

PUBBLICO IMPIEGO: Cass. civ., Sez. Lav., Sentenza 20 febbraio 2026, n. 3857, in Guida al Diritto n. 9 del 2026, pag. 101.

- Pubblico Impiego -Procedimento disciplinare -Contestazione dell'addebito -Necessità - Omessa contestazione -Nullità del licenziamento -Successiva conoscenza degli addebiti - Irrilevanza.

Nel procedimento disciplinare nel pubblico impiego la contestazione dell'addebito costituisce un momento essenziale di garanzia, poiché è l'atto che porta formalmente a conoscenza del dipendente i fatti contestati e gli consente di esercitare pienamente il diritto di difesa in tutte le fasi del procedimento. Ne consegue che l'omessa contestazione non può essere sanata dalla successiva conoscenza degli addebiti attraverso altri atti del procedimento, anche se questi richiamino espressamente o implicitamente il contenuto della contestazione. Qualsiasi avanzamento del procedimento disciplinare in assenza della formale contestazione determina infatti una menomazione irrimediabile delle garanzie difensive dell'incolpato e altera la struttura stessa del procedimento, che è costruita proprio sulla previa comunicazione dell'addebito quale presupposto dell'audizione e delle eventuali giustificazioni del lavoratore.

FATTI DI CAUSA

1. Am.Ma. propone ricorso per cassazione avverso la sentenza della Corte d'Appello di Napoli n. 3265/2024, pubblicata il 23 gennaio 2025, che, in accoglimento dell'appello proposto dalla ASL Napoli 1 Centro avverso la sentenza di primo grado del Tribunale di Napoli, l'ha riformata e ha rigettato l'originario ricorso dell'Am.Ma., diretto a far valere l'illegittimità del licenziamento a lui intimato il 20 luglio 2023.
2. Il ricorso è affidato a tre motivi, illustrato da memoria ex art. 378 c.p.c.
3. La ASL Napoli 1 Centro resiste con controricorso, anch'esso seguito da memoria illustrativa.
4. Il Pubblico ministero ha depositato memoria con cui chiede il rigetto del ricorso.
5. Alla pubblica udienza del 20 gennaio 2026, le parti hanno discusso oralmente la causa, riportandosi alle rispettive conclusioni.

Diritto

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso, parte ricorrente denuncia, in relazione all'art. 360, comma 1, nn. 3 e 5, cod. proc. civ., la violazione e la falsa applicazione degli artt. 55-bis e 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, 7 della legge n. 300 del 1970, nonché l'omesso esame di un fatto decisivo oggetto di discussione tra le parti, in relazione alla omessa contestazione dell'addebito disciplinare.
2. Il motivo è fondato e riveste carattere assorbente.
3. Nell'accogliere l'appello della ASL e nel respingere le eccezioni sollevate dall'Am.Ma., concernenti la mancanza della contestazione disciplinare, la sentenza impugnata ha utilizzato due argomenti.
4. Da un lato, ha richiamato alcune pronunce di questa Corte, dalle quali si ricaverebbe "che alcun termine specificamente previsto a pena di nullità del licenziamento è previsto dalla normativa in

relazione ai termini e modalità della contestazione disciplinare dovendo, comunque, relativizzarsi la fattispecie rispetto al caso concreto".

5. Da un altro lato, ha riconosciuto "che, per un errore nell'indicazione dell'indirizzo dell'Am.Ma., quest'ultimo non ha ricevuto tempestivamente la comunicazione della contestazione disciplinare, anche se gli era stata inviata per ben due volte dall'Azienda", ma ha ritenuto irrilevante la circostanza, visto che "comunque, l'Am.Ma. ha poi ricevuto il contenuto della contestazione attraverso il successivo provvedimento di sospensione del procedimento disciplinare, potendosi pertanto difendere sulla base di tale conoscenza".

6. Ora, la prima argomentazione è inconferente e tale da rendere inappropriati i richiami giurisprudenziali compiuti, poiché la questione, sollevata dall'Am.Ma. in appello e riproposta in questa sede, concerne non già la tardività della contestazione disciplinare, ma la sua assenza.

