

Studio Legale
AVV. ALBERTO BELLET
Via Flavio Stilicone, 28
00175 - Roma

Tel (+39) 06/76965882 - Fax (+39) 06/89280258
e-mail: avv.bellet@virgilio.it - PEC: albertobellet@ordineavvocatiroma.org

SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE

RICORSO EX ART. 360 C.P.C.

per

- LORENZONI GIACOMO, nato a Tarano (RI) il 27 agosto 1953 e residente in Roma alla Via Livia Orestilla n. 14, C.F. CLRNGCM53M27L046S, elettivamente domiciliato in Roma, Via Flavio Stilicone n. 28, presso lo studio legale dell'Avv. Alberto Bellet (C.F. BLLLR72P19F205Q, [fax +39 06/89280258](tel:+390689280258), [PEC: albertobellet@ordineavvocatiroma.org](mailto:albertobellet@ordineavvocatiroma.org)), che lo rappresenta e difende nel giudizio, giusta delega in calce al presente ricorso;

- *ricorrente* -

contro

- ENEA - AGENZIA NAZIONALE PER LE NUOVE TECNOLOGIE, L'ENERGIA E LO SVILUPPO ECONOMICO SOSTENIBILE, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, C.F. 01320740580, con sede legale in Roma, Lungotevere Thaon di Revel n. 76, domiciliato *ex lege* presso l'Avvocatura generale dello Stato in Roma, Via dei Portoghesi n. 12,

- *convenuto* -

per la cassazione

della sentenza n. 3863/2017 emessa *inter partes* dalla Corte di Appello di Roma, Sezione Lavoro, G.R. dott. Cannella, a definizione del giudizio R.G. n. 1456/2017, comunicata dalla cancelleria a mezzo PEC al difensore domiciliatario dell'odierno ricorrente in data 17 luglio 2017 (doc. n. 1 in allegato al presente ricorso).

SINTESI DEI MOTIVI DI RICORSO

- I) ART. 360 C.P.C. N. 3 - VIOLAZIONE O FALSA APPLICAZIONE DI NORME DEI CONTRATTI E ACCORDI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO: VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DELL'ART. 58, COMMI 2 E 8, DEL CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ENEA.
- II) ART. 360, N. 5, C.P.C. IN RELAZIONE AGLI ARTT. 115 E 116 C.P.C. NONCHÉ IN RELAZIONE ALL'ART. 132 C.P.C.: OMESSO ESAME DI UN FATTO DECISIVO PER IL GIUDIZIO OGGETTO DI DISCUSSIONE TRA LE PARTI - ART. 360, N. 3 C.P.C. - VIOLAZIONE O FALSA APPLICAZIONE DI NORME DI DIRITTO: VIOLAZIONE DELL'ART. 132 C.P.C., NONCHÉ DELL'ART. 118 DISP. ATT. C.P.C. - ASSENZA TESTUALE DI MOTIVAZIONE.

*** **

SVOLGIMENTO DELLE PREGRESSE FASI DEL GIUDIZIO

Con ricorso *ex art.* 1, comma 48, L. n. 92/2012 depositato in cancelleria in data 9 ottobre 2013, il sig. Giacomo Lorenzoni adiva il Tribunale di Roma, Sezione Lavoro, al fine di impugnare il licenziamento disciplinare intimatogli dall'ENEA - Agenzia Nazionale per le Nuove Tecnologie, l'Energia e lo Sviluppo Economico Sostenibile, a mezzo lettera raccomandata A.R. del 5 settembre 2013, ed ivi sentir accogliere le seguenti conclusioni:

- a) **dichiarare** il licenziamento *de quo* illegittimo ai sensi dell'art. 18, comma 4, L. n. 300/1970, perché il fatto oggetto di contestazione disciplinare è inesistente, ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa;
- b) **ordinare** all'ENEA, per l'effetto, di reintegrare il ricorrente nel proprio posto di lavoro;
- c) **condannare** l'ENEA al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto nella misura massima di dodici mensilità prevista dall'art. 34 L. n. 183/2010, nonché al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione.

A sostegno di tale iniziativa giudiziale il Lorenzoni deduceva:

- di essere stato assunto alle dipendenze dell'ENEA a far data dal giugno 1984, con contratto di lavoro a tempo indeterminato ed inquadramento nel

7° livello del CCNL di categoria , in virtù dei titoli di studio e professionali in precedenza maturati;

