

REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA
SETTORE LAVORO

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del lavoro di Reggio Emilia, dott. Elena Vezzosi, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa n.1050/2013 promossa da:

[redacted] con l'avv. [redacted]

- ricorrente

Contro

[redacted]

- resistente

in punto a : demansionamento e mobbing, dimissioni per giusta causa, risarcimento danni

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato il 9/9/2013 il sig. [redacted] convenuto in giudizio la [redacted]

[redacted] poi anche solo As. [redacted]

[redacted] edendo dichiararsi l'illegittimità della condotta tenuta dalla ex datrice di lavoro nei propri confronti con conseguente declaratoria della giusta causa di dimissioni, erogazione dell'indennità sostitutiva del preavviso e risarcimento di danni patrimoniali e non.

Espone di essere ballerino professionista di lunga carriera e di accertata fama, e di essere stato assunto dal 2007 (prima con contratto trimestrale, poi a tempo



indeterminato) dalla [REDACTED] la qualifica di ballerino, 4° livello settore commercio.

Anche nel corso del rapporto di lavoro con l'Associazione la sua carriera ha continuato ad essere costellata di brillanti successi personali anche conseguiti con altre compagnie e/o in numerose tournèe, ovvero meritati in ragione delle prestazioni da solista svolte per l'Associazione medesima.

I rapporti professionali ed umani con la datrice di lavoro da sempre improntati alla reciproca stima ed affezione avrebbero, a dire dell'esponente, subito una repentina svolta nel novembre 2011, a seguito del rifiuto da parte della fidanzata del ricorrente sig. [REDACTED] anch'essa brillante e conosciuta ballerina di danza classica, alla proposta avanzata da [REDACTED] essere assunta a tempo indeterminato dalla Associazione.

Da quel momento sarebbe iniziata in danno dell'esponente: una serie di contestazioni disciplinari e sanzioni del tutto illegittime; l'estromissione dallo spettacolo di Torino [REDACTED] "ità" programmato per il 1/12/2011; l'omessa ingiustificata partecipazione da ogni successivo spettacolo della compagnia (con la sola eccezione per uno spettacolo tenutosi a Tirano, cui [REDACTED] stato ammesso solo per impedirgli di partecipare ad una premiazione a Tenerife); il preavviso di licenziamento per [REDACTED] mediante convocazione obbligatoria avanti la DTL.

Al punto che, stremato, il ricorrente (vedovo e con una figlia undicenne a carico) è stato costretto a dimettersi senza nemmeno percepire il sussidio di disoccupazione.

Da qui il presente ricorso.

Costituitasi ritualmente la convenuta negando in fatto e diritto le prospettazioni attoree, e chiedendo l'integrale rigetto del ricorso, il Giudice ha dato ingresso all'istruttoria testimoniale. ed all'udienza del 21/4/2015, all'esito della discussione orale, ha deciso la controversia con sentenza contestualmente depositata resa all'esito della camera di consiglio.

Il ricorso è in parte fondato.



Premette ed evidenzia chi scrive la peculiarità della vicenda, dell'ambiente inusuale (almeno per queste aule) nella quale si sviluppa, delle personalità specifiche coinvolte.

Partendo proprio da queste ultime, è verosimile che alla base di comportamenti illegittimi o comunque contrari a buona fede contrattuale tenuti da entrambe le parti in causa che in questa sede deputata verranno esaminati e censurati, vi sia stato prima di tutto uno scontro di caratteri forti tra primi attori del palcoscenico.

