



TRIBUNALE ORDINARIO di BRESCIA  
Sezione Lavoro e Previdenza

Il giudice,  
sciogliendo la riserva assunta all'udienza dell'11 febbraio 2022,  
letti atti e documenti,

OSSERVA

1. Con ricorso depositato il 13 gennaio 2022, UILTuCS Lombardia deduceva: a) che recentemente Pam Panorama s.p.a., al fine di operare una riduzione dei costi, aveva previsto che il personale addetto alla vendita venisse altresì adibito all'attività di pulizia dei locali aziendali, con aggravio di lavoro e rischio sul personale di vendita, senza consultazione o accordo con le organizzazioni sindacali; b) che per tale motivo le organizzazioni di categoria FILCAMS-CGIL, FISASCAT- CISL e UILTuCS-UIL avevano proclamato lo sciopero nazionale del personale dipendente di Pam, per l'intera giornata del 24 novembre 2021; c) che con comunicato del 18.11.2021 le OO.SS territoriali UILTuCS-UIL Brescia e FILCAMS CGIL Brescia avevano reso nota l'intenzione di aderire allo sciopero del 24 novembre 2021; d) che della suddetta intenzione UILTuCS-UIL Brescia e FILCAMS-CGIL Brescia avevano informato Pam, filiale di Brescia, con pec del 22.11.2021 e in aggiunta avevano comunicato che avrebbero tenuto un presidio all'esterno del punto vendita di Brescia, volto a rendere note le ragioni dell'iniziativa mediante la distribuzione di volantini; e) che 18 lavoratori su 32 del punto vendita di Brescia avevano aderito allo sciopero; f) che in occasione dello sciopero la società aveva utilizzato presso il punto vendita di Brescia in sostituzione dei lavoratori in sciopero 3 dipendenti dei punti vendita di Trento e Verona, e cioè direttore del punto vendita Pam di Verona,

impiegato alla cassa, \_\_\_\_\_, capo reparto pescheria del punto vendita Pam di Verona, impiegato in pescheria e la capo reparto del settore gastronomia del punto vendita Pam di Trento, impiegata in gastronomia; g) che gli altri comparti del punto vendita erano stati coperti dai lavoratori non scioperanti, ai quali era stato affidato un doppio turno; h) che il personale così assegnato aveva continuato a lavorare per l'intera giornata del 24 novembre 2021. Tanto premesso in fatto, in diritto la ricorrente osservava: a) che la condotta di parte resistente aveva carattere antisindacale, in quanto aveva impiegato 3 lavoratori inquadrati nel I livello in mansioni inferiori a quelle per cui erano stati assunti al fine di attenuare illegittimamente i pregiudizi causati dallo sciopero, depotenziando l'attività del sindacato e danneggiando la sua immagine presso i lavoratori; b) che lo sciopero non aveva prodotto alcuna apertura da parte del datore di lavoro, neppure a trattare, in ordine ai temi per cui era stato proclamato, sicchè persisteva lo stato di agitazione e tensione sindacale, con conseguente probabile reiterazione della condotta. In conclusione, parte ricorrente chiedeva di dichiarare come condotta antisindacale la condotta tenuta dal datore di lavoro e consistente nella sostituzione in occasione dello sciopero del 24.11.2021, presso il punto vendita di Brescia, del personale scioperante con dirigenti di altri punti vendita, assegnandoli a mansioni inferiori rispetto a quelle di appartenenza, e per l'effetto, condannare Pam Panorama S.p.A. ad astenersi dall'adottare la medesima condotta in occasione dei futuri scioperi, presso il punto vendita di Brescia.

2. Si costituiva Pam Panorama s.p.a., chiedendo il rigetto del ricorso e deducendo: a) che presso il punto vendita di Brescia avevano aderito allo sciopero 12 dipendenti su 32; b) che nel corso della giornata di sciopero avevano prestato attività lavorativa presso il punto vendita \_\_\_\_\_, inquadrato al 1 liv. CCNL DMO e all'epoca direttore del punto vendita di Verona, \_\_\_\_\_, inquadrata al 3 °liv., specialista di reparto, presso il reparto gastronomia presso il punto vendita di Trento e \_\_\_\_\_ inquadrato al 2° liv. e mansioni di capo reparto pesce presso il punto vendita di Verona; c) che le attività da questi svolte durante la giornata di sciopero erano state mansioni accessorie, se non complementari, al loro ruolo, tanto che sia in fase di apertura dei nuovi punti vendita, che di riorganizzazione e/o di semplice addestramento/formazione, gli stessi erano sempre direttamente impegnati anche nelle operatività di reparto; d) che i dipendenti \_\_\_\_\_ avevano prestato la loro attività

