

CORTE DI APPELLO DI ROMA

-SEZIONE LAVORO-

RECLAMO EX ART.1 COMMA 58 E SEGG. LEGGE

28/06/2012 N.92

Per il Signor **LORENZONI Giacomo** nato a Tarano (RI) il 27/08/1953 e residente in Roma, via Livia Orestilla n.14 (cod. fisc. LRN GCM 53M27 L046S), rappresentato e difeso dall'Avv. Patrizia Barlettelli (cod. fisc: BRL PRZ 60C62 H510Q) –**che dichiara di voler ricevere le comunicazioni di cancelleria al seguente numero di telefax 06.87236854 o all'indirizzo di Posta Elettronica Certificata patriziabarlettelli@ordineavvocatiroma.org**- ed elettivamente domiciliato presso il suo studio sito in Roma, via della Bufalotta n.174, giusta delega in calce al presente atto

-reclamante-

CONTRO

l'ENEA - Agenzia Nazionale per le Nuove Tecnologie, l'Energia e lo Sviluppo Economico Sostenibile, in persona del legale rappresentante in carica pro-tempore (cod. fisc. 01320740580), rappresentata e difesa ex lege nel giudizio di primo grado dall'Avvocatura Generale dello Stato (cod.fisc. 80224030587) e domiciliata presso gli Uffici di quest'ultima in Roma, via dei Portoghesi n.12;

- reclamata-

PER LA RIFORMA

della 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 del 5 febbraio 2015, pubblicata in pari data, non comunicata ne notificata, nel procedimento rubricato al n. RG 2160/2014, con cui veniva rigettata integralmente la domanda proposta dal ricorrente signor Lorenzoni Giacomo.

FATTO

Con ricorso ex art. 1 comma 48 Legge 92/2012 . depositato in data 09/10/2013 e notificato in uno al pedissequo provvedimento di fissazione dell'udienza di discussione in data 31/10/2012, il Signor Lorenzoni Giacomo adiva il Tribunale di Roma, Sezione Lavoro e impugnava il licenziamento disciplinare intimato dall'ENEA con lettera raccomandata a/r del 5 settembre 2013, al fine di sentir accogliere le seguenti conclusioni: *“a) dichiarare il licenziamento comminato al ricorrente con lettera raccomandata a.r. del 5 settembre 2013, illegittimo bai sensi dell'art.18 comma 4 l.300/1970, perchè il fatto è inesistente ovvero perchè 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, nonchè al

versamento dei contributi previdenziali e assistenziale dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione;

d) il tutto con vittoria di spese di giudizio, spese IVA e CPA. Con ordinanza provvisoriamente esecutiva come per legge".

Al riguardo, premetteva il ricorrente:

1) di essere dipendente presso l'ENEA a far data dal giugno 1984 con contratto di lavoro subordinato 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) di occuparsi di 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 relazione 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) di aver cominciato a soffrire nel 1987 di disturbi mentali conclamatisi in una grave malattia psichica con conseguente debilitamento fisico (doc.3);

- 4) di essere stato impedito a causa del sopravvenuto stato di salute di recarsi giornalmente in ufficio (*come aveva fatto sino ad allora*);
- 5) di aver continuato a svolgere, nonostante la malattia patita -come continua a svolgere- il proprio lavoro con risultati notevolmente proficui per qualità e importanza;
- 6) di essergli stato accordato dall'ENEA, onde consentirgli di continuare a lavorare nonostante la malattia che lo affligge, il permesso di lavorare discrezionalmente a casa o in ufficio, per ben vent'anni illimitatamente e senza modifiche della retribuzione;
- 7) di poter svolgere a casa la sua attività, per il tipo di lavoro del ricorrente, essendo sempre stato del tutto autonomo e indipendente (*con la sola eccezione delle ricerche bibliografiche e dell'acquisizione dei relativi documenti*);
- 8) di essergli stato accordato, dall'anno 1987 (*quando cominciava a patire la descritta malattia*) a tutto l'anno 2007, da parte di tutti i responsabili dell'unità di riferimento succedutisi nel tempo, la facoltà di lavorare a casa con lo specifico strumento di giustificazione denominato "*permessi di servizio*";
- 9) di aver giustificato la mancata presenza sul posto di lavoro (*in quanto svolgeva il suo lavoro da casa*) con i suddetti permessi di servizio, firmando e presentando ogni mese il c.d. "*cartellone*" delle presenze;
- 10) di essere sempre stato controfirmato il predetto cartellone dal relativo responsabile di unità che provvedeva ad inviarlo all'ufficio del personale (doc.5);

