

Avv. Patrizia Barlettelli
00139 Roma - Via della Bufalotta n. 174
tel 06.87133572 - telefax 06.87236854
✉ patriziabarlettelli@libero.it
PEC patriziabarlettelli@ordineavvocatiroma.org

CORTE APPELLO DI ROMA
Sezione Lavoro e Previdenza
Collegio 01
Note autorizzate conclusive

PER il Signor **LORENZONI Ing. Giacomo**

-reclamante-

Avv. Patrizia Barlettelli

CONTRO

ENEA - Agenzia nazionale per le Nuove Tecnologie, l'Energia e lo Sviluppo Economico Sostenibile, in persona del legale rappresentante in carica pro-tempore

-reclamata-

Avvocato dello Stato Barbara Tidore

Ruolo Generale	n. 3013/2015
Consigliere Relatore	d.ssa Vittoria Di Sario
Udienza	17/03/2016
Termine deposito	04 marzo 2016

Ad esito delle udienze del 08/10/2015 e del 03/12/2015, letta ed esaminata la memoria difensiva avversaria, la difesa del Signor Lorenzoni nel riportarsi a quanto dedotto nel reclamo introduttivo e nei verbali d'udienza, atti qui da intendersi integralmente riportati e trascritti, contesta in toto quanto argomentato ed eccepito dalla difesa avversaria in quanto infondato in fatto e destituito di ogni fondamento giuridico per le seguenti



considerazioni.

In ordine alla *questione preliminare* di tardività nella proposizione del gravame.

Si osserva che, come riportato dalla difesa avversaria, il reclamo per la materia e per il rito di cui si controverte deve essere proposto entro giorni 30 dalla comunicazione, o notifica se anteriore, della decisione reclamata.

In difetto nel termine ordinario di legge.

La difesa avversaria nel proporre la detta eccezione, infondata per quanto infra, si rimette al prudente apprezzamento della On.le Corte adita, ma alcuna documentazione offre a supporto della eccezione di tardività.

La sentenza oggetto di reclamo pacificamente non è mai stata notificata atteso che in tale ipotesi la controparte avrebbe senz'altro depositato la relativa prova.

Inoltre per quanto risulta agli atti di causa e per quanto consta al sottoscritto difensore (come espressamente indicato a pagina 2 del reclamo), la decisione impugnata non è neppure mai stata comunicata.

Ne consegue la totale infondatezza della avversaria eccezione che non potrà che essere rigettata.

In ordine alla infondatezza delle *censure* mosse *nel merito*.

Primo motivo di reclamo.

In primo luogo si contesta che, contrariamente a quanto assunto dalla difesa avversaria, il punto principale della questione di cui si controverte riguarda la presentazione o meno dei “cartelloni presenze” e la relativa firma dei Responsabili di “avallo” di detti documenti che hanno legittimato il Lorenzoni a lavorare da casa.



Infatti anche tutti i provvedimenti disciplinari così come il licenziamento hanno alla base principalmente tale questione e proprio su questo punto il Giudice di Prime cure ha fondato il proprio convincimento.

Sicchè non si comprende come la difesa avversaria possa considerare tale questione e le censure mosse “non conferenti” e, in ogni caso, controparte si limita soltanto ad assumere che le deduzioni svolte in parte de qua non sarebbero idonee a “scalfire” il ragionamento del Giudice di prime cure senza entrare nel merito della questione e soprattutto senza contestare adeguatamente le puntuali doglianze svolte dal reclamante in parte de qua nel primo motivo di impugnazione.

Inoltre controparte assume, in merito alla rilevanza delle condizioni di salute dell'Ing. Lorenzoni, che l'odierno reclamante non avrebbe mai rappresentato la propria problematica sanitaria al datore di lavoro e la conseguente necessità di lavorare a casa.

Tale assunto è smentito dalla documentazione prodotta dalla stessa controparte nei giudizi di primo grado e richiamata a pag. 14 del reclamo, ove si evince che già nel 2011 il Lorenzoni aveva inviato all'ENEA certificazione medica attestante la propria patologia psichiatrica.

