



REPUBBLICA ITALIANA

Tribunale Ordinario di Velletri

sezione lavoro 1° grado

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il dott. Cesare Russo, in funzione di Giudice del lavoro, udita la discussione orale e le conclusioni delle parti, visto l'art. 429 c.p.c., dà lettura della seguente

sentenza

nella causa iscritta al n. 2160/2014 R.G. controversie lavoro promossa

da

LORENZONI GIACOMO, rappresentato e difeso dall'avv. Massimo De Pamphilis e dall'avv. Laura Serra per procura in calce al ricorso,

- ricorrente -

contro

E.N.E.A., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentato e difeso per legge dall'Avvocatura Generale dello Stato,

- resistente -

OGGETTO: impugnativa di licenziamento con applicazione dell'art. 18 della legge n. 300/1970.

CONCLUSIONI: per le parti, come nei rispettivi atti difensivi e nel verbale di causa del 5 febbraio 2015.

FATTO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 22 maggio 2014 Lorenzoni Giacomo ha convenuto in giudizio l'ente in epigrafe, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, proponendo opposizione avverso l'ordinanza emessa dal



Tribunale di Velletri, sezione lavoro, in data 23 aprile 2014, con cui è stato rigettato il ricorso introdotto ex art. 1, commi 48 ss., della legge n. 92/2012 e domandato di dichiarare l'illegittimità del licenziamento comminatogli dall'Enea (*Agenzia nazionale per le Nuove Tecnologie, l'Energia e lo Sviluppo economico sostenibile*) con lettera raccomandata a/r del 5 settembre 2013, con conseguente condanna della parte datoriale a reintegrarlo nel posto di lavoro ed a risarcire il danno versandogli un'indennità pari alla retribuzione globale di fatto maturata dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegrazione, oltre accessori di legge, nonché al versamento dei relativi contributi previdenziali ed assistenziali con la medesima decorrenza, ai sensi dell'art. 18 della legge n. 300/1970.

Ritualmente instaurato il contraddittorio, si è costituito in giudizio l'E.N.E.A., contestando la fondatezza del ricorso chiedendone il rigetto.

La causa è stata istruita con l'acquisizione dei documenti prodotti e del fascicolo della fase sommaria.

Assegnato termine per il deposito di note scritte, sulle conclusioni delle parti, di cui ai rispettivi atti difensivi e al verbale di udienza del 5 febbraio 2015, la controversia è stata decisa.

Al fine di ricostruire pienamente l'ambito del presente accertamento giurisdizionale, occorre svolgere alcune precisazioni di carattere procedurale.

Anzitutto, deve ritenersi che i motivi di opposizione vadano esaminati alla stregua di questioni sulle quali si chiede una più approfondita valutazione e non, invece, alla stregua di vizi dell'ordinanza opposta, come sembra venire adombrato da parte opponente in ricorso.

In punto di diritto, va, infatti, osservato che il giudizio di opposizione ha come oggetto la domanda di impugnativa di licenziamento proposta in fase sommaria e non è qualificabile tecnicamente come impugnazione, proprio per la possibilità, prevista dall'art. 1 comma 51 e ss. l. n. 92/2012, di proporre nuove domande ed eccezioni, domande riconvenzionali, chiamate di terzo e



nuovi mezzi istruttori, introducendo un ordinario giudizio di cognizione, disciplinato dalle norme del rito del lavoro (cfr. richiamo agli artt. 414, 416 e 421 c.p.c.), al fine di operare una valutazione più approfondita e formalizzata sulle domande oggetto del giudizio, che sono sempre “*quelle di cui al comma 47 del presente articolo*” (cfr. comma 51 cit.) e cioè le medesime proponibili nella fase sommaria.

Del resto, l’istruzione della prima fase del giudizio ha carattere sommario, risultando ammissibili i mezzi di prova solo quando appaiano indispensabili ai fini della decisione, e non soggiace a preclusioni e decadenze di sorta, nemmeno istruttorie.

