

## TRIBUNALE CIVILE DI ROMA

### Sezione lavoro

#### RICORSO EX ART. 1 COMMA 48 LEGGE 92/2012

**Per** Giacomo Lorenzoni (LRNGCM53M27L046S), residente in Roma alla Via Orestilla n. 14 elettivamente domiciliato in Roma, Piazza dei Consoli n. 62 presso lo Studio degli Avv.ti Massimo De Pamphilis (C.F: DPMM5M68TI6H501T; fax: 06/768042; pec:[massimodepamphilis@ordineavvocatiroma.org](mailto:massimodepamphilis@ordineavvocatiroma.org)) e Laura Serra (C.F: SRRLRA76E41H501I; fax: 06/768042; pec:[lauraserra@ordineavvocatiroma.org](mailto:lauraserra@ordineavvocatiroma.org)) che lo rappresentano e difendono, congiuntamente e disgiuntamente, giusta procura a margine del presente atto

- **ricorrente** -

**Contro** ENEA (Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile), in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede in Roma, Lungotevere Grande Ammiraglio Thaon di Revel 76

- **resistente** -

### FATTO

- 1) L'Ing. Giacomo Lorenzoni nel giugno 1984 veniva assunto alle dipendenze dell'Enea (*Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile*) con contratto di lavoro a tempo indeterminato con inquadramento nel livello professionale 7° (*docc. 1 - 2*) a seguito del superamento di concorso per titoli ed esami rivolto ad ingegneri con almeno 5 anni di pregressa

esperienza lavorativa nella progettazione e/o costruzione di componenti meccanici;

- 2) il lavoro dell'Ing. Lorenzoni consiste nella produzione di originali elaborazioni teoriche di fisica e matematica nel contesto dell'ingegneria (*che hanno riguardato o riguardano la tecnologia meccanica, la progettazione di componenti meccanici, la fisica tecnica, l'analisi matematica, il calcolo combinatorio, la crittografia, l'ottimizzazione matematica, il risparmio energetico, le macchine termiche, la termodinamica, la meccanica del continuo, l'analisi numerica, la probabilità e statistica*), nella redazione di documenti tecnico - scientifici che espongono i risultati di tali attività, nella programmazione al computer di calcoli e procedure prevalentemente inerenti dette materie con occasionale realizzazione di siti web;
- 3) nel 1987 l'Ing. Lorenzoni cominciava a soffrire di disturbi mentali conclamatisi in una grave malattia psichica con conseguente debilitamento fisico (*doc. 3*);
- 4) il sopravvenuto stato di salute impediva al ricorrente di recarsi giornalmente in ufficio (*come aveva fatto sino ad allora*);
- 5) si tiene a precisare, tuttavia, che il ricorrente, nonostante la malattia patita, continuava a svolgere - come continua a svolgere - il proprio lavoro con risultati notevolmente proficui per qualità e importanza (*doc. 4*);
- 6) al ricorrente, onde consentire di continuare a lavorare nonostante la malattia che lo affligge, veniva accordato dall'ENEA il permesso di lavorare discrezionalmente a

casa o in ufficio, per ben vent'anni illimitatamente e senza modifiche della retribuzione come si specificherà nel proseguo;