Sui fatti lamentati

Il ricorrente enuncia specifici episodi che denunciano a suo parere l'attuato demansionamento/mobbing:

- a) l'adozione di due sanzioni disciplinari nel giro di pochi giorni l'una dall'altra, definite illegittime;
- b) la sua inspiegabile esclusione dallo spettacolo [redacted] programmato per il 1/12/2011 a Torino, e nel quale [redacted] avrebbe dovuto fare ruolo di solista (la guerra);
- c) l'esclusione da tutti gli ulteriori spettacoli resi dalla Associazione nei mesi successivi
- d) la partecipazione al solo spettacolo di Tirano attuata solo per ragioni vessatorie, e cioè impedirgli di ritirare un premio a Tenerife;
- e) la convocazione davanti alla DTL per perfezionare il licenziamento;
- f) l'essere additato dal sig. [redacted] quale soggetto fuori dalle righe per essersi legittimamente egli lamentato del fumo durante le lezioni.

E' necessario verificare l'esistenza e la fondatezza dei singoli episodi lamentati, pur già da ora osservando che l'evento scatenante gli stessi, che l'attore attribuisce al rifiuto da parte della fidanzata ad una proposta di assunzione da parte della sig. [redacted] non è stato provato in giudizio, ed è la stessa interessata sig. [redacted] a non confermarlo: "*L'invito a [redacted] mi pare circa il 17/11/2012) ruppe i rapporti anche se non so dire perché; posso solo dire che quando [redacted] entrò da Bucarest mi riferì che la Sig. [redacted] gli aveva detto, quando si era presentato regolarmente al primo allenamento, che per sua scelta personale non lo avrebbe più fatto partecipare allo spettacolo*



che lui stava provando da tre mesi (la sagra della Primavera o risveglio dell'umanità)".

Nemmeno ne dà conferma alcuno degli altri 11 testi escussi, rimanendo dunque indimostrata la causa scatenante i dissapori tra le parti.

Quanto all'episodio sub a), è vero che in data 26/11/2012 e 7/12/2012 (doc.1 e 2 conv.) la compagnia ha contestato al ricorrente due episodi di assenze ingiustificate, comminando due sanzioni conservative (doc.4 e 5): ma non solo il ricorrente non nega (né in ricorso, né prima) l'effettività di tali assenze ingiustificate, ma nemmeno (né in ricorso né prima) ne fornisce plausibili giustificazioni (cfr.doc.4 conv). Sicchè le censure mosse gli sono coerenti, pertinenti e legittime, e le sanzioni comminate modeste rispetto alla possibilità dell'adozione addirittura di provvedimento espulsivo ex art.21 CCNL doc.6.

Quanto all'episodio sub b), è vero che il ricorrente fu completamente estromesso dallo spettacolo previsto a Torino in data 1/12/2012 (poi rinviato), tuttavia la compagnia fornisce di tale estromissione una giustificazione che si è rivelata provata, e comunque plausibile, e cioè il fatto che il ricorrente avesse solo saltuariamente provato quello spettacolo –in preparazione da diversi mesi– e che non fosse pronto¹ (teste [redacted]), come specificato anche dall'insegnante della coreografia [redacted] *“sono sicura che non ha fatto lo spettacolo della 'Primavera' di Torino perché era completamente impreparato su esso spettacolo, non conosceva bene la coreografia e dunque fu tolto; sono io che ho tenuto le prove per quello spettacolo: partecipava alle prove ma essendo stato via spesso ne ha saltate molte nelle quali io dovevo insegnare parte della coreografia, si tratta di una coreografia molto lunga e complessa, da fare in 8 persone contemporaneamente, che quindi per avere un buon risultato devono essere contemporaneamente presenti.*

¹ *“per lo spettacolo di Torino del 1/12/2012 (che poi ci fu detto, lo stesso giorno 1, che sarebbe stato spostato all'11 per ragioni esterne al balletto: un incendio) Galloro era stato inserito nel corpo di ballo in quanto aveva un permesso per il quale doveva tornare il 24 o 25, ed è tornato due giorni dopo, quindi credo sia stato tolto perché aveva solo 3 giorni di prove, che per quella mole di lavoro erano pochi.*

Posso dire che quel balletto di Torino lo stavamo preparando circa da ottobre”



Ci vuole circa 1 settimana/10 giorni per imparare la coreografia; successivamente il balletto va ripetutamente provato per l'insieme. Questo balletto ha una preparazione complessiva di circa 2 mesi".