Non appaiono, quindi, conferenti le eccezioni relative a vizi dell’ordinanza opposta, che è superata dal giudizio di opposizione, la cui sentenza conclusiva accoglie o rigetta “...*la domanda*”, a prescindere dalla sussistenza di vizi di quella, in conseguenza della valutazione operata dal giudice (lo stesso Tribunale che ha emesso l’ordinanza opposta) sulla scorta delle domande ed eccezioni proposte o riproposte nel giudizio di opposizione, delle prove dedotte dalle parti e di quelle ammesse ex art. 421 c.p.c..

Proprio per questo motivo, a parere del decidente non sussiste alcun profilo di incostituzionalità sul fatto che il giudizio di opposizione vada (o possa essere) assegnato al medesimo giudice che ha trattato la fase sommaria: proprio perché non si tratta di giudizio di impugnazione, il giudice non deve neppure valutare se abbia o meno errato nell’emissione dell’ordinanza impugnata, dovendo bensì decidere sulla domanda, sulla scorta di tutti gli elementi ritualmente acquisiti nel giudizio di opposizione, di cognizione ordinaria.

Mutatis mutandis, si tratta del medesimo tipo di cognizione del giudizio di opposizione a decreto ingiuntivo, che per quanto rivolto avverso un provvedimento giurisdizionale non è contrassegnato da un effettivo carattere impugnatorio, ma rappresenta un giudizio a cognizione piena sulla fondatezza



della domanda introdotta in via monitoria e si conclude con sentenza che, a prescindere dalla sussistenza o meno dei presupposti per concedere l'ingiunzione, statuisce pienamente nel merito della pretesa.

Siffatta ricostruzione dell'istituto è stata, di recente, sostanzialmente avallata dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, che nella pronuncia n. 19674 del 18 settembre 2014 hanno statuito che il carattere peculiare di questo nuovo rito sta nell'articolazione del giudizio di primo grado in due fasi: una fase a cognizione semplificata (o sommaria) e una, definita di opposizione, a cognizione piena nello stesso grado.

La prima fase è caratterizzata dalla mancanza di formalità: non c'è - rispetto al rito ordinario (quello delle controversie di lavoro) - il rigido meccanismo delle decadenze e delle preclusioni di cui agli artt. 414 e 416 c.p.c.; l'istruttoria, essendo limitata agli "atti di istruzione indispensabili", è semplificata o sommaria quale quella così qualificata nel procedimento di cui agli artt. 702 bis ss. c.p.c..

La seconda fase è, invece, introdotta con un atto di opposizione proposto con ricorso contenente i requisiti di cui all'art. 414 c.p.c., opposizione che non è una *revisio prioris instantiae* ma una prosecuzione del giudizio di primo grado, ricondotto in linea di massima al modello ordinario, con cognizione piena a mezzo di tutti gli «atti di istruzione ammissibili e rilevanti».

Sul punto, la Corte ha sottolineato che la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 51, L. n. 92/2012 e dell'art. 51, primo comma, n. 4, c.p.c., sollevata dal giudice rimettente per l'ipotesi in cui la fase dell'opposizione sia da configurarsi come un vero e proprio giudizio di carattere impugnatorio, è stata dichiarata manifestamente inammissibile dalla Corte (C. Cost., ord. 16 luglio 2014 n. 205) che ha rilevato "l'improprio tentativo di ottenere da questa Corte, con uso distorto dell'incidente di costituzionalità, l'avallo dell'interpretazione proposta dal rimettente in ordine



ad un contesto normativo che egli pur riconosce suscettibile di duplice lettura”; tanto più che il giudice rimettente riteneva essere preferibile, e costituzionalmente più compatibile, l’opposta interpretazione, secondo cui andrebbe, invece, escluso un tale contenuto impugnatorio alla opposizione.

Quindi, dopo una fase iniziale concentrata e deformatizzata - mirata a riconoscere, sussistendone i presupposti, al lavoratore ricorrente una tutela rapida ed immediata e ad assegnargli un vantaggio processuale (da parte ricorrente a parte eventualmente opposta), ove il fondamento della sua domanda risulti *prima facie* sussistere alla luce dei soli “atti di istruzione indispensabili” - il procedimento si riespande, nella fase dell’opposizione, alla dimensione ordinaria della cognizione piena con accesso per le parti a tutti gli “atti di istruzione ammissibili e rilevanti”.