- 7) d'altra parte, il tipo di lavoro del ricorrente, essendo sempre stato del tutto autonomo ed indipendente (*con la sola eccezione delle ricerche bibliografiche e dell'acquisizione dei relativi documenti*) ben può essere svolto a casa;
- 8) in particolare, dall'anno 1987 (*quando il ricorrente cominciava a patire la descritta malattia*) a tutto l'anno 2007 tutti i responsabili dell'unità di riferimento succedutisi nel tempo accordavano all'Ing. Lorenzoni la facoltà di lavorare a casa con lo specifico strumento di giustificazione denominato "*permessi di servizio*";
- 9) ogni mese il ricorrente firmava e presentava il c.d. "*cartellone*" delle presenze (*ossia il riepilogo mensile delle presenze detto anche "cartellino"*) giustificando la mancata presenza sul posto di lavoro (*in quanto svolgeva il suo lavoro a casa*) con i permessi di servizio;
- 10) il predetto cartellone è sempre stato controfirmato dal relativo responsabile di unità che provvedeva ad inviarlo all'ufficio del personale (*doc. 5*);
- 11) dal 2008 i responsabili di unità allora presenti inspiegabilmente non procedevano più a controfirmare i cartelloni interrompendo così una prassi durata per anni;
- 12) ad ogni buon conto, sino all'ottobre 2010 il ricorrente continuava a ricevere i cartelloni in forma cartacea

rinvilandoli, debitamente compilati, alla segreteria della sua unità;

- 13) successivamente, il ricorrente non poteva più procedere nel modo descritto essendo divenuta operativa l'attuale procedura informatizzata che, peraltro, l'Ing. Lorenzoni non era messo in condizione di portare a completamento;
- 14) ancora oggi l'Ing. Lorenzoni continua a lavorare proficuamente per la resistente a casa o in ufficio;
- 15) successivamente, l'ENEA contestava all'Ing. Lorenzoni di non presentare i propri cartelloni dal gennaio 2008 e di non procedere alla chiusura dei cartellini presenze - assenze per il periodo 2008/2011 (*doc. 6*);
- 16) le predette contestazioni sfociavano in provvedimenti disciplinari che il ricorrente provvedeva ad impugnare tempestivamente dinnanzi all'autorità giudiziaria (*si precisa che il procedimento relativo a detta impugnazione è ancora pendente*);
- 17) in ultimo, l'ENEA, con lettera raccomandata a/r del 5 settembre 2013 (*doc. 7*) (*ricevuta dal ricorrente in data 12/9/2013*) comunicava di avere proceduto nei confronti del ricorrente "*... al licenziamento disciplinare - con preavviso - a far data dal 20/1/2014 ... posto che Ella, effettuando numerose assenze ingiustificate, è contravvenuto 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 ...*";

18) la predetta lettera di licenziamento veniva impugnata dall'Ing. Lorenzoni, a mezzo dello scrivente legale, con lettera raccomandata a/r del 26 settembre 2013 (*doc. 8*).

### **DIRITTO**

A. La resistente motiva il licenziamento del Lorenzoni facendo riferimento alle numerose assenze dallo stesso effettuate tali da compromettere la fiducia alla base del rapporto di lavoro.

Ebbene, come esposto in fatto, la resistente accordava illimitatamente al Lorenzoni la facoltà di lavorare a casa, giustificandone le assenze, per ben venti anni senza decurtazione della retribuzione.

Ciò in quanto, di fatto, stante il tipo di lavoro svolto dal ricorrente (*consistente in autonome attività di studio, ricerca e programmazione al computer*) quest'ultimo ben poteva svolgere le sue mansioni a casa senza che detta modalità comportasse il benché minimo detrimento per l'Agenzia che, al contrario, ha sempre beneficiato dell'ottimo operato dell'Ing. Lorenzoni.

E siffatta situazione, che non era semplicemente tollerata dal datore di lavoro ma addirittura favorita dallo stesso con l'adozione di un sistema di giustificazione delle assenze assolutamente regolare al quale il Lorenzoni veniva fatto accedere (*come esposto in premessa e come risulta documentalmente i responsabili dell'unità di riferimento del ricorrente hanno sempre controfirmato il cartellone di presenze del Lorenzoni*), ingenerava nel ricorrente il legittimo

convincimento dell'irrilevanza delle assenze dal posto di lavoro.

Ed il descritto meccanismo, evidentemente, veniva accordato dal datore di lavoro proprio in virtù di quel rapporto di fiducia che si era instaurato con l'Ing. Lorenzoni e che, invero, nella lettera di licenziamento si assume violato.