volontariamente e senza costrizione, eseguendo mansioni previste anche dalla loro declaratoria contrattuale per i rispettivi livelli; e) che i dipendenti e avevano prestato servizio nei reparti analoghi a quelli di provenienza, svolgendo le medesime mansioni espletate nella quotidianità; f) che il dipendente aveva prestato attività alle casse nella contabilizzazione delle spese e nella gestione del denaro, mansioni del tutto rientranti nel suo inquadramento. Tanto premesso in fatto, in diritto la resistente osservava: a) che il ricorso era inammissibile perché la condotta denunciata era priva di attualità, non risultando proclamati per il futuro ulteriori scioperi; b) che non vi era stata alcuna violazione dell'art. 2103 c.c., avendo i lavoratori svolto mansioni riconducibili al loro inquadramento o comunque di carattere accessorio o complementare rispetto alle mansioni ordinariamente svolte.

3. Alla prima udienza, parte ricorrente rilevava che lo stato di agitazione perdurava, essendo stato proclamato un ulteriore sciopero il 20 dicembre 2021. Chiedeva di assumere informazioni dai soggetti già indicati e, in particolare, da Roberto Politano sul perdurare della condotta e sul fatto che a Brescia non era stato fatto lo sciopero del 20 dicembre 2021 perché i lavoratori avevano constatato che avrebbero perso lo stipendio, ma il punto vendita avrebbe operato comunque, facendo la società venire lavoratori da fuori. Chiedeva di produrre la documentazione relativa alla proclamazione dello sciopero, e cioè la proclamazione del 20 dicembre e il comunicato congiunto delle organizzazioni del 26 novembre.

Parte resistente ribadiva la mancanza di attualità della condotta. Rilevava che non risultavano scioperi proclamati per il futuro. Osservava che, rispetto allo sciopero del 20 dicembre, non venivano denunciate condotte antisindacali. Aggiungeva che il capo reparto e lo specialista di reparto presenti avevano svolto le stesse mansioni che svolgono ordinariamente. Il direttore si era occupato della contabilità e delle casse. Il personale non era quindi stato demansionato.

Rinviato il giudizio per valutare soluzioni conciliative e non avendo le parti trovato un accordo, all'udienza successiva parte ricorrente insisteva per l'audizione degli informatori sulla questione dello sciopero proclamato e non svolto successivamente a quello di cui si discute.

Parte resistente insisteva per l'audizione degli informatori indicati sui capitoli della memoria, in particolare con riferimento alle concrete mansioni svolte dai

lavoratori impiegati nel giorno dello sciopero, sia presso il punto vendita di Brescia che presso i punti vendita di appartenenza.

Ritenuta superflua l'audizione degli informatori, la causa veniva istruita mediante l'acquisizione dei documenti prodotti dalle parti.

4. Il ricorso è fondato e dev'essere accolto.

4.1. Preliminarmente, va rigettata l'eccezione di inammissibilità del ricorso per mancanza di attualità della condotta denunciata.

Si condivide, infatti, l'orientamento della Corte di Cassazione secondo il quale, 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 legge n. 300 del 1970 -, da un lato, il mero ritardo della proposizione del ricorso non ne determina di per sé l'inammissibilità in presenza della permanenza degli effetti lesivi, e, dall'altro, 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<sup>1</sup>. Il requisito in questione può dunque essere ravvisato 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<sup>2</sup>.

Tanto premesso in generale e venendo al caso di specie, è pacifico che la resistente non abbia accolto le rivendicazioni oggetto dello sciopero del 24 novembre 2021 (relativo all'adibizione del personale a mansioni di pulizia dei locali) e, pertanto, appare probabile la proclamazione di ulteriori scioperi da parte delle OO.SS.. Ciò trova, peraltro, conferma nel fatto, anch'esso pacifico, che un ulteriore sciopero fosse stato proclamato, dopo quello oggetto di causa e prima del

---

<sup>1</sup> Cfr. Cass. n. [1684](#) del 2003; n. [11741](#) del 2005, Cass. n. [26368](#) del 2009.

<sup>2</sup> Cfr. Cass., Sez. Lav., sent. n. 9027 del 2019, sent. n. 12551 del 2018; sent. n. 14444 del 2015; sent. n. 26368 del 2009; sent. n. 20164 del 2007; sent. n. [7706](#) del 2004.

deposito del ricorso, in data 20 dicembre 2021, sciopero al quale nessun dipendente del punto vendita di Brescia aveva aderito.

