]** Trib. Milano sent. del 10.07.2000.

Sentenza

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 8 febbraio - 22 maggio 2018, n. 12551 Presidente Nobile - Relatore Balestrieri Svolgimento del processo Il segretario provinciale di Orsa Ferrovie appellava la sentenza del Tribunale di Pisa 13.12.11 che rigettò l'opposizione avverso il decreto ex art. 28 Stat.Lav., condividendolo nella parte in cui aveva ritenuto il difetto di attualità del comportamento denunciato dal sindacato (sostituzione di personale in sciopero con altri dipendenti aventi qualifica superiore). Radicatosi il contraddittorio, con sentenza depositata il 5.4.13, la Corte d'appello di Firenze accoglieva il gravame, dichiarando l'antisindacalità del comportamento tenuto da Trenitalia s.p.a. in occasione degli scioperi indicati in ricorso, consistito nell'impiegare dipendenti con qualifica di 'quadro' nella guida e scorta dei treni e nell'utilizzare il lavoro straordinario oltre i limiti di legge, ordinando a Trenitalia s.p.a. di astenersi per il futuro di porre in essere comportamenti analoghi, disponendo l'affissione del dispositivo nelle bacheche aziendali per la durata di una settimana. Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso Trenitalia s.p.a., affidato a cinque

motivi. Resiste il sindacato 'Or.s.a.' con controricorso. Motivi della decisione 1.- Con il primo motivo la società ricorrente denuncia la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 28 L. n. 300/70, nonché degli artt. 1362-1363 c.c., relativamente alla natura di associazione sindacale nazionale del sindacato OR.S.A. Lamenta che i sindacati locali federati in Or.S.A. sono totalmente autonomi, avendo con la struttura centrale un legame meramente formale, assumendo così natura meramente locale; né rilevavano a tal fine la mera adesione ad un c.c.n.l. siglato da altre oo.ss., né alcune ordinanze del Ministero dei Trasporti ed Infrastrutture, citate dalla sentenza impugnata, ove si faceva riferimento ad un elevato grado di rappresentatività del sindacato in questione. Il motivo è infondato. Deve premettersi che l'accertamento di fatto relativo al requisito di rappresentatività necessario per l'accesso alla tutela prevista dall'art. 28 dello Statuto costituisce indagine demandata al giudice di merito e, pertanto, è incensurabile, in sede di legittimità ove assistita da adeguata motivazione (cfr. Cass. n. 11322/15, Cass. n. 15262/2002). Nella specie, la motivazione non risulta carente, in quanto logicamente basata sulla documentazione in atti (Statuto del sindacato in primis). Giova poi osservare che questa Suprema Corte ha reiteratamente affermato (v., in particolare, Cass. n. 6206 del 2012, Cass. n. 5321/17, Cass. n. 17915/17) che ai fini della legittimazione a promuovere l'azione prevista dall'art. 28 st.lav., per "associazioni sindacali nazionali" devono intendersi quelle che abbiano una struttura organizzativa articolata a livello nazionale e che svolgano attività sindacale su tutto o su ampia parte del territorio nazionale, mentre non è necessaria la sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali, che rimane un indice tipico, ma non l'unico, rilevante ai fini della "nazionalità". Questa Corte ha inoltre affermato che tale requisito non può desumersi da dati meramente formali o da una dimensione statica, puramente organizzativa e strutturale, dell'associazione, come sembra ritenere la ricorrente, essendo piuttosto necessaria un'azione diffusa a livello nazionale (cfr., ex aliis, Cass. n. 19272/17, Cass. n. 16637/14; Cass. n. 29257/08; cfr., in fattispecie riguardanti la legittimazione ex art. 28 dello SLAI COBAS, Cass. n. 21931/14, Cass. n. 6206/12 e Cass. n. 2314/12; cfr., ancora, Cass. n. 16787/11; Cass. n. 16383/06). In breve, ciò che rileva è la diffusione ed una effettiva azione del sindacato su tutto o gran parte del territorio nazionale, non essendo indispensabile che l'associazione faccia parte di una confederazione né che sia maggiormente rappresentativa (così Cass. S.U. n. 28269/05). La sentenza impugnata ha esaminato il requisito in parola alla luce degli elementi di fatto acquisiti, compreso lo Statuto (da cui correttamente evince l'esistenza di una "organizzazione sindacale unica, federale ed inscindibile"), e la partecipazione alla stipula del c.c.n.l. (circostanza rilevante alla luce di C.Cost. n. 231/13), sicché il motivo nella sostanza propone una diversa valutazione del quadro probatorio che non è consentita in sede di legittimità alla luce del novellato n. 5 dell'art. 360, comma 1, c.p.c. 2.- Con il secondo motivo la società denuncia la violazione e falsa

applicazione dell'art. 28 L. n. 300\70, relativamente all'attualità della condotta.

