

Studio Legale
AVV. ALBERTO BELLET
Via Flavio Stilicone, 28
00175 - Roma
Tel (+39) 06/76965882 - Fax (+39) 06/89280258
e-mail: avv.bellet@virgilio.it - PEC: albertobellet@ordineavvocatiroma.org

CORTE DI APPELLO DI ROMA

SEZIONE LAVORO

RICORSO IN RIASSUNZIONE EX ARTT. 392 E C.P.C.

A SEGUITO DI CASSAZIONE CON RINVIO

per

- LORENZONI GIACOMO, nato a Tarano (RI) il 27 agosto 1953 e residente in Roma (RM), alla Via Livia Orestilla n. 14, C.F. CLRNGCM53M27L046S, elettivamente domiciliato in Roma (RM), alla Via Flavio Stilicone n. 28, presso lo studio legale dell'Avv. Alberto Bellet (C.F. BLLLRT72P19F205Q, [fax +39 06/89280258](tel:+390689280258), [PEC: albertobellet@ordineavvocatiroma.org](mailto:albertobellet@ordineavvocatiroma.org)), che lo rappresenta e difende nel giudizio, giusta delega in calce al presente ricorso;

- reclamante/ricorrente in riassunzione -

contro

- ENEA - AGENZIA NAZIONALE PER LE NUOVE TECNOLOGIE, L'ENERGIA E LO SVILUPPO ECONOMICO SOSTENIBILE, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, C.F. 01320740580, con sede legale in Roma (RM), al Lungotevere Thaon di Revel n. 76, domiciliato *ex lege* presso l'Avvocatura generale dello Stato in Roma (RM), alla Via dei Portoghesi n. 12,

- reclamato -

per la riassunzione

del giudizio di reclamo proposto dal sig. Giacomo Lorenzoni ex art. 1, commi 58 e ss., L. n. 92/2012 (R.G. n. 3013/2015 di codesta Ecc.ma Corte di Appello di Roma, Sezione Lavoro), definito con sentenza n. 1936/2016 del 25 marzo 2016 - con la quale era stata dichiarata l'inammissibilità del suddetto reclamo in quanto tardivo - a seguito di intervenuta cassazione con rinvio di detta pronuncia, operata dal Giudice di Legittimità con sentenza n. 8832/2017 del 5 aprile 2017 (doc. n. 4 in allegato al presente ricorso)

SVOLGIMENTO DELLE PREGRESSE FASI DEL GIUDIZIO

A) Con ricorso *ex art. 1*, comma 48, L. n. 92/2012 depositato in cancelleria in data 9 ottobre 2013, il sig. Giacomo Lorenzoni adiva il Tribunale di Roma, Sezione Lavoro, al fine di impugnare il licenziamento disciplinare intimatogli dall'ENEA - Agenzia Nazionale per le Nuove Tecnologie, l'Energia e lo Sviluppo Economico Sostenibile, a mezzo lettera raccomandata A.R. del 5 settembre 2013, ed ivi sentir accogliere le seguenti conclusioni:

- a) **dichiarare** il licenziamento *de quo* illegittimo ai sensi dell'art. 18, comma 4, L. n. 300/1970, perché il fatto oggetto di prodromica contestazione disciplinare è inesistente, ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa;
- b) **ordinare** all'ENEA, per l'effetto, di reintegrare il ricorrente nel proprio posto di lavoro;
- c) **condannare** l'ENEA al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto nella misura massima di dodici mensilità prevista dall'art. 34 L. n. 183/2010, nonché al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione.

A sostegno di tale iniziativa giudiziale il Lorenzoni deduceva:

- di essere stato assunto alle dipendenze dell'ENEA a far data dal giugno 1984, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed inquadramento nel 7° livello del CCNL di categoria , in virtù dei titoli di studio e professionali in precedenza maturati;
- di occuparsi della produzione di originali elaborazioni teoriche di fisica e matematica nel contesto dell'ingegneria, della redazione di documenti tecnico-scientifici che espongono i risultati di tali attività, della programmazione al computer di calcoli e procedure prevalentemente inerenti dette materie, con occasionale realizzazione di siti web;
- di aver cominciato a soffrire dal 1987 in poi di disturbi mentali conclamatisi in una grave malattia psichica, con conseguente debilitazione fisica;
- di essere stato di fatto impedito a recarsi quotidianamente sul posto di lavoro proprio a causa del sopravvenuto deficit di integrità psico-fisica;