7. Si tratta, all'evidenza, di fattispecie non assimilabili, poiché incidono in misura radicalmente diversa sul diritto di difesa dell'incolpato: nel caso della contestazione tardiva degli addebiti, il dipendente è messo nelle condizioni di non potersi difendere adeguatamente, in ragione dell'intervallo temporale più o meno ampio trascorso dai fatti e dunque della difficoltà di reperire le fonti di prova a discarico, ma non vede necessariamente compromessa la propria posizione; nel caso di omessa contestazione, l'incolpato è posto in una posizione di radicale svantaggio sin dall'inizio del procedimento disciplinare, che fa il suo corso senza che il dipendente possa replicare ad addebiti che neppure conosce.

8. Con la seconda argomentazione, invece, la Corte d'Appello di Napoli ha osservato che i contenuti della contestazione disciplinare (in realtà inviata al dipendente, ma presso un indirizzo errato) sono stati comunque conosciuti dall'Am.Ma. attraverso il successivo provvedimento di sospensione del procedimento disciplinare; si sarebbe così realizzata una sorta di sanatoria per raggiungimento dello scopo.

9. Neanche tale seconda argomentazione è condivisibile.

10. La contestazione costituisce un momento essenziale di garanzia del procedimento disciplinare, in quanto - a differenza dell'atto di irrogazione della sanzione, che può invece fare anche un sintetico riferimento a quanto già contestato - è l'atto che porta a conoscenza del pubblico dipendente l'addebito e che lo mette dunque in condizione di apprestare le proprie difese ed esporre le proprie giustificazioni, anche nel corso di una eventuale audizione.

11. Deve pertanto escludersi che l'omessa contestazione possa essere sanata da atti successivi, pur facenti esplicito o implicito richiamo ai contenuti della contestazione. La conoscenza degli addebiti è funzionale alla difesa dell'incolpato in tutte le fasi del procedimento disciplinare, anche al fine di

evitare che esso progredisca; pertanto, ogni avanzamento che avvenga in assenza di contestazione determina di per sé una menomazione irrimediabile delle garanzie difensive.

12. Le obiezioni della ASL controricorrente non colgono nel segno.

13. Improprio è anzitutto il richiamo a Cass., Sez. L, 10 agosto 2016, n. 16900, che si riferisce a una vicenda ben diversa.

14. In tale pronuncia, infatti, questa Corte aveva enunciato il principio per cui la decadenza dall'azione disciplinare per mancato rispetto dei termini di contestazione è impedita, per l'Amministrazione, con la formazione e il tempestivo invio dell'atto di contestazione, restando irrilevante, ai fini del giudizio di tempestività, che esso sia pervenuto al lavoratore oltre il termine. Nella specie, invece, è incontestato che la comunicazione non sia mai pervenuta all'Am.Ma., per un errore di invio addebitabile all'Amministrazione.

15. La citata sentenza n. 16900 del 2016 fornisce, semmai, argomenti a sostegno della tesi di parte ricorrente, pur essendo stata pronunciata in un regime normativo diverso dall'attuale; infatti, dopo aver escluso "che l'eventuale ritardo nella ricezione della comunicazione vulneri il diritto di difesa del lavoratore, perché i termini per la sua difesa decorrono dal momento in cui la contestazione gli viene comunicata, e che interferisca negativamente, sull'esigenza di celerità del procedimento disciplinare, che resta assoggettato al termine di 120 giorni decorrente dalla data della notizia dei fatti disciplinarmente rilevanti" e dopo aver osservato "che le esigenze difensive del lavoratore risultano salvaguardate dalla brevità dei termini di decadenza imposto all'Amministrazione datrice di lavoro nell'esercizio del potere-dovere di procedere alla contestazione e non dal carattere recettizio della contestazione stessa", la Corte ha osservato (par. 58) che "l'eventuale ritardo nella comunicazione potrebbe assumere rilievo ... solo allorché la comunicazione della contestazione venga ritardata in misura tale da rendere eccessivamente difficile l'esercizio del diritto di difesa".

