

Sentenza n.
Registro generale Appello Lavoro n.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d' Appello di Milano, sezione lavoro, composta da:

Dott. CHIARINA SALA

Dott. ANGELA CINCOTTI

Dott. MARIA GABRIELLA MENNUNI

ha pronunciato la seguente

0918
7403/12
13 SET. 2012

Presidente

Consigliere

Consigliere rel.

SENTENZA

nella causa civile in grado d'appello avverso la sentenza del Tribunale di Milano n. 1163/11, estensore giudice dott.ssa Sara CIPOLLA discussa all'udienza collegiale del 19 aprile 2012 e promossa

DA

rappresentato e difeso dagli avv.ti

del

Foro di Milano, elettivamente domiciliato presso il loro studio, in Milano

APPELLANTE

CONTRO

rappresentata e difesa dall' avv.

del foro di Milano

elettivamente domiciliata in Milano,

APPELLATA

I procuratori delle parti, come sopra costituiti, così precisavano le seguenti

CONCLUSIONI

MOTIVI IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso ex art. 414 c.p.c. depositato in data 18.6.10 il ricorrente riferiva di essere stato assunto dalla convenuta (società quasi interamente posseduta da S.p.A. tramite la controllata S.p.A. a sua volta controllata da S.p.A.) con decorrenza 27 aprile 1987 con la qualifica di Dirigente venendo assegnato al ruolo di *Direttore Servizi Scenografici*, come da specifiche contenute nell'ordine di servizio del 15 giugno 1987, con gestione diretta di un organico che nel corso degli anni arrivò fino a oltre 170 persone.

Aggiungeva che dalla sua funzione competeva la gestione di un rilevante budget, che aveva sempre partecipato alle periodiche riunioni con la Direzione Generale, e che nel 2002 si era offerto di occuparsi della direzione dei servizi scenografici di Roma senza alcuna richiesta economica aggiuntiva, ricevendo un primo riscontro favorevole da parte della Presidenza e della Direzione Generale. Sennonché, all'inizio del 2003 gli venne comunicato che la Direzione Servizi Scenografici sarebbe stata cancellata e trasformata in semplice funzione operativa sotto la responsabilità di nuovi Direttori di quattro Centri di Produzione, e che a lui sarebbero rimasti compiti esclusivamente operativi, sotto la Direzione del Centro di Produzione Intrattenimento di Milano.

Il ricorrente sosteneva ancora che dalla fine del 2004 era stato sistematicamente escluso dalle riunioni e dagli ambiti nei quali si affrontavano problematiche e si prendevano decisioni, che nel 2007 era stato cancellato dall'organigramma e trasferito in un'ala dell'edificio (posta cinque piani più in basso) del tutto slegata da ogni contatto con l'area della Scenografia.

Chiedeva quindi che venisse accertato che a partire dalla seconda metà del 2004 era stato oggetto di una illegittima attività di squalificazione e svuotamento delle mansioni, che gli aveva determinato gravi danni alla salute, e culminata nel licenziamento del 29 luglio 2009.

Concludeva chiedendo l'accertamento della mancanza di giustificatezza del licenziamento e l'accertamento della dequalificazione con conseguente condanna al risarcimento dei danni subiti e al pagamento delle differenze retributive maturate.

Nel costituirsi la società evidenziava che i certificati medici inviati dal ricorrente erano tutti successivi alla data del 7.7.09 e che nessuno di essi attestava l'insorgenza della malattia in data anteriore al 9.7.09, con la conseguenza che il licenziamento doveva ritenersi giustificato oltre che efficace, e che non sussisteva alcun demansionamento dal momento che il ricorrente aveva svolto nel periodo 2004-2009 le attività descritte nella memoria e che mai, nel periodo, ebbe a lamentarsi.

Il Tribunale, ritenuta la causa matura per la decisione senza svolgimento di alcuna attività istruttoria, dichiarava l'ingiustificatezza del licenziamento e condannava la società convenuta al pagamento della somma di € 256.607,19 a titolo di indennità supplementare e rigettava le ulteriori domande.