- di aver comunque continuato a svolgere presso il proprio domicilio tutti i compiti lavorativi di sua pertinenza, nonostante il non integro stato di salute, con risultati indubbiamente proficui anche per la parte datoriale;
- di aver ricevuto espressamente dall'ENEA il permesso di proseguire nello svolgimento delle mansioni affidategli indifferentemente presso gli uffici aziendali o presso la propria abitazione, secondo la propria scelta discrezionale, e ciò per oltre vent'anni consecutivi, senza mai dare adito ad alcuna rimostranza da parte del suddetto datore di lavoro;
- di essere perfettamente in grado di svolgere le attività assegnategli dall'ENEA anche presso la propria abitazione, trattandosi di compiti lavorativi non necessitanti la materiale presenza fisica presso gli uffici aziendali;
- di aver ricevuto sin dal 1987 e sino a tutto il 2007, da parte di tutti i responsabili dell'unità operativa di sua appartenenza succedutisi nel tempo, l'autorizzazione a lavorare a casa, mediante concessione in suo favore dei c.d. "permessi di servizio" e redazione da parte sua, con cadenza mensile, di un cartellone delle presenze da lui sottoscritto e consegnato ai propri referenti aziendali e da questi controfirmato e successivamente inviato all'ufficio del personale per la relativa contabilizzazione;
- che a far corso dal 2008 in poi i responsabili di unità allora in servizio avevano interrotto la prassi come sopra protrattasi per oltre un ventennio consecutivo, non provvedendo più a controfirmare i cartelloni presenze inviati dal Lorenzoni;
- di aver continuato a ricevere, nonostante quanto sopra, almeno sino a tutto il mese di ottobre 2010, i cartelloni predisposti dalla segreteria della propria unità operativa di appartenenza, rinviandoli puntualmente subito dopo averli compilati con l'inserimento dei dati mensili di presenza;
- di non essere più stato in grado, successivamente, di procedere secondo le modalità cartacee sopra descritte, essendo subentrato un nuovo sistema di contabilizzazione delle presenze completamente informatizzato, che egli non era stato posto in grado di utilizzare a causa della carenza degli indispensabili interventi aziendali;
- di aver comunque proseguito ininterrottamente nello svolgimento della

prestazione lavorativa in favore della parte datoriale;

- di aver successivamente ricevuto da parte dell'ENEA una pluralità di contestazioni disciplinari aventi ad oggetto la mancata presentazione dei propri cartelloni presenze a partire dal gennaio 2008, sfociate nella comminatoria di una serie di sanzioni da lui tempestivamente impugnate innanzi all'A.G. competente, nell'ambito di un procedimento ancora in corso di definizione;
- di aver ricevuto a mezzo lettera raccomandata del 5 settembre 2013 comunicazione di licenziamento disciplinare con preavviso, con decorrenza dal 20 gennaio 2014, dovuto all'invocata dall'ENEA) circostanza che esso ricorrente «(...) *effettuando numerose assenze ingiustificate, 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 (...)*»;
- di aver tempestivamente provveduto ad impugnare detto recesso datoriale a mezzo missiva raccomandata A.R. del 26 settembre 2013, ritenendolo radicalmente infondato in fatto e del tutto illegittimo in diritto, stante l'assoluta inconsistenza dell'unica motivazione al medesimo sottesa (pretesa assenza ingiustificata dal lavoro).

B) Ritualmente instaurato il contraddittorio, l'ENEA si costituiva in giudizio eccependo preliminarmente l'incompetenza territoriale del Tribunale adito in favore di quello di Velletri, Sezione distaccata di Frascati, quale Giudice Unico del Lavoro, coincidendo la sede di lavoro del ricorrente con il C.R. di Frascati, e chiedendo, nel merito, il rigetto del ricorso per infondatezza della domanda in fatto e in diritto, stante l'asserita piena legittimità del provvedimento espulsivo *ex adverso* impugnato.

C) All'udienza di discussione del 3 dicembre 2013 il Giudice designato si riservava di decidere sull'eccezione di incompetenza territoriale e, con ordinanza emessa in pari data dichiarava la propria incompetenza in favore di quella del Tribunale di Velletri in funzione di Giudice Unico del Lavoro, fissando il termine di 30 giorni per la riassunzione del giudizio nella sede dichiarata competente.

