

CT 45347/13 Avv. Tidore

AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO
TRIBUNALE DI VELLETRI
SEZIONE LAVORO -GIUDICE COLLETTIVO
R.G. 35465/13 - UDIENZA 13.2.2014

Tribunale di Velletri
- 4 FEB 2014
DEPOSITATO

MEMORIA DIFENSIVA

PER

l'ENEA-Agenzia nazionale per le Nuove Tecnologie, l'Energia e lo Sviluppo economico sostenibile, CF 01320740580, in persona del legale rapp.te, rappresentato e difeso per legge dall'Avvocatura Generale dello Stato, CF 80224030587, per il ricevimento degli atti, FAX 06/96514000 e PEC ads_rm@mailcert.avvocaturastato.it, presso cui domicilia in Roma alla via dei Portoghesi n. 12

CONTRO

Ing. Lorenzoni Giacomo, rappresentato e difeso dagli avv. M.DePamphiliis e L.Serra,

L'ENEA è stato convenuto dall'Ing. Lorenzoni, dapprima dinanzi al Tribunale di Roma, Sezione Lavoro, ed ora, a seguito di declaratoria di incompetenza territoriale, innanzi codesto Tribunale, ai fini dell'accoglimento delle seguenti conclusioni: *"dichiarare il licenziamento comminato al ricorrente con lettera raccomandata a/r del 5 settembre 2013, illegittimo ai sensi dell'art. 18 comma 4 l. 300/1970, perché il fatto è inesistente ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa; per l'effetto, ordinare all'ENEA, in persona del legale rappresentante pro tempore, di reintegrare nel posto di lavoro il ricorrente; condannare l'ENEA, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque, non inferiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione"*.

Il licenziamento disciplinare in questione reca la seguente motivazione: " *ai sensi dell'art. 55 quater, lett. b) del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., e dell'art. 28 comma 6 - lett. a) e d) del CCNL EPR 1998/2001, come da rinvio dell'art. 25 del CCNL EPR 2006/2009 e dell'art. 17 del CCNI ENEA 2006/2009 - Norme di Omogeneizzazione, posto che lo stesso dipendente, omissis, è contravenuto ai doveri di un pubblico dipendente, adottando comportamenti di evidente elusione degli obblighi di diligenza, buona fede e correttezza, compromettendo gravemente il rapporto di fiducia con l'Agenzia*" (all.33).

* *

Appare opportuna una ricapitolazione dei fatti di causa, a valere anche come integrazione di quanto narrato nell'avverso ricorso.

Il ricorrente premette: di lavorare alle dipendenze dell'ENEA dal 1984; di svolgere per conto della predetta Agenzia un lavoro, del tutto autonomo ed indipendente, consistente nella produzione di originali elaborazioni teoriche di fisica e matematica nel contesto dell'ingegneria, nella redazione di documenti tecnico scientifici che espongono i risultati di tali attività, nella programmazione di calcoli e procedure inerenti dette materie; di " *continuare a lavorare ancora oggi proficuamente per la resistente a casa o in ufficio*"; il ricorrente asserisce che, dal 1987, anno in cui si è manifestata una grave malattia psichica, a tutto il 2007 " *tutti i responsabili dell'unità di riferimento succedutisi nel tempo*" gli avrebbero consentito di " *lavorare a casa con lo specifico strumento di giustificazione denominato permessi di servizio*"; dal 2008, inspiegabilmente i responsabili di unità non hanno più controfirmato i cartellini presenze.

L'ing. Lorenzoni conclude, quindi, con l'impugnare, in quanto illegittimo, il licenziamento disciplinare, a suo dire viziato da tardività della contestazione ed in ogni caso infondato nel merito.

Il ricorrente cita, in proposito, gli artt. 29 bis, comma 6 e 36 bis, comma 3 del CCNL ENEA 1998-2001, da cui desumere l'applicabilità in suo favore delle c.d. forme flessibili per l'espletamento del lavoro previste a favore dei dipendenti in condizioni di svantaggio; nonché l'art. 58 del CCNL EPR sull'autodeterminazione dell'orario di lavoro dei ricercatori e tecnologi.

Si ritiene che le domande siano prive di ogni fondamento, come appresso si illustra.

FATTO

1. Posizione lavorativa del ricorrente.

L'ing. Giacomo Lorenzoni è stato assunto in ENEA in data 18.06.1984, con prima sede di lavoro presso il C.R. Casaccia e, a decorrere dall'1.12.1995, presso il C.R. Frascati (all. 1).

A far data dal 20.04.2010 (cfr. all. 1), lo stesso è stato assegnato in organico all'Unità Tecnica UTAPRAD, in quanto associato ad un precedente laboratorio del Dipartimento Ambiente, avente sede presso il C.R. Frascati, che è interamente confluito nella UT prima indicata alla data della sua costituzione (20.04.2010).

In occasione della prima riunione dei dipendenti, convocata dal Responsabile, la dr.ssa Roberta Fantoni, per presentare la nuova struttura con i rispettivi compiti, il ricorrente ha pubblicamente dichiarato di essere occupato al 100% del suo tempo nel completamento delle attività pregresse e quindi non disponibile ad inquadrarsi in quelle in corso o in fase di nuova proposizione.