- di occuparsi della produzione di originali elaborazioni teoriche di fisica e matematica nel contesto dell'ingegneria, della redazione di documenti tecnico-scientifici che espongono i risultati di tali attività, della programmazione al computer di calcoli e procedure prevalentemente inerenti dette materie, con occasionale realizzazione di siti web;
- di aver cominciato a soffrire dal 1987 in poi di disturbi mentali conclamatisi in una grave malattia psichica e conseguente debilitamento fisico;
- di essere stato di fatto impedito a recarsi quotidianamente sul posto di lavoro proprio a causa del sopravvenuto deficit di integrità psico-fisica;
- di aver comunque continuato a svolgere presso il proprio domicilio tutti i compiti lavorativi di sua pertinenza, nonostante il non integro stato di salute, con risultati indubbiamente proficui anche per la parte datoriale;
- di aver ricevuto espressamente dall'ENEA il permesso di proseguire nello svolgimento delle mansioni affidategli indifferentemente presso l'ufficio aziendale o presso la propria abitazione, secondo la propria scelta discrezionale, e ciò per ben vent'anni consecutivi, ininterrottamente ed illimitatamente, senza decurtazioni della retribuzione e senza mai dare adito ad alcuna rimostranza da parte del suddetto datore di lavoro;
- di essere stato perfettamente in grado di svolgere le attività assegnategli dall'ENEA anche presso la propria abitazione, trattandosi di compiti lavorativi del tutto autonomi ed indipendenti e di conseguenza non necessitanti la materiale presenza fisica presso gli uffici aziendali;
- di aver ricevuto sin dal 1987 e sino a tutto il 2007, da parte di tutti i diversi responsabili dell'unità operativa di sua appartenenza succedutisi nel tempo, l'autorizzazione a lavorare a casa, mediante i c.d. "permessi di servizio" e redazione da parte sua, con cadenza mensile, di un cartellone delle presenze da lui sottoscritto e consegnato ai propri referenti aziendali e da questi controfirmato e successivamente inviato all'ufficio del personale per la relativa contabilizzazione;
- che a far corso dal 2008 in poi i responsabili di unità allora in servizio avevano interrotto la prassi come sopra protrattasi per oltre un ventennio

consecutivo, non provvedendo più a controfirmare i cartelloni presenze inviati dal Lorenzoni;

- di aver continuato a ricevere, nonostante quanto sopra, sino al mese di ottobre 2010, i cartelloni predisposti dalla segreteria della propria unità operativa di appartenenza, rinviandoli puntualmente subito dopo averli compilati con l'inserimento dei dati mensili di presenza;
- di non essere più stato in grado, successivamente, di procedere secondo le modalità cartacee sopra descritte, essendo subentrato un nuovo sistema di contabilizzazione delle presenze completamente informatizzato, che egli non era stato posto in grado di utilizzare a causa della carenza degli indispensabili interventi aziendali;
- di aver comunque proseguito ininterrottamente nello svolgimento della prestazione lavorativa in favore della parte datoriale;
- di aver successivamente ricevuto da parte dell'ENEA due provvedimenti disciplinari, aventi ad oggetto la mancata presentazione dei propri cartelloni presenze a partire dal gennaio 2008 e da lui tempestivamente impugnati innanzi all'A.G. competente, nell'ambito di un procedimento ancora in corso di definizione;
- di aver ricevuto a mezzo lettera raccomandata del 5 settembre 2013 comunicazione di licenziamento disciplinare con preavviso, con decorrenza dal 20 gennaio 2014, dovuto all'invocata dall'ENEA) circostanza che esso ricorrente *«(...) 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 (...)*»;
- di aver tempestivamente provveduto ad impugnare detto recesso datoriale a mezzo missiva raccomandata A.R. del 26 settembre 2013, ritenendolo radicalmente infondato in fatto e del tutto illegittimo in diritto, stante l'assoluta inconsistenza dell'unica motivazione al medesimo sottesa (pretesa assenza ingiustificata dal lavoro).

Ritualmente instaurato il contraddittorio, l'ENEA si costituiva in giudizio eccependo preliminarmente l'incompetenza territoriale del Tribunale adito in favore di quello di Velletri, Sezione distaccata di Frascati, quale

Giudice Unico del Lavoro, coincidendo la sede di lavoro del ricorrente con il C.R. di Frascati, e chiedendo, nel merito, il rigetto del ricorso per infondatezza della domanda in fatto e in diritto, stante l'asserita piena legittimità del provvedimento espulsivo *ex adverso* impugnato.

All'udienza di discussione del 3 dicembre 2013 il Giudice designato si riservava di decidere sull'eccezione di incompetenza territoriale e, con ordinanza emessa in pari data, pronunciava la propria incompetenza in favore di quella del Tribunale di Velletri in funzione di Giudice Unico del Lavoro, fissando il termine di 30 giorni per la riassunzione del giudizio nella sede dichiarata competente.

Con ricorso del 10 dicembre 2013, depositato in cancelleria il successivo 12 dicembre 2013, il sig. Giacomo Lorenzoni riassumeva il giudizio innanzi al Tribunale di Velletri, Sezione Lavoro, così incardinandovi il procedimento rubricato al n. di R.G. 5465/2014, nell'ambito del quale si costituiva ritualmente l'ENEA con memoria difensiva del 24 gennaio 2014, al fine di riproporre nel merito tutte le difese già spiegate nella precedente fase svoltasi innanzi al Tribunale di Roma.