Il datore di lavoro, infatti, ben sapeva che l'Ing. Lorenzoni pur lavorando a casa avrebbe comunque compiuto il proprio lavoro in modo puntuale e nel modo migliore.

Preme menzionare una recente sentenza della Suprema Corte di Cassazione - sezione lavoro (*Sent. 11342/2011*) in cui veniva confermata la sentenza di primo e secondo grado che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento intimato al lavoratore per le numerose assenze effettuate in considerazione del fatto che il datore di lavoro aveva comunque tollerato la ripetitività delle stesse anche dopo il superamento del periodo di comporto.

La Corte, in particolare, precisava che l'atteggiamento del datore che aveva accettato la prestazione del dipendente senza l'adozione di alcun provvedimento fosse da ritenere incompatibile con la volontà di recedere dal contratto e tale da giustificare l'affidamento dell'interessato.

Né sembra che le contestazioni rivolte a carico dell'Ing. Lorenzoni (*che conducevano al licenziamento impugnato con il presente atto*) possano condurre ad una diversa argomentazione.

A prescindere dal fatto che i provvedimenti disciplinari adottati all'esito delle predette contestazioni sono stati tutti regolarmente impugnati dinnanzi all'autorità giudiziaria (*il relativo giudizio è ancora pendente*) non può non rilevarsi la tardività con la quale siffatte contestazioni venivano effettuate.

La prima comunicazione (*cfr. doc. 6*) con la quale l'ENEA contestava al ricorrente di non presentare i propri cartelloni dal gennaio 2008 risale al 4/5/2012 (*quindi, dopo ben quattro anni di distanza dalla commissione da parte del Lorenzoni del fatto contestatogli avvenuto, appunto, nel 2008*).

Giova a questo proposito menzionare una recente sentenza della Corte di Cassazione (*sent. 1693/2013*) nella quale viene, appunto, affermato il principio per cui le infrazioni devono essere contestate dal datore di lavoro nell'immediatezza della loro commissione.

Ed infatti, statuisce la Suprema Corte "*il tempo trascorso tra l'intimazione del licenziamento disciplinare e l'accertamento del fatto contestato al lavoratore può indicare l'assenza di un requisito della fattispecie prevista dall'art. 2119 c.c. (incompatibilità del fatto contestato con la prosecuzione del rapporto di lavoro) in quanto il ritardo nella contestazione può indicare la mancanza di interesse del diritto potestativo di licenziare*".

La mancata immediata contestazione, quindi, è stata considerata dalla Corte come indicativa della volontà di tollerare il comportamento del lavoratore.

Né, ancora, sembra possa attribuirsi rilievo alla contestazione di addebito (**doc. 9**) rivolta al Lorenzoni con comunicazione del 13 dicembre 2010 (*pure questa sfociata in un provvedimento disciplinare regolarmente impugnato dall'attuale ricorrente dinnanzi alla autorità giudiziaria*).

La predetta contestazione, infatti, si riferisce ad un motivo diverso rispetto a quello posto a giustificazione del licenziamento (*in questo caso si contestava al Lorenzoni il fatto di non essersi presentato ad una visita di idoneità al lavoro*).

**B.** D'altra parte il sistema adottato dall'ENEA per consentire al ricorrente di potere comunque svolgere il proprio lavoro, nonostante la malattia che lo affligge, (*sistema - lo si ribadisce - portato avanti per ben vent'anni*) trova avallo proprio nei principi che informano il CCNL ENEA (**doc. 10**) rispetto ai quali, conseguentemente, il licenziamento impugnato in questa sede si pone in netto contrasto.

Nel predetto CCNL, infatti, sono previste delle forme flessibili per l'espletamento del lavoro anche a favore dei dipendenti in condizioni di svantaggio.