Ogni sforzo in tal senso è risultato vano, così come quelli miranti a convincerlo della necessità che il suo lavoro si svolgesse presso la sede assegnata, con l'eccezione di permessi di servizio motivati da esigenze lavorative specifiche, riconosciute tali dai suoi superiori.

A tal riguardo, la dr.ssa Fantoni ha più volte espresso l'eventuale disponibilità a sanare la situazione delle assenze del dipendente, qualora il medesimo presentasse, come PSS (c.d. permesso di servizio, all. 2), giustificativi validi ed attinenti all'attività di ricercatore (come la necessità di consultazione di testi in biblioteca o colloqui con colleghi all'università), ma la Responsabile, correttamente, non ha mai ritenuto valida l'argomentazione, sostenuta dall'ing. Lorenzoni, di volere lavorare a casa propria, giustificando tali assenze con il PSS, ritenendosi ormai titolare di un diritto acquisito, in quanto autorizzato in tal senso nelle precedenti gestioni.

Per quanto riguarda le procedure di contabilizzazione delle presenze dal 2008 al 31.10.2010, si fa presente che le stesse prevedevano che le varie giustificazioni delle assenze fossero scritte dai dipendenti direttamente sulle schede ottiche trasmesse dagli Uffici locali del personale. Inoltre, a decorrere dal 2008, la rilevazione delle presenze è effettuata tramite badge magnetico personale consegnato ad ogni dipendente. A far data dal mese di novembre 2010 è stata attivata la procedura di contabilizzazione presenze/assenze (GEPAVV) informatizzata per il Centro ricerche di Frascati (all. 3).

L'ing. Lorenzoni, negli ultimi tre anni, si è interamente dedicato allo studio di problemi relativi a questioni di fluidodinamica trattate sia con metodi numerici, che analitici. Tali studi possono essere inquadrati nell'ambito di un proseguimento di attività in essere all'atto dell'assunzione (1984), ma non attinenti al successivo inquadramento in UTAPRAD, dove le sue competenze ed esperienza dovevano essere applicate a problematiche del tutto diverse.

Si sottolinea che, sebbene diversi ricercatori, con vasta e comprovata competenza in modellistica analitico-numerica, siano in organico all'unità UTAPRAD, l'ing. Lorenzoni non ha interagito lavorativamente con nessuno di loro, pur essendone stato informato. Inoltre, nell'UT non si dispone di alcuna documentazione valida relativa a lavori e/o pubblicazioni che permetta di valutarne l'utilità o almeno l'attendibilità. Gli scritti, depositati nel fascicolo di parte, assieme ad altri messi in rete direttamente dall'interessato, non possono essere considerati dal punto di vista documentale perché non costituiscono "pubblicazioni" nel senso scientifico del termine, in quanto non sottoposti al vaglio di un comitato scientifico (Peer Review), come accade prima della pubblicazione in riviste scientifiche. I lavori presentati e allegati sono, pertanto, delle mere relazioni a titolo personale dalla cui analisi si evince molto poco in termini di validità dei risultati e in termini di scrittura.

L'UT non ha autorizzato alcuna pubblicazione dell'ing. Lorenzoni, ma non ha neppure ricevuto richiesta formale di farlo.

Deve perciò concludersi, sul punto, che la qualità del lavoro svolto dal ricorrente, ad oggi oggetto dell'esclusivo apprezzamento unilaterale

dell'interessato, andrà debitamente accertata nella presente sede, ove codesto Giudicante dovesse accedere alla tesi di controparte per cui la modalità di lavoro sin qui seguita (a domicilio) non avrebbe integrato un illecito disciplinare.

In disparte ogni valutazione tecnica circa le ricerche svolte, va tuttavia evidenziato che i risultati dell'Ing. Lorenzoni non presentano utilizzo pratico per i problemi applicativi che i Laboratori di UTAPRAD affrontano nelle attività progettuali finanziate, né per quanto concerne l'analisi statistica di dati raccolti nel Laboratorio di Diagnostica e Metrologia (portata avanti con altri strumenti matematici e con software commerciale) né per quello di Modellistica Matematica, che sviluppa internamente i propri algoritmi su altre basi.

Allo stato, perciò, il ricorrente risulta svolgere un tipo di attività che, a suo dire, sarebbe pienamente compatibile con l'assenza dalla sede di lavoro, ma che in realtà non corrisponde a quanto richiestogli.

Trattasi di questione di fatto che, ove ritenuta rilevante, dovrà essere accertata mediante **apposita c.t.u.**

In data 01.10.2013, il Responsabile UTAPRAD ha comunicato, ancora una volta, all'ing. Lorenzoni, con nota prot. ENEA/2013/50763/UTAPRAD del 01.10.2013 (all. 43), che non era possibile accettare i giustificativi prodotti come "permessi di servizio" a fronte delle numerose assenze compiute nei mesi di giugno-agosto 2013 in quanto "non corrispondenti ad attività lavorativa a lei richiesta".

2. procedimenti disciplinari.

Per quanto riguarda la vicenda disciplinare che ha interessato il ricorrente e che si è concretizzata in cinque procedimenti, se ne ripercorrono brevemente i punti salienti.

Primo procedimento: è scaturito dalla mancata presentazione dell'ing. Lorenzoni ad una visita collegiale richiesta dal Direttore del Centro ENEA di Frascati (all. 4) e prevista per il giorno 24.06.2010.