- 11) di essere inspiegabilmente accaduto dal 2008 che i responsabili di unità allora presenti, non procedevano più a controfirmare i cartelloni, così interrompendo una prassi durata per anni;
- 12) di aver continuato a ricevere, ciò nonostante, sino all'ottobre del 2010, i cartelloni in forma cartacea rinviandoli, debitamente compilati, alla segreteria della sua unità;
- 13) di non aver successivamente più potuto procedere nel modo suddetto, essendo divenuta operativa l'attuale procedura informatizzata che, peraltro, il ricorrente non veniva messo in condizione di portare a completamento;
- 14) di continuare a tutt'oggi (*data di presentazione del ricorso*) a lavorare proficuamente per la resistente a casa o in ufficio;
- 15) di essergli successivamente stato contestato dall'ENEA 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) di essere sfociate le predette contestazioni in provvedimenti disciplinari che il ricorrente provvedeva ad impugnare dinanzi alla autorità giudiziaria con procedimento ancora non definito (*data di presentazione del ricorso*);
- 17) di essergli stato intimato, con lettera raccomandata a/r del 5 settembre 2013 (doc.7) (*ricevuta dal ricorrente in data 12/09/2013*) il "licenziamento disciplinare" "*con preavviso a far data dal 20/01/2014...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) di aver impugnato per tramite dell'avv. Massimo De Pamphilis la lettera di licenziamento, a mezzo raccomandata a/r del 26 settembre 2013 (doc.8).

Lamentava, conseguentemente, di aver subito un licenziamento ingiusto ed illegittimo ai sensi dell'art.4 l.300/1970 per insussistenza del fatto, per tutte le ragioni che di seguito andremo ad esporre e, comunque, sproporzionato rispetto a quanto si contesta al ricorrente.

Ritualmente instaurato il contraddittorio, l'ENEA odierna appellata si costituiva in giudizio eccependo in via preliminare l'incompetenza territoriale del Tribunale adito in favore del Tribunale di Velletri, sez. staccata Frascati, quale Giudice del Lavoro, essendo la sede di lavoro del ricorrente il C.R. Frascati e chiedendo, nel merito, il rigetto del ricorso per infondatezza in fatto e in diritto della domanda, deducendo di aver correttamente operato nel rispetto delle norme di legge e di quelle contrattuali.

All'udienza di discussione del 03/12/2013 il Giudice designato si riservava di decidere sulla eccezione di incompetenza territoriale e, con ordinanza in pari data *"rilevato che a norma dell'art.413, comma 5°, c.p.c., competente per territorio per le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni è il giudice nella cui circoscrizione ha sede l'ufficio*

al quale il dipendente è addetto o era addetto al momento della cessazione del rapporto di lavoro", richiamando un principio di diritto affermato dalla S.C. nelle sentenze 06/08/2002, n.11831 e 29/02/2012 n.31111, *"dichiarava la propria incompetenza per territorio per essere la stessa devoluta alla competenza del Tribunale di Velletri in funzione di giudice del lavoro"* e fissava il termine di 30 giorni per la riassunzione del giudizio nella sede competente.

Con ricorso del 10/12/2013, depositato in data 12/12/2013, il ricorrente riassumeva il giudizio dinanzi al Tribunale Civile di Velletri, Sezione Lavoro così incardinando il procedimento rubricato al N.5465/2013 nel quale si costituiva l'ENEA con memoria difensiva del 24/01/2014, depositata in data 04/02/2014 con la quale riproponeva nel merito tutte le difese già svolte dinanzi al Tribunale di Roma.

Con ordinanza del 15/04/2014, depositata in data 23/04/2014, a conclusione della fase cautelare, il Giudice del Lavoro del Tribunale di Velletri, ritenuto pacifico tra le parti il "fatto presupposto" dell'intimato licenziamento e ritenuto, altresì, che *"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 per il futuro"* e che la "usualità" dello svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede del datore di lavoro *"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...che deve seguire le direttive del proprio superiore", ritenuto infine che il ricorrente era stato riconosciuto idoneo al lavoro e che "ai fini del decidere non viene in rilievo la possibilità del ricorrente di godere di permessi per sottoporsi a terapie a fronte delle sue patologie...in quanto il punto in essere è quello di verificare l'esistenza di un diritto del ricorrente di poter lavorare da casa quando lo ritenga (diritto che per quanto detto deve essere escluso)", rigettava il ricorso e condannava il ricorrente alle spese di lite.