Anche con riguardo a questo secondo episodio –pur accertato nella sua oggettività- non paiono ravvisabili le ragioni illecite segnalate da parte attrice.

Quanto alla censura sub.c), è risultato provato anche solo per tabulas che il sig. [REDACTED] stato invece reiteratamente escluso da tutti i successivi spettacoli effettuati dalla compagnia, tenutisi (oltre a Torino, di cui s'è detto) a Porto Gruaro, Monza, Chioggia, Biella, Crema, Vittorio Veneto, Busto Arsizio e Tolmezzo, come da produzione effettuata in corso di causa dalla Associazione su ordine del Giudice.

Orbene, al contrario di quanto osservato sub.b), una assoluta e costante esclusione del ballerino da quella che è l'espressione naturale ed 'ontologica' del proprio lavoro (lo spettacolo, l'esibizione) non è spiegabile (e comunque non è spiegata da nessuno dei testi escussi, che appaiono assai laconici sul punto, trincerandosi dietro immanenti ed imperscrutabili scelte artistiche adottate da [REDACTED] e non con una volontà di esclusione priva di concrete ragioni tecniche, che dunque avvalorano l'ipotesi del ricorrente di una volontà di isolarlo o comunque demotivarlo ovvero forse di 'punirlo' per la scarsa dedizione che si riteneva riservasse al lavoro in seno alla compagnia, in privilegio dei suoi impegni 'privati'.

Il che forse è potuto anche accadere, stando alle parole di alcuni testi²; ma ovviamente non legittima né giustifica una reazione datoriale di tale genere.

"Successivamente [REDACTED] era presente alle lezioni, anche se ricordo che raramente vi arrivava in fondo, quando tenevo io la lezione ricordo che non la finiva, non mi dava motivazioni sul perché né io le chiedevo, anche la sbarra la gestiva in autonomia.

Ricordo che questo atteggiamento [REDACTED] da un po' di tempo che andava avanti, le motivazioni non le conosco, deduco che volesse più spazio per sé e per i suoi spettacoli libero professionali"; [REDACTED] partecipava comunque agli allenamenti, veniva tutti i giorni, poche volte finiva la lezione per sua scelta; non è una decisione autonoma interrompere o non completare la lezione, ma è evidente che ci sono mille escamotage per poterlo fare (ad esempio accusare un dolore); lo vedevo spesso avvicinarsi al maestro o [REDACTED] e lamentare un dolore".



Nella normalità dei rapporti all'interno dell'Associazione convenuta, pur essendo prassi che non si ballasse sempre tutti e che il ruolo da solista venisse alternato, a nessun ballerino è mai accaduto di rimanere escluso da 8 spettacoli consecutivi (cfr. dep. [redacted] e ciò anche perché "tendenzialmente serviamo tutti perché non è una compagnia numerosa" (testo [redacted]

Mai comunque era avvenuto prima (in 5 anni di rapporto inter partes) che ciò fosse successo a [redacted] che -dai programmi dell'anno 2012 acquisiti nel processo- risulta avere sempre partecipato (ancorché non come solista) agli spettacoli della Associazione (cfr. documentazione in atti).

La circostanza dell'esclusione di [redacted] dagli 8 consecutivi spettacoli è significativa anche se letta in coincidenza con l'assenza, in quello specifico periodo (dicembre 2012-marzo 2013) di richieste di assenze e/o permessi del ballerino (circostanza anch'essa documentalmente provata dall'esibizione delle relative richieste); il che denota una presenza continuativa dello stesso alle prove/allenamenti che non giustifica in alcun modo la sua esclusione.

Analoghe considerazioni possono essere svolte per la circostanza sub. d), e cioè la partecipazione allo spettacolo di Tirano del 21/3/2013 attuata solo per ragioni vessatorie, e cioè impedirgli di partecipare ad una premiazione a Tenerife prevista nei gg. dal 16 al 18/3/2013.