Lamenta in particolare che la corte di merito, pur ammettendo che il comportamento datoriale in questione si era esaurito, ritenne parimenti sussistente il requisito in parola in base ad un giudizio prognostico di presumibile reiterazione della condotta. Il motivo è infondato posto che, come più volte osservato da questa Corte (cfr., ex multis, Cass. n. 10130\14), il requisito dell'attualità della condotta datoriale deve intendersi nel senso che, da un lato, il mero ritardo della proposizione del ricorso non ne determina di per sé l'inammissibilità (come sostenuto dall'azienda in appello) in presenza della permanenza degli effetti lesivi, e, dall'altro, che il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente ed idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale. L'accertamento in ordine alla attualità della condotta antisindacale e alla permanenza dei suoi effetti costituisce un accertamento di fatto, demandato al giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità, se sorretto da adeguata motivazione, immune da vizi logici o giuridici (Cass. n. 3837\16, Cass. n. 23038\10, Cass. n.11741\05). La sentenza impugnata si è attenuta a tale consolidato principio valutando le circostanze del caso concreto (vari decreti ex art. 28 emessi contro Trenitalia per analoghi comportamenti, diffide di altre sigle sindacali sempre in materia), con un logico apprezzamento dei fatti che non può essere ora sindacato in base al novellato n. 5 dell'art. 360 c.p.c. 3.- Con il terzo motivo la società denuncia la violazione degli artt. 40 e 41 Cost., 28 L. n. 300\70 e 2103 c.c., relativamente alla affermata antisindacalità della sostituzione di personale scioperante con dipendenti di qualifica superiore. In particolare lamenta che la sentenza impugnata non considerò l'irrilevanza, ex art. 2103 c.c., di mansioni espletate in via marginale od occasionale (in tesi quelle del personale con qualifica di 'quadro' nella sostituzione degli scioperanti, qui in esame), evidenziando che l'adibizione a mansioni inferiori in sostituzione degli scioperanti (solo) per uno o più giorni intervallati, non poteva considerarsi illegittima. Il motivo, che peraltro richiama la risalente giurisprudenza di questa Corte in tema di legittimità della sostituzione di lavoratori in sciopero (Cass. n.12822\91, n. 2045\98, etc), è infondato, basandosi la richiamata giurisprudenza su di un mutamento peggiorativo delle mansioni del tutto marginale ed eccezionale (ovvero istantaneo o comunque di breve durata, cfr. al riguardo Cass. n. 4542\13), cosa che la sentenza impugnata ha nella specie motivatamente escluso, ove i sostituti sono stati impiegati per intere giornate e più volte nella sostituzione di personale in sciopero avente qualifica palesemente inferiore. In tal senso la prevalente giurisprudenza di questa Corte, secondo cui nel