L’esigenza di “*evitare che la durata del processo ordinario si risolva in un pregiudizio per la parte che intende far valere le proprie ragioni*” (C. Cost. 28 gennaio 2010 n. 26) va coniugata sempre con l’effettività e pienezza della tutela. La diversità e peculiarità della materia giustificano un binario accelerato nei limiti in cui - come ha avvertito la Corte costituzionale con riferimento a moduli processuali speciali finalizzati ad accelerare la definizione delle controversie (C. cost. 10 novembre 1999 n. 42) – “*non sia pregiudicato lo scopo e la funzione del processo e non sia compromessa l’effettività della tutela giurisdizionale*”. La quale potrebbe in ipotesi necessitare di un’istruttoria non sommaria, evenienza questa che l’art. 702 *ter*, secondo e terzo comma, c.p.c. prevede in generale nel procedimento sommario di cognizione contemplando la conversione nel rito ordinario (non diversamente da quanto previsto per quello che era uno speciale procedimento sommario di cognizione in materia societaria, finanziaria e creditizia dall’art. 19, comma 3, d.lgs. 17 gennaio 2003 n. 5, prima dell’abrogazione ex art. 54 l. 18 giugno 2009, n. 69) e che invece solo un’espressa disposizione derogatoria, quale quella contemplata dall’art. 3, comma 1, d.lgs. 1 settembre



2011 n. 150, esclude per lo speciale rito sommario di cognizione applicabile alle controversie disciplinate dal Capo III del medesimo decreto legislativo. La questione di costituzionalità avente ad oggetto uno di tali ultimi speciali procedimenti sommari di cognizione, sollevata in particolare in riferimento all'art 24 Cost., sotto il profilo dell'ingiustificato limite alla prova, è stata ritenuta inammissibile dalla Corte costituzionale (C. Cost. 23 gennaio 2013 n. 10) non avendo in particolare il giudice remittente sperimentato la possibilità di interpretare la norma nel senso che essa consenta al giudice di assicurare» pur nell'ambito dell'istruttoria deformalizzata, propria del procedimento sommario di cognizione, le garanzie che egli ritiene necessarie ai fini del rispetto dei parametri costituzionali invocati.

Raccogliendo questi argomenti, la Suprema Corte ha concluso che si tratti, quindi, di una fase del giudizio di primo grado - la prima fase - che è semplificata e sommaria, ma non già cautelare in senso stretto: non occorre la prova di alcun concreto *periculum*, essendo l'urgenza preventivamente ed astrattamente valutata dal legislatore in considerazione del tipo di controversia. La sommarietà riguarda, infatti, le caratteristiche dell'istruttoria, senza che ad essa si ricollegli una sommarietà della cognizione del giudice, né l'instabilità del provvedimento finale; peraltro l'idoneità al giudicato è espressamente prevista per la sentenza resa all'esito dell'opposizione e non può essere esclusa per l'ordinanza conclusiva della fase sommaria, irrevocabile fino alla conclusione di quella di opposizione; sul passaggio in giudicato dell'ordinanza emessa nell'ordinario rito sommario di cognizione ex art. 702 *bis* c.p.c. pertanto, può richiamarsi in proposito Cass., sez. un., 10 luglio 2012 n. 11512, che ha ritenuto ammissibile il regolamento preventivo di giurisdizione proposto nel procedimento sommario ex art. 702 *bis* ss. cod. proc. civ., trattandosi di rito avente natura cognitiva e non cautelare, cui è assimilabile il particolare procedimento avente ad oggetto l'impugnativa di licenziamento.



Venendo al merito, 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, il quale, assunto con il ruolo di ricercatore, non aveva più presentato i prospetti dell'attività lavorativa svolta fuori sede sin dal 2008.

Posto che non sussiste contestazione alcuna in ordine alla costante e reiterata assenza dalla sede di lavoro da parte del ricorrente, questi ha assunto la legittimità del proprio comportamento, assumendo, da un lato, l'insussistenza in capo ai ricercatori dell'obbligo di presenza in sede, ben potendo svolgere l'attività di ricerca al proprio domicilio, e, dall'altro, la circostanza che si trattasse di una prassi ben conosciuta e, di conseguenza, tollerata dal datore di lavoro, che prima della contestazione del 4 maggio 2012 non gli aveva mai rappresentato l'obbligo di presenza sul luogo di lavoro e gli aveva consentito di rendere da casa la prestazione lavorativa.