Ne sono indizi univoci:

- l'aver nei mesi precedenti immotivatamente escluso [redacted] da ogni partecipazione come descritto al sub. c);
- l'aver avvisato [redacted] che avrebbe partecipato a questo balletto solo tre giorni prima della data fissata (circostanza non contestata dalla Associazione);
- ciò pur avendo comunicato agli altri il programma di questo balletto 15 gg. prima (come è consuetudine) mediante affissione in bacheca (circostanza non contestata dall'Associazione; e affermata come probabile dai testi escussi).

Quanto alla vicenda sub e), ossia il licenziamento per GMO, la ricostruzione dell'episodio è assai diversa da come rappresentata dal ricorrente nei suoi atti.

In particolare l'Associazione ha dimostrato (anche in questo caso per tabulas-cfr. doc.7 e 8) come nel corso dei mesi si fossero avviate trattative tra i legali delle parti (il sig. [redacted] era all'epoca assistito dall'avv. [redacted] per



definire consensualmente la risoluzione del rapporto di lavoro, con riconoscimento dell'incentivo di 8.400 euro, promuovendo la strada del licenziamento per GMO che avrebbe potuto consentire al ricorrente l'ulteriore ristoro dell'indennità di disoccupazione. Il ricorrente non contesta la ricostruzione fornita dall'Associazione; che per altro appare del tutto verosimile a fronte sia dei rapporti tesi che esistevano tra le parti in quei mesi e che consigliavano (i.e.: avrebbero consigliato) una soluzione ragionevole dell'esodo; sia del fatto che l'Associazione, una volta 'incassato' il dissenso del ricorrente, non ha dato corso al licenziamento pure annunciato, nonostante fosse astrattamente legittimata ricorrendone i requisiti (cfr. deposizione [redacted]). Sicchè l'episodio in questione non può essere direttamente ricollegato all'affermato demansionamento/mobbing di cui si discute.

Nemmeno l'episodio sub. g) appare rilevante, sia perché il video prodotto doc.10 è di scarsa (per non dire nulla) intellegibilità; sia perché, quand'anche si sia verificato come descritto dal ricorrente, si è trattato di una reazione indispettita/stizzita di [redacted] del tutto estemporanea (ancorché ingiusta), da fumatore incallito ripreso nella consumazione impenitente del suo vizio, ma senza alcun altro risvolto e/o conseguenza anche latamente pregiudizievole all'attore, se non l'aver il *patron* continuato candidamente a fumare...

Per altro, il ruolo assunto nel complessivo contesto dal sig. [redacted] appare del tutto marginale (se non bonario nei confronti del ricorrente: cfr. le affermazioni allo stesso attribuite a pg.11 e a pg.12 del ricorso); mentre parte esclusiva nelle decisioni pare attribuibile alla sig. [redacted]

Sulla classificazione giuridica dei fatti

Tanto ricostruiti i fatti di causa, rimane da verificarne la loro qualificazione giuridica.

Alla luce degli ormai consolidati orientamenti della SC, parrebbe in radice da escludere il mobbing, inteso quale fattispecie composta da: " *a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri*



dependenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi" (così, da ultima, Cass. Sez. L, *Sentenza n. 17698 del 06/08/2014*).