caso della proclamazione di uno sciopero da parte delle organizzazioni sindacali di categoria, può escludersi il carattere antisindacale della condotta del datore di lavoro che, nell'intento di limitarne le conseguenze dannose, disponga la utilizzazione del personale rimasto in servizio mediante l'assegnazione a mansioni inferiori, solo ove tali mansioni siano marginali e funzionalmente accessorie e complementari a quelle proprie della posizione dei lavoratori così assegnati, dovendosi ritenere, diversamente, che la condotta del datore di lavoro sia lesiva dell'interesse collettivo del sindacato per aver fatto ricadere sui lavoratori non scioperanti le conseguenze negative dello sciopero attraverso il compimento di atti illegittimi perché posti in essere in violazione dell'art. 2103 cod. civ. (Cass. n. 14444\15, Cass. n. 15782\11, Cass. n.12811\09). Nella specie la corte distrettuale ha accertato che le inferiori mansioni svolte dai 'quadri' in sostituzione degli scioperanti non furono né accessorie o complementari, né marginali. 4.- Con il quarto motivo la ricorrente denuncia l'omesso esame di fatti decisivi per il giudizio ed oggetto di discussione tra le parti relativamente alle mansioni ordinariamente ed occasionalmente espletate dal personale con qualifica di quadro. Violazione dell'art. 115 c.p.c. per omessa ammissione della prova testimoniale relativa alle mansioni ordinariamente ed occasionalmente espletate dal personale con qualifica di quadro. Lamenta in particolare che la sentenza impugnata aveva omesso di valutare quanto dedotto nella memoria di costituzione in appello di Trenitalia, e cioè che i dipendenti inquadrati nella categoria B (con funzioni di Tutor o Capo Deposito o del personale viaggiante) è in possesso della professionalità e delle abilitazioni per l'espletamento delle mansioni di 'condotta' e di Capo Treno, il cui mancato prolungato svolgimento comportava la perdita delle dette abilitazioni, omettendo peraltro di ammettere la prova sul punto richiesta dalla società. Il motivo è infondato. In primo luogo in quanto le circostanze di cui sopra, che la sentenza impugnata ha escluso sulla base delle declaratorie contrattuali collettive, risulterebbero solo dedotte da Trenitalia, in tesi nella memoria di costituzione in appello, atto (necessario anche per valutare la tempestività delle richieste istruttorie) che tuttavia non risulta prodotto in questa sede in violazione dell'art. 369, comma 2, n. 4 c.p.c. In secondo luogo perché, nel regime di cui al novellato n. 5 dell'art. 360 c.p.c., il fatto storico decisivo è stato esaminato dalla corte di merito. In terzo luogo in quanto non risulta adeguatamente censurata sul punto la ratio decidendi della sentenza impugnata che ha motivatamente ritenuto ed accertato che tali sostituzioni avvennero frequentemente e non marginalmente in occasione di diversi scioperi ed al solo scopo di sostituire il personale scioperante, non rilevando a questo punto neppure la prova richiesta in ordine alla circostanza che i dipendenti inquadrati in categoria B siano in possesso della professionalità e delle abilitazioni per l'espletamento delle mansioni di 'condotta' e di Capo Treno, rilevando qui l'antisindacalità della condotta datoriale. 5.- Con il quinto motivo la ricorrente denuncia la violazione e/o falsa applicazione degli artt. 111 Cost. e 132

n. 4 c.p.c. relativamente alla affermata violazione dell'orario di lavoro massimo da parte dei sostituti. Il motivo è evidentemente assorbito dalle considerazioni sin qui svolte. 6.- Il ricorso deve essere pertanto rigettato. Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo. Sussistono i presupposti di cui all'art. 13, comma 1 quater, del D.P.R. n. 115\02, nel testo risultante dalla L. 24.12.12 n. 228. P.Q.M. La Corte rigetta il ricorso. Condanna la società ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità, che liquida in Euro.200,00 per esborsi, Euro.4.500,00 per compensi professionali, oltre spese generali nella misura del 15%, i.v.a. e c.p.a. Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del D.P.R. n. 115\02, nel testo risultante dalla L. 24.12.12 n. 228, la Corte dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1 bis dello stesso art.13. **Cassazione civile, sez.**