La tesi attorea va disattesa.

Quanto all'asserita assenza di un orario di lavoro da rispettare, l'art. 58 del C.C.N.L. del personale degli enti di ricerca e sperimentazione, nel garantire una certa flessibilità, stabilisce che comunque vada assicurata una presenza in servizio e che l'attività prestata fuori dalla sede vada autocertificata mensilmente.

La circolare commissariale n. 63 del 4 novembre 2011, al fine di meglio regolare e puntualizzare l'obbligo di presenza in servizio, stabilisce che per i ricercatori e i tecnologi l'orario medio di presenza in servizio è di 36 ore a trimestre, e pur assicurando l'autonomia nella determinazione dei tempi di lavoro prevede un obbligo di presenza minimo, necessario per la contabilizzazione di tipo automatico di presenza/assenza, e ribadisce l'obbligo di autocertificazione mensile nel caso di attività svolta fuori sede.

Le suddette disposizioni, pertanto, non esimono affatto il ricercatore dall'obbligo di svolgere una – sia pure ridotta – parte della propria attività di



servizio presso la sede, pur garantendogli ampia autonomia, funzionale al contenuto precipuo dei compiti a lui assegnati.

In caso contrario, sarebbe del tutto privo di senso l'obbligo di rendicontazione dell'attività svolta fuori sede, che assume una rilevanza soltanto presupponendo un *minimum* di attività da rendere presso i locali dell'ente.

È priva di agganci testuali l'interpretazione del lavoratore secondo cui l'autonomia professionale garantita dall'art. 27 del C.C.N.L. del 21 febbraio 2002 includerebbe anche la facoltà di autodeterminare il luogo di lavoro, giacché la norma contrattuale espressamente richiama l'art. 2, n. 6, della legge n. 421/1992, e l'art. 7, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, che garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nell'attività didattica, scientifica e di ricerca.

L'accomunazione di un novero eterogeneo di attività di contenuto concettuale consente di escludere che fosse intenzione delle parti sociali riferirsi a qualcosa di diverso rispetto al contenuto dell'attività di ricerca, tenuto conto che i prestatori di lavoro che svolgono i compiti oggetto della tutela da parte del legislatore sono in massima parte sicuramente assoggettati al rispetto di un orario lavorativo.

Si pensi, a titolo esemplificativo, agli insegnanti, ai quali non può essere sindacato il merito della didattica, ma i quali non sono affatto affrancati dal rispetto di un orario di lavoro e dalla presenza alle lezioni.

Di nessun pregio, poi, è il richiamo all'art. 26, comma 2, lett. E) del C.C.N.L. 21 febbraio 2002, che stabilisce che i dipendenti devono “*rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze, salvo quando previsto dall'art. 58, comma 2*”.

La norma, infatti, si limita a ribadire la posizione particolare che indubbiamente caratterizza l'attività lavorativa dei ricercatori, i quali non hanno un rigido orario di lavoro e godono di ampi margini di autonomia, ma



non consente affatto di concludere che la flessibilità assicurata dal citato art. 58 si traduca in un radicale affrancamento dall'obbligo di rendere una, sia pur minima, presenza presso la sede di servizio

Obbligo, come visto, correlato con l'adempimento di autocertificare la prestazione lavorativa resa fuori sede.

Né può essere condiviso l'assunto secondo cui il datore di lavoro avrebbe prestato acquiescenza alla prassi del ricorrente di prestare l'attività di lavoro al proprio domicilio.

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 ommesso 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.

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 delle 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.

In quest'ottica, il fatto di non avere il lavoratore mensilmente certificato di avere 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 C.C.N.L. 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 lett. D), l'assenza ingiustificata dal servizio per oltre dieci giorni consecutivi.

Posto che, pertanto, il licenziamento non è stato intimato per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c., ma per giustificato motivo soggettivo, 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 fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, essendo determinante l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza (così, Cass., sez. lav., n. 17514 del 26 luglio 2010 e Cass., sez. lav., n. 2013/2012, cit.)