Con ricorso ex art.1, comma 51 e segg. della legge 92/2012, depositato in data 22/05/2014, il ricorrente proponeva opposizione avverso l'ordinanza predetta, riproponendo nel merito tutti i fatti già dedotti nel ricorso cautelare, contestando le argomentazioni poste dal Giudice in quella sede adito a fondamento del proprio convincimento e contrastanti con le invocate norme del CCNNL oltre che con principi di diritto affermati dalla giurisprudenza di legittimità (Cass.11342/2011).

Si costituiva in giudizio l'ENEA con memoria difensiva del 02/09/2014, depositata in data 08/09/2014 riproponendo anch'essa le medesime difese.

All'udienza del 25/09/2014 i procuratori delle parti insistevano nelle rispettive domande ed eccezioni e nell'ammissione dei mezzi di prova già articolati, opponendosi a quelli di controparte.

La difesa del ricorrente, inoltre, chiedeva l'ammissione di prova testimoniale indicando il dott. Stefano Vella, che ha in cura il

ricorrente, al fine di spiegare le ragioni per cui il Lorenzoni ha necessità di lavorare da casa, come ha fatto negli anni.

Il Giudice, ritenuta la causa matura per la decisione nonchè la tardività e la irrilevanza delle suddetta richiesta di prova, fissava la discussione all'udienza del 05/02/2015 all'esito della quale emetteva la sentenza in epigrafe descritta.

Tanto premesso e ritenuto, essendo 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, ingiusta, iniqua, illegittima e gravemente vessatoria delle giuste ragioni del Signor Giacomo LORENZONI, il comparente

Dichiara di proporre

come in effetti con il presente atto propone

RECLAMO

avverso la sentenza del Giudice del Lavoro del Tribunale di Velletri recante il **N°204/2015 del 05.02.2015**, pubblicata in pari data, non comunicata ne notificata, chiedendone la integrale riforma, per i seguenti

MOTIVI

- 1. 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.

Nella impugnata sentenza il Giudice di prime cure nell'esaminare il merito della controversia, dopo aver premesso che 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"* ha erroneamente fondato il proprio convincimento sulla sussistenza, secondo la normativa di riferimento, di un obbligo di presenza in sede in capo ai ricercatori e sulla inesistenza della eccepita "acquiescenza" da parte del datore di lavoro al fatto consolidato dello svolgimento della attività lavorativa da parte del ricorrente "prevalentemente" presso la propria abitazione, nonostante specificamente dedotto con l'indicazione della giurisprudenza di riferimento.

In primo luogo deve essere disattesa la conclusione del primo giudice che, la circostanza non contestata dalla ENEA, che il signor Lorenzoni dall'anno 1987, quando si manifestava la conclamata patologia mentale, a tutto l'anno 2008/2010 (con le precisazioni rese nel ricorso introduttivo ai punti 11 e 12 della narrativa) ha con il pieno assenso del datore di lavoro, che nulla eccepiva in proposito, svolto la sua attività lavorativa di ricercatore prevalentemente presso la sua abitazione, *"avrebbe prestato quiescenza alla prassi del ricorrente di prestare l'attività di lavoro al proprio domicilio"* (pag.9, 2° cpv).

In ordine alla questione della **quiescenza** prestata dall'Ente e del **principio di affidamento**.

A fondamento della conclusione cui è pervenuto il primo giudice circa l'inesistenza di "autorizzazione al lavoro fuori sede" (per voler riportare l'espressione utilizzata dal Magistrato) Egli così motiva

"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".

Le sovraestese considerazioni, come emerge da un attento esame degli atti di causa, sono frutto di un erroneo esame del materiale probatorio e delle allegazioni della parte ricorrente.

Infatti sin dal ricorso introduttivo della fase cautelare il Signor Lorenzoni ha dedotto circostanze e fatti diversi da quelli posti dal giudice a fondamento del convincimento sopra esposto.