Permane, quindi, la situazione di conflittualità, tale da configurare i comportamenti censurati come condotte non isolate ed idonee ad incidere in generale sull'iniziativa sindacale.

4.2. Venendo al merito, si osserva quanto segue.

4.2.1. Va premesso che i fatti sono pacifici.

Durante lo sciopero del 24 novembre 2021, al quale aderirono presso il punto vendita di Brescia 12 lavoratori su 32, il negozio venne comunque tenuto aperto per tutta la giornata, utilizzando i lavoratori non scioperanti su un doppio turno e facendo venire lavoratori da altri punti vendita. In particolare, la società impiegò alle casse (inquadrate al 1° liv. CCNL DMO e all'epoca direttore del punto vendita di Verona), nel reparto gastronomia (inquadrate al 3° liv., specialista di reparto presso il reparto gastronomia del punto vendita di Trento) e nel reparto pescheria (inquadrate al 2° liv. e capo reparto pesce presso il punto vendita di Verona) – si vedano, sul punto, anche le fotografie prodotte da parte ricorrente -.

4.2.2. Tanto premesso in fatto, la giurisprudenza intervenuta in tema ha stabilito che costituisce comportamento antisindacale la scelta del datore di lavoro di sostituire i lavoratori che aderiscono allo sciopero con altri lavoratori, allorchè la sostituzione sia fatta con strumenti non consentiti, in violazione della legge o del contratto collettivo e, in particolare, in violazione di quanto previsto dall'art. 2103 c.c.. In altri termini, la condotta del datore di lavoro è lesiva dell'interesse collettivo del sindacato allorchè vengano fatte 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 c.c..

Con riguardo al testo previgente dell'art. 2103 c.c., la Corte di Cassazione ha stabilito che non era legittimo adibire i lavoratori allo svolgimento di compiti inerenti ad una qualifica inferiore rispetto a quella di assunzione o successivamente acquisita, con l'unica eccezione di mansioni marginali e funzionalmente accessorie e complementari rispetto a quelle di appartenenza.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Si vedano, ad esempio, Cass., Sez. lav., 25 febbraio 1998, n. 2045, secondo la quale non viola l'art. 2103 c.c. il datore di lavoro che chiedi ad un'impiegata di mettere in una busta un atto riservato compilato nell'ambito delle sue mansioni; Cass., Sez. Lav., sent. n. 6714 del 2003, che

In applicazione di tale principio, la Corte di Cassazione ha ritenuto antisindacale la condotta del datore di lavoro che aveva utilizzato lavoratori inquadrati come capo-reparto o capo-settore per sostituire nelle operazioni di vendita e di cassa di un supermercato i lavoratori in sciopero (Cass., Sez. Lav., sent. n. 14444 del 2015), la condotta del datore di lavoro che aveva sostituito i macchinisti in sciopero mettendo alla guida dei treni lavoratori con la qualifica di quadro (Cass., Sez. Lav., sent. n. 9027 del 2019 e 12551 del 2018), o ancora la condotta del datore di lavoro che, in occasione dello sciopero dei casellanti autostradali, aveva comandato lavoratori inquadrati come dirigenti, quadri ed impiegati di alto livello a compiti di pilotaggio del traffico (Cass., Sez. Lav., sent. n. 12811/2009). Sempre la Suprema Corte ha, in altre occasioni, cassato con rinvio la sentenza di merito che aveva ritenuto il carattere antisindacale della condotta del datore di lavoro che aveva impiegato alle casse di un supermercato capi-reparto o tecnici di prodotto, senza tuttavia indagare il rapporto tra i compiti svolti nella specifica occasione dello sciopero e le funzioni proprie della loro posizione di lavoro.

4.2.3. Se questi sono i principi applicabili, si ritiene che le mansioni di cassiere assegnate al dipendente in occasione dello sciopero siano senz'altro appartenenti almeno ad un livello inferiore rispetto a quello di inquadramento.

Ed infatti, dal CCNL applicabile risulta che la figura del "cassiere comune" rientra nel quarto livello (al quale appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite) e la figura del "cassiere principale che sovrintenda a più casse" rientra nel secondo livello (al quale appartengono i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica). Al contrario, il ricopriva il ruolo di direttore del punto vendita di Verona ed era inquadrato nel I Livello (al quale appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità

---

esclude la violazione dell'art. 2103 c.c. ove un impiegato venga incaricato di dattiloscivere una comunicazione relativa ad una pratica di sua competenza; Cass., Sez. Lav., sent. n. 11045/2004, che ha escluso il demansionamento del tecnico di laboratorio chiamato a pre-trattare la vetreria usata per gli esperimenti allo scopo di salvaguardare la salubrità e sicurezza del luogo di lavoro.

di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate), livello al quale viene ricondotto, a titolo esemplificativo, il "gestore o gerente di negozio, di filiale o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico", ma non invece l'addetto alle casse o altra figura ad essa comparabile.