Documentazione inviata in tale periodo e non in precedenza in quanto proprio in tale "momento temporale" sono iniziate le contestazioni di cui è causa, essendo pacifico che in precedenza e per oltre un ventennio il Lorenzoni -con il pieno assenso dell'Ente- ha sempre lavorato prevalentemente presso la sua abitazione rimettendo i "cartelloni presenze" (ove le giornate di lavoro svolte a casa venivano indicate come permessi di servizio), che i suoi Responsabili hanno sempre controfirmato senza



sollevare obiezioni e/o eccezioni di sorta.

In ogni caso si rappresenta che i problemi sanitari del reclamante (definiti dalla controparte “invalidanti”) e persistenti dall'anno 1987 non hanno mai impedito allo stesso di svolgere la propria attività lavorativa di ricercatore ottenendo anche degli ottimi risultati, come dedotto da questa difesa più dettagliatamente nel terzo motivo di reclamo, in parte de qua qui da intendersi integralmente riportato e trascritto.

Sicchè prive di rilevanza le successive deduzioni avversarie ricollegate agli obblighi previsti dal CCNL di riferimento avendo il Lorenzoni informato l'Ente della propria patologia.

Del tutto inconferente l'assunto secondo cui il Lorenzoni *"è risultato idoneo allo svolgimento delle mansioni di ricercatore in occasione dei controlli medici disposti su sollecitazione dell'Enea (come correttamente recepito dal Tribunale, v. sul punto al 3 cpv di pag.12 della sentenza impugnata)"*, non essendo oggetto di giudizio la questione se il reclamante sia o meno idoneo a svolgere la sua attività professionale che, d'altra parte, ha sempre svolto perseguendo ottimi risultati e riconoscimenti come da documentazione in atti.

Per il resto sull'argomento si rinvia a quanto già dedotto in sede di reclamo.

Inoltre la difesa avversaria assume che per la prima volta in sede di gravame si asserisce che il licenziamento di cui è causa sarebbe fondato sul superamento del periodo di comporta, mentre in realtà il licenziamento si baserebbe sul venir meno del rapporto fiduciario tra datore e lavoratore.

Tale eccezione infondata in fatto ed in diritto viene smentita leggendo semplicemente gli atti di causa di primo grado e le relative pronunce ove il



Giudice di prime cure nella sentenza impugnata afferma che è pacifico tra le parti la sussistenza tanto del rapporto di lavoro subordinato quanto del licenziamento *“intimato dal datore di lavoro per le numerosissime assenze del dipendente”*.

Come dedotto in sede di reclamo, il licenziamento intimato al Lorenzoni, indipendentemente dalla “classificazione” attribuita, si basa esclusivamente sulle numerose assenze non giustificate, in altre parole, sul superamento del periodo di comporta.

Pertanto, appare chiaro ed evidente che le contestazioni mosse a riguardo in sede di gravame vengono a riproporre esattamente le medesime deduzioni svolte in primo grado usando una terminologia più tecnica e appropriata ma il cui contenuto è identico.

In ordine, poi, alla presunta “tolleranza” in capo all'ENEA al comportamento del dipendente sino all'anno 2007 che non avrebbe valore anche per il futuro, si osserva che la difesa avversaria dinanzi a delle precise e motivate eccezioni del capo della sentenza di che trattasi, il cui fondamento è smentito da numerose pronunzie della giurisprudenza della S.C. che contrastano apertamente con il ragionamento svolto dal Giudice di prime cure, si limita solo ed esclusivamente a sostenere la correttezza della conclusioni rese nella sentenza impugnata senza fornire ulteriori argomentazioni ne orientamenti giurisprudenziale a suffragio.