Il ricorrente, invero, ha affermato nella narrativa del ricorso che dal 1987 a tutto l'anno 2007 egli "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" (punto 9) e che "il predetto cartellone è sempre stato controfirmato dal relativo responsabile di unità che provvedeva ad inviarlo all'ufficio del personale" (punto 10).

Ha poi dedotto che dal 2008 sino all'ottobre del 2010 egli "continuava a ricevere i cartelloni in forma cartacea rinviandoli, debitamente compilati, alla segreteria della sua unità (punto12) ma "dal 2008 i responsabili di unità allora presenti inspiegabilmente non

procedevano più a controfirmare i cartelloni interrompendo così una prassi durata per anni".

E' pertanto contrario alle deduzioni del ricorrente quanto affermato in parte de qua nella motivazione della impugnata sentenza che il Lorenzoni non abbia smentito di aver *"omesso di certificare mensilmente l'attività resa al domicilio sin dall'anno 2008"*.

Non solo, ma l'affermazione è ulteriormente smentita dal procedimento di impugnazione del procedimento disciplinare incardinato a seguito della lettera dell'ENEA (contestazione del 04/05/2012-doc.6 ricorso) impugnata dal ricorrente dinanzi all'Autorità giudiziaria.

Nella stessa produzione avversaria (**all.28 memoria ENEA**) vi è una memoria difensiva del ricorrente, inviata a seguito delle varie lettere di contestazione, contenente deduzioni del Lorenzoni che confermano le censure di questa difesa a quanto affermato in parte de qua dal Tribunale e, precisamente *"Fino all'ottobre del 2010 i detti cartelloni ho continuato a riceverli in forma cartacea e a rinviarli debitamente compilati, come avevo sempre fatto, alla segreteria della mia unità...Sta di fatto che dal gennaio 2008 i detti cartelloni, nonostante il mio più accurato e insistente interessamento, non sono stati più controfirmati dai tre diversi responsabili che si erano succeduti"* .

Esaminando più dettagliatamente la citata produzione Enea, trasmessa dal ricorrente in data 06/03/2013 a mezzo fax, occorre aprire una brevissima parentesi sulla condizione di salute del signor

Lorenzoni dovendo smentire e contestare un altro passo della motivazione dell'impugnato provvedimento.

Leggiamo, infatti, alla pagina 11 della sentenza impugnata *"A nulla rileva il dedotto stato di malattia, non soltanto perchè tutte le visite di inidoneità lavorativa avevano avuto esito positivo e non era stato evidenziato alcun impedimento in capo al lavoratore, ma anche perchè 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..."*.

Anche tale assunto del primo Giudice non trova riscontro nella documentazione in atti atteso che in allegato alla memoria difensiva del ricorrente in esame, sono stati dal Lorenzoni inviati al datore di lavoro n.7 documenti medici (correttamente prodotti dall'ENEA) dai quali risulta acclarata la patologia psichiatrica da cui è affetto il ricorrente (1 certificato allegato risalente all'anno 2011).

La conclusione, ancora, è smentita dal documento n.32 fascicolo ENEA - LICENZIAMENTO DISCIPLINARE DELL'ING.GIACOMO LORENZONI Disposizione Commissariale n.459/2013/COMM (da cui si evince che anche in epoca successiva all'addebito il ricorrente continuava a presentare i cartellini riepilogativi delle presenze) laddove al penultimo cpv. si legge "**Accertato** che l'Ing. Lorenzoni ha presentato al suo responsabile il cartellino riepilogativo riguardante le sue presenze/assenze del mese di maggio 2013 con 45 ore e 18 minuti di assenze ingiustificate motivate con permessi di servizio per lavoro svolto presso la sua abitazione senza che ciò

fosse stato preventivamente autorizzato" ed ancora con la produzione documento n.43 fascicolo ENEA - Giustificativi presenze assenze laddove si legge "Con riferimento ai giustificativi delle assenze di servizio dei mesi di giugno, luglio e agosto 2013 da lei inoltrate a questa direzione, la informiamo che questi non sono stati accettati in quanto non corrispondenti ad attività lavorativa a lei richiesta".

Ancora censurabile il passo successivo (sempre alla pag.9) del provvedimento impugnato laddove si afferma *"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 dell'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"*.