Con ordinanza del 15 aprile 2014, depositata il successivo 23 aprile 2014, a conclusione della fase sommaria del giudizio ex L. n. 92/2012, il Giudice del Lavoro del Tribunale di Velletri rigettava il ricorso spiegato dal Lorenzoni sulla scorta delle motivazioni per la cui disamina si rinvia al testo della relativa pronuncia, contenuto all'interno dei fascicoli di parte delle pregresse fasi del giudizio prodotti in una con il presente ricorso per cassazione, sub doc. n° 2.

Avverso siffatta ordinanza definitiva della fase cautelare proponeva opposizione il Lorenzoni, con ricorso *ex art. 1, commi 51 e ss., L. n. 92/2012*, depositato presso la cancelleria della Sezione Lavoro del Tribunale di Velletri in data 22 maggio 2014, reiterando in tale fase a cognizione piena tutte le deduzioni in fatto e in diritto, nonché tutte le pedissequae domande già formulate con l'originario ricorso introduttivo del giudizio sommario, nonché spiegando plurime censure avverso il convincimento maturato dal G.U. artefice dell'opposto provvedimento.

Si costituiva in giudizio l'ENEA con memoria difensiva depositata in data 18 settembre 2014, riproponendo anch'essa le medesime difese già

spiegate nel merito della pregressa fase sommaria.

All'udienza del 25 settembre 2014 i procuratori di entrambe le parti insistevano nelle rispettive argomentazioni, ed in particolare la difesa del Lorenzoni reiterava l'istanza istruttoria di disporsi ex art. 201 c.p.c. l'ordine di esibizione dei cartelloni presenze/assenze del ricorrente relativi agli anni dal 1987 al 2002, e chiedeva altresì ammettersi prova per testi, all'uopo indicando quale teste da escutersi il Dr. Stefano Vella, medico curante del ricorrente, affinché potessero essere confermate le ragioni connesse al precario stato di salute psico-fisica di quest'ultimo, tali da necessitare la sua libera scelta sullo svolgimento della prestazione lavorativa indifferentemente o presso la propria abitazione, o nell'ufficio dell'ENEA (così come avvenuto ininterrottamente a far corso dal 1987 in poi).

Il Giudice dell'opposizione, ritenuta la causa matura per la decisione senza necessità di dare corso agli incumbenti istruttori richiesti dalla difesa del Lorenzoni, all'esito della discussione orale fissata per l'udienza del 5 febbraio 2015, definiva il giudizio con sentenza n. 204/2015 di pari data, con la quale rigettava integralmente le domande proposte dal Lorenzoni.

Avverso la sentenza del Tribunale di Velletri in funzione di Giudice del Lavoro il sig. Giacomo Lorenzoni proponeva reclamo, ai sensi dell'art. 1, commi 58 e ss., L. n. 92/2012, a mezzo ricorso depositato presso la cancelleria della Corte di Appello di Roma in data 28 luglio 2015, al fine di ottenerne l'integrale riforma, mediante l'accoglimento delle medesime domande già formulate in entrambe le pregresse fasi del giudizio di impugnativa di licenziamento, sommaria ed a cognizione piena.

Nel contesto dell'atto introduttivo di siffatto giudizio di reclamo, il Lorenzoni lamentava, in particolare:

- a) l'erronea e/o contraddittoria valutazione delle eccezioni formulate, e segnatamente l'erronea e/o contraddittoria motivazione sull'invocato principio di affidamento maturato in ragione dell'ultraventennale consenso datoriale prestato alla sua libera scelta di svolgere la prestazione lavorativa in sede domiciliare o nell'ufficio dell'ENEA;
- b) l'erronea e/o contraddittoria motivazione in ordine al principio dell'immediatezza della contestazione disciplinare prodromica all'adozione dell'impugnato recesso datoriale;

c) l'erronea e/o contraddittoria motivazione in ordine al principio di necessaria proporzionalità tra il fatto addebitato ed il recesso.

Si costituiva ritualmente in giudizio l'ENEA, contestando la fondatezza delle censure tutte sollevate dal Lorenzoni avverso la sentenza del Tribunale di Velletri e, ancor prima, eccependo l'inammissibilità del reclamo proposto da controparte per via della sua tardività, in quanto proposto oltre il termine di 30 giorni dall'avvenuta lettura in udienza, *ex art. 429, comma 1, c.p.c.* della sentenza con esso impugnata.

All'udienza del 17 marzo 2016 la causa veniva discussa oralmente dai difensori di entrambe e, all'esito, la Corte di Appello di Roma, Sezione Lavoro, si ritirava in Camera di Consiglio, riservandosi la decisione.

A scioglimento di detta riserva, l'adito Giudice Collegiale pronunciava sentenza n. 1936/2016, pubblicata mediante deposito nella competente cancelleria in data 25 marzo 2016 e pedissequamente comunicata all'odierno ricorrente, a mezzo PEC pervenuta all'indirizzo del proprio difensore domiciliatario Avv. Patrizia Barlettelli in data 26 marzo 2016 (doc. n.1 in allegato al presente ricorso per cassazione), con la quale, in accoglimento dell'eccezione preliminare sollevata dall'ENEA, dichiarava l'inammissibilità del reclamo proposto dal Lorenzoni in quanto tardivo.