Detta mancanza è stata comunicata dall'ASL Roma B al Centro di Frascati in data 05.10.2010 (prot. in arrivo n. ENEA/2010/62021/FRA del 02.11.2010, all.

5). Di seguito, la comunicazione è stata tempestivamente inoltrata ad UCP (prot. n. ENEA/2010/62071/FRA del 02.11.2010, all. 6) e da questa ad UCP-PDV, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari. La conseguenziale contestazione disciplinare è stata sollevata con nota prot. n. ENEA/2010/72394/UCP-PDV del 13.12.2010 (all. 7).

Successivamente si è svolto il contraddittorio in data 01.02.2011, a cui ha fatto seguito l'irrogazione della sanzione disciplinare della multa pari a quattro ore di retribuzione con nota prot. n. ENEA/2011/7475/UCP-PDV del 08.02.2011 (all. 8) che ha, peraltro, valutato l'infrazione commessa di minore entità rispetto a quella contestata nella citata nota prot. n. ENEA/2010/72394/UCP-PDV. Il ricorrente ha chiesto la revoca della sanzione (all. 9).

Secondo procedimento: origina anch'esso dalla mancata presentazione ad una visita collegiale, richiesta con prot. ENEA/2011/6076/FRA del 02.02.2011 (all. 10) e prevista per il giorno 22.02.2011. Tale mancanza, da parte dell'Ing. Lorenzoni, veniva comunicata dall'ASL Roma B al Direttore del Centro di Frascati (all. 11), che prontamente provvedeva ad effettuare idonea comunicazione (prot. ENEA/2011/30231/FRA del 25 maggio 2011, all. 12), pervenuta ad UCP-PDV in data 30.05.2011. A tale comunicazione veniva dato seguito con apposita contestazione di addebito disciplinare (prot. ENEA/2011/33984/UCP-PDV del 13 giugno 2011, all. 13). Da ultimo, con prot. ENEA/2011/43240/UCP-PDV del 27.07.2011 (all. 14), veniva irrogata la sanzione disciplinare della multa pari a quattro ore di retribuzione, una volta valutata l'infrazione commessa di minore entità rispetto a quella contestata nella citata nota prot. ENEA/2011/33984/UCP-PDV de 13 giugno 2011 (cfr. all. 13 e all. 15).

Terzo procedimento: Con la comunicazione prot. n. ENEA/2012/20124/UTAPRAD del 16.04.2012, all. 16), il Responsabile dell'Unità UTAPRAD ove presta servizio l'Ing. Lorenzoni, rappresentava come il citato dipendente non provvedesse alla regolare chiusura del proprio cartellino presenze/assenze. Da verifiche prontamente effettuate da UCP-PDV, al fine di circostanziare le mancanze agli obblighi contrattuali dell'Ing.

Lorenzoni, risultava che questi non provvedeva alla presentazione delle proprie giustificazioni circa le presenze e le assenze dal 1° gennaio 2008. Seguiva, pertanto, consequenziale contestazione degli addebiti disciplinari con nota prot. n. ENEA/2012/23606/UCP-PDV del 04.05.2012 (all. 17).

Unitamente alla contestazione disciplinare veniva fissata la data del contraddittorio per il giorno 5 giugno 2012, poi rinviato al 14 giugno 2012 su richiesta dell'Ing. Lorenzoni (all. 18 e 19). Un volta espletata l'audizione personale, veniva irrogata dall'organo disciplinare la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 10 giorni lavorativi, dal 18.07.2012 al 31.07.2012 (prot. ENEA/2012/33023/UCP-PDV del 21.06.2012) (all. 20).

Quarto procedimento.: Con due raccomandate (prot. n. ENEA/2012/42709/UCP-NOR del 5 settembre 2012, all. 21, e n. ENEA/2012/62222/UCP-NOR del 5 dicembre 2012, all. 22, quest'ultima restituita per compiuta giacenza), l'Enea richiedeva all'Ing. Lorenzoni di firmare gli allegati riepiloghi mensili delle presenze/assenze per gli anni 2008/2011.

Con successiva nota prot. n. ENEA/2013/3372/UCP del 23.01.2013 (all. 23), il Responsabile UCP inoltrava ad UCP-PDV la richiesta inevasa e di cui alla lettera prot. ENEA/2012/62222/UCP-NOR del 5 dicembre 2012 (cfr all. 22). Seguiva specifica contestazione di addebiti disciplinari con nota prot. n. ENEA/2013/4801/UCP-PDV del 30.01.2013 (all. 24), in cui si contestava all'Ing. Lorenzoni di non aver provveduto alla regolare chiusura dei cartellini presenze/assenze per il periodo 2008/2011, sebbene fosse stato sollecitato con le note sopra indicate alla sottoscrizione dei cartelloni delle presenze già inoltrati da questa Agenzia via raccomandata a/r.. Si fissava, inoltre, l'audizione personale per il giorno 04.03.2013, poi rinviata al 06.03.2013 su richiesta fax del 20.02.2013 dell'Ing. Lorenzoni (all. 25 e 26), motivata dalla stanchezza che avrebbe provocato un raduno sci-alpinistico a cui il dipendente avrebbe preso parte il giorno precedente la data del contraddittorio inizialmente previsto. Seguiva l'audizione personale, effettuata in assenza dell'Ing. Lorenzoni (all. 27), il quale, comunque,

provvedeva a far pervenire una specifica memoria difensiva (all. 28). Il provvedimento disciplinare successivo, nota prot. n. ENEA/2013/12316/UCP-PDV dell'11.03.2013 (all. 29), comminava la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 10 giorni lavorativi, dall'08.04.2013 al 19.04.2013.

