

CT 45347/13

avv. Tidore



Avvocatura Generale dello Stato

CORTE D'APPELLO DI ROMA

SEZIONE LAVORO -CONS.REL. CANNELLA

R.G. 1456/17 - UDIENZA 11.7.2017

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

resistente

contro

Ing. Lorenzoni Giacomo, rappresentato e difeso dall' avv. Alberto Bellet,

ricorrente in riassunzione

a seguito della sentenza n. 8832/2017 della Corte di Cassazione Sezione lavoro

Il presente giudizio viene innanzi a codesta Corte d'Appello quale Giudice del rinvio, a seguito della pronuncia n. 8832/17 in cui la Corte di Cassazione ha annullato la sentenza n.1936/16, che aveva dichiarato inammissibile il reclamo proposto dall'Ing. Lorenzoni in punto di conferma, da parte del Tribunale di Velletri quale Giudice del lavoro, del licenziamento disciplinare disposto dall'ENEA nei suoi confronti.

L'ENEA, pertanto, si costituisce nella presente fase di rinvio e richiama integralmente le difese svolte nella pregressa fase di reclamo, qui di seguito per comodità di lettura trascritte (enfasi aggiunta):



“Con la sentenza in epigrafe, il Tribunale di Velletri quale Giudice del lavoro ha definitivamente 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”.

La decisione è intervenuta sull’opposizione, proposta dall’interessato, contro l’ordinanza del 23/4/14 con cui il Tribunale, a conclusione della prima fase sommaria del giudizio di impugnazione del licenziamento, aveva respinto il ricorso.

L’ENEA, premesso di richiamare integralmente le difese già svolte nella precedente fase di giudizio, qui da intendersi per trascritte, chiede che il reclamo venga respinto alla stregua di quanto appresso si osserva.

(...)

2) Nel merito: infondatezza delle censure.

Col primo motivo di reclamo si denuncia “erronea e/o contraddittoria valutazione delle eccezioni formulate dal ricorrente–principio dell’affidamento–erronea e/o contraddittoria motivazione della sentenza su un punto decisivo della controversia”.

Le censure appaiono prive di fondamento, secondo quanto appresso si osserva.

2.1.



Secondo il reclamante, il Tribunale avrebbe erroneamente valutato il quadro istruttorio allorchè ha ritenuto che l'Ing. Lorenzoni avesse omissis di certificare mensilmente l'attività svolta a domicilio sin dal 2008, così contravvenendo agli obblighi posti a suo carico dall'art. 58 del CCNL e ponendo in essere un comportamento connotato da particolare gravità, ai fini della permanenza del vincolo fiduciario.

Tale asserzione del primo Giudice sarebbe contraddetta dall'allegazione del ricorrente di avere inviato, dopo averli compilati, i "cartelloni presenze", cioè i riepiloghi mensili delle presenze, tra il 2008 e il 2010.

*A ben vedere, però, l'assunto non è confèrente. **Dalla semplice lettura della sentenza de qua si nota, infatti, che il passaggio contestato si inserisce nell'ambito della più ampia disamina dei doveri del dipendente, condotta dal Tribunale, e soprattutto che l'autocertificazione cui il Giudice si riferisce è di tipo contenutistico e non già limitata all'elencazione dei giorni di lavoro da casa.***

La censura, quindi, non appare idonea a scalfire il ragionamento che sorregge la sentenza denunciata.

2.2.

*In merito alla rilevanza delle condizioni di salute dell'Ing. Lorenzoni, mette conto ribadire che **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 reclamo, eppure lo stesso ribadisce trattarsi di condizioni talmente invalidanti da impedirgli di lavorare presso la sede a lui assegnata.***

Anche i documenti citati nell'odierno reclamo, invero, attengono tutti a certificazioni posteriori ai fatti di cui si discute.



Inoltre, egli 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 terzo cpv di pag. 12 della sentenza impugnata).

In ogni caso, le descritte condizioni di salute, in quanto non rappresentate al datore di lavoro, esulano dal novero degli elementi valutabili ai fini dei provvedimenti da adottare rispetto alle prolungate assenze.