Il Lorenzoni proponeva ricorso per cassazione avverso siffatta sentenza della Corte di Appello, sostenendone l'erroneità ed insistendo per la piena tempestività del reclamo proposto innanzi al medesimo Giudice Collegiale.

Radicatosi correttamente il contraddittorio tra le parti nella testé citata sede di legittimità, la Suprema Corte definiva il giudizio con sentenza n. 8832/2017, per mezzo della quale, in accoglimento delle istanze di riforma prospettate dal lavoratore ricorrente, cassava l'impugnata sentenza sul reclamo, rinviando nuovamente per l'esame del merito della controversia alla medesima Corte di Appello di Roma, Sezione Lavoro, in diversa composizione.

Per l'effetto, il Lorenzoni riassumeva tempestivamente il giudizio di reclamo innanzi al Giudice Collegiale indicato dalla S.C., a mezzo ricorso rubricato *sub* R.G. n. 1456/2017. Il procedimento così riassunto, previa regolare costituzione nello stesso ad opera dell'ENEA, veniva definito con la sentenza n. 3863/2017, pubblicata in data 17 luglio 2017 e comunicata in pari

data al reclamante, a mezzo PEC trasmessa all'indirizzo del suo difensore domiciliatario, con la quale l'adita Corte di Appello capitolina respingeva in toto il reclamo, riconfermando la sentenza emessa in sede di opposizione dal Tribunale di Velletri, in funzione di Giudice Unico del Lavoro territorialmente competente, e condannando il Lorenzoni alla refusione delle spese di lite.

MOTIVI DI RICORSO PER CASSAZIONE

Avverso siffatta pronuncia della Corte di Appello di Roma, Sezione Lavoro, n. 3863/2017 del 17 luglio 2017, erronea ed ingiusta, propone ricorso per cassazione il sig. Giacomo Lorenzoni, a mezzo del sottoscritto difensore, chiedendone la riforma per i seguenti motivi qui di seguito esposti.

I) ART. 360 C.P.C. N. 3 - VIOLAZIONE O FALSA APPLICAZIONE DI NORME DEI CONTRATTI E ACCORDI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO: VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DELL'ART. 58, COMMI 2 E 8, DEL CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ENEA

Con apposito capo motivazionale, l'adita Corte di appello capitolina ha rigettato il primo motivo di reclamo proposto dalla difesa del Lorenzoni, con il quale si impugnava la statuizione emessa dal Tribunale di Velletri all'esito del procedimento di opposizione, nella parte in cui tale decisione risultava fondata sul convincimento in ordine: a) alla sussistenza in capo al lavoratore, in virtù di quanto statuito dalla contrattazione collettiva applicabile al rapporto lavorativo dedotto in giudizio, di un vero e proprio obbligo di presenza minima presso la sede lavorativa dell'ENEA; b) all'inesistenza, di contro, di una sostanziale acquiescenza da parte del datore di lavoro allo svolgimento dell'attività lavorativa ad opera del Lorenzoni prevalentemente presso la propria abitazione.

Nello specifico, il Collegio Giudicante ha ritenuto di dover respingere le censure sul punto anche e soprattutto sulla scorta della considerazione racchiusa nel passaggio motivazionale qui di seguito riportato:

Va osservato, tuttavia, che il ricorrente non contesta quanto affermato dal primo giudice, e cioè che i ricercatori hanno comunque l'obbligo di una presenza minima in sede quantomeno per la "contabilizzazione automatica" e che quindi la prassi seguita fino al 2007 non era conforme alla normativa prevista.

A prescindere dall'evidente illogicità riscontrabile nel ragionamento testé richiamato (non essendo la scrivente difesa in grado di comprendere come si possa dedurre la sussistenza di un "obbligo di una presenza minima in sede" dalla mera esistenza di un sistema di contabilizzazione automatica delle presenze, o anche dalla "rendicontazione dell'attività fuori sede" indicata dal comma 3 dell'art. 58 del CCNL di categoria), l'erroneità della riferita affermazione del primo giudice, contrariamente a quanto ha sostenuto la Corte di Appello, risulta opportunamente evidenziata e ribadita in pressoché tutti gli atti difensivi approntati nell'interesse del Lorenzoni, ed in particolare nei seguenti:

- 1) ricorso introduttivo della fase a cognizione sommaria *ex art. 1, comma 48, legge n. 92/2012* (10.12.2013);
- 2) ricorso in opposizione (20.05.2014);
- 3) osservazioni del ricorrente all'ordinanza del 15.04.2014 (05.05.2014);
- 4) osservazioni del ricorrente alla memoria ENEA del 02.09.2014 (17.09.2014);
- 5) note difensive conclusive del 20.01.2015.

Infatti, dovendo distinguere tra "presenza in servizio" e "presenza in sede", nel CCNL è del tutto assente ogni menzione della seconda, della quale è pertanto impossibile determinare la durata minima che il ricorrente avrebbe dovuto osservare, trattandosi peraltro di un dato facilmente comprovabile dal sistema informatico di registrazione di ingressi e uscite, che il ricorrente ha sempre avuto periodi di presenza in sede.