Con il primo motivo di appello il ricorrente censura la sentenza nella parte in cui non ha riconosciuto l'inefficacia del licenziamento intimato il 7 luglio 2009 fino a tutto il 30 settembre 2009, con conseguente condanna dell'appellata al pagamento della somma di € 38.565,47.

In particolare afferma che il Giudice di prime cure

- ha attribuito valore di prova a un documento di unilaterale formazione (foglio presenze);
- ha ommesso di prendere in considerazione il certificato del 28 luglio 2009 nel quale il dott. Giuseppe Romano attestava che lo stato morboso diagnosticato nel suo primo certificato del 9 luglio era sicuramente sussistente fin dai giorni precedenti;
- non ha considerato che uno stato morboso insorge prima della diagnosi e che il 7 luglio l'appellante era assente dal lavoro per malattia.

Con il secondo motivo di appello censura il mancato accertamento del demansionamento del dirigente. In particolare afferma che il demansionamento non si sarebbe verificato nell'immediatezza del cambiamento di mansioni avvenuto nel 2003 ma avrebbe preso progressivamente corpo e sarebbe divenuto percepibile solo a partire dalla fine del 2004, tant'è che il ricorrente/appellante colloca le conseguenze dannose, sia sul piano professionale che personale, a partire dal 2005, e il giudice di primo grado male avrebbe interpretato i documenti 8 e 17 di parte convenuta.

Inoltre censura il fatto che il giudice non avrebbe attribuito valore di confessione giudiziale alle dichiarazioni rese dal legale rappresentante della convenuta all'udienza del 23 dicembre 10 ove dichiarava che *con il nuovo incarico di Direzione al ricorrente erano affidati compiti di ricerca di nuovi materiali e tecnologie da impiegare per la realizzazione degli impianti scenografici.*

Con riferimento al primo motivo di impugnazione la sentenza è da confermare.

Dai certificati prodotti non risulta l'esistenza di una malattia tale da giustificare l'assenza del lavoratore dal posto di lavoro nel giorno in cui gli è stato comunicato il licenziamento.

3/8

Da una e-mail di quel periodo si ricava che [redacted] aveva problemi di ernia e a una spalla e per questo doveva fare delle sedute fisioterapiche che lo tenevano lontano dal lavoro. Non è desumibile la presenza di altre patologie.

Né la dichiarazione del medico curante, resa quasi un mese dopo, appare idonea a sostenere l'esistenza di una "neurodistonia reattiva" seppure preesistente, di gravità tale da impedire a prestazione lavorativa.

È pacifico, infatti, che il lavoratore il giorno del licenziamento si era recato in azienda e aveva mangiato lì prima del colloquio. Essendo un dirigente non aveva un orario da rispettare obbligatoriamente, ma la sua presenza anche solo per il pranzo, esclude che lo stato morboso fosse tale da impedirgli di recarsi al lavoro.

Infine, l'assunzione di ansiolitici, la cui prescrizione è successiva al licenziamento, non è ricollegabile con certezza alle avverse condizioni di lavoro ma ben può essere stata determinata dalla situazione conseguente al licenziamento.

Con riferimento al secondo motivo di appello, quello relativo al preteso demansionamento, si devono richiamare e confermare le precise argomentazioni della sentenza di primo grado, anche con riferimento alla genericità delle circostanze dedotte in ricorso e poi ripetute nell'atto di appello.

È pacifico che la società aveva operato una ristrutturazione nel 2003, mentre il demansionamento è invocato dal 2005 per totale inoperosità in relazione alle attività funzionali alla progettazione e realizzazione di scenografie.

La sentenza di primo grado si basa sulle dichiarazioni rese in udienza dal ricorrente e sui documenti n. 8 di parte convenuta e sul n. 17.

Nel primo documento il [redacted] nel 2006 diceva che avrebbe riferito sui risultati dei test per la sperimentazione della pubblicità virtuale e confermava la sua partecipazione alla riunione con la Direzione tecnica; con il secondo documento del 2009 dichiarava la sua disponibilità a continuare a svolgere attività formativa confermando con ciò non solo di non essere privo di compiti, ma di avere accettato le nuove mansioni.