All'Ing. Lorenzoni, infatti, 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.****

2.3.

In ordine agli argomenti svolti da pag. 15 del reclamo, in cui si asserisce che il licenziamento contestato sarebbe fondato sul superamento del periodo di comportamento, va eccepita la radicale novità, e quindi inammissibilità, degli argomenti, mai sollevati in primo grado.

In subordine, comunque, trattasi di assunti per tabulas privi di riscontro, posto che il licenziamento de quo non assume affatto a propria causale il superamento del periodo di comportamento, e di qui l'irrilevanza dei riferimenti giurisprudenziali invocati dal reclamante), bensì si basa sul venir meno del rapporto fiduciario per effetto delle prolungate assenze e della sostanziale mancanza di interazione tra il dipendente e il datore di lavoro.

2.4.

Il Tribunale, poi, non si sarebbe avveduto che il licenziamento è “incompatibile” con la mancata adozione di provvedimenti di sorta da parte dell'Enea nel periodo antecedente, con ciò incorrendo in una violazione dell'affidamento ingenerato nell'Ing. Lorenzoni circa la legittimità della propria condotta.

Come puntualmente osservato dal primo Giudice, l'asserita tolleranza sino al 2007 non vale in alcun modo a creare una “autorizzazione per l'avvenire”



(specie in assenza di disposizioni che autorizzino i dipendenti Enea a lavorare da casa).

L'argomento è in ogni caso fuorviante, perché a decorrere dall'aprile 2010, quindi per tre anni prima del licenziamento, 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 (sul punto v. infra, a pag.9).

La stessa instaurazione dei cinque procedimenti disciplinari, culminati, in assenza di alcuna cooperazione dell'interessato, nel licenziamento, priva di ogni verosimiglianza l'affermazione dell'Ing. Lorenzoni di essere convinto di agire in perfetta buona fede.

Le eventuali valutazioni della precedente dirigenza Enea (ad oggi, indimostrate), sono perciò del tutto inidonee a preconstituire per il ricorrente una fonte di affidamento meritevole di tutela, specie in considerazione del fatto che- stando alle prove allegate (cartelloni presenza controfirmati)- a tutto voler concedere potrebbe trattarsi di un atteggiamento di mera tolleranza, le cui motivazioni non sono state comprovate.

2.5.

Le conclusioni del Tribunale appaiono, per contro, pienamente conformi alla normativa rilevante.

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.

Del tutto corretto è, quindi, il rilievo del primo Giudice per cui i ricercatori sono assoggettati anch'essi, al pari degli altri dipendenti, all'obbligo, sia pur flessibile, di presenziare nella sede di servizio, e che tale obbligo è comunque correlato con l'adempimento di autocertificare la prestazione resa fuori sede.

3)

Nella seconda censura si denuncia “erronea e/o contraddittoria valutazione delle eccezioni formulate dal ricorrente–principio della immediatezza–erronea e/o contraddittoria motivazione della sentenza su un punto decisivo della controversia. Onere della prova”.



Il primo Giudice non avrebbe motivato, ad avviso del reclamante, circa la violazione da parte dell'Enea dell'onere di contestare immediatamente le condotte poi sanzionate con il licenziamento.

L'assunto è privo di fondamento.

*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 la benché minima presa di consapevolezza da parte del dipendente della necessità di modificare la propria condotta.***

Ancora, a fronte di tali contestazioni non si è assistito (come ragionevolmente presumibile in base alle tesi svolte nel reclamo) alla richiesta di adattamento delle modalità di lavoro rispetto alle patologie sofferte, perché il dipendente si è insistentemente trincerato dietro la pretesa titolarità di una sorta di diritto quesito al lavoro domiciliare.

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 reclamo.

Infine, 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).

4)

Con l'ultimo motivo di reclamo, controparte lamenta “erronea e/o contraddittoria valutazione delle eccezioni formulate dal ricorrente–principio della necessaria proporzionalità tra il fatto addebitato e il recesso–erronea e/o contraddittoria motivazione della sentenza su un punto decisivo della controversia”.

