

La corretta applicazione del principio *ne bis in idem* nell'ambito del procedimento disciplinare nel pubblico impiego privatizzato secondo la Corte di cassazione

di L. Pelliccia - 13 Gennaio 2023

Com'è noto, nell'ambito del diritto del lavoro, il procedimento disciplinare è retto da principi portanti che ne caratterizzano l'esercizio fin dal principio, per poi snodarsi, ripresentarsi e confermarsi in tutte le fasi che contraddistinguono la relativa azione, con inevitabile incidenza non soltanto sulle modalità di attivazione del procedimento, ma anche sul suo svolgimento ed i rispettivi esiti. Ferma rimanendo la natura negoziale del potere disciplinare (tanto che il medesimo è sottratto alle regole del procedimento amministrativo), nel lavoro pubblico questo evidenzia alcuni requisiti di specialità rispetto all'analogo potere del datore di lavoro "privato", alla luce del fatto che le caratteristiche e le peculiarità del soggetto che lo esercita influiscono sulle finalità cui l'esercizio del medesimo potere deve essere orientato. Infatti, la posizione del datore di lavoro privato e di quello pubblico non è identica.

In primo luogo, il datore di lavoro privato non è tenuto, nell'esercizio del potere disciplinare, a garantire la piena attuazione dell'interesse pubblico negli stessi termini della pubblica amministrazione, tanto da essere libero anche in ordine alla scelta di avvalersi o meno del potere disciplinare in questione. Diversamente, la pubblica amministrazione, come detto, non è egualmente libera in materia, ma, avvalendosi della propria discrezionalità, deve azionare tale potere in presenza dei presupposti positivizzati, in quanto il citato interesse pubblico impone sia di colpire le infrazioni dei funzionari applicando la sanzione prevista sia di punire sempre violazioni analoghe in modo analogo, considerato che non è ammissibile che l'irrogazione delle sanzioni a questo piuttosto che a quel dipendente dipenda dall'arbitrio dell'amministrazione interessata.

Nello specifico, l'art. 55-ter, co. 3, seconda parte, del d.lgs. n. 165/2001 è, in quest'ottica, disposizione eccezionale, che introduce un sistema alternativo rispetto a quello privatistico perfettamente giustificato alla luce della particolare finalizzazione dell'azione pubblica e consentito in presenza di situazioni oggetto di specifica previsione normativa (nella specie, la riapertura presuppone una sentenza irrevocabile di condanna dalla quale risulti che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporti la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa).

D'altronde, la stessa Suprema Corte ha chiarito che, in tema di pubblico impiego contrattualizzato, il principio generale del *ne bis in idem* è derogato dall'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001 per i casi ivi espressamente previsti al fine di adeguare, in ragione delle peculiari esigenze pubblicistiche, l'esito disciplinare, *in melius* o *in peius*, alla statuizione penale (v. Cass., sez. lav, sent. n. 25901/2021).

Inoltre, per meglio comprendere l'eccezionalità del regime appena descritto, occorre tenere conto che le decisioni della Corte di cassazione concernenti l'esercizio del potere disciplinare con riguardo ai rapporti di lavoro privato, prima richiamate, sono fondate essenzialmente sull'assunto che il principio di consunzione del potere disciplinare vieta che una identica condotta sia sanzionata più volte a seguito di una diversa valutazione o configurazione giuridica (v. Cass., sez. lav., sent. n. 27657/2018). Ad essere preclusa è, dunque, la riedizione del potere disciplinare.

Al contrario, nel settore del pubblico impiego privatizzato vige il diverso principio posto a base del principio enunciato da Cass., sez. lav, sent. n. 29376/2018, secondo il quale: *«Nel pubblico impiego privatizzato, l'art. 55 ter, commi 1, 2, e 4 del d.lgs. n. 165 del 2001, nel regolare i possibili conflitti tra esito del procedimento penale concluso con sentenza irrevocabile di assoluzione e quello del procedimento disciplinare concluso con l'irrogazione di una sanzione, prevede un procedimento unitario, articolato in due fasi, in cui il previsto rinnovo della contestazione dell'addebito deve essere effettuato pur sempre in ragione dei medesimi fatti storici già oggetto della prima contestazione disciplinare, in relazione ai quali, in tutto o in parte, è intervenuta sentenza irrevocabile di assoluzione. La determinazione di conferma o modifica della sanzione già irrogata ha effetto ex tunc e l'accertamento in sede giurisdizionale dell'illegittimità non può che operare ex tunc»*.

