

Osservazioni all'ordinanza del 15/04/2014 che rigetta il ricorso RGN 5465/2013 Sezione Lavoro del Tribunale di Velletri

La circostanza che il datore di lavoro abbia concesso per anni al proprio dipendente di lavorare da casa non comporta un obbligo di riconoscere tale agevolazione anche per il futuro.

Il fatto che il ricorrente ogni giorno decideva liberamente di lavorare nella propria abitazione o nella sua sede all'ENEA è stato per circa 20 anni (dal 1987 al 2007) approvato dall'ENEA mensilmente, ufficialmente (con tutti i timbri e le firme della normale procedura eseguita da tutti dipendenti), illimitatamente, ininterrottamente, senza decurtazioni della retribuzione, senza lamentele per la qualità o la tempestività del lavoro e senza alcun riferimento alla malattia psichica del ricorrente (che, come risulta in atti, lo affligge dal 1987 essendo stato assunto all'ENEA nel giugno 1984).

La necessità di tale agevolazione è esplicitamente certificata dalla documentazione medica in atti [NDR: *a questo riguardo, se opportuno, potrei accertare la possibilità di avere copia dei fascicoli medici per la permanenza (anni '80) alle cliniche Mendicini e Città di Roma, e al Policlinico*].

L'ENEA ha ufficialmente negato la detta agevolazione solo a partire dal 4.5.2012 e in conseguenza di ciò dal marzo 2013 ha intrapreso una smisurata decurtazione retributiva culminata con la raccomandata A.R. del 1.4.2014 con cui ingiunge al ricorrente di fare entro 30 giorni un bonifico bancario di 107687,00 EUR e lo avverte che in assenza di tale bonifico lo priverà dell'intero TFS (indennità di fine servizio), quando peraltro con il licenziamento lo ha già privato di retribuzione con soli 29 anni, 7 mesi e 1 giorno di contributi previdenziali per cui in base all'attuale normativa egli non può nemmeno percepire una pensione.

Questo comportamento dell'ENEA ha lesso e lede rovinosamente e ingiustamente il ricorrente poiché, se l'ENEA non avesse attuato una tale agevolazione, egli, a causa della sua malattia, da molto tempo avrebbe dovuto interrompere il rapporto di lavoro con l'ENEA e quindi non avrebbe successivamente subito il gravissimo danno esistenziale ed economico inflitto dal detto comportamento.

Il ricorrente è stato licenziato in quanto non si è presentato al lavoro in numerosissime occasioni (v. doc. 7 fascicolo ricorrente); si tratta di un fatto pacifico in quanto il ricorrente ritiene di poter lavorare da casa. [...]

Normalmente la prestazione si svolge nella sede del datore di lavoro, permettendo così al datore di controllare meglio l'operato del dipendente ed a quest'ultimo una maggiore integrazione con i mezzi di lavoro ed i colleghi.

Questo vale anche per un ricercatore in quanto l'attività sia pure connotata da una certa innovatività e professionalità è pur sempre resa da un dipendente, dunque, da un prestatore che deve seguire le direttive del proprio superiore che sceglie se, quando, come e quali risultati perseguire.

L'attività lavorativa del ricorrente nella sede del datore di lavoro non ha mai implicato il presentarsi a qualcuno o in un qualche luogo, poiché è sempre consistita nello stare da solo nella propria stanza e ciò era ufficialmente noto solo tramite il sistema informatico di controllo delle en-

trate e uscite del Centro di Ricerca. In altre parole nessuno è mai stato in attesa dell'arrivo del ricorrente sul posto di lavoro allo scopo di conseguire qualche condizione prevista dallo svolgimento di qualche attività lavorativa.

Per quanto riguarda specificamente il diritto, sono eloquenti le seguenti norme contenute nel [CCNL](#).

Il testo del comma 1 dell'art. 12 del [CCNL](#) è

- 1) I ricercatori e i tecnologi costituiscono risorse fondamentali per il perseguimento degli obiettivi degli Enti. In relazione a ciò rappresentano una risorsa professionale dotata di autonomia e responsabilità, nel rispetto della potestà regolamentare degli Enti e vanno pienamente coinvolti in tutte le sedi previste per la definizione degli obiettivi di ricerca.

e tali autonomia e responsabilità sono accentuate dal comma 2 dell'art. 27 [CCNL](#) 21/2/2002 (1998-2001) che afferma

- 2) I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli Enti sono tenuti a garantire ai sensi dell'art. 2, lettera, n. 6, della legge 421/92 e dall'art. 7, comma 2 del D.Lgs. 165/2001.