lav., 10/07/2015, (ud. 15/04/2015, dep.10/07/2015), n. 14444

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO Con ricorso della L. n. 300 del 1970, ex art. 28, depositato il 15.4.2004, la FILCAMS-CGIL chiedeva al Tribunale di Venezia l'accertamento dell'antisindacalità del comportamento posto in essere dalla Coop Adriatica S.c.a.r.l., gestore dell'ipermercato sito all'interno del centro commerciale (OMISSIS), in occasione di due scioperi, il primo del 24.12.2003 ed il secondo del 17.01.2004, consistito nella sostituzione di lavoratori scioperanti con altri non scioperanti, anche di qualifica superiore e comunque con lavoratori esterni. Il Tribunale di Venezia accoglieva il ricorso e dello stesso avviso era la Corte d'appello, che con sentenza depositata il 7 maggio 2009 rigettava l'appello proposto dalla Coop Adriatica s.c.a.r.l.. Disattesa l'eccezione di difetto di attualità del comportamento denunciato per la sua potenziale reiterabilità in occasione di futuri scioperi, la Corte argomentava che poteva ritenersi accertato in fatto che l'avvenuta sostituzione di lavoratori scioperanti fosse avvenuta con 10/15 lavoratori con qualifica di capo reparto o caposettore e che gli stessi avessero svolto mansioni inferiori a quelle delle livello rivestito. Ciò configurava violazione dell'articolo 2103 del codice civile, essendo rimaste prive di riscontro probatorio le deduzioni dell'appellante secondo le quali sussistevano rischi per la sicurezza delle persone e delle cose, per mancanza di adeguata vigilanza. L'assunto datoriale era peraltro contraddetto anche dal fatto che il personale impiegato nelle giornate di sciopero non fosse stato adibito a compiti di vigilanza e sicurezza, ma alle normali operazioni di vendita e cassa dell'ipermercato. Non aveva poi rilievo il fatto che solo una parte del personale con qualifica superiore fosse stato impiegato per sostituire il personale in sciopero, essendo sufficiente il mero fatto della sostituzione, in assenza di situazioni eccezionali tali da giustificare la deroga all'art. 2103 c.c.. Nè altrimenti giustificabile, se non con la volontà di sostituire i lavoratori scioperanti, era il considerevole numero di lavoratori utilizzati provenienti da altre sedi. Per la cassazione di tale sentenza la Coop Adriatica s.c.a.r.l. ha proposto

ricorso, articolando quattro motivi, illustrati anche con memoria ex art. 378 c.p.c., cui ha resistito con controricorso la Filcams- C.G.I.L. di Venezia. Diritto MOTIVI DELLA DECISIONE 1. I motivi di ricorso possono essere sintetizzati come segue:

Come primo motivo, la Coop Adriatica s.c.a.r.l. deduce violazione e falsa applicazione della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 28, per avere la Corte ritenuto che il procedimento di repressione dell'attività antisindacale sia ammissibile nel caso di attività cessata e senza effetti concreti da rimuovere. Riferisce che le presunte azioni antisindacali sarebbero state attuate e si sarebbero esaurite dalle ore 8,30 alle ore 17.00 del 24.12 2003 e dalle ore 8,30 alle ore 19,30 del 17.01.04; sostiene che ammettendo, come fa la Corte, la possibilità di pronunzie giudiziarie relative a comportamenti futuri del datore di lavoro, si riconoscerebbe al Giudice (la violazione dei cui precetti è penalmente sanzionata) l'esercizio di una funzione normativa che eccede l'attività giurisdizionale. Come secondo motivo deduce vizio di motivazione circa un fatto controverso e decisivo per la valutazione della permanenza di effetti dell'attività antisindacale lamentata. Sostiene che la Corte d'appello avrebbe effettuato un ragionamento illogico e contraddittorio, in quanto, pur affermando che l'attualità del comportamento antisindacale costituisce requisito per l'azione ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori, non avrebbe esplicitato in base a quali elementi tale attualità potesse esservi nella situazione concreta, ed inoltre, pur non negando che sia lecito al datore di lavoro cercare di contenere gli effetti economici dello sciopero, non avrebbe spiegato perchè l'attività denunciata travalicasse in concreto tale intento. Come terzo motivo deduce vizio di motivazione circa il fatto, decisivo per il giudizio, dell' esistenza della contestazione da parte aziendale della violazione dell'art. 2013 del c.c. (art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5). Argomenta che a pagina 14 dell'atto di appello e nel reclamo espressamente ivi richiamato si faceva presente che alcuni dei lavoratori che avevano sostituito gli scioperanti avevano tra le proprie ordinarie mansioni anche quelle di questi ultimi, sicchè non si poteva sostenere alcuna adibizione di costoro a mansioni inferiori; inoltre, i lavoratori utilizzati in data 24/12/2003 erano stati comunque impiegati secondo l'esperienza professionale consolidata nei luoghi di provenienza, in quanto i capi negozio di strutture di dimensioni inferiori, che hanno tra i normali compiti organizzativi il presidio della cassa, erano stati ad essa addetti, i capi negozio di struttura più complessa, che hanno tra le normali mansioni la gestione amministrativa del negozio, erano stati adibiti agli uffici con compiti di assistenza soci, post vendita, ecc; altri capi negozio erano stati addetti a compiti commerciali per specifica esperienza pregressa nel settore (come la reggenza dei generi vari e del settore casa e persona); i tecnici erano stati impiegati in attività di lavorazione o allestimento merci inerenti i settori di competenza (ortofrutta, carni, gastronomia). I lavoratori utilizzati il 17.01.2004, inoltre, provenivano da altri ipermercati, ed erano stati utilizzati secondo le competenze ivi acquisite. Sicchè in entrambi i casi non sarebbe stata realizzata alcuna dequalificazione. Come quarto