Nelle more del procedimento disciplinare, il Responsabile UCP con raccomandata A/R prot. n. 7483/UCP-NOR (all. 30) informava l'Ing. Lorenzoni che, dal mese di marzo 2013, l'Agenzia avrebbe iniziato a trattenere 1/5 dello stipendio a fronte delle sue numerosissime assenze ingiustificate.

Quinto procedimento: Relativamente alla quinta ed ultima vicenda disciplinare, questa trae spunto dalla nota prot. ENEA/2013/33874/UTAPRAD del 20.06.2013 (all. 31) con la quale il Responsabile dell'Unità UTAPRAD di appartenenza dell'ing. Lorenzoni, comunicava ad UCP che il predetto dipendente aveva provveduto a compilare il proprio giustificativo presenze/assenze di maggio 2013 indicando 45 ore e 18 minuti di PSS, oltre alla precisazione di aver effettuato la prestazione di lavoro presso il privato domicilio (non autorizzata). Inoltre, l'Ing. Lorenzoni non riportava il 2 maggio u.s. quale giorno di ferie per chiusura Centro. Unitamente a questo, il Responsabile informava che il dipendente non aveva provveduto ad effettuare i dovuti riepiloghi per il periodo da gennaio 2012 ad aprile 2013. Tempestivamente, con nota prot. ENEA/2013/36819/UCP-PDV del 05.07.2013 (all. 32), UCP-PDV inviava all'Ing. Lorenzoni apposita contestazione di addebito disciplinare, riportando *"il Responsabile UTAPRAD ha comunicato che Ella ha compilato il suo cartellino delle presenze del mese di maggio 2013 con 45 ore e 18 minuti di permessi di servizio ed il giustificativo allegato riporta lavoro svolto presso la sua abitazione senza che ciò fosse stato preventivamente autorizzato; inoltre, dagli atti di questo Ufficio risulta che Ella non presenta i suoi riepiloghi mensili sin dal mese di maggio 2008, contravvenendo dunque ai principi e alle regole dettate in materia e, da ultimo, dalla Circolare n. 63/COMM del 4.11.2011, e per tali motivazioni è stato già sottoposto ad altri due procedimenti disciplinari"*.

Alla audizione personale, fissata per il giorno 02.08.2013, l'Organo Disciplinare constatava l'assenza ingiustificata dell'ing. Lorenzoni. Di seguito, il Commissario dell'ENEA adottava la Disposizione Commissariale n. 459/2013/COMM del 3 settembre (all. 33) con la quale si provvedeva al licenziamento, a far data dal 20.01.2014 (comprensivo del preavviso) dell'Ing. Lorenzoni *"ai sensi dell'art. 55 quater, lett. b) del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., e dell'art. 28 comma 6 - lett. a) e d) del CCNL EPR 1998/2001, come da rinvio dell'art. 25 del CCNL EPR 2006/2009 e dell'art. 17 del CCNI ENEA 2006/2009 - Norme di Omogeneizzazione, posto che lo stesso dipendente, omissis, è contravenuto ai doveri di un pubblico dipendente, adottando comportamenti di evidente elusione degli obblighi di diligenza, buona fede e correttezza, compromettendo gravemente il rapporto di fiducia con l'Agenzia"*. Con conseguenziale nota prot. n. ENEA/2013/45242/UCP-PDV del 05.09.2013 (all. 34), si portava a conoscenza dell'Ing. Lorenzoni il licenziamento disposto con la sopra richiamata Disposizione Commissariale.

3.Circa le verifiche di idoneità al lavoro del ricorrente.

Per completezza del quadro dei fatti inerenti la vicenda lavorativa dell'ing. Lorenzoni, va evidenziato come l'ENEA si sia interessata e preoccupata più volte della salute del suo dipendente, richiedendo apposita visita collegiale all'ASL competente per territorio. Da ultimo, come riferito dalla dr.ssa Di Cicco, Medico Competente presso il C.R. Frascati, sulla base dei disagi lavorativi riferiti in un colloquio dal dott. Paolucci, responsabile diretto del ricorrente, si è deciso di richiedere una visita collegiale presso la ASL di competenza, per l'accertamento dell'idoneità lavorativa incondizionata a svolgere attività di ricerca (nota prot. n. ENEA/2012/39717/FRA del 30.07.2012, all. 35), chiedendo altresì che la Commissione Medica fosse integrata con uno Psichiatra o con uno Psicologo. A seguito degli accertamenti sanitari espletati (all. 36, 37, 38 e 39), con certificazione prot. n. 69 del 6.6.2013 (all. 40), l'ing. Lorenzoni è stato dichiarato *"idoneo a svolgere attività di ricercatore"*. Inoltre, il dipendente è stato regolarmente sottoposto alla sorveglianza sanitaria obbligatoria per legge, quindi a visita per l'esposizione al rischio da videoterminali nell'ottobre 2011 e ottobre 2013, con

cadenza biennale. A tali visite l'ing. Lorenzoni è sempre risultato idoneo alla mansione.