D) Con ricorso del depositato in cancelleria in data 12 dicembre 2013, il sig. Giacomo Lorenzoni riassunse il giudizio innanzi al Tribunale di Velletri,

Sezione Lavoro, così incardinandovi il procedimento rubricato al R.G. n. 5465/2014, nell'ambito del quale si costituiva ritualmente l'ENEA con memoria difensiva del 24 gennaio 2014, al fine di riproporre nel merito tutte le difese già spiegate nella precedente fase svoltasi innanzi al Tribunale di Roma.

E) Con ordinanza del 15 aprile 2014, depositata il successivo 23 aprile 2014, a conclusione della fase sommaria del giudizio *ex art. 1, commi 48 e ss., L. n. 92/2012*, il Giudice del Lavoro del Tribunale di Velletri rigettava il ricorso spiegato dal Lorenzoni sulla scorta delle motivazioni per la cui disamina si rinvia al testo della relativa pronuncia, contenuto all'interno dei fascicoli di parte delle pregresse fasi del giudizio prodotti in una con il presente ricorso in riassunzione.

F) Avverso siffatta ordinanza definitiva della fase sommaria proponeva opposizione il Lorenzoni, con ricorso *ex art. 1, commi 51 e ss., L. n. 92/2012*, depositato presso la cancelleria della Sezione Lavoro del Tribunale di Velletri in data 22 maggio 2014, reiterando in tale fase a cognizione piena tutte le deduzioni in fatto e in diritto, nonché tutte le pedissequae domande già formulate con l'originario ricorso introduttivo del giudizio sommario, nonché spiegando plurime censure avverso il convincimento maturato dal G.U. artefice dell'opposto provvedimento. Si costituiva in giudizio l'ENEA con memoria difensiva depositata in data 8 settembre 2014, riproponendo anch'essa le medesime difese già spiegate nel merito della pregressa fase sommaria.

G) All'udienza del 25 settembre 2014 i procuratori di entrambe le parti insistevano nelle rispettive domande ed eccezioni, reiterando, altresì, le istanze istruttorie per l'ammissione di prova testimoniale sui capitoli già articolati. La difesa del Lorenzoni, in particolare, chiedeva ammettersi prova per testi, all'uopo indicando quale teste da escutersi il Dr. Stefano Vella, medico curante del ricorrente, affinché potessero essere confermate le ragioni connesse al precario stato di salute psico-fisica di quest'ultimo, tali da necessitare lo svolgimento da parte sua della prestazione lavorativa presso la propria abitazione (così come avvenuto ininterrottamente per oltre un ventennio, a far corso dal 1987 in poi). Il Giudice dell'opposizione, ritenuta la causa matura per la decisione senza necessità di dare corso agli incumbenti istruttori richiesti dalle parti, all'esito della discussione orale fissata per

L'udienza del 5 febbraio 2015, definiva il giudizio con sentenza n. 204/2015 di pari data, con la quale rigettava integralmente le domande proposte dal Lorenzoni, sulla scorta delle motivazioni in fatto e in diritto qui di seguito riportate per estratto:

«(...) Venendo al merito, sono pacifici 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, il quale, assunto con il ruolo di ricercatore, non aveva più presentato i prospetti dell'attività lavorativa svolta fuori sede sin dal 2008.

Posto che non sussiste contestazione alcuna in ordine alla costante e reiterata assenza dalla sede di lavoro da parte del ricorrente, questi ha assunto la legittimità del proprio comportamento, assumendo, da un lato, l'insussistenza in capo ai ricercatori dell'obbligo di presenza in sede, ben potendo svolgere l'attività di ricerca al proprio domicilio, e, dall'altro, la circostanza che si trattasse di una prassi ben conosciuta e, di conseguenza, tollerata dal datore di lavoro, che prima della contestazione del 4 maggio 2012 non gli aveva mai rappresentato l'obbligo di presenza sul luogo di lavoro e gli aveva consentito di rendere da casa la prestazione lavorativa.

La tesi attorea va disattesa.

Quanto all'asserita assenza di un orario di lavoro da rispettare, l'art. 58 del C.C.N.L. del personale degli enti di ricerca e sperimentazione, nel garantire una certa flessibilità, stabilisce che comunque vada assicurata una presenza in servizio e che l'attività prestata fuori dalla sede vada autocertificata mensilmente.