motivo deduce omesso ed insufficiente esame delle istanze istruttorie, volte a dimostrare punti decisivi della controversia, quali l'entità e la qualità delle sostituzioni, le effettive qualifiche dei lavoratori sostituenti quelli in sciopero e l'esistenza di esigenze di sicurezza per dipendenti, clienti e beni aziendali, che rendevano necessaria la sostituzione di personale scioperante, nonché omesso esame di documentazione riguardante i medesimi punti decisivi. Come quinto motivo deduce la violazione della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 28, per avere la Corte territoriale erroneamente riconosciuto un'attività antisindacale nel comportamento del datore di lavoro. Sostiene che l'adibizione di lavoratori non scioperanti a mansioni inferiori in sostituzione dei lavoratori astenuti non possa essere ritenuta attività antisindacale, quando ciò avvenga eccezionalmente e marginalmente, per specifiche ed obiettive esigenze aziendali. Sostiene che lo sciopero costituisce un'emergenza che comporta un'organizzazione diversa da quella ordinaria, onde l'adibizione del lavoratore a mansioni inferiori è un fatto eccezionale, in quanto tale lecito. 2. I primi due motivi di ricorso, che possono essere esaminati congiuntamente in quanto connessi, non sono fondati. Deve infatti ribadirsi l'orientamento condiviso e consolidato di questa Corte, cui si è attenuto il giudice territoriale, secondo cui ai fini dell'accertamento dell'attualità della condotta antisindacale e del perdurare dei suoi effetti - che costituisce presupposto essenziale dell'azione di repressione della condotta antisindacale di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 28 - il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può costituire preclusione dell'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente ed idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale (v. per tutte Cass. n. 1684 del 2003; n. 11741 del 2005, Cass. n. 26368 del 2009). Il requisito in questione può dunque essere ravvisato - sulla base di un apprezzamento di fatto che resta riservato al giudice di merito - quando la lesione della libertà sindacale appaia idonea a determinare (anche in base ad un giudizio presuntivo) effetti intimidatori permanenti, nonostante la cessazione del comportamento che li ha causati, e anche a prescindere dalla sussistenza di uno specifico intento lesivo nei confronti dell'iniziativa del sindacato (v. Cass. n. 7706 del 2004). Nella specie, poi, la circostanza che allo sciopero del 24.12.2003 ne sia seguito un altro a breve distanza di tempo, in data 17.1.2004, conferma la situazione di conflittualità valorizzata nella sentenza impugnata, tale da configurare i comportamenti censurati come condotte non isolate ed idonee, eventualmente, a incidere in generale sull'iniziativa sindacale. 3. Quanto agli altri motivi, tra loro parimenti connessi, occorre ribadire il principio, reiteratamente affermato in ipotesi analoghe a quella in esame (v. Cass. n. 14157 del 2012, Cass. n. 2045 del 1998), secondo il

quale, nel caso della proclamazione di uno sciopero da parte delle organizzazioni sindacali di categoria, può escludersi il carattere antisindacale della condotta del datore di lavoro che, nell'intento di limitarne le conseguenze dannose e quindi nell'esercizio delle prerogative imprenditoriali garantite dall'art. 41 Cost., disponga la utilizzazione del personale rimasto in servizio mediante l'assegnazione a mansioni inferiori, solo ove tali mansioni siano marginali e funzionalmente accessorie e complementari a quelle proprie della posizione dei lavoratori così assegnati, dovendosi ritenere, diversamente, che la condotta del datore di lavoro sia lesiva dell'interesse collettivo del sindacato per aver fatto ricadere sui lavoratori non scioperanti le conseguenze negative dello sciopero attraverso il compimento di atti illegittimi perchè posti in essere in violazione dell'art. 2103 c.c.. Il limite dell'eccezionalità e marginalità dell'assegnazione a mansioni inferiori è stato ribadito anche da Cass. 26 settembre 2007, n. 20164, Cass. 16 dicembre 2009 n. 26368 e Cass. 19 luglio 2011, n. 15782, che hanno cassato con rinvio le sentenze impugnate a causa dell' inadeguatezza della motivazione in fatto offerta dalle sentenze d'appello oggetto di gravame.