Inoltre, per quanto riguarda la presenza in servizio, essa per i ricercatori è regolamentata dai commi 2 e 8 dell'art. 58, e dalla lettera e) dell'art. 26, del CCNL 21/2/2002, che qui si riportano per comodità:

Art. 58, 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».

Art. 58, comma 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».

Art. 26, lett. e): «Il dipendente deve in particolare rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze, salvo quanto previsto dall'art. 58, comma 2».

Alla stregua di un siffatto regime contrattuale, si appalesa in tutta la sua evidenza l'errore interpretativo commesso dalla Corte di Appello artefice della qui gravata sentenza, nel momento in cui ha preteso di ravvisare la sussistenza di un obbligo di presenza in servizio a carico del ricorrente, nonostante egli non sia mai stato destinatario della assegnazione di alcun servizio, meno che mai in conformità all'unico modo consentito dal CCNL di categoria (vale a dire quello previsto dall'art. 58, comma 8).

Ancor più lapalissiana appare la violazione dei principi ermeneutici commessa dal Giudice Collegiale ove soltanto si consideri che l'affermazione riportata in sentenza, a mente della quale la prassi seguita fino al 2007 nel rapporto tra l'ENEA ed il Lorenzoni non era conforme alla normativa prevista, è smentita dalla lettera delle disposizioni contrattuali. Invero, il sistema adottato dall'ENEA per consentire al ricorrente di potere comunque svolgere il proprio lavoro nonostante la malattia aveva trovato avallo proprio nei principi che informavano il CCNL di categoria, "CCNL ENEA personale non dirigente 1998 - 2001", nel cui contesto sono previste delle forme flessibili per l'espletamento del lavoro anche a favore dei dipendenti in condizioni di svantaggio, quali quelle dell'art. 29 bis, comma 6, e dell'art. 36 bis, comma 3, dove rispettivamente si legge:

«(...) la distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità: ... d) particolari forme di flessibilità purché compatibili con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare (...);

«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 (...).».

Parimenti inficiato da un macroscopico errore interpretativo è il passaggio motivazionale qui di seguito riportato:

Per ammissione dello stesso ricorrente, peraltro, dal 2010 egli non inviò più i "cartelloni" e quindi quantomeno da quella data è pacifica la

“mancata presentazione dei riepiloghi mensili”, come contestato nella lettera del 5.7.2013.

Analoga contestazione è stata inviata al ricorrente in data 4.5.2012, sfociata poi nella sanzione disciplinare del 21.6.2012 di 10 giorni di sospensione, impugnata dal Lorenzoni ed ancora sub judice.

Successivamente in data 30.1.2013 l'Enea provvedeva a notificare una nuova analoga contestazione, a cui seguiva un'ulteriore sanzione di dieci giorni di sospensione, che non risulta impugnata, ad ulteriore conferma della pacifica sussistenza del fatto contestato.

Tutto ciò ovviamente smentisce l'affermazione del ricorrente, secondo cui si sarebbe formato l'affidamento della legittimità del comportamento, perché i ripetuti inviti a regolarizzare la posizione e le sanzioni disciplinari che hanno preceduto il licenziamento non hanno potuto far sorgere dubbi sul comportamento illegittimo del lavoratore.

Né si può ritenere, e non sembra che nel reclamo lo si sostenga, che la prassi ventennale possa costituire la base per un diritto acquisito non più modificabile, trattandosi fra l'altro di una prassi contrastante con la contrattazione collettiva, come chiarito dal primo giudice, senza che le sue argomentazioni sul punto siano state specificamente contestate.

Anche in tal caso la pacifica sussistenza del fatto contestato affermata dal Collegio Giudicante, essendo tale fatto la mancata presentazione dei riepiloghi mensili che ha dato luogo a due provvedimenti disciplinari, è smentita sia dall'avere il ricorrente impugnato innanzi all'A.G. competente (procedimento ancora in corso di definizione) entrambi tali provvedimenti e non uno solo come dicono i giudici, sia dai seguenti tre fatti: i cartelloni mensili delle presenze hanno avuto normale decorso fino a tutto il 2007; tali cartelloni sono stati dal ricorrente regolarmente ricevuti, compilati e spediti al competente ufficio fino all'ottobre 2010 (non 2008 come si legge nella sentenza); successivamente il ricorrente non ha più potuto presentare (i.e. spedire al competente ufficio) i detti cartelloni per il semplice motivo del non averli più ricevuti a causa di specifico e insormontabile diniego frapposto dall'ENEA.

Contrariamente a quanto sostengono i giudici, gli inviti a regolarizzare la posizione e le sanzioni disciplinari che hanno preceduto il licenziamento non possono in alcun modo smentire l'affidamento del ricorrente sulla legittimità del suo comportamento per le seguenti ragioni.