La circolare commissariale n. 63 del 4 novembre 2011, al fine di meglio regolare e puntualizzare l'obbligo di presenza in servizio, stabilisce che per i ricercatori e i tecnologi l'orario medio di presenza in servizio è di 36 ore a trimestre, e pur assicurando l'autonomia nella determinazione dei tempi di lavoro prevede un obbligo di presenza minimo, necessario per la contabilizzazione di tipo automatico di presenza/assenza, e ribadisce l'obbligo di autocertificazione mensile nel caso di attività svolta fuori sede.

Le suddette disposizioni, pertanto, non esimono affatto il ricercatore dall'obbligo di svolgere una – sia pure ridotta – parte della propria attività di servizio presso la sede, pur garantendogli ampia autonomia, funzionale al contenuto precipuo dei compiti a lui assegnati.

In caso contrario, sarebbe del tutto privo di senso l'obbligo di rendicontazione dell'attività svolta fuori sede, che assume una rilevanza

soltanto presupponendo un minimum di attività da rendere presso i locali dell'ente.

È priva di agganci testuali l'interpretazione del lavoratore secondo cui l'autonomia professionale garantita dall'art. 27 del C.C.N.L. del 21 febbraio 2002 includerebbe anche la facoltà di autodeterminare il luogo di lavoro, giacché la norma contrattuale espressamente richiama l'art. 2, n. 6, della legge n. 421/1992, e l'art. 7, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, che garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nell'attività didattica, scientifica e di ricerca.

L'accomunazione di un novero eterogeneo di attività di contenuto concettuale consente di escludere che fosse intenzione delle parti sociali riferirsi a qualcosa di diverso rispetto al contenuto dell'attività di ricerca, tenuto conto che i prestatori di lavoro che svolgono i compiti oggetto della tutela da parte del legislatore sono in massima parte sicuramente assoggettati al rispetto di un orario lavorativo.

Si pensi, a titolo esemplificativo, agli insegnanti, ai quali non può essere sindacato il merito della didattica, ma i quali non sono affatto affrancati dal rispetto di un orario di lavoro e dalla presenza alle lezioni.

Di nessun pregio, poi, è il richiamo all'art. 26, comma 2, lett. E) del C.C.N.L. 21 febbraio 2002, che stabilisce che i dipendenti devono "rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze, salvo quando previsto dall'art. 58, comma 2".

La norma, infatti, si limita a ribadire la posizione particolare che indubbiamente caratterizza l'attività lavorativa dei ricercatori, i quali non hanno un rigido orario di lavoro e godono di ampi margini di autonomia, ma non consente affatto di concludere che la flessibilità assicurata dal citato art. 58 si traduca in un radicale affrancamento dall'obbligo di rendere una, sia pur minima, presenza presso la sede di servizio

Obbligo, come visto, correlato con l'adempimento di autocertificare la prestazione lavorativa resa fuori sede.

Né può essere condiviso l'assunto secondo cui il datore di lavoro avrebbe prestato acquiescenza alla prassi del ricorrente di prestare l'attività di lavoro al proprio domicilio.

Se, infatti, detta conclusione può essere condivisa con riguardo al periodo sino all'anno 2007, nella lettera di contestazione disciplinare è stato sottolineato come il ricorrente abbia omesso di certificare mensilmente l'attività resa al domicilio sin dall'anno 2008.

Detta circostanza non è stata per nulla smentita dal lavoratore, il quale ha, anzi, sottolineato che sino al 2007 era stato sostanzialmente

autorizzato a lavorare fuori sede.

Ma la circostanza che la dirigenza dell'ente pubblico abbia per un certo periodo reputato che l'organizzazione del lavoro adottata dal dipendente consentisse comunque, sino a quel momento, di garantire ed assicurare la cura del pubblico interesse non implica una autorizzazione anche per l'avvenire, ben potendo cambiare tanto il contenuto e l'oggetto delle attività di ricerca – alcune delle quali possono risultare maggiormente proficue se condotte all'interno di un ambiente di lavoro dotato di particolari strumentazioni –, quanto le scelte organizzative di fondo da parte dei vertici dell'ente.

In quest'ottica, il fatto di non avere il lavoratore mensilmente certificato di avere lavorato fuori dalla sede di servizio ha di fatto reso difficilmente percepibile il comportamento posto in essere ed assume, in ragione del contenuto delle mansioni disimpegnate, un tratto di particolare gravità.