Dalla lettura degli atti si può concludere che il [redacted] si sia limitato a descrivere, con riferimento al periodo precedente al demansionamento, di aver coordinato un gran numero di persone (docc. 11-15), di comparire nell'organigramma (doc. 87 nel quale si dice che riportava direttamente al Direttore Generale), dimostra la possibilità di operare scelte di tipo decisionale (doc. 7 e 87), il possesso di procure per la sicurezza sul lavoro (doc. 8,9, e 10), per la stipulazione di contratti di locazione e acquisto e per la rappresentanza della

cietà.

Per contro, con riferimento al periodo successivo, si limita ad allegare l'esistenza di riunioni di direzione con oggetto estraneo alle sue competenze, formulando in proposito generiche affermazioni negative, senza indicare alcun teste sulla necessità di riportare a qualcuno o sul coordinamento di personale, limitandosi a dedurre capitoli di prova solo sulla conferma della documentazione.

Si duole l'appellante inoltre del fatto che la società, invece di licenziarlo già nel 2003, quando la sua posizione fu definitivamente soppressa, lo abbia assegnato a diverse e inferiori mansioni che deve ritenersi essere state espressamente accettate dal

Nell'atto di appello, infatti, a pag. 15, l'appellante riconosce di averle accettate di buon grado e ciò, si deve ritenere, essere avvenuto nel rispetto reciproco del principio di buona fede nell'esecuzione del contratto che da una parte vedeva l'impossibilità della prestazione precedente e dall'altro la conservazione di un importante posto di lavoro.

La giurisprudenza di legittimità ha più volte affermato che l'ineseguibilità della prestazione non realizza un giustificato motivo di licenziamento qualora il lavoratore possa essere adibito ad una diversa attività che sia riconducibile – alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede – alle mansioni attualmente assegnate o a quelle equivalenti o, *se ciò è impossibile, a mansioni anche inferiori, purché tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore* (Cass. S.U. 7755/98).

Ne consegue che il patto di dequalificazione, quale unico mezzo per conservare il rapporto di lavoro, costituisce non già una deroga all'art. 2103 c.c. ... bensì un adeguamento del contratto alla nuova situazione di fatto, sorretto dal consenso e dall'interesse del lavoratore; pertanto la validità del patto presuppone l'impossibilità sopravvenuta di assegnare mansioni equivalenti alle ultime esercitate e la manifestazione, sia pure in firma tacita, della disponibilità del lavoratore ad accettarle (Cass. 10339/00).

Nel caso di specie, dalla lettura dell'atto di appello, si deve ritenere che l'accettazione "di buon grado" sia stata esplicita.

Del resto nel corso degli anni il _____ mai ha espresso doglianze sulle mansioni, mai ha fatto riferimento a patologie psichiche derivanti da tali mansioni, ma soprattutto non ha indicato quali altre mansioni alternative avrebbe potuto rivestire.

E come se ciò non bastasse, non ha dedotto alcuna prova sulla gravità del preteso danno.

Ne deriva che l'appello va respinto e confermata la sentenza di primo grado.

La complessità della fattispecie soprattutto in relazione al c.d. patto di dequalificazione in

relazione al quale si sono registrati in passato diversi orientamenti giurisprudenziali di merito integra gli estremi di legge per la compensazione delle spese del grado.

P. Q. M.

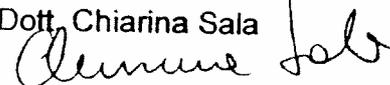
Respinge l'appello avverso la sentenza n.1163/2011 del Tribunale di Milano;

Compensa le spese del grado.

Milano 19 aprile 2012

Il Giudice estensore
Dott. M. Gabriella Mennuni

Il Presidente
Dott. Chiarina Sala



CORTE D'APPELLO DI MILANO
SEZIONE LAVORO
Rosa pubblica mediante deposito in Cancelleria
OGGI 13 SET. 2012

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. Rosario AZZARELLI

IL CASO.it