Orbene, per quanto già sopra esaminato, è da escludere nel caso di specie sia la serie di comportamenti persecutori (in realtà riducibili ad uno: la mancata partecipazione agli spettacoli; invece *"occorrendo più condotte, anche di diversa natura, tutte dirette (oggettivamente) all'espulsione dal contesto lavorativo, o comunque connotate da un alto tasso di vessatorietà e prevaricazione, nonché sorrette (soggettivamente) da un intento persecutorio, e tra loro intrinsecamente collegate dall'unico fine intenzionale di isolare la dipendente"* cfr. Cass. Sez. L, *Sentenza n. 18836 del 2013*) sia il reiterarsi nel tempo (ove gli episodi esaminati si sono tutti svolti in tre mesi), sia la mancanza di elemento soggettivo inteso specificatamente quale intento persecutorio, finalizzato a nuocere al sig. [REDACTED] nella sua identità/integrità psico-fisica (e ciò in quanto non sono emersi –a parte l'esclusione dagli spettacoli- elementi significativi di una specifica e mirata volontà di colpire il Galloro con ogni mezzo disponibile).

E' invece riscontrabile nell'atteggiamento aziendale un demansionamento, atteso che, come in parte già osservato, privare un ballerino della possibilità di effettuare spettacoli è menomare grandemente la sua specifica professionalità, limitarlo nelle chance (intese anche quali diversi, ulteriori ingaggi conseguiti ad una maggiore notorietà), mortificarne anche psicologicamente l'affermazione del sé, anche nel contesto del gruppo in cui era chiamato a svolgere la sua attività di lavoro.

In sostanza, nel corso dei tre mesi di cui è causa, la professionalità di [REDACTED] quale ballerino professionista di massimo livello (cfr. il curriculum prodotto) non ha avuto modo di estrinsecarsi in una proficua utilizzazione da parte della Associazione, né di progredire sotto alcun aspetto; i compiti assegnati al [REDACTED] erano di ordinaria preparazione e partecipazione agli allenamenti, senza alcuna specifica assegnazione di ruoli, senza la prospettiva della



partecipazione a spettacoli, svolgendo banali prove di routine non necessitanti né di elevata preparazione professionale ovvero particolare specializzazione. Per concludere, non si è trattato di compiti propri del ballerino professionista.

Sul risarcimento del danno

A fronte del demansionamento subito, si può stimare che siano derivati al ricorrente danni che attengono alla sfera della professionalità (intesa sia come bagaglio acquisito di tecniche e nozioni; sia come capacità in via di progressiva formazione e affinamento) e della dignità nello svolgimento del proprio lavoro, principi entrambi di rango e tutela costituzionale (art.35 co.2 Cost.).

Il radicale cambiamento di mansioni comportanti mere attività d'ordine alternate a momenti di inattività ha certamente inciso sulla professionalità complessiva del ricorrente, sul suo bagaglio lavorativo, sulla preparazione, sull'attitudine e sulle chance a ricoprire incarichi prestigiosi e comunque di responsabilità, sull'immagine professionale e quindi sul suo "valore" sul mercato del lavoro; e ciò in quanto il demansionamento subito non soltanto viola lo specifico divieto dell'art. 13 Legge 300/1970, ma *"costituisce lesione del diritto fondamentale del lavoratore (v. art. 2 Costituzione) alla libera esplicazione della personalità...nel luogo di lavoro"* (Cass. n. 8827/2003).

Cass. 5 ottobre 2006, n. 21406 ha stabilito che *"secondo la giurisprudenza di questa Suprema Corte il danno da dequalificazione professionale può essere desunto da elementi presuntivi quali la qualità e quantità dell'attività lavorativa svolta, il tipo e la natura della professionalità coinvolta, la durata del demansionamento, la diversa e nuova collocazione lavorativa assunta dopo la prospettata dequalificazione ... rimane, naturalmente, affidato al giudice di merito - le cui valutazioni, se sorrette da congrua motivazione, sono incensurabili in sede di legittimità - il compito di verificare, di volta in volta, se, in concreto, il suddetto danno sussista, individuandone la specie e determinandone l'ammontare, anche, se del caso, con liquidazione fondata sull'equità"*.