16. In tal modo, la Corte ha ancorato anche la legittimità della contestazione tardiva alla concreta possibilità di esercizio del diritto di difesa nel segmento iniziale del procedimento disciplinare, così implicitamente escludendo la possibilità di una sanatoria del vizio derivante dalla conoscenza aliunde dei contenuti della contestazione in un momento molto spostato in avanti del procedimento disciplinare.

17. Neppure, in secondo luogo, vale richiamare il fatto che l'art. 55-bis, comma 9-ter, del D.Lgs. n. 165 del 2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75 del 2017, escluda l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata in caso di violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare, atteso che il comma 9-ter fa espressamente salva l'ipotesi in cui da tale violazione "risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente".

18. Ebbene, tale ipotesi, possibile anche in caso di mancato rispetto del termine, deve ritenersi certamente integrata dal difetto di contestazione.

19. Come costantemente affermato dalla giurisprudenza di legittimità, il radicale difetto di contestazione dell'infrazione determina l'inesistenza della procedura (o procedimento disciplinare) e non solo l'inosservanza delle norme che lo disciplinano (Cass., Sez. L, Sentenza 30/04/2025, n. 11327; Sez. L, Ordinanza 11/11/2024, n. 28927; Sez. L, Sentenza n. 4879 del 24/02/2020; Sez. L, Sentenza n. 25745 del 14/12/2016; Sez. L, Sentenza n. 1026 del 21/01/2015; Sez. L, Sentenza n. 2851 del 09/02/2006).

20. A conclusioni non diverse deve giungersi nel regime odierno dell'impiego pubblico, poiché l'avverbio "irrimediabilmente", usato dal legislatore nel nuovo testo dell'art.55-bis, comma 9-ter, evidentemente allude alle ipotesi in cui le modalità della contestazione (per non parlare dell'assenza di essa) fanno sì che le facoltà difensive riconosciute all'incolpato nella fase iniziale del procedimento disciplinare non possano essere più esercitate o non possano esserlo con la stessa efficacia, siano cioè irrecuperabili e dunque appunto irrimediabilmente perdute.

21. Del resto, se si considera che i termini perentori del procedimento disciplinare si basano proprio sulla contestazione dell'addebito, è evidente come un'interpretazione come quella sostanzialmente accolta dalla corte territoriale, che ammetta forme di conoscenza degli addebiti diverse dalla comunicazione della contestazione, finirebbe con lo stravolgere l'intero impianto del procedimento disciplinare come disegnato dal legislatore.

22. Nella specie, il fatto (pacifico) che l'Am.Ma. abbia avuto notizia degli addebiti (in termini peraltro sintetici) solo all'atto della sospensione del procedimento disciplinare, il 25 maggio 2022, quando erano trascorsi oltre tre mesi dalla data in cui la ASL aveva operato la contestazione, mai però pervenuta al lavoratore, ha impedito a quest'ultimo di fornire le proprie giustificazioni in sede di audizione e in tal modo (di tentare) di ottenere un'archiviazione immediata del procedimento.

23. Inutile, se non addirittura confermativa della tesi qui sostenuta, è l'osservazione della ASL, secondo cui "l'Amministrazione procedente, al fine di garantire al dipendente l'esercizio del diritto di difesa, ha altresì provveduto al differimento del termine per l'audizione in data 03.05.2022" (par. 1.2. della parte in diritto del controricorso). In tal modo, la ASL, mentre dà conto di un'iniziativa che non risulta essere stata neppure essa portata a conoscenza dell'incolpato, riconosce che la contestazione, in quanto funzionale all'audizione del lavoratore, garantisce in modo decisivo il diritto di difesa.

24. In conclusione, il primo motivo di ricorso merita accoglimento con assorbimento degli altri e la sentenza impugnata deve essere cassata in relazione al motivo accolto, con rinvio della causa alla Corte d'Appello di Napoli in diversa composizione, la quale deciderà anche in ordine alle spese di lite di legittimità.

P.Q.M

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso in relazione al primo motivo, assorbiti gli altri; cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte d'Appello di Napoli in diversa composizione, anche per la decisione sulle spese di lite di legittimità.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione Lavoro il 20 gennaio 2026.

Depositato in Cancelleria il 20 febbraio 2026.