In buona sostanza, egli assume che la propria buona fede, fondata sull'avallo da parte della dirigenza Enea sino al 2007 circa lo svolgimento da casa dell'attività lavorativa, varrebbe a rendere il licenziamento sproporzionato rispetto alla condotta.

Anche tale doglianza si considera destituita di fondamento.

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 memoria difensiva depositata nel primo grado di giudizio, qui da intendersi integralmente richiamata, **il reclamante 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 di primo grado).

Né ha pregio, in senso contrario, invocare la pretesa regolarità delle prestazioni lavorative svolte dall'Ing. Lorenzoni lontano dalla sede lavorativa.

Le evidenze disponibili rivelano infatti una situazione molto diversa da quanto descritto nel reclamo, anch'essa confluyente nel complesso degli elementi che hanno determinato il venir meno del legame fiduciario tra dipendente e datore di lavoro.

Per comodità di lettura, si riporta di seguito quanto dedotto al riguardo nella prima memoria difensiva depositata avanti il Tribunale di Velletri (pagg.3 e ss.):

“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 competenza 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”

Dal complesso degli elementi fattuali, 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.

Di ciò ha dato conto il Tribunale nella sua dettagliata disamina di tutti i citati presupposti, concludendo per la particolare intensità e gravità della condotta posta in essere, con la conseguente alterazione della componente fiduciaria del rapporto.

Anche sotto tale profilo, però, la pronuncia impugnata appare interamente meritevole di conferma.

Infine, appare opportuno soffermarsi brevemente sulla notazione di cui a pag.26 del reclamo, secondo cui l'Enea avrebbe adottato i provvedimenti disciplinari poi sfociati nel licenziamento (ed attualmente anch'essi impugnati in autonomo giudizio che pende avanti il Tribunale di Velletri), “presumibilmente..per preconstituirsì l'antefatto del licenziamento”.

Il commento, in disparte la sua natura meramente speculativa, rivela esattamente come i termini della controversia siano percepiti dal reclamante, il quale a tutt'oggi appare convinto della legittimità del proprio agire, al punto da prospettare che il datore di lavoro abbia sanzionato le sue reiterate assenze non già in quanto contrastanti con gli obblighi connessi col rapporto di lavoro, bensì con intenti “strategici” in vista di un futuro licenziamento.

Non appare necessario sottolineare ulteriormente la totale mancanza di fondamento di siffatte, suggestive illazioni.

* *



Infine, per ciò che attiene all'eventuale attività probatoria, in via del tutto cautelativa l'Enea reitera, per l'ipotesi che codesta Corte intenda disporre attività istruttoria ravvisandone la necessità, la richiesta di c.t.u. già articolata in primo grado."

* * *

Conclusivamente, si possono riassumere come segue i principali profili di infondatezza del reclamo avversario:

- a) la questione del superamento del periodo di comporta è del tutto nuova e pertanto inammissibile;
- b) l'attività svolta dall'Ing.Lorenzoni era estranea a quella della sua Unità di appartenenza, rispetto alla quale egli ha sempre rifiutato ogni integrazione;
- c) tale, diversa attività, contrariamente a quanto ex adverso sostenuto, non ha apportato alcun giovamento all'ENEA
- d) la convinzione di agire in piena liceità non può essere ragionevolmente comprovata ed è anzi direttamente smentita dall'avvio di cinque procedimenti disciplinari;
- e) tutte le visite mediche disposte nei confronti del'Ing.Lorenzoni ne hanno attestato l'idoneità a svolgere le mansioni affidategli, ciò che rende superfluo l'esperimento di ulteriori prove sul punto, cui pertanto l'ENEA formalmente **si oppone.**

* * *

Alla luce di quanto precede si

conclude

per il rigetto del reclamo, siccome infondato. Vinte le spese.

Roma, 22.6.2017

Barbara Tidore-avvocato dello Stato