Tale affermazione per un verso, l'ultima parte, si presenta apodittica e per altro verso non condivisibile sotto il profilo giuridico.

Contrariamente, infatti, a quanto dedotto dal primo Giudice, è principio di diritto affermato dalla S.C. che *"per il licenziamento per superamento del periodo di comporto, opera ugualmente **il criterio della tempestività del recesso**, sebbene, difettando gli estremi di urgenza che si impongono nell'ipotesi di giusta causa, la*

valutazione del tempo fra la data di detto superamento e quella del licenziamento - al fine di stabilire se la durata di esso sia tale da risultare incompatibile con la volontà di porre fine al rapporto -vada condotta con criteri di minor rigore che tengano conto delle circostanze significative, così contemperando da un lato l'esigenza del lavoratore alla certezza della vicenda contrattuale e, dall'altro, quella del datore di lavoro al vaglio della gravità di tale comportamento, soprattutto con riferimento alla sua compatibilità con la continuazione del rapporto. (Cass. 3.10.98 n. 9831, 8.5.03 n. 7047, 23.1.08 n. 1438). Nel caso di specie il giudice ha proceduto ad una valutazione di merito circa l'atteggiamento del datore, in particolare ponendo in evidenza che quando erano maturate assenze già per 537 gg. egli aveva accettato la prestazione del dipendente senza l'adozione di alcun provvedimento, ritenendo tale iniziativa incompatibile con la volontà di recedere dal contratto e tale da giustificare l'affidamento dell'interessato" (Cass.civ., sez. lav., 11/05/2010, n.11342).

Ora non vi è dubbio che il licenziamento di cui si controverte, nonostante sia stato preceduto da vari procedimenti disciplinari, è un licenziamento disciplinare fondato sul "superamento del periodo di comporto" considerata la motivazione esposta dall'Ente nella lettera di intimazione del 05 settembre 2013 "**...posto che Ella effettuando numerose assenze ingiustificate....**".

Il sovraesteso principio dettato dalla S.C. consente di ritenere erronea la conclusione del primo giudice laddove ha affermato che

"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" in quanto -contrariamente a quanto ritenuto- il comportamento acquiescente dell'Ente pubblico protrattosi per un ventennio ha ingenerato nel lavoratore il convincimento della **certezza della vicenda contrattuale** (secondo le modalità in cui era stata espletata la prestazione lavorativa in quel lunghissimo periodo), e nel contempo, la "mancata adozione da parte dell'Ente medesimo di qualsiasi provvedimento" nei confronti del dipendente per oltre un ventennio "di assenze dal posto di lavoro" (tanto è il periodo per cui l'Enea ha avallato la circostanza pacifica che il Lorenzoni lavorasse prevalentemente presso la sua abitazione), è **incompatibile** con la successiva iniziativa adottata con i provvedimenti sfociati nel licenziamento (**intimato per numerose assenze ingiustificate**) e, dunque, intimato proprio per il medesimo fatto in ordine al quale per un ventennio si è **prestata quiescenza** con tutte le conseguenze sopra illustrate.

Conseguentemente secondo il principio di diritto dettato dalla S.C. il licenziamento intimato con la lettera del 5 settembre 2013 è illegittimo, e ciò a prescindere dalle ulteriori considerazioni della legittimità o meno secondo le normative del CCNL della pretesa del ricercatore odierno reclamante di lavorare "fuori dalla sede di

servizio", superate dal motivo assorbente precedentemente esposto.

Si osserva, peraltro, che sotto il profilo in esame la sentenza censurata appare anche affetta da **difetto di motivazione** atteso che la difesa della parte ricorrente ha fondato il proprio convincimento posto a base delle allegazioni difensive dirette a provare l'illegittimità del licenziamento intimato, invocando il medesimo principio di diritto sovra esposto (cfr. pagg. 6 e 7 e pag.16 del ricorso introduttivo del giudizio di merito-opposizione) e il Tribunale non ha minimamente chiarito le ragioni per cui tale principio non può trovare accoglimento con riferimento al licenziamento intimato al Lorenzoni per "superamento del periodo di comporto", essendo di tutta evidenza dalla lettura dell'apparato motivazionale della decisione impugnata come il primo Giudice abbia "spostato" l'indagine su una questione assolutamente diversa e **preclusa** dal pregresso comportamento dell'Ente che, si ribadisce, avendo ingenerato nel ricorrente il convincimento della **certezza della vicenda contrattuale** si è nel contempo precluso la facoltà di licenziare il dipendente per il medesimo fatto non tempestivamente contrastato.