Il fatto che il ricorrente lavorava discrezionalmente nella propria abitazione o nel suo ufficio (una stanza personale per più del 95% dei 29 anni e 7 mesi di assunzione) è stato per oltre 20 anni (almeno dal 1987 fino a tutto il 2007) approvato dall'ENEA (specificamente dai cinque responsabili dell'unità operativa del ricorrente succedutisi nel tempo, ma con diffusa conoscenza nell'intero Ente compresa l'inerente gerarchia tecnico-amministrativa) mensilmente, ufficialmente, 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 egli, ovviamente, non ha mai considerato come un argomento piacevole da condividere né tantomeno da ufficializzare ulteriormente).

Gli inviti a regolarizzare, il primo dei quali è avvenuto il 04/05/2012 ma contestava un fatto che perdurava fino dal 1987, erano assolutamente inaccettabili, non solo poiché immotivati in quanto l'ENEA non ha mai dichiarato le ragioni per cui diventò improvvisamente inammissibile una situazione che perdurava viceversa del tutto legittima da lunghissimo tempo, ma anche e soprattutto poiché imponevano al ricorrente una prassi impossibile sia per gli insormontabili impedimenti causati dalle sue condizioni di salute sia per l'insostenibilmente abnorme decurtazione della retribuzione che egli avrebbe dovuto subire per decenni.

La prima ed unica notizia, che il ricorrente ha avuto della contestazione disciplinare conclusasi con il licenziamento, è costituita dalla sola stessa lettera di licenziamento, essendo inoltre notevole che le comunicazioni e le sanzioni disciplinari che hanno preceduto il licenziamento non potevano far temere un atto oltremodo spropositato come il licenziamento in oggetto.

Infine riguardo i due capoversi della sentenza da ultimo riportati, si ribadisce sia che le argomentazioni del primo giudice sono state ripetutamente e puntualmente contestate in pressoché tutti gli atti difensivi, sia che la prassi in oggetto oltre a non essere impedita è pure esplicitamente prevista dai contratti di lavoro.

Ancor più macroscopico è l'abbaglio i cui è incorso il Giudice Collegiale quando ha asserito quanto segue:

(...) né è stato dedotto in modo esplicito, tanto meno in sede di reclamo, l'impossibilità di lavorare negli uffici dell'Enea per ragioni di

salute, peraltro smentita dall'accertamento di idoneità della ASL del 2013 (doc. 40 di Enea). Va rilevata al riguardo anche la mancata presentazione del Lorenzoni a visita presso la ASL nel 2011, che ha comportato un'ulteriore sanzione disciplinare.

La testé riferita sanzione disciplinare è stata attuata con totale indifferenza alle ragioni che mostravano l'incolpevolezza del ricorrente ed è parte dell'anzidetta impugnazione ancora in corso di definizione.

L'essere il ricorrente idoneo a svolgere l'attività di ricercatore scientifico è confermato anche dall'inquadramento come Primo Ricercatore, come pure da biografia e curriculum lavorativi.

Tuttavia tale idoneità non può escludere che il ricorrente fin dal 1987 è affetto da una gravissima malattia che gli ha sempre impedito di svolgere obbligatoriamente il proprio lavoro nella sua stanza all'ENEA, e che, contrariamente a quanto affermano i giudici della Corte, nell'attuale procedimento è stata abbondantemente dimostrata dai seguenti atti

- a) Diario Clinico Centro Salute Mentale USL RM/10, da 19.10.1987 a 28.8.1991;
- b) Comunicazione da ricorrente a ENEA, 6.2.1989;
- c) Certificato medico del Dipartimento di Salute Mentale ASL RM/B, 29.11.2012;
- d) Certificato medico del Dipartimento di Salute Mentale ASL RM/B, 26.3.2013;
- e) Certificazione del Dipartimento di Salute Mentale ASL RM/B, 6.5.2013;
- f) Certificazione del Dipartimento di Salute Mentale ASL RM/B, 27.1.2014;

A questo riguardo, ha inoltre particolare rilievo che i giudici dimostrano di non avere compreso il fatto più importante e più ribadito della controversia e cioè che la malattia del ricorrente non gli impedisce di svolgere il proprio lavoro di ricercatore, ma gli impedisce invece di osservare obbligatoriamente orari di lavoro di ricerca da svolgere nel suo ufficio all'ENEA.