**

Tutto ciò premesso quanto allo svolgimento dei fatti, si ritiene che le domande siano prive di fondamento per le seguenti considerazioni in

DIRITTO

1. Infondatezza della domanda.

1.1. Sulla regolamentazione del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa e gli obblighi del dipendente in proposito.

I cinque procedimenti disciplinari sopra descritti hanno osservato quanto prescritto, oltre che dal D.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dal D.lgs. n. 150 del 2009, anche dai CCNL pro tempore applicabili, dal Protocollo di Intesa n. 2 del 29 maggio 2010 (prot. ENEA/2010/19268/UCP-INQ, all. 45) tra l'ENEA e le OO.SS., nonché dalla Circolare Commissariale n. 21 del 15 aprile 2010 - "Disposizioni relative al procedimento disciplinare" (all. 46 e 47).

La Circolare Commissariale, al punto n. 6), disciplina "il licenziamento disciplinare". "Si applica, ai sensi dell'art. 55 quater del D.Lgs. n. 165/2001 come novellato dal D.Lgs. n. 150/2009 (Entrato in vigore il 15 novembre 2009), la sanzione disciplinare del licenziamento in caso di:

- a) falsa attestazione della presenza in ufficio con l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente;
- b) assenza dal servizio giustificata con una certificazione falsa o mendace;
- c) assenza ingiustificata dal servizio superiori a tre giorni, anche non continuativi, nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero per mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata entro il termine fissato dall'Amministrazione;

... omissis... Il licenziamento viene stabilito osservando le modalità ed i termini del rito ordinario di cui al precedente punto 2)."

Si legge nella nota prot. ENEA/2013/36819/UCP-PDV del 05.07.2013 di contestazione di addebito a carattere disciplinare (cfr. all. 32) che è stata

contestata *"la violazione degli obblighi previsti dall'art. 26, comma 2 - lett. e) nonché le infrazioni dettate dall'art. 28, comma 6 - lett. a) e d) del CCNL EPR 1998/2001, come da rinvio dell'art. 25 del CCNL EPR 2006/2009 e richiamato dall'art. 17 del CCNI ENEA 2006/2009 - Norme di Omogeneizzazione, nonché dall'art. 55 quater - lett. b) del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i"*.

L'art. 26 del CCNL del personale delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione, quadriennio normativo 1998/2001 (all. 48), rubricato *"Doveri del dipendente"*, dispone, al primo comma, che il dipendente conforma la sua condotta al dovere di collaborare con impegno e responsabilità alla realizzazione dei compiti istituzionali dell'ente, ... omissis ...*,rispettando i principi di buon andamento e imparzialità delle attività da svolgere e anteponendo il rispetto della legge e l'interesse dell'ente agli interessi privati propri e altrui. Nel secondo comma, si specifica che il dipendente deve in particolare: ... omissis ..."*e) *rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze, salvo quanto previsto dall'art. 58, comma 2"*.

L'art. 28 del CCNL del personale delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione, quadriennio normativo 1998/2001 (all. 49), rubricato *"Codice disciplinare"*, individua le sanzioni disciplinari ed al comma 6 statuisce: *"La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'ente e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, quali: a) recidiva plurima, per almeno 3 volte nell'anno, nelle mancanze previste dal comma 5, anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza, tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di 10 giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7, lett. a); ... d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre 10 giorni lavorativi consecutivi"*.

L'art. 58 del CCNL del personale delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione, quadriennio normativo 1998/2001 (all. 50), inserito nella Sezione II, Ricercatori e Tecnologi, rubricato *"Orario di lavoro"*, richiamato dall'art. 26 sopra citato, prevede al comma 2 *"I ricercatori e tecnologi hanno*

l'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro. La presenza in servizio è assicurata correlandola in modo flessibile alle esigenze della propria attività scientifica e tecnologica, agli incarichi loro affidati, all'orario di servizio della struttura in cui operano, tenendo conto dei criteri organizzativi dell'ente. Lo svolgimento dell'attività al di fuori della sede di servizio deve essere autocertificato mensilmente."

Tale disposto contrattuale, di per sé già particolarmente dettagliato, è ulteriormente esplicitato nella Circolare n. 63/Commissariale del 4 novembre 2011 "Adempimenti attuativi della disciplina contrattuale in materia di orario di lavoro" (all. 51). Con tale circolare sono stati definiti gli adempimenti necessari per dare concreta attuazione alla normativa in materia di orario di lavoro prevista dal Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente ENEA, quadriennio normativo 2006/2009, con il quale l'Agenzia ha provveduto ad omogeneizzare la disciplina del rapporto di lavoro del proprio personale con quella del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione in cui è confluito.

Nel paragrafo 3., relativo ai Ricercatori e Tecnologi, si articola che, per tali categorie di dipendenti, l'orario di lavoro è di 36 ore medie settimanali nel trimestre, nell'ambito dell'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro. Inoltre, è previsto che, per la fruizione della flessibilità, i Ricercatori e Tecnologi devono essere presenti in servizio il tempo minimo necessario per la rilevazione da parte del sistema di contabilizzazione di tipo automatico della presenza-assenza. L'eventuale svolgimento dell'attività al di fuori della sede di servizio deve essere autocertificato mensilmente.