All'art. 29 bis comma 6 del CCNL 1998 - 2001 (*ex art. 13 CCNL 1994 - 1997*), infatti, si legge *"la distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:*  
*a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione della prestazione lavorativa; i diversi sistemi di articolazione*

*dell'orario di lavoro possono coesistere; ... d) particolari forme di flessibilità purchè compatibili con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991 n. 266 ...".*

E ancora all'art. 36 bis comma 3 del CCNL 1998 - 2001 (*ex art. 26 CCNL 1994 - 1997*) si legge "*per i dipendenti portatori di handicap e in particolari condizioni fisiche l'ente provvederà a: ... b) definire le modifiche strutturali e organizzative atte a garantire la piena integrazione produttiva dei lavoratori invalidi ...".*

**Non solo !** All'art. 58 del CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione, con particolare riferimento ai ricercatori e tecnologi, si legge "*1. L'orario di lavoro di ricercatori e tecnologi è di 36 ore medie settimanali nel trimestre. 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. 3. Lo svolgimento dell'attività al di fuori della sede di servizio deve essere autocertificato mensilmente.*"

Pienamente conforme a detto impianto normativo, quindi, era il sistema di certificazione delle presenze - assenze

utilizzato per ben vent'anni dal ricorrente successivamente interrotto.

L'art. 58 in esame, poi, prosegue al comma 7 stabilendo *“le parti si impegnano a costituire, dopo la sottoscrizione del presente CCNL, una apposita Commissione paritetica con il compito di esaminare la possibilità di introduzione in via sperimentale di ulteriori modalità di gestione dell'orario di lavoro di cui al comma 1”*.

E', dunque, evidente che solo una Commissione, appositamente costituita, potrebbe esaminare la possibilità di introdurre modalità di gestione dell'orario di lavoro diverse da quelle previste nei commi precedenti con la conseguenza necessaria che l'adozione di modalità differenti al di fuori di siffatta commissione debbono reputarsi illegittime (*cfr. ord. Tribunale di Bologna del 20 marzo 2013*).

Il licenziamento comminato dalla resistente, inoltre, si pone in netto contrasto con i principi che il CCNL di riferimento detta in materia disciplinare.

L'attuale art. 68 sexies comma 1, infatti, dispone *“nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali: a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento; ... d) rilevanza del*

*danno o grado di pericolo arrecato all'Ente o a terzi e del disservizio determinatosi ..."*

Ebbene, nell'ipotesi *de qua* i predetti presupposti sono del tutto mancanti.

Manca del tutto l'intenzionalità del comportamento, la negligenza e l'imperizia in quanto, come diffusamente esposto nella premessa in fatto, l'Ing. Lorenzoni agiva nell'ambito di un sistema di autocertificazione delle presenze - assenze autorizzato per anni dal datore di lavoro.

Manca del tutto il danno o il pericolo arrecato all'Ente posto che, nonostante il Lorenzoni non potesse garantire la presenza fisica sul posto di lavoro continuava comunque - come tutt'ora continua - a lavorare in modo proficuo per la resistente.

Si allegano al presente atto a titolo esemplificativo solo alcuni dei lavori di recente svolti dal ricorrente per l'Enea (*doc. 11 - 12. Il doc. 12 consiste in un articolo che sarà tradotto in inglese e proposto a rivista scientifica*).

Ne consegue che la sanzione del licenziamento appare quantomeno sproporzionata rispetto a quanto si contesta al ricorrente.

Dunque, anche qualora si dovesse ritenere - in realtà, non si vede come - che le assenze effettuate dal Lorenzoni fossero tali da configurare gli estremi di un comportamento inadempiente nei confronti del datore di lavoro è indubbio che ben si sarebbe potuta adottare una

mera sanzione conservativa prevista dal CCNL di riferimento.

C. Alla luce di quanto sopra, dunque, il licenziamento intimato all'Ing. Lorenzoni deve reputarsi illegittimo ai sensi dell'art. 4 l. 300/1970 per insussistenza del fatto.