*** **

II) ART. 360, N. 5, C.P.C. IN RELAZIONE AGLI ARTT. 115 E 116 C.P.C. NONCHÉ IN RELAZIONE ALL'ART. 132 C.P.C.: OMESSO ESAME DI UN FATTO DECISIVO PER IL GIUDIZIO OGGETTO DI DISCUSSIONE TRA LE PARTI - ART. 360, N. 3 C.P.C. - VIOLAZIONE O FALSA APPLICAZIONE DI NORME DI DIRITTO: VIOLAZIONE DELL'ART. 132 C.P.C., NONCHÉ DELL'ART. 118 DISP. ATT. C.P.C. - ASSENZA TESTUALE DI MOTIVAZIONE

Con apposito capo motivazionale, l'adita Corte di appello capitolina ha rigettato pure il terzo motivo di reclamo proposto dalla difesa del Lorenzoni, con il quale il lavoratore aveva espressamente impugnato la violazione del principio di proporzionalità della sanzione disciplinare espulsiva da ultimo irrogatagli, sostenendo di aver posto in essere il comportamento contestatogli dall'azienda (vale a dire l'asserito il mancato rispetto dell'obbligo di presenza minima presso la sede lavorativa di sua competenza) nel pieno convincimento in ordine alla sua piena legittimità. In particolare, il Collegio si è espresso sul punto nei termini qui di seguito riportati:

Con il terzo motivo il ricorrente eccepisce la mancata applicazione del principio di proporzionalità della sanzione, sostenendo la mancata intenzionalità per il pieno convincimento della legittimità della condotta, la buona fede e l'assenza di danno o pericolo per l'Enea, avendo egli sempre lavorato.

Tuttavia il convincimento della legittimità della condotta sarebbe potuto sussistere nel primo periodo successivo alla modifica della prassi, ma non certo dopo tanti anni nei quali il Lorenzoni è stato sollecitato più volte ad adeguarsi ed ha subito provvedimenti disciplinari per le stesse ragioni. Ne consegue che è emersa la piena intenzionalità del comportamento, aggravato dalla reiterazione per anni, che esclude qualsiasi profilo di buona fede.

Quanto all'assenza di danno o pericolo va osservato che vi sono comportamenti sanzionabili con il licenziamento che non presuppongono necessariamente un danno effettivo.

Peraltro nella fattispecie la mancata giustificazione del lavoro fuori sede si tramuta in assenza ingiustificata prolungata, nella quale è evidente il danno per il datore di lavoro, che non è messo in condizioni di utilizzare il lavoratore per i propri interessi.

Anche ammesso, infatti, che nel proprio domicilio il ricorrente abbia regolarmente lavorato in tutti questi anni come ricercatore (ma non vi è prova di ciò, non essendo certamente sufficiente la documentazione

prodotta), il mancato riferimento al proprio datore di lavoro dell'attività svolta e l'essersi sottratto a qualsiasi controllo e alle indicazioni da parte dei superiori, ha comportato certamente un danno per la convenuta.

La gravità della condotta è ben spiegata dal primo giudice e la sanzione è senz'altro proporzionata al comportamento, tenendo conto in particolare della reiterazione del comportamento per anni e dei precedenti disciplinari per gli stessi motivi, il secondo dei quali non risulta impugnato.

La decisione del Collegio è sul punto assolutamente erronea e censurabile.

Invero, come risulta *per tabulas*, nell'esprimere la propria valutazione in ordine al profilo di censura *de quo*, la Corte Territoriale ha completamente omesso di esaminare il fatto costituito dall'essere il Lorenzoni affetto da una patologia di carattere psichico che, pur non inficiando in alcun modo la sua idoneità allo svolgimento dell'attività di ricercatore scientifico oggetto del rapporto lavorativo di cui è causa - tant'è che il giudizio espresso in data 6 giugno 2013 dal Collegio Medico-Legale costituito presso la ASL RM/B, all'esito degli appositi accertamenti sanitari disposti sulla persona del lavoratore a richiesta dell'ENEA, aveva confermato pienamente detta idoneità lavorativa - era comunque tale da impedirgli di osservare obbligatoriamente un qualunque orario di lavoro di ricerca da svolgere all'interno degli Uffici datoriali, essendo il fatto in argomento chiaramente e ripetutamente riferito dai seguenti documenti difensivi in atti

- 1) ricorso introduttivo della fase a cognizione sommaria *ex art. 1, comma 48, legge n. 92/2012* (10.12.2013);
- 2) osservazioni del ricorrente alla memoria ENEA del 02.09.2014 (12.2.2014);
- 3) osservazioni del ricorrente all'ordinanza del 15.04.2014 (05.05.2014);
- 4) ricorso in opposizione (20.05.2014);
- 5) osservazioni del ricorrente alla memoria ENEA del 02.09.2014 (17.09.2014);
- 6) ricorso introduttivo del reclamo *ex art. 1, commi 58 e ss., L. n. 92/2012* (24.7.2015);
- 7) note autorizzate conclusive (02/03/2016);

8) Verbale di visita medico-collegiale, Collegio Medico-Legale ASL RM/B (6.6.2013);

9) Certificazione del Dipartimento di Salute Mentale, ASL RM/B (27.1.2014).

Tale fatto è stato oggetto di discussione tra le parti, in quanto espressamente evidenziato nel contesto degli atti introduttivi di tutte quante le fasi pregresse del presente giudizio, ivi compresa quella del giudizio di reclamo definito con la qui impugnata sentenza.

Appare a dir poco lapalissiana e davvero scontata la portata decisiva dello stesso, per le ragioni che seguono.