Per tale ragione si deve, conseguentemente, contestare il prosieguo del ragionamento svolto dal Tribunale laddove si afferma *"In quest'ottica, il fatto di non avere il lavoratore mensilmente certificato di aver 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 CCNL 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 lettera D), l'assenza ingiustificata dal servizio per oltre dieci giorni consecutivi".

Tale ragionamento, infatti, non può essere condiviso per la semplice considerazione che nonostante l'Ente abbia intestato l'intimato licenziamento "licenziamento disciplinare" di fatto il comportamento contestato al dipendente è "*l'aver effettuato numerose assenze ingiustificate*" sicchè trattandosi in realtà di un licenziamento per reiterato "superamento del periodo di comporto" lo stesso -ai fini della pronuncia circa la legittimità o meno- deve essere esaminato vagliando i principi indicati dalla giurisprudenza di legittimità in tema specifico, peraltro espressamente invocati dal ricorrente.

- 2. 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 ricorrente ha specificamente dedotto tra le ragioni dell'eccepita illegittimità del licenziamento impugnato, la violazione del **principio di immediatezza** in correlazione al principio della tempestività del licenziamento.

Leggiamo, infatti, alla pagina 7 del ricorso della fase di merito "A prescindere dal fatto che i provvedimenti disciplinari adottati all'esito delle predette contestazioni sono stati tutti regolarmente impugnati dinanzi alla 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 04/05/2012 (quindi dopo ben quattro anni di distanza dalla commissione da parte del Lorenzoni del fatto contestatogli avvenuto, appunto, nel 2008)".

Sotto tale profilo il ricorrente ha espressamente invocato un principio di diritto affermato dalla S.C. secondo cui "le infrazioni debbono essere contestate dal datore di lavoro nell'immediatezza della loro commissione" ciò in quanto "Secondo il condiviso insegnamento della giurisprudenza di legittimità, in materia di licenziamento disciplinare la tempestività della reazione del datore di lavoro all'inadempimento del lavoratore rileva sotto due distinti profili: sotto un primo aspetto, quando si tratti di licenziamento per giusta causa, 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 cod. civ. (incompatibilità del fatto contestato con la prosecuzione del rapporto di lavoro), in quanto il ritardo nella contestazione può indicare la mancanza di interesse all'esercizio

del diritto potestativo di licenziare; sotto un secondo profilo, la tempestività della contestazione permette al lavoratore un più preciso ricordo dei fatti e gli consente di predisporre una più efficace difesa in relazione agli addebiti contestati: con la conseguenza che la mancanza di una tempestiva contestazione può tradursi in una violazione delle garanzie procedurali fissate dalla L. n. 300 del 1970, art. 7 (cfr. in termini Cass. 5 aprile 2003 n. 5396).(Cass. civ., sez. lav. 24/01/2013 n. 1693)"

In particolare nella parte motivazione della richiamata sentenza, la S.C. nell'esaminare la sentenza della Corte territoriale sottoposta al suo vaglio di legittimità ha osservato che *"la Corte territoriale ha correttamente ritenuto che il tempo trascorso fino alla contestazione fosse in contrasto con la regola della buona fede e della correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro"* ritenendo che la mancanza di una tempestiva contestazione operasse quale fonte di una presunzione nel lavoratore che si trattasse di un comportamento tollerato (vizio di non sequitur) e precisando che *"Trattasi, all'evidenza, di una ragione giustificativa della regola di immediatezza della contestazione coincidente con quella che connette l'onere di tempestività al principio di buona fede oggettiva e più specificamente al dovere di non vanificare la consolidata aspettativa, generata nel lavoratore, di rinuncia all'esercizio del potere disciplinare (cfr. ex plurimis Cass. 23 giugno 1999, n. 6408).*

Come noto la regola della immediatezza costituisce un principio basilare di "vaglio" della legittimità del licenziamento intimato per

giustificato motivo soggettivo da correlarsi al rispetto del principio della tempestività del licenziamento (Cass.civ., sez. lav., 11/05/2010, n.11342) che risponde alla esigenza di correlare inequivocabilmente il recesso del datore di lavoro alla causa posta a suo fondamento e a consentire un riscontro dell'insussistenza di un comportamento del datore di lavoro incompatibile con la volontà di risolvere il rapporto di lavoro.