A questo riguardo ha rilievo che al ricorrente non è mai stata assegnata, né ufficialmente né ufficiosamente, alcuna attività lavorativa ulteriore al primo incarico ricevuto pochi giorni dopo l'assunzione avvenuta nel 1984, ed egli fin da allora ha svolto solo attività di ricerca sempre completamente autonoma e indipendente nel senso dell'essere tali sia l'individuazione dei compiti sia la loro esecuzione.

Il testo dei commi 2 e 8 dell' Art. 58 [CCNL](#) 21/2/2002 (1998-2001) è

- 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.
- 8) Per gli Enti di ricerca e di sperimentazione la cui attività si lega ad eventi eccezionali ovvero a scadenze istituzionali, la presenza in servizio di ricercatori e tecnologi può essere disciplinata, previa concertazione, in funzione degli incarichi loro conferiti e di specifiche esigenze organizzative connesse ai processi di produzione.

La lettera e) del comma 2 dell' Art. 26 [CCNL](#) 21/2/2002 (1998-2001) afferma che il dipendente deve

- e) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze, salvo quanto previsto dall'art. 58, comma 2;

Quanto testé evidenzia che per i ricercatori il [CCNL](#) non menziona l'obbligo dell'utilizzo di un sistema di rilevamento automatico delle presenze neanche per l'attività in sede. Quando invece tale obbligo è esplicitamente previsto, contrattualmente, per i livelli IV-IX che hanno un orario distribuito su giornate lavorative con un numero di ore medie al giorno, ed una limitata flessibilità all'interno della settimana

Per i ricercatori un tale obbligo non sussiste semplicemente perché ciò non avrebbe senso visto che l'autonomia conferita nell'organizzazione del lavoro al ricercatore comporta un'assenza dell'obbligo di presenza quotidiana così come quello di ore lavorate quotidianamente.

Non sussistendo un obbligo se si decide di utilizzare questa modalità per motivi di praticità occorre comunque fornire al ricercatore una modalità alternativa al rilevamento automatico che, appunto, non può essere obbligatorio.

A questo riguardo è particolarmente significativo il seguente riferimento giurisprudenziale (Cassazione Sezione Lavoro n. 11025 del 12 maggio 2006, Pres. Mileo, Rel. De Matteis):

Per i dipendenti pubblici l'obbligo di adempiere alle formalità prescritte per il controllo dell'orario di lavoro deve discendere da apposita fonte normativa legale o contrattuale; la giurisprudenza amministrativa è univoca nell'affermare l'esigenza di una fonte normativa specifica per la facoltà di sottoporre il personale dipendente al controllo delle presenze mediante orologi marcatempo o altri sistemi di registrazione.

Inoltre il comma 3 dell'art. 58 [CCNL](#) 21/2/2002 per i ricercatori dice

3) Lo svolgimento dell'attività al di fuori della sede di servizio deve essere autocertificato mensilmente.

Trattandosi di un'autocertificazione essa non può essere soggetta ad alcuna autorizzazione ed è svolta in piena autonomia dal ricercatore nel quadro dell'autonoma gestione del proprio lavoro. Poiché in nessun caso essa può essere sindacata (mettere in dubbio la veridicità dell'autocertificazione, ha invece risvolti penali) essa può essere svolta in ogni luogo in cui il ricercatore ritenga opportuno svolgere la propria attività, compresa la propria abitazione. Quindi in nessun caso il lavoro fuori sede deve essere correlato all'orario di lavoro in sede, laddove quest'ultimo può essere vincolato ad esigenze pratiche di apertura della sede stessa.

Il ricorrente è stato riconosciuto idoneo a svolgere l'attività di ricercatore (v. doc. 40 fascicolo parte resistente).

Il fatto che il ricorrente sia idoneo a svolgere l'attività di ricercatore è confermato anche dal suo *curriculum* lavorativo che peraltro dimostra un'attività di ricerca scientifica notevolmente maggiore di quella media.

Tuttavia ciò non può escludere che, come è adeguatamente certificato in atti, il ricorrente fino dal 1987 è affetto da una grave malattia che gli ha sempre impedito di svolgere obbligatoriamente il proprio lavoro nella sua stanza all'ENEA.

Peraltro, 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 parte ricorrente).

L'ENEA ha contestato al ricorrente di non rispettare l'orario di lavoro solo a partire dal 04/05/2012 (quando il contestato comportamento era sempre rimasto lo stesso fino dal 1987) e solo sulla base dei suoi ingressi-uscite dal Centro di Ricerca.

Però l'ENEA già dal 31/12/2010 applicava il [CCNL](#) secondo il quale non è vigente il citato art. 29-bis ed è invece vigente il citato art. 58 che inequivocabilmente esonera i ricercatori dal dover dimostrare il rispetto dell'orario di lavoro per mezzo della loro presenza nella sede del datore di lavoro.

Roma 5.5.2014

Giacomo Lorenzoni