Dall'esame delle norme sopra riportate emerge chiaramente che **non vi è alcuna disposizione che autorizzi i dipendenti dell'ENEA a lavorare da casa**, anche se inquadrati nella qualifica di Ricercatore, come l'odierno ricorrente, o di Tecnologo: queste figure professionali godono di un orario di servizio di maggior favore, nel senso di avere l'autonoma determinazione dell'orario di lavoro, la cui ratio è quella di consentire, in particolare per i ricercatori, un più proficuo svolgimento dell'attività di ricerca; inoltre, è ammesso lo svolgimento di tale attività anche al di fuori della sede di

servizio, purché autocertificato mensilmente, ma comunque motivato da esigenze lavorative specifiche, riconosciute tali dai responsabili dell'Unità di appartenenza.

Come ampiamente articolato nella parte in fatto, sub 3), 4) e 6), questo non è stato fatto dal ricorrente il quale, assegnato, a partire dal 20.04.2010, in organico all'Unità Tecnica UTAPRAD, ha continuato a lavorare da casa, applicando di fatto le direttive del suo Responsabile e superiore gerarchico ed impegnandosi su lavori estranei alle attività progettuali dell'Unità di appartenenza. La Responsabile della UT, dr.ssa Fantoni, ha in vario modo cercato di coinvolgere il dipendente nelle linee di attività programmatiche dell'Unità, come risulta anche dalla relazione del dr. Antonio Palucci (all. 52), Responsabile del Laboratorio DIM nel cui organico è inserito l'ing. Lorenzoni (cfr. all. 1): il Laboratorio DIM ha collaborato, in accordo con la direzione della UTAPRAD, al corretto inserimento dell'ing. Lorenzoni nelle attività tecnico scientifiche di competenza del laboratorio stesso. In particolare, si è cercato di trovare un punto di incontro tra le attività progettuali e le competenze del dipendente senza alcun successo.

Si è, poi, cercato di rispondere alle esigenze del ricorrente per una migliore qualità dell'ambiente di lavoro, fornendo anche strumenti adeguati (monitor a bassa emissione).

I collaboratori del Laboratorio DIM hanno anche tentato di integrare il lavoro del ricorrente o parte di esso nelle attività programmatiche di analisi dati acquisiti con i sistemi in sviluppo o in uso presso il laboratorio stesso. Tuttavia, i lavori dell'ing. Lorenzoni non sono risultati né di semplice interpretazione, né di facile ed immediato utilizzo, in quanto indirizzati verso studi non direttamente riconducibili alle attività del Laboratorio DIM.

Quindi, non corrisponde al vero quanto asserito e non provato dal ricorrente a pag. 5 del ricorso, secondo cui *"l'Agenzia, al contrario, ha sempre beneficiato dell'ottimo operato dell'ing. Lorenzoni"*.

Inoltre, la dr.ssa Fantoni ha richiamato il dipendente all'osservanza delle norme, di legge e di contratto, che disciplinano la materia dell'orario di lavoro, non accettando la spiegazione dell'interessato di essere solito

svolgere il proprio lavoro da casa.

Per inciso, si precisa che, allo stato attuale non ha ancora trovato applicazione la disciplina del Telelavoro, unica forma che consentirebbe legittimamente di lavorare dal proprio domicilio, ma che dovrà essere adottata con regolamento e previa contrattazione con le OO.SS. secondo quanto disposto dall'art. 19 del CCNL del personale delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione, quadriennio normativo 2006/2009 (all.53).

1.2.Sull'inesistenza di provvedimenti autorizzativi dell'Enea allo svolgimento della prestazione lavorativa a casa.

Va a tal proposito sgombrato il campo dall'equivoco, facilmente ingenerabile dalle tesi di parte ricorrente, per cui l'ENEA avrebbe "autorizzato" l'ing. Lorenzoni a lavorare da casa, ferma restando la necessità che sia il ricorrente, ex art. 2697 c.c., a fornire la prova di quanto affermato.

Inoltre, bisogna sottolineare che, a decorrere da aprile 2010, quindi da più di tre anni, il dipendente è stato edotto sulla necessità di lavorare presso la sede di appartenenza, con l'eccezione di permessi di servizio motivati da esigenze lavorative specifiche, riconosciute tali dai suoi superiori.

1.3.Sullo stato di salute del ricorrente in relazione alle norme in tema di felissibilità della prestazione lavorativa.

Appaiono opportune alcune brevi precisazioni: per quanto riguarda la salute dell'ing. Lorenzoni, questa è stata monitorata e tutelata nelle forme di legge, sottoponendolo non solo, come già articolato, alla sorveglianza sanitaria obbligatoria, ma anche richiedendo più volte la visita collegiale presso la ASL di competenza, per l'accertamento dell'idoneità lavorativa incondizionata a svolgere attività di ricerca. Da ultimo, con certificazione prot. n. 69 del 06.06.2013 (cfr. all. 40), l'ing. Lorenzoni è stato dichiarato "idoneo a svolgere attività di ricercatore", senza alcuna limitazione.

Il richiamo agli artt. 29 bis, comma 6 (all. 54) e 36 bis, comma 3 del CCNL ENEA 1998-2001 (all. 55), che si legge nel ricorso, è peraltro del tutto inconferente, non essendo, tra l'altro, tali disposti più vigenti, in quanto ai dipendenti dell'ENEA si applica ormai il CCNL EPR le cui norme in materia di orario di lavoro e di obblighi correlati sono state più sopra riportate.