In quest'ultima pronuncia, con ragionamento ampio ed articolato e ripercorrendo i precedenti ormai pacifici in giurisprudenza, la Corte di legittimità ha così, condivisibilmente, motivato: *“Giova premettere, con riferimento al principio di necessaria proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, come la giurisprudenza di questa Suprema Corte abbia da tempo individuato l'inadempimento idoneo a giustificare il licenziamento in ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali (cfr. per tutte Cass. n. 14551/2000; Cass. n. 16260/2004), sicché 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 che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza.

Ne deriva che la proporzionalità della sanzione non può essere valutata solo in conformità alla funzione dissuasiva che la stessa sia destinata ad esercitare sul comportamento degli altri dipendenti, dal momento che il principio di proporzionalità 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, alla luce di ogni circostanza utile (in termini soggettivi ed oggettivi) ad apprezzarne l'effettivo disvalore ai fini della prosecuzione del rapporto contrattuale.

Solo a queste condizioni, del resto, il principio di proporzionalità risulta in grado di influire sul comportamento degli altri dipendenti senza assumere un valore di "esemplarità" disgiunto dalla misura della responsabilità del dipendente e dalla conseguente realizzazione dell'interesse aziendale in termini proporzionati alla portata della prima, garantendo in tal modo, per come si è detto, la reale eticità del rapporto.

Sulla base di tale configurazione, spetta, pertanto, al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi, innanzi tutto, rilievo alla configurazione che delle mancanze addebitate faccia la contrattazione collettiva, ma pure all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente, alle



precedenti modalità di attuazione del rapporto (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, non consentendogli, stante la grande autonomia conferita al profilo professionale del dipendente, nemmeno di verificare se l'organizzazione prescelta fosse o meno rispondente alla cura dell'interesse pubblico.

A nulla rileva il dedotto stato di malattia, non soltanto perché tutte le visite di idoneità lavorativa avevano avuto esito positivo e non era stato evidenziato alcun impedimento in capo al lavoratore, ma anche perché 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, reputando che gli fosse consentito disporre in modo assolutamente libero dei tempi e degli orari di lavoro.

E, tenuto conto della durata di detto comportamento, è condivisibile la sfiducia del datore di lavoro circa il futuro regolare adempimento degli obblighi connessi al rapporto di lavoro.

Conclusivamente, il ricorso va rigettato.

Il regime delle spese, liquidate come in dispositivo va regolato secondo la disciplina generale di cui all'art. 91 c.p.c., sulla base dei valori minimi delle vigenti tabelle allegate al D.M. n. 44/2014, stante la particolare semplicità della controversia e l'assenza di attività istruttoria.

Invero, come stabilito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, in tema di spese processuali, agli effetti dell'art. 41 del D.M. 20 luglio 2012, n. 140 – sostituito da quello n. 55/2014 – il quale ha dato attuazione all'art. 9, secondo comma, del decreto legge 24 gennaio 2012, n. 1, convertito in legge 24 marzo 2012, n. 27, i nuovi parametri, cui devono essere commisurati i



compensi dei professionisti in luogo delle abrogate tariffe professionali, sono da applicare ogni qual volta la liquidazione giudiziale intervenga in un momento successivo alla data di entrata in vigore del predetto decreto e si riferisca al compenso spettante ad un professionista che, a quella data, non abbia ancora completato la propria prestazione professionale, ancorché tale prestazione abbia avuto inizio e si sia in parte svolta quando ancora erano in vigore le tariffe abrogate, evocando l'accezione omnicomprensiva di "compenso" la nozione di un corrispettivo unitario per l'opera complessivamente prestata (cfr. Cass., Sez. Un., n. 17405 del 12 ottobre 2012).

P.Q.M.

Uditi i procuratori delle parti, definitivamente pronunciando, rigetta il ricorso e condanna il ricorrente alla refusione delle spese di lite, che liquida in complessivi € 3.513, oltre rimborso forfettario spese generali, I.V.A. e C.P.A. come per legge.

Velletri, 5 febbraio 2015.

Il Giudice
Cesare Russo