Facendo appunto ricorso a tale parametro, pare equo stabilire un risarcimento per danno alla professionalità pari al 80% della retribuzione mensile percepita



dal sig. [redacted] per tutta la durata del demansionamento (dal 10 dicembre 2012 al 20/3/2013), oltre ad accessori su essa somma dalle singole scadenze al saldo. Per quanto riguarda la sfera emotiva, considerato che in quel periodo a [redacted] furono inflitte mortificazioni atte a frustrare le sue ambizioni di ballerino professionista e ad influire negativamente sul suo umore e sul suo equilibrio umano descritte anche dai testi escussi (cf. [redacted]), pare equo stimare un danno di natura non patrimoniale pari ad € 2.000,00

Sulle dimissioni

Afferma il ricorrente di avere rassegnato le dimissioni dopo circa cinque mesi dalla prima esclusione di dicembre 2012 a causa dell'exasperazione e sofferenza psicologica cui è stato sottoposto in esso periodo.

Va tuttavia notato che, per quanto sia stato accertato il demansionamento subito, la legge forniva al ricorrente più di uno strumento atto a fronteggiare e contrastare la condotta della datrice di lavoro, senza necessità di fare ricorso al drastico strumento delle dimissioni.

Per altro, le dimissioni sono giunte successivamente ad un intero mese di assenza del [redacted] a fronte del permesso in tal senso concessogli dalla datrice di lavoro (dall'1 al 30 aprile 2013) per partecipare ad un corso; ed infatti l'ultimo episodio di demansionamento è la mancata partecipazione allo spettacolo del 9/3/2013 a Tolmezzo, dopo del quale v'è stato lo spettacolo di Tirano (cui ha partecipato) e l'assenza in permesso.

In sostanza le dimissioni per asserita giusta causa [e come noto l'approdo giurisprudenziale in materia di giusta causa di recesso è da tempo nel senso di ritenere inadempimento grave del datore di lavoro atto a giustificare il recesso per giusta causa del dipendente solamente un comportamento "*consistente in un fatto tale da porre in grave crisi l'elemento fiduciario delle parti*" (Cass. civ., Sez. lav., 15.4.2009, n. 8948) e "*che non consenta la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto*" (Cass. civ. Sez. Lav. 17.12.1997, n. 12768) così da obbligare il lavoratore a recedere in tronco dal rapporto di lavoro, in immediata reazione all'inadempimento datoriale (Cass. Civ. Sez. Lav. 6.9.2006, n. 19159)] sono nel nostro caso intervenute dopo l'assenza di un mese dal servizio per la partecipazione al corso, e dopo che gli era stato comunque concesso di partecipare ad uno spettacolo, quello di Tirano.



Queste circostanze, unite al fatto che già da tempo le parti concertassero una definizione concordata del rapporto di lavoro, porta a pensare che evidentemente le dimissioni erano già in progetto del [redacted] prima o comunque indipendentemente dall'offesa professionale subita.

Nulla quindi gli è dovuto quanto all'indennità sostitutiva di preavviso.

Le spese di lite seguono la soccombenza, ancorché non integrale, dell' [redacted] pare equo stimarle in complessive € 5.000, oltre ad IVA e CPA, da interamente risarcirsi a parte ricorrente.

PQM

In parziale accoglimento delle domande attrici:

- Accerta e dichiara il demansionamento subito dal ricorrente nel periodo 10/12/2012-20/3/2013, e , per l'effetto, condanna la [redacted] persona del suo legale rappresentante pro tempore a risarcire al signor [redacted] il danno patrimoniale conseguente al demansionamento, da calcolarsi in una somma pari all'80% della retribuzione mensile percepita dal ricorrente, moltiplicata per il periodo di demansionamento, ed il danno non patrimoniale nella misura di € 2.000, oltre ad accessori su essa complessiva somma dalla data di cessazione del rapporto al saldo.
- Condanna [redacted] a rifondere al ricorrente le spese sostenute nel presente giudizio, che liquida in complessivi € 5.000, oltre ad IVA e CPA.
Così deciso in Reggio Emilia il 21/4/2015.

IL GL

dott.Elena Vezzosi