3.1. Il principio così affermato è stato correttamente applicato dalla Corte di merito, che ha ritenuto in primo luogo che si fosse verificata una violazione dell'art. 2103 c.c.. Ha infatti argomentato che 10/15 lavoratori con qualifica di caporeparto e caposettore avevano svolto mansioni inferiori a quelle del livello rivestito, e che tale personale non era stato impiegato in compiti di vigilanza e sicurezza, ma nelle normali operazioni di vendita e cassa dell'ipermercato.

3.2. Le argomentazioni che sarebbero state ignorate dalla Corte d'appello, oggetto delle istanze istruttorie che la parte ricorrente lamenta essere state disattese, non sono idonee a scalfire la bontà di tale ragionamento. Ed in effetti, il fatto che le mansioni inferiori assegnate fossero compatibili con la professionalità acquisita nello svolgimento della fase pregressa del rapporto, non induce ad escludere la violazione dell'art. 2103 c.c., in quanto tale norma assicura anche il mantenimento del livello di professionalità acquisito, che può essere progredito nel tempo dalle competenze iniziali ad altre più sofisticate, tanto da far conseguire al lavoratore un inquadramento più elevato. La scala classificatoria definita dai contratti collettivi costituisce in tal senso lo strumento per eccellenza volto a registrare il valore professionale delle mansioni, presupponendosi che a maggior valore professionale corrisponda un superiore inquadramento e viceversa.

La classificazione contenuta nei contratti collettivi, con il correlato giudizio di valore attribuito dalle parti contraenti collettive alle singole mansioni, costituisce quindi il parametro di base cui rapportare il giudizio di equivalenza. Il fatto che le mansioni assegnate per sostituire i lavoratori scioperanti fossero compatibili con la professionalità pregressa dei lavoratori non è quindi di per sè sufficiente ad escludere la violazione dell'art. 2103 c.c., poichè le mansioni assegnate ai sostituti erano comunque di livello inferiore rispetto a quelle normalmente svolte.

3.2. In secondo luogo, la Corte veneziana, con valutazione corretta e completa di tutte le

emergenze processuali, ha escluso che fosse risultata l'eccezionalità e marginalità delle mansioni attribuite. Le mansioni attribuite, attinenti alle normali operazioni di vendita e cassa dell'ipermercato, non rivestivano infatti le caratteristiche di marginalità, nè con riferimento all'organizzazione aziendale, essendo quelle normalmente ed abitualmente svolte dal personale in sciopero, nè con riferimento alla prestazione richiesta ai sostituti, essendo state svolte per tutta la durata dell'astensione collettiva, nè poteva valere in senso derogatorio il consenso degli interessati all'utilizzazione, alla luce dell'u.c. della disposizione codicistica richiamata. Quanto all'eccezionalità della situazione che legittimava la dequalificazione, la Corte l'ha esclusa rilevando che le esigenze di sicurezza dedotte dalla Cooperativa non erano state dimostrate, perchè, pur essendo il personale idoneo a far parte delle squadre di emergenza, tuttavia tali squadre non erano state effettivamente costituite. Inoltre, l'eccezionalità non poteva consistere nella stessa esistenza dell'astensione collettiva in atto e nell'esigenza di sostituire i lavoratori in sciopero per consentire l'apertura dell'esercizio commerciale, considerato che altrimenti si sarebbero fatte ricadere sui lavoratori non scioperanti, con una lesione dei loro diritti inderogabili, le conseguenze del conflitto sindacale, alterandone la dialettica fisiologica. Non poteva avere rilievo infine l'eccezionalità del tipo di sciopero, attuato in prossimità delle festività natalizie, in quanto si trattava pur sempre di uno sciopero legittimo e come tale coperto dalla garanzia dell'art. 40 Cost.. 4. Segue coerente il rigetto del ricorso. Le spese del giudizio, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza. PQM La Corte rigetta il ricorso. Condanna la parte ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità che liquida in Euro 4.500,00 per compensi professionali, oltre ad Euro 100,00 per esborsi ed accessori di legge. Così deciso in Roma, il 15 aprile 2015. Depositato in Cancelleria il 10 luglio 2015