Invero, è gioco forza ritenere che la Corte di Appello, ove avesse preso nella debita considerazione il dato circostanziale relativo alle effettive condizioni di salute del reclamante ed ai riflessi prodotti dalle stesse in ordine alla delimitazione dell'ambito spaziale ove gli è possibile svolgere la propria attività lavorativa di ricercatore senza peculiari e insormontabili impedimenti, sarebbe pervenuta esattamente alla stessa conclusione da lui avanzata ovvero quella di ritenere perfettamente legittimo il suo comportamento (che - è bene evidenziarlo ancora una volta - lungi dall'aver determinato, in qualsiasi modo, un'interruzione del vincolo sinallagmatico tra le parti, si è concretato semplicemente nella prosecuzione, con lo stesso impegno di sempre, dello svolgimento dell'attività lavorativa indifferentemente presso la propria abitazione privata o nel suo ufficio all'ENEA, con modalità identiche a quelle che per tanti anni avevano contraddistinto il suo rapporto lavorativo), in quanto giustificato dalla particolarità di uno *status* personale meritevole di protezione e riconoscimento proprio perché attestato da fonti documentali e probatorie a dir poco ineccepibili.

Ignorando inspiegabilmente il dato probatorio relativo alle certificazioni medico-sanitarie *de quibus*, l'adita Corte di merito si è di fatto preclusa ogni valutazione in merito a quello che era un profilo indubbiamente meritevole di considerazione, al fine di stabilire se i fatti oggetto degli addebiti disciplinari mossi nei confronti del Lorenzoni fossero effettivamente tali da legittimare l'adozione di provvedimenti sanzionatori nei suoi confronti (ivi compreso quello finale di licenziamento): vale a dire la permanenza o meno dell'invocato vincolo sinallagmatico tra le parti, mediante lo svolgimento ad opera del lavoratore di una prestazione di cui il datore di lavoro ha continuato

ininterrottamente ad avvalersi, anche e soprattutto durante il periodo di tempo successivo alla prima delle contestazioni disciplinari mosse nei suoi confronti, sino al definitivo allontanamento.

E infatti, se nessun rilievo critico poteva legittimamente muoversi nei confronti del Lorenzoni per non essere questi psicologicamente e/o fisicamente in grado di svolgere la propria prestazione lavorativa, in tutto o in parte, presso gli Uffici ubicati all'interno della sede dell'ENEA - trattandosi di una condizione personale attinente alla sfera biologica e, in quanto tale, rientrante nella copertura costituzionale di cui all'art. 32 della Carta, certamente da lui non voluta, né tantomeno dolosamente e/o colpevolmente provocata - parimenti, la duplice circostanza che, da un lato, egli abbia sempre ed immancabilmente proseguito nel corretto espletamento dell'attività di ricerca scientifica di sua pertinenza e che, dall'altro lato, pure l'ENEA abbia proseguito a beneficiare degli sforzi lavorativi da lui profusi, avrebbe dovuto costituire, agli occhi del Giudice del reclamo, la massima conferma in ordine all'inesistenza di qualsivoglia effetto pregiudizievole per gli interessi datoriali comunque derivante dalla condotta del lavoratore oggetto di contestazione.

Proprio la totale carenza di "offensività" rilevabile nel comportamento oggetto di "incolpazione" integra un dato totalmente misconosciuto da parte della Corte di Appello, la quale ultima, non tenendone alcun conto, è incorsa nel tipico vizio motivazionale contemplato dall'art. 360, n. 5, c.p.c., nella sua novellata formulazione.

*** **

P. Q. M.

il sig. Giacomo Lorenzoni, come in epigrafe meglio generalizzato, domiciliato, rappresentato e difeso, rassegna le seguenti

CONCLUSIONI

Piaccia a Codesta Ecc.ma Corte, *contrariis rejectis*, in accoglimento del presente ricorso,

- **cassare**, se del caso con rinvio, la sentenza emessa dalla Corte di Appello di Roma, Sezione Lavoro, G.R. dott. Cannella, n. 3863/2017 resa *inter partes* in data 17 luglio 2017, comunicata in pari data a mezzo PEC al difensore domiciliatario dell'odierno ricorrente;

- **decidere** la controversia nel merito, ai sensi e per gli effetti dell'art. 384, comma 2, c.p.c., ove non siano necessari ulteriori accertamenti di fatto, affinché vengano accolte medesime conclusioni rassegnate dal sig. Giacomo Lorenzoni con il ricorso introduttivo del reclamo *ex art. 1*, commi 58 e ss., L. n. 92/2012.

Con vittoria di spese, competenze e onorari di tutti i gradi di giudizio.

Si depositano, unitamente al presente ricorso per cassazione i seguenti documenti:

- 1) Copia autentica della sentenza impugnata;
- 2) Fascicoli dei precedenti gradi di giudizio;
- 3) Istanza di trasmissione del fascicolo di ufficio, *ex art. 369*, 3° comma c.p.c., dalla Corte di Appello di Roma, Sezione Lavoro, alla Cancelleria della Corte di Cassazione.

Roma, li 13 settembre 2017

Avv. Alberto Bellet