Il Giudice di prime cure nonostante sia stata specificamente dedotta la illegittimità dell'intimato licenziamento per violazione del fondamentale principio di immediatezza in relazione a quello della tempestività del licenziamento pur avendoli implicitamente disattesi non ha speso neppure una parola sulle ragioni per cui il licenziamento, sotto i profili censurati, sia legittimo.

Vizio motivazionale tanto più grave laddove si consideri che secondo la giurisprudenza consolidata di legittimità se il lavoratore eccepisce la tardività della contestazione l'onere della prova in ordine alla circostanza che il ritardo è dipeso dall'esistenza di motivi che gli hanno impedito di conoscere tempestivamente il fatto poi addebitato al dipendente grava sul datore di lavoro (cfr. Cass. civ., sez. lav., 20/06/2006, n. 14115).

In buona sostanza a fronte del fatto pacifico ed incontrovertibile che la contestazione addebitata al Lorenzoni e posta a base del successivo intimato licenziamento è avvenuta a quattro anni di distanza dalla commissione del fatto medesimo, il Giudice di prime cure pur non essendo stato adempiuto dall'Ente l'onere probatorio a suo carico, ha implicitamente rigettato la eccezione del ricorrente

affidente un fatto decisivo della controversia senza minimamente chiarire il ragionamento logico giuridico svolto.

- 3. 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.

Sotto tale ultimo profilo si osserva.

Il ricorrente ha specificamente dedotto la sproporzionalità tra il fatto contestato e la sanzione applicata del licenziamento espressamente invocando il "mancato rispetto" da parte dell'Ente datore di lavoro del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, richiamando espressamente la normativa del Codice Disciplinare contenuto nel CCNL del personale degli enti di ricerca e sperimentazione.

Evidenziava in proposito i seguenti elementi: 1) mancanza della intenzionalità del comportamento, della negligenza e della imperizia in considerazione del fatto che il ricorrente agiva nel pieno convincimento della legittimità della sua condotta in virtù del principio dell'affidamento più sopra diffusamente commentato e della indiscussa adesione del datore di lavoro alle modalità di espletamento della prestazione lavorativa; 2) totale carenza di danno o pericolo arrecato all'Ente posto che il ricorrente ha sempre lavorato proficuamente per l'Ente come acclarato dalla produzione documentale, in particolare dal doc. n.11) testo ARGOMENTAZIONI ANALITICHE DI PROBABILITA' E STATISTICA edito da ARACNE Editrice Srl nel febbraio 2013

laddove si legge nelle "note sull'autore": Giacomo Lorenzoni...Ha collaborato con la cattedra di Tecnologia meccanica II (Roma La Sapienza) in attività didattiche e di ricerca riguardanti i componenti meccanici. Ha proseguito all'ENEA studiando l'erosione da gocce e la tensocorrosione nelle turbine a vapore, la cogenerazione e i cicli combinati turbogas-turbovapore, svolgendo poi prevalentemente fino a tutt'oggi ricerche di frontiera in termodinamica, termomeccanica del continuo, analisi numerica, probabilità e statistica, volte a realizzare utili procedure computerizzate.

Per tali ragioni ha eccepito che la sanzione del licenziamento *"appare quantomeno sproporzionata rispetto a quanto si contesta al ricorrente"* (pag. 9 ric.).

Il Giudice di prime cure nel disattendere anche tale eccezione così ha motivato *"...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 tra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che per la sua gravità sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro...(Cass.n.14551/2000; Cass.n.13260/2004)....sicchè 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....Ne deriva che la proporzionalità della sanzione ...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....all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal*

dipendente, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto di lavoro (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...." (pagg.10/12).

Proprio partendo dall'esame di tali ultime considerazioni sono di tutta evidenza i gravi errori di valutazione commessi dal Tribunale per tutte le ragioni già in precedenza dedotte.