L'art. 28 del C.C.N.L. prevede la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso nel caso di gravi violazioni degli obblighi contrattuali tali da compromettere il rapporto di fiducia, quali, ai sensi della lett. D), l'assenza ingiustificata dal servizio per oltre dieci giorni consecutivi.

Posto che, pertanto, il licenziamento non è stato intimato per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c., ma per giustificato motivo soggettivo, si tratta, a parere del decidente, di una sanzione del tutto adeguata alla gravità del fatto, tenuto conto che in tema di licenziamento disciplinare, ai fini del giudizio di proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, essendo determinante l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza (così, Cass., sez. lav., n. 17514 del 26 luglio 2010 e Cass., sez. lav., n. 2013/2012, cit.).

In quest'ultima pronuncia, con ragionamento ampio ed articolato e ripercorrendo i precedenti ormai pacifici in giurisprudenza, la Corte di legittimità ha così, condivisibilmente, motivato: "*Giova premettere, con riferimento al principio di necessaria proporzionalità fra fatto addebitato e*

recesso, come la giurisprudenza di questa Suprema Corte abbia da tempo individuato l'inadempimento idoneo a giustificare il licenziamento in ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali (cfr. per tutte Cass. n. 14551/2000; Cass. n. 16260/2004), sicché quel che è veramente decisivo, ai fini della valutazione della proporzionalità fra addebito e sanzione, è l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza.

Ne deriva che la proporzionalità della sanzione non può essere valutata solo in conformità alla funzione dissuasiva che la stessa sia destinata ad esercitare sul comportamento degli altri dipendenti, dal momento che il principio di proporzionalità implica un giudizio di adeguatezza eminentemente discrezionale, e cioè calibrato sulla gravità della colpa e sull'intensità della violazione della buona fede contrattuale che esprimano i fatti contestati, alla luce di ogni circostanza utile (in termini soggettivi ed oggettivi) ad apprezzarne l'effettivo disvalore ai fini della prosecuzione del rapporto contrattuale.

Solo a queste condizioni, del resto, il principio di proporzionalità risulta in grado di influire sul comportamento degli altri dipendenti senza assumere un valore di "esemplarità" disgiunto dalla misura della responsabilità del dipendente e dalla conseguente realizzazione dell'interesse aziendale in termini proporzionati alla portata della prima, garantendo in tal modo, per come si è detto, la reale eticità del rapporto.

Sulla base di tale configurazione, spetta, pertanto, al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi, innanzi tutto, rilievo alla configurazione che delle mancanze addebitate faccia la contrattazione collettiva, ma pure all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto (ed in specie alla sua durata e all'assenza di precedenti sanzioni), alla sua particolare natura e tipologia (v. ad es. Cass. n. 14586/2009)".

E, nel caso di specie, il lavoratore si è sostanzialmente arrogato il

diritto di lavorare fuori sede senza nemmeno curarsi di certificare regolarmente la circostanza al datore di lavoro, non consentendogli, stante la grande autonomia conferita al profilo professionale del dipendente, nemmeno di verificare se l'organizzazione prescelta fosse o meno rispondente alla cura dell'interesse pubblico.

A nulla rileva il dedotto stato di malattia, non soltanto perché tutte le visite di idoneità lavorativa avevano avuto esito positivo e non era stato evidenziato alcun impedimento in capo al lavoratore, ma anche perché questi non aveva in alcun modo messo a conoscenza il datore di lavoro di fatti o circostanze tali da precludergli la possibilità di eseguire i suoi compiti presso la sede di lavoro, reputando che gli fosse consentito disporre in modo assolutamente libero dei tempi e degli orari di lavoro.

E, tenuto conto della durata di detto comportamento, è condivisibile la sfiducia del datore di lavoro circa il futuro regolare adempimento degli obblighi connessi al rapporto di lavoro.

Conclusivamente, il ricorso va rigettato (...)».