Giova a questo proposito fare menzione delle interpretazioni del concetto di "fatto insussistente" fornite dalla giurisprudenza.

E' stato, difatti, chiarito che il fatto contestato in sede disciplinare dall'azienda al dipendente deve essere considerato insussistente - con conseguente reintegra del lavoratore nel posto di lavoro - non solo quando non si è materialmente verificato ma anche quando è del tutto privo di una particolare rilevanza che giustifichi la misura del licenziamento.

In particolare, è stato affermato che "la qualificazione e la valutazione di tale fatto, come di qualunque fatto storico, richiede la contestualizzazione del fatto medesimo e la sua collocazione nel tempo, nello spazio, nella situazione psicologica dei soggetti operanti, nonché nella sequenza degli avvenimenti e nelle condotte degli altri soggetti che hanno avuto un ruolo nel fatto storico in esame" (ord. Trib. Bologna 15 ottobre 2012).

In una ordinanza ancora più recente (ord. Tribunale Ravenna del 18 marzo 2013) è stato pure chiarito che il licenziamento illegittimo non può prescindere dal principio della proporzionalità di talchè se il comportamento addebitato al lavoratore non è reputato

grave anche la sussistenza del fatto non basta a privare del diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro.

In sostanza, si afferma che il Giudice non può limitarsi al fatto contestato dal datore di lavoro, ma deve esaminare lo stesso fatto in base alla nozione di giusta causa e così valutare se il comportamento del lavoratore integra gli estremi della lesione irreparabile del vincolo fiduciario

\*\*\*

Posto tutto quanto sopra l'Ing. Lorenzoni Giacomo, come in epigrafe rappresentato e difeso,

### **RICORRE**

All'Ill.mo Tribunale adito, in funzione di Giudice del lavoro, perché, previa fissazione dell'udienza di comparizione delle parti ed emanazione dei provvedimenti conseguenti, *contrariis reiectis*, in accoglimento del presente ricorso, 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 l. 300/1970, perché il fatto è inesistente ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa;
- b) per l'effetto, ordinare alla ENEA, in persona del legale rappresentante pro - tempore, di reintegrare nel posto di lavoro il ricorrente;
- c) condannare la 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;

- d) il tutto con vittoria di spese di giudizio , spese I.V.A. e C.P.A.

Con ordinanza provvisoriamente esecutiva come per legge.

In via istruttoria si chiede di essere ammessi a prova contraria, anche testimoniale, a quella eventualmente chiesta da controparte ed eventualmente ammessa.

Si chiede disporsi ordine di esibizione dei cartelloni presenze - assenze del ricorrente relativi agli anni dal 1987 al 2002.

Si producono in copia i seguenti documenti:

- 1) lettera di assunzione del 13 giugno 1984;
- 2) lettera di assegnazione in organico del 13 giugno 1984;
- 3) certificato medico rilasciato dalla Usl Roma B attestante la malattia patita dal ricorrente;
- 4) verbale di visita medico - collegiale del 14 giugno 2013 rilasciato dalla Asl Roma B;

- 5) certificazioni controfirmate dai responsabili delle unità di riferimento;
- 6) contestazione 4/5/2012;
- 7) lettera di licenziamento;
- 8) lettera di impugnazione del licenziamento;
- 9) contestazione del 13 dicembre 2010;
- 10) CCNL ENEA personale non dirigente 1998 - 2001;
- 11) *argomentazioni analitiche di probabilità e statistica, Aracne Editrice;*
- 12) *un metodo per la risoluzione numerica di modelli analitici differenziali;*
- 13) estratto CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione.

*Salvis iuribus.*

*Ai fini del pagamento del contributo unificato si dichiara che la presente causa è di valore indeterminabile.*

Roma 27 settembre 2013

Con osservanza

Avv. Massimo De Pamphilis

Avv. Laura Serra