Infatti è assolutamente pacifico tra le parti quali fossero le precedenti modalità di attuazione del rapporto di lavoro dell'Ing. Giacomo Lorenzoni che per un periodo di 20 anni, con il pieno e totale assenso del datore di lavoro, ha svolto la sua prestazione lavorativa prevalentemente presso la propria abitazione, senza mai ricevere alcuna sanzione se non quelle attuate -con il mancato rispetto del principio della tempestività della contestazione (con tutte le conseguenze esposte nel precedente motivo di impugnazione) con i ravvicinati provvedimenti disciplinari, il primo dei quali risalente all'anno 2012 per un fatto accaduto quattro anni prima, presumibilmente posti in essere dall'Ente per preconstituirsì l'antefatto del licenziamento.

Sicchè se qualcuno nel rapporto tra le parti ha posto in essere un comportamento "in contrasto con la regola della buona fede e della correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro" questi non è certamente il ricorrente ma l'Ente datore di lavoro per le ragioni già dedotte nel secondo motivo di impugnazione (cfr. Cass. civ., sez. lav. 24/01/2013 n. 1693).

Pacificamente insussistente, contrariamente a quanto implicitamente ritenuto dal primo Giudice, l'ulteriore requisito della "intensità dell'elemento intenzionale" essendo di tutta evidenza per quanto sin qui esposto che il ricorrente abbia agito in assoluta buona fede ritenendo di aver per così dire "acquisito" il benessere del proprio datore di lavoro all'espletamento della sue mansioni lavorative, come per un ventennio le stesse sono state espletate, e non per un "capriccio" o un "arbitrio" del lavoratore ma per una conclamata sussistente sottostante grave patologia mentale.

La sentenza impugnata, pertanto, anche sotto il profilo del vizio di motivazione relativo alla valutazione complessiva della proporzionalità tra il licenziamento e la condotta del lavoratore, merita di essere rivisitata.

Per quanto sopra esposto e dedotto il Signor **LORENZONI Giacomo**, rappresentato e difeso come in epigrafe, *così conclude*:

VOGLIA LA ON.LE CORTE DI APPELLO

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 ne notificata, nel procedimento rubricato al n. RG 2160/2014 e, conseguentemente

ACCOGLIERE la domanda proposta dal Lorenzoni Giacomo ex art.1, comma 51 e segg. Legge 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 300/1970, perchè 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 delle spese di giudizio, rimborso forfettario ex DM 55/2014, spese, IVA e CPA, di entrambi i gradi del giudizio.

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

—prova contraria, anche testimoniale, a quelle ex adverso dedotta ed eventualmente ammessa;

—disporsi ordine di esibizione dei cartelloni presenze assenze del ricorrente relative agli anni dal 1987 al 2002.

*Ai fini del contributo unificato e ai sensi e per gli effetti dell'art.9 della Legge 488/99 e successive modifiche ed integrazioni, si dichiara che la presente controversia individuale di lavoro è **esente** essendo il ricorrente disoccupato e comunque dal momento del licenziamento titolare di un reddito imponibile ai fini dell'imposta personale sul reddito non superiore a tre volte l'importo previsto dall'art. 76 del D.P.R. n. 115/2002 .*

Si offrono in comunicazione:

- 1) Copia telematica della sentenza n. 204/2015 pubblicata il 02/02/2015 (RG 2160/2014) del Tribunale di Velletri - Sezione Lavoro 1 grado;
- 2) Fascicolo di primo grado comprensivo del fascicolo della fase cautelare sia del Tribunale di Roma che del Tribunale di Velletri e di quello del giudizio di opposizione.

Roma, lì 24.07.2015

Avv. Patrizia Barlettelli

Delego a rappresentarmi e difendermi nel presente procedimento, in ogni stato e grado del giudizio, quivi comprese la fase di opposizione ed esecuzione, l'Avv. Patrizia Barlettelli con facoltà d'agire, di nominare procuratori e farsi sostituire, di transigere e conciliare, incassare e quietanzare nonché di rinunciare agli atti del giudizio ed esecutivi, accettare la rinuncia, chiamare terzi in causa, sollevare domande ed eccezioni riconvenzionali, promuovere atti conservativi e cautelari.

Dichiaro che, ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.13 del Dlgs n.196/03, consento alla loro utilizzazione in misura necessaria all'espletamento del presente mandato.

Eleggo domicilio presso il suo studio in Roma, Via della Bufalotta n.174.

Roma, li 24/07/2015

Signor LORENZONI Giacomo.

E' autentica la firma.

Avv. Patrizia Barlettelli