Inoltre, solo per inciso, si deve osservare che le norme testè richiamate, sebbene non più vigenti, facevano riferimento a categorie di lavoratori ben individuate la cui condizione di svantaggio fosse attestata da una struttura sanitaria pubblica e che fossero impegnati in un progetto terapeutico di recupero predisposto e controllato dalle strutture medesime: al datore di lavoro ENEA non è mai stato comunicato dall'interessato di essere coinvolto in una terapia di questo tipo.

Da ultimo, si osserva che il richiamo all'art. 68 sexies comma 1, come norma di riferimento in materia disciplinare, è del tutto errato in quanto tale disposizione non è più vigente ed i corretti riferimenti normativi e contrattuali sono quelli sopra riportati ovvero il D.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dal D.lgs. n. 150 del 2009, i CCNL pro tempore applicabili, CCNL ENEA e CCNL EPR, il Protocollo di Intesa n. 2 del 29 maggio 2010 (prot. ENEA/2010/19268/UCP-INQ) tra l'ENEA e le OO.SS., nonché la Circolare Commissariale n. 21 del 15 aprile 2010.

In particolare, il D.lgs. n. 150 del 2009 ha introdotto un regime più severo in materia di licenziamento disciplinare, sanzionando con la sanzione espulsiva le condotte ora riportate nell'art. 55 - quater del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente, tra cui l'assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre, nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero per mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata entro il termine fissato dall'Amministrazione. Infatti la c.d. riforma Brunetta ha potenziato il potere disciplinare della Pubblica Amministrazione, anche nell'ottica di contrastare il fenomeno dell'assenteismo dei pubblici dipendenti. Con l'art. 55 quater citato sono state introdotte specifiche ipotesi di licenziamento disciplinare, in aggiunta a quelle ulteriormente previste per giusta causa o giustificato motivo dalla contrattazione collettiva, ipotesi che sono state dichiarate espressamente inderogabili dalla contrattazione collettiva. Il licenziamento disciplinare appare, dunque, in linea, con la ratio della riforma di inasprimento del trattamento sanzionatorio nel caso di fenomeni di assenteismo dal lavoro.

1.4.Sulla proporzionalità.

Sotto il profilo della congruità-legittimità della sanzione irrogata, secondo la Suprema Corte, il giudizio di proporzionalità tra fatto addebitato al lavoratore e sanzione disciplinare va effettuato con specifico riferimento a tutte le circostanze del caso concreto, all'entità della mancanza (considerata dal punto di vista oggettivo, sia nella sua portata soggettiva ed in relazione al contesto in cui è stata realizzata), ai moventi, all'intensità dell'elemento intenzionale ed al grado di quello colposo.

La valutazione della gravità del fatto in relazione al venir meno del rapporto fiduciario va operata con riferimento agli aspetti concreti, afferenti alla natura ed alla qualità del rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidabilità richiesto dalle specifiche mansioni, nonché alla portata soggettiva del fatto, ossia alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi ed all'intensità dell'elemento psicologico.

Come dedotto nella parte in fatto, il ricorrente è stato più volte richiamato all'osservanza delle norme relative agli obblighi inerenti all'orario di servizio ed agli istituti contrattuali previsti per giustificare le assenze dal lavoro. La vicenda relativa al quarto procedimento disciplinare, in particolare, esemplifica l'interpretazione del contesto di obblighi regolanti il rapporto di lavoro, che l'ing. Lorenzoni ha fatto propria e su cui l'odierno ricorso si fonda.

A ciò si aggiunga, per una valutazione ancora più approfondita, che il ricorrente non ha neanche voluto partecipare alle attività dell'Unità di appartenenza, lavorando, quindi, da casa, per conto suo ed impegnandosi in lavori non richiesti dai suoi Responsabili.

L'ENEA, viceversa, è sempre venuta incontro alle esigenze, anche personali del ricorrente, e questo anche in occasione dei procedimenti disciplinari che lo hanno interessato, ad esempio nel concedere i rinvii per le audizioni, ove chiesto dall'ing. Lorenzoni (cfr. all.ti. 18, 19, 25 e 26).

Dal complesso degli elementi fattuali sin qui riportati, pertanto, si evince ampiamente che la sanzione qui impugnata ha fatto seguito ad una calibrata

valutazione di tutte le componenti prescritte per il rispetto della proporzionalità.

1.5.sulla tempestività della contestazione.

Parte ricorrente contesta nel provvedimento impugnato la mancanza di tempestività, riferendosi al protratto svolgimento dell'attività lavorativa da casa e al preteso affidamento circa la legittimità di un siffatto comportamento.

L'argomento è fuorviante e non può essere seguito.

Basti considerare che all'adozione del licenziamento l'Enea è pervenuto a seguito di ben cinque procedimenti disciplinari, tutti attivati per la medesima causale (assenza dal servizio) e tutti conclusi senza alcun riscontro della volontà del dipendente di far cessare l'illecito.

La valutazione di tempestività non può perciò avvenire sulla base del singolo episodio contestato ma deve tenere conto, alla luce del particolare svolgersi degli eventi, dell'intera sequenza.

Si deve concludere, allora, che il licenziamento è del tutto tempestivo e rappresenta la doverosa reazione dell'Enea ad un'incrinatura del rapporto fiduciario col dipendente che appare evidente anche dal tenore delle argomentazioni poste a base dell'odierno ricorso.