Ne segue la violazione dell'art. 2103 c.c., violazione che nella specie non si può escludere ritenendo le mansioni di cassiere accessorie e/o complementari rispetto a quelle di direttore di negozio, avendo la resistente allegato sul punto circostanze del tutto generiche o valutative (così i cap. 14 e 15 della memoria: *"Le attività da questi svolte durante la giornata di sciopero, sono state mansioni accessorie, se non complementari, al loro ruolo, tanto che sia in fase di apertura dei nuovi punti vendita, che di riorganizzazione e/o di semplice addestramento/formazione, gli stessi sono sempre direttamente impegnati anche nelle operatività di reparto", "I dipendenti hanno prestato la loro attività volontariamente e senza costrizione, eseguendo mansioni previste anche dalla loro declaratoria contrattuale per i rispettivi livelli"*)<sup>4</sup>. In altri termini, le mansioni attribuite al , attinenti alle normali operazioni di cassa del punto vendita, non possono dirsi rivestire le caratteristiche di marginalità, ne' con riferimento all'organizzazione aziendale, essendo quelle normalmente ed abitualmente svolte dal personale in sciopero, ne' con riferimento alla prestazione richiesta al sostituto, essendo state svolte per tutta la durata dell'astensione collettiva, ne' dell'eccezionalità, che non può 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 farebbero ricadere sui lavoratori non scioperanti, con una lesione dei

---

<sup>4</sup> Cfr., in ogni caso, sul punto Cass., Sez. Lav. sent. n. 14444 del 2015: *"... 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., poiché le mansioni assegnate ai sostituti erano comunque di livello inferiore rispetto a quelle normalmente svolte."* Così anche Cass., Sez. Lav., sent. n. 9027 del 2019, punto 13.

loro diritti inderogabili, le conseguenze del conflitto sindacale, alterandone la dialettica fisiologica.<sup>5</sup>

4.2.4. Infine, contrariamente a quanto sostenuto dalla resistente, l'adibizione del [redacted] alle mansioni di cassiere non appare conforme neppure al novellato art. 2103 c.c., laddove dispone che *“in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purchè rientranti nella medesima categoria legale.”* e che, in tale ipotesi, *“... il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità ...”*.

Ed infatti, sotto un primo profilo, pare difficile qualificare l'esigenza sostitutiva determinata dallo sciopero come una *“modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore”*, in quanto, da una parte, l'espressione della legge sembra alludere a processi riorganizzativi stabili o comunque duraturi e, dall'altra parte, è pacifico che il [redacted] fosse impiegato presso un punto vendita diverso da quello nel quale si era resa necessaria la sostituzione.

Sotto un secondo profilo, non risulta alcun atto scritto, previsto dalla legge a pena di nullità, a sostegno della adibizione di [redacted] alle mansioni di cassiere per la giornata del 24 novembre 2021.

4.2.5. In conclusione, va dichiarata l'antisindacalità della condotta tenuta dalla resistente e consistita nella sostituzione dei cassieri in sciopero con il direttore di un diverso punto vendita, lavoratore inquadrato nel I livello del CCNL applicabile, e ciò in violazione dell'art. 2103 c.c., con conseguente condanna di Pam Panorama S.p.A. ad astenersi dall'adottare la medesima condotta in occasione dei futuri scioperi presso il punto vendita di Brescia.

5. Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

### **P.Q.M.**

1) dichiara l'antisindacalità della condotta tenuta dalla resistente e consistita nella sostituzione dei cassieri in sciopero con il direttore di un diverso punto vendita e condanna Pam Panorama S.p.A. ad astenersi dall'adottare la

---

<sup>5</sup> Così, ancora, Cass., , Sez. Lav. sent. n. 14444 del 2015.



medesima condotta in occasione dei futuri scioperi presso il punto vendita di Brescia;

- 2) Condanna la convenuta alla rifusione delle spese di lite sostenute dalla ricorrente, liquidate in euro 2.500,00 per compensi, oltre accessori di legge.

Si comunichi.

Brescia, 24 febbraio 2022.

Il giudice  
Laura Corazza