

CT 45347/13 Avv. Tidore

AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO

TRIBUNALE DI VELLETRI

SEZIONE LAVORO - GIUDICE RUSSO

R.G. 2160/14 - UDIENZA 18.9.2014

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,

nel giudizio di opposizione ex art. 1 co.51 L. 92/12,avverso l'ordinanza emessa inter partes il 23.4.2014,r.g. 5465/13

Con l'ordinanza in epigrafe, codesto Tribunale ha respinto le domande azionate dall'Ing. Lorenzoni nei confronti dell'ENEA,compendiate nelle 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".

L'ENEA, premesso di richiamare integralmente le difese già svolte nella precedente fase di giudizio, qui da intendersi per trascritte, chiede che l'opposizione venga respinta alla stregua di quanto appresso si osserva.

1.

L'ordinanza impugnata si è focalizzata sul dato di fatto (non contestato) delle numerose,ingiustificate assenze dal servizio del ricorrente, ritenendo che non vi sia obbligo dell'ENEA di riconoscere al dipendente la facoltà di lavorare da casa.

Dopo avere,così, inquadrato perfettamente la problematica centrale della presente causa, il Giudice ha osservato che *"il rispetto dell'orario richiesto al ricorrente è assolutamente poco gravoso,se si pensa alla larga flessibilità di cui gode quale ricercatore(artt. 29 bis, ccnl di settore 1998-2001,doc.10 e 58, ccnl di settore 1998-2001,doc.13 fascicolo di parte ricorrente)".*

Ha pertanto disatteso la domanda di caducazione del licenziamento.

I motivi di opposizione,per la massima parte reiterativi di quanto argomentato nel ricorso introduttivo, si sostanziano nel riaffermare che:

- a) il ricorrente avrebbe ricevuto dall'Ente datore di lavoro una vera e propria autorizzazione a svolgere la propria prestazione da casa;
- b) in ogni caso, secondo le disposizioni di contrattazione collettiva a lui applicabili in quanto ricercatore, egli non sarebbe stato soggetto ad obblighi di presenza.

Tali assunti mirano,in buona sostanza, a vedersi riconoscere il diritto a continuare a lavorare alle dipendenze dell'Ente,ma esclusivamente da casa.

In ordine alla questione sub a), appare opportuno sottolineare che-come diffusamente descritto al punto 3 della memoria di costituzione-il ricorrente non ha mai, nel corso della pur lunga esperienza lavorativa presso l'ENEA, rappresentato alcuna esigenza di adattare il proprio orario di lavoro alle esigenze di salute che sono menzionate nell'attuale ricorso,nonostante tale condizione sia,a quanto si legge, talmente grave da rendergli impossibile la stessa presenza estemporanea sul luogo di lavoro.

Egli si è invece limitato a considerare alla stregua di un diritto quesito la prassi di lavorare a casa, sull'erroneo presupposto che l'Ente datore di lavoro avesse accordato una tale deroga alla regolamentazione del rapporto di lavoro (in merito, v. infra).

Altrettanto decisivo appare il fatto che egli sia risultato idoneo allo svolgimento delle mansioni di ricercatore in occasione dei controlli medici disposti su sollecitazione dell'ENEA (v. sempre al punto 3 della memoria cit.). Si è, quindi, in presenza di un quadro di fatto nettamente distorto.

In merito al profilo sub b), già trattato e deciso dal Giudice nell'ordinanza qui in esame, è appena il caso di osservare che il ricorrente non ha mai invocato in proprio favore la disciplina in tema di orario flessibile per i ricercatori, bensì sostiene che da quella normativa si evincerebbe l'estraneità dei ricercatori a ogni obbligo di presenza.

L'assunto è privo di fondamento.

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."*

In attuazione di tale disposto contrattuale, la Circolare n. 63/Commissariale del 4 novembre 2011 *"Adempimenti attuativi della disciplina contrattuale in materia di orario di lavoro"* (all. 51), al paragrafo 3, relativo ai Ricercatori e Tecnologi, dispone 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.

Se, dunque, le peculiarità proprie dell'attività di ricerca giustificano la flessibilità dell'orario di lavoro, nessun riscontro normativo ha la pretesa di ritenere i ricercatori sottratti all'obbligo di presenza.

Giova ribadire che il ricorrente non ha mai chiesto l'applicazione in proprio favore di tali disposizioni, invocandole, invece, a preteso titolo "sanante", solo a seguito di comminatoria del licenziamento.

2.

L'opponente trascura, inoltre, che nell'ordinanza impugnata è affermata l'esigenza di verificare *"caso per caso la possibilità del ricorrente di godere di permessi per sottoporsi a terapie a fronte delle sue patologie"*, in linea, del resto, con quanto puntualmente posto in essere dall'ENEA anteriormente all'instaurazione del presente giudizio.

Conclusivamente, pertanto, dal vigente quadro normativo si può unicamente ricavare una possibilità di flessibile articolazione dell'orario di lavoro, cui va aggiunta l'ordinaria tutela del diritto alla salute mediante gli strumenti a ciò destinati.

Contrariamente a quanto affermato nell'odierno ricorso, dunque, il Giudice ha pienamente riconosciuto che, in astratto, la situazione personale del ricorrente (ove dimostrata) avrebbe potuto dar luogo alla rimodulazione dell'orario di lavoro, sicché nessuna censura in tal senso può essere mossa all'ordinanza in esame.

Tale ipotesi è nettamente distinta da quella, invocata da controparte, della pretesa facoltà di lavorare *esclusivamente* da casa, sulla sola premessa che così è avvenuto per un certo periodo di tempo, e comunque in carenza di qualsivoglia espresso provvedimento autorizzativo e ancor prima di una domanda dell'interessato.

All'Ing. Lorenzoni, infatti, 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” (cfr. all. 32 alla memoria di costituzione).

Tra tali obblighi (il CCNL è in atti come all. 48), rientra quello di *“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”*.

E' quindi agevole rilevare da tali disposizioni come, in assenza di qualsivoglia richiesta da parte dell'interessato, l'ENEA non potesse ritenere giustificata sul piano disciplinare l'assenza dal luogo di lavoro, addirittura giungendo a ricollegarla di propria iniziativa, e per di più retroattivamente, a situazioni sanitarie mai portate a sua conoscenza.

Non risponde perciò al vero che l'ENEA avrebbe consentito al ricorrente *“di continuare a lavorare a favore dell'azienda nonostante la malattia”* (ricorso in opposizione, ultimo rigo di pag.15), né si vede come potere attribuire all'Ente una tale volontà sulla esclusiva base di generici *“permessi di servizio”* asseritamente accordati da singoli dirigenti, che non presentano alcun collegamento con la situazione personale del ricorrente.

In tale contesto fattuale e giuridico, non residuano margini per contestare la legittimità del licenziamento, le cui circostanze di fatto, in ogni caso non

contestate, sono diffusamente richiamate nella memoria di costituzione cui pertanto si fa rinvio.

* *

Alla luce di quanto precede si

conclude

per il rigetto del ricorso in opposizione, siccome infondato.

Roma, 2.9.2014

Barbara Tidore-avvocato dello Stato