Lascia perplessi la suggerita applicazione di un'ulteriore sanzione conservativa, quasi che il rapporto di lavoro potesse proseguire in deroga agli obblighi di legge e con l'irrogazione sine die di sanzioni che si sono rivelate prive di ogni efficacia dissuasiva nei confronti del dipendente.

Una simile interpretazione del rapporto di impiego pubblico (ma anche privato) non può, evidentemente, essere avallata in sede giudiziaria.

Inoltre, in tema di tempestività del licenziamento disciplinare valgono i principi elaborati per il recesso per giusta causa, ex art. 2119 c.c., sicché la stessa *"andrà valutata sulla scorta dei consueti criteri di ragionevolezza e correttezza ex art. 1175 c.c. avuto riguardo alle peculiarità del caso concreto, all'organizzazione del datore di lavoro, ed alla elasticità della nozione di immediatezza (cfr. ex plurimis, Cass., sez. lav., 10 gennaio 2003, n. 237; 3 agosto 2001, n. 10760)"* (Cons. Stato Sez. V, 14-04-2008, n. 1660).

Anche sotto tale profilo, si ritiene che la complessiva vicenda sopradescritta evidenzi ampiamente il rispetto da parte dell'Enea delle prescrizioni fondamentali in tema di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

* *

Si osserva, conclusivamente, che, secondo quanto prospettato in ricorso, l'illegittimità della condotta del dipendente dovrebbe trovare una "sanatoria" ex post nell'applicazione, del tutto informale, di istituti rimessi all'attuazione da parte del datore di lavoro a mezzo di appositi procedimenti. Si è infatti in presenza di una situazione di mero fatto, totalmente ufficiosa, come tale inidonea a dar vita ad un'aspettativa giuridicamente meritevole di tutela. Oltretutto, la valutazione circa la possibilità che i compiti affidati all'Ing. Lorenzoni vengano svolti senza presenza fisica sul luogo di lavoro è, allo stato, frutto di un apprezzamento unilaterale del dipendente. Ciò che più desta perplessità, in un'ottica di bilanciamento delle esigenze contrapposte, è che anche nella presente sede giudiziale il dipendente mostra di disconoscere del tutto gli obblighi della propria posizione. Né si comprende perché, ammesso e non concesso che il sistema di lavoro da casa sia stato informalmente autorizzato da singoli dirigenti, l'interessato non abbia mai portato a conoscenza dell'Ente le proprie esigenze nel corso di oltre vent'anni la propria situazione, corredando di certificazione medica un'istanza volta a rimodulare la propria prestazione lavorativa. Tale condotta non può che porsi in contrasto con l'intento, dichiarato nel ricorso, di avvalersi delle previsioni del CCNL in tema di organizzazione flessibile della prestazione lavorativa.

E' poi evidente che una certificazione sanitaria rilasciata nel 2013 non possa rivestire alcuna utilità al fine di dimostrare le condizioni di salute del ricorrente nel lontano 1987.

In conclusione, vista l'estrema genericità e fumosità del quadro fattuale si ritiene che le censure siano sprovviste di prova anzitutto in punto di *an* e pertanto meritino rigetto.

In considerazione della vaghezza della certificazione medica, vorrà codesto Giudice valutare l'opportunità di disporre c.t.u. medico-legale.

Non vi è ,allo stato,alcuna evidenza,infatti, circa l'impossibilità dell'Ing. Lorenzoni di prestare la propria attività lavorativa nel luogo di lavoro anziché a casa propria.

Per contro, come da certificazione che si allega, il ricorrente è stato considerato idoneo al lavoro di ricercatore, ciò che lo stesso interessato conferma nel proprio ricorso, assumendo tuttavia di poter (e avere diritto a)espletare la propria attività senza presenziare sul luogo di lavoro.

Posto che il ricorrente postula,invece, una sorta di differenziazione tra l'aspetto strettamente tecnico della sua prestazione e l'aspetto legato al "contesto"(ovvero la presenza sul lluogo di lavoro),si ritiene che una situazione di tale specificità non possa che essere comprovata mediante rigorosi elementi istruttori, nel caso di specie mancanti.

In assenza di istanze del dipendente in tal senso, di procedimenti avviati , l'Ente non poteva che sanzionare l'assenza dal servizio in quanto del tutto ingiustificata.

Si veda infatti il tenore delle repliche fornite dal ricorrente.

Richieste istruttorie.

In caso di prova testimoniale, si indicano come testi a favore dell'Agenzia:

- la dr.ssa Roberta Fantoni, domiciliata per la carica presso il C.R. Frascati, via Enrico Fermi, 45, 00044 Frascati (ROMA);
- il dr. Antonio Palucci, domiciliato per la carica presso il C.R. Frascati, via Enrico Fermi, 45, 00044 Frascati (ROMA).

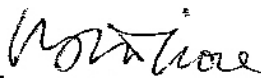
Vorrà codesto Giudice valutare,inoltre,l'opportunità di disporre c.t.u. medico-legale e c.-t.u. tecnica ai fini di cui in premessa.

Alla luce di quanto precede si

conclude

per il rigetto del ricorso per infondatezza in fatto e in diritto. Vinte le spese.
Si producono i documenti di cui all'indice allegato al fascicolo di parte.

Roma, 24.1.2014


Barbara Tidore-avvocato dello Stato