H) Avverso siffatta sentenza del Tribunale di Velletri in funzione di Giudice del Lavoro il sig. Giacomo Lorenzoni proponeva reclamo, ai sensi dell'art. 1, commi 58 e ss., L. n. 92/2012, a mezzo ricorso depositato presso la cancelleria della Corte di Appello di Roma in data 28 luglio 2015 (R.G. n. 3013/2015; doc. n. 1 in allegato al presente ricorso in riassunzione), al fine di ottenerne l'integrale riforma, mediante l'accoglimento delle medesime domande già formulate in entrambe le pregresse fasi del giudizio di impugnativa di licenziamento, sommaria ed a cognizione piena. Nel contesto dell'atto introduttivo di siffatto giudizio di reclamo, il Lorenzoni lamentava, in particolare:

- a) l'erronea e/o contraddittoria valutazione delle eccezioni formulate, e segnatamente l'erronea e/o contraddittoria motivazione sull'invocato principio di affidamento maturato in ragione dell'ultraventennale consenso datoriale prestato alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in sede domiciliare, anziché presso gli uffici dell'ENEA;
- b) l'erronea e/o contraddittoria motivazione in ordine al principio dell'immediatezza della contestazione disciplinare prodromica all'adozione dell'impugnato recesso datoriale;
- c) l'erronea e/o contraddittoria motivazione in ordine al principio di necessaria proporzionalità tra il fatto addebitato ed il recesso.

I) Si costituiva ritualmente nel suddetto giudizio di reclamo (R.G. n. 3013/2015 di codesta Ecc.ma Corte di Appello di Roma, Sezione Lavoro) l'ENEA, contestando la fondatezza delle censure tutte sollevate dal Lorenzoni avverso la sentenza del Tribunale di Velletri e, ancor prima, eccependo l'inammissibilità del reclamo per via della sua tardività, in quanto proposto dal Lorenzoni oltre il termine di 30 giorni dall'avvenuta lettura in udienza, *ex art. 429, comma 1, c.p.c.* della sentenza con esso impugnata.

L) All'udienza del 17 marzo 2016 la causa veniva discussa oralmente dai difensori di entrambe le parti e, all'esito, la Corte di Appello di Roma, Sezione Lavoro, si ritirava in Camera di Consiglio, riservandosi la decisione. A scioglimento di detta riserva, l'adito Giudice Collegiale pronunciava sentenza n. 1936/2016, pubblicata mediante deposito nella competente cancelleria in data 25 marzo 2016 (e pedissequamente comunicata all'odierno ricorrente, a mezzo PEC pervenuta all'indirizzo del proprio difensore domiciliatario Avv. Patrizia Barlettelli, il successivo 26 marzo 2016; doc. n. 2 in allegato al presente ricorso in riassunzione), con la quale, in accoglimento dell'eccezione preliminare sollevata dall'ENEA, dichiarava l'inammissibilità del reclamo proposto dal Lorenzoni in quanto tardivo.

M) Avverso siffatta statuizione collegiale il sig. Giacomo Lorenzoni proponeva ricorso per cassazione (R.G. n. 13571/2016 della Sezione Lavoro della S.C.; doc. n. 3 in allegato al presente ricorso in riassunzione) denunciando, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., violazione e falsa applicazione di norme di diritto con riferimento al coordinato disposto dell'art. 1, commi 58 e 61, L. n. 92/2012, dell'art. 327 c.p.c., dell'art. 429, comma 1, c.p.c. e dell'art. 12, comma 1, prel. c.c., per avere la Corte territoriale equiparato la lettura in udienza del dispositivo e della motivazione alla comunicazione, da effettuarsi da parte della cancelleria, ed alla notificazione della medesima, ai fini dell'applicazione del termine "breve" di trenta giorni per la proposizione del reclamo. A sostegno di detto motivo di censura il Lorenzoni sosteneva che la Corte di Appello aveva errato nell'assimilare la disciplina processuale in materia di reclamo *ex art. 1, commi 58 e ss., L. n. 92/2012*, proposto avverso la sentenza pronunciata sul ricorso formulato *ex art. 1, commi 51 e ss., della medesima legge*, a quella dettata dall'art. 281 *sexies* c.p.c. e nel richiamare i principi già elaborati dalla S.C. in tema di regolamento di competenza.

N) Costituitosi ritualmente nel giudizio di legittimità l'ENEA per resistere alle censure mosse dal Lorenzoni alla sopra indicata pronuncia di inammissibilità/tardività del reclamo, discussa la causa all'udienza pubblica del 1° febbraio 2017, la Suprema Corte pronunciava a definizione della stessa la sentenza n. 8832/2017, pubblicata in data 5 aprile 2017 (doc. n. 4 in allegato al presente ricorso in riassunzione), con la quale accoglieva pienamente il ricorso spiegato dal lavoratore e cassava, per l'effetto, l'impugnata pronuncia della Corte di Appello di Roma, Sezione Lavoro, n. 1936/2016 del 26 marzo 2016, rinviando nuovamente per l'esame del merito del reclamo alla medesima Corte territoriale in diversa composizione (investita anche in ordine alle spese del giudizio di legittimità).