Parimenti prive di valore al fine di contrastare adeguatamente il "principio di affidamento" (e non di "mera tolleranza" come ex adverso dedotto) invocato dal reclamante e fondato su diverse pronunzie della giurisprudenza di legittimità, le deduzioni avversarie in ordine al "cambio di rotta" dell'Enea



dall'anno 2010 posto che per il ventennio precedente il comportamento del datore di lavoro aveva ingenerato pacificamente "l'affidamento dell'interessato" sulla accettazione da parte dell'Enea dello svolgimento dell'attività lavorativa prevalentemente presso la sua abitazione (cfr. Cass.civ.sez.lav., 11/05/2010, n.11342); il tutto con ogni conseguenza di legge in ordine alle eccezioni svolte dal reclamante circa il criterio della tempestività (nella fattispecie violato) del recesso.

Sicchè sul punto si rinvia a quanto già dedotto in sede di reclamo.

Ininfluenti le successive deduzioni in ordine all'assoggettamento dei ricercatori all'obbligo di presenza sul posto di lavoro in quanto come dedotto proprio dalla controparte, i ricercatori possono svolgere attività al di fuori della sede previa autocertificazione, questione anch'essa oggetto di causa.

Secondo motivo di reclamo.

In ordine a tale motivo di reclamo la difesa avversaria si limita a sostenere semplicemente la tempestività del proprio operato e la "caparbieta" del Lorenzoni ad insistere nella legittimità, secondo la controparte inesistente, del proprio operato.

A riguardo nel riportarsi integralmente a quanto in parte de qua dedotto alle pagine da 19 a 22 del reclamo, si osserva che la controparte "sorvola" integralmente sulle precise contestazioni svolte dal Lorenzoni nel secondo motivo di impugnazione, deduzioni supportate da numerosa e specifica giurisprudenza della S.C. -completamente disattesa e in assenza di ogni motivazione da parte del Tribunale- circa la violazione del principio di immediatezza in correlazione al principio di tempestività del licenziamento. Tempestività che, proprio come argomenta la controparte, non può essere



valutata sulla base del singolo episodio contestato ma deve tener conto del particolare svolgersi degli eventi nella loro sequenza (ribadiamo ultraventennale).

Si osserva, infine, che la scarna giurisprudenza invocata dalla difesa dell'Ente non è idonea a superare le numerose pronunzie invocate dal Lorenzoni a supporto di tale motivo di impugnazione.

Terzo motivo di reclamo.

In ordine alle eccezioni svolte in parte de qua, la difesa dell'ENEA sostiene (apoditticamente) la proporzionalità del licenziamento applicato al comportamento posto in essere dal Lorenzoni riportandosi agli atti di primo grado che vengono trascritti pedissequamente.

Avendo già affrontato le eccezioni avversarie in sede di reclamo, si vuole, nella presente memoria, porre l'attenzione della Corte Giudicante sulla circostanza l'Ente datore di lavoro continua a sostenere la legittimità del proprio operato assumendo semplicemente che il Lorenzoni non si è uniformato alle "nuove" direttive dell'Enea senza spiegare per quale motivo per più di venti anni i Responsabili del reclamante firmavano i cartelloni presenze ove erano presente le diciture “assenze per servizio di lavoro a casa” ne per quale motivo la segreteria dell'Ente fino al 2013 inviava al Lorenzoni tali cartelloni via mail ne ancora per quale motivo il comportamento del dipendente sarebbe illegittimo mentre il comportamento dell'Ente non lo sarebbe, in considerazione di tutte le puntuali censure in punto di diritto svolte avverso il provvedimento impugnato affetto da tutti gli evidenti vizi denunciati.

Inoltre questa difesa ritiene "fatto storico" estremamente rilevante (e non



certo privo di pregio) la circostanza che il Lorenzoni, anche da casa, ha sempre svolto in modo impeccabile il proprio lavoro non arrecando all'ENEA alcun danno, anzi ottenendo anche delle collaborazioni universitarie ove la figura dell'Ente ha ricevuto evidenti vantaggi e lustro.

Per tutte le ulteriori eccezioni e deduzioni si rinvia a quanto già dedotto nel reclamo introduttivo, qui da intendersi integralmente riportato e trascritto, e si insiste per l'accoglimento di tutte le conclusioni ivi rese, anche in via istruttoria, qui da intendersi integralmente riportate e trascritte.

Roma, li 02/03/2016

Avv. Patrizia Barlettelli