O) In particolare, il Giudice di Legittimità perveniva al suddetto convincimento in applicazione del principio di diritto secondo il quale «(...) il termine breve per la proposizione del reclamo previsto dall'art. 1, comma 58, della L. n. 92 del 2012, non può farsi decorrere dalla lettura in udienza del dispositivo e della contestuale motivazione della sentenza del Tribunale ex art. 429, comma 1, c.p.c. (...)»

*** **

Tanto premesso e ritenuto, il sig. Giacomo Lorenzoni, come in epigrafe meglio generalizzato, domiciliato, rappresentato e difeso, intende con il presente ricorso formulare istanza di

RIASSUNZIONE

del giudizio di reclamo ex art. 1, commi 58 e ss., L. n. 92/2012, R.G. n. 3013 di codesta Ecc.ma Corte di Appello, Sezione Lavoro, originariamente proposto a mezzo ricorso depositato in cancelleria in data 28 luglio 2015 - ricorso da intendersi qui di seguito integralmente reiterato e trasfuso, al fine di sentir accogliere le medesime

CONCLUSIONI

già rassegnate con detto atto introduttivo del reclamo, così come qui di seguito riportate:

«(...) VOGLIA LA ON.LE CORTE DI APPELLO (in diversa composizione rispetto a quella del Collegio artefice della cassata sentenza n. 1936/2016 del 26 marzo 2016)

respinta ogni contraria istanza, eccezione e difesa e previo espletamento degli incumbenti di rito,

RIFORMARE INTEGRALMENTE la sentenza n. 204/2015 emessa dal Tribunale Ordinario di Velletri; Sezione Lavoro 1° grado nella persona del Giudice del Lavoro dr. Cesare Russo, in data 5 febbraio 2015, pubblicata in pari data, non comunicata né notificata, nel procedimento rubricato al n. R.G. 2160/2014 e, conseguentemente,

ACCOGLIERE la domanda proposta dal Lorenzoni Giacomo ex at. 1, commi 51 e ss, legge n. 92/2012 e, per l'effetto, Voglia così provvedere:

a) dichiarare il licenziamento comminato al ricorrente con lettera raccomandata a/r del 5 settembre 2013, illegittimo, ai sensi dell'art. 18, comma 4, legge n. 300/1970, perché il fatto è insussistente;

b) per l'effetto, ordinare alla ENEA - Agenzia Nazionale per le Nuove Tecnologie, l'Energia e lo Sviluppo Economico Sostenibile, in persona del legale rappresentante in carica pro-tempore, di reintegrare nel posto di lavoro il ricorrente;

c) condannare la ENEA - Agenzia Nazionale per le Nuove Tecnologie, l'Energia e lo Sviluppo Economico Sostenibile, in persona del legale rappresentante in carica pro-tempore, al pagamento della somma complessiva comprendente tutte le retribuzioni non percepite nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione;

d) Con vittoria di spese di giudizio, rimborso forfetario ex DM n. 55/2014, spese, IVA e CPA, di tutti i precedenti gradi del giudizio, compreso quello di legittimità,

In via istruttoria si reiterano le istanze formulate in primo grado e, segnatamente:

- prova contraria, anche testimoniale, a quella ex adverso dedotta ed eventualmente ammessa;
- disporsi ordine di esibizione dei cartelloni presenze assenze del ricorrente relative agli anni dal 1987 al 2002 (...).

In una con il presente ricorso si depositano i seguenti documenti:

- 1) Ricorso per reclamo ex art. 1, commi 58 e ss., L. n. 92/2012, R.G. n. 3013/2015 della Corte di Appello di Roma, Sezione Lavoro;
- 2) Sentenza emessa dalla Corte di Appello di Roma, Sezione Lavoro, n. 1936/2016 del 26 marzo 2013;

- 3) Ricorso per cassazione proposto dal sig. Giacomo Lorenzoni avverso la sentenza di cui al precedente punto 2) (R.G. n. 13571/2016 della Sezione Lavoro della S.C.);
- 4) Copia conforme della sentenza emessa dalla Suprema Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 8832/2017 del 5 aprile 2017 (R.G. n. 13571/2016);
- 5) N. 3 fascicoli dei precedenti gradi di giudizio;

Roma, lì 10 aprile 2017

Avv. Alberto Bellet