Nella sostanza, nel pubblico impiego privatizzato la sanzione inflitta (eventualmente) per prima dalla pubblica amministrazione -che non si avvalga del potere di sospendere il procedimento disciplinare-, non esaurisce il correlato potere perché non conclude il procedimento. La sanzione che viene irrogata dopo la sentenza penale passata in giudicato, in base agli identici fatti storici, è, invece, quella finale, che porta a termine detto procedimento.

Il procedimento disciplinare, quindi, termina solo all'esito di quello penale e resta unitario dall'inizio; la sanzione inflitta in principio dalla pubblica amministrazione rientra nella fase iniziale di un procedimento unitario articolato in due fasi, la seconda delle quali, per conseguire un adeguato raccordo tra disciplinare e penale, presuppone il rinnovo della contestazione dell'addebito, che deve avvenire in ragione dei medesimi fatti storici alla base di quella originaria, in relazione ai quali è, in tutto o in parte, intervenuta sentenza penale irrevocabile.

Non vi è, quindi, una duplicazione dell'esercizio del potere disciplinare.

D'altronde, ben può sussistere un interesse della pubblica amministrazione a sanzionare da subito una condotta illecita del dipendente prima che il giudice penale si pronunci definitivamente. In questa evenienza, l'amministrazione non sospenderà il procedimento disciplinare, ma irrogherà una sanzione che avrà natura provvisoria e, all'esito del processo penale, potrà venire meno, a seconda che il quadro accusatorio sia o non sia confermato. Infatti, la sanzione inflitta per ultima prenderà definitivamente il posto della prima, operando la sostituzione retroattivamente, in modo da evitare che due sanzioni differenti per gli stessi fatti si aggiungano l'una all'altra.

Questa regolamentazione garantisce anche la posizione del dipendente che, in presenza di fattispecie caratterizzate da particolare gravità, può vedere la decisione finale sulla propria situazione disciplinare resa conforme alle risultanze dell'accertamento penale.

Il potere disciplinare, una volta che sia stato esercitato in riferimento a fatti specificamente determinati che costituiscono infrazioni disciplinari, non potrà essere esercitato una seconda volta per quei medesimi fatti, poiché risulta oramai “esaurito”, essendo consentito al datore di lavoro di poter tenere conto soltanto delle sanzioni eventualmente già applicate, entro il biennio, ai fini della recidiva, e inoltre, dei fatti non tempestivamente contestati o contestati ma non sanzionati –laddove siano però stati unificati con quelli ritualmente contestati– ai fini di una complessiva valutazione, anche sotto il profilo psicologico, della condotta del lavoratore e della gravità degli specifici episodi addebitati (v. Cass., sez. lav., sent. n. 7523/2009).

Per quanto attiene ai termini del procedimento disciplinare e, in particolare, alla decorrenza dei termini per la contestazione e per la conclusione del procedimento medesimo, si rinvia, *ex multis*, a Cass., senza lav. sent. 14.09.2022, n. 27132.

Due recentissime (e, quanto meno in termini temporali, sostanzialmente “gemelle”) decisioni della Suprema Corte ci offrono l’opportunità di fare una doppia disamina sul tema in argomento.

La sentenza n. 36454 del 13.12.2022

Il Ministero dell’interno aveva licenziato un segretario comunale in quanto condannato per il reato di cui all’art. 96 d.p.r. 361/1957 (promessa o somministrazione di utilità per firma di candidatura politica, voto o astensione), alla cui pronuncia aveva fatto seguito la ripresa del procedimento disciplinare, precedentemente sospeso in attesa degli esiti dell’avviato processo penale.

Sia *in prime cure* che nel conseguente appello l’impugnativa del licenziamento (fondata sulla violazione del termine per la ripresa del procedimento disciplinare dopo la sospensione di esso e l’irrevocabilità della sentenza penale, nella considerazione del principio della scissione degli effetti della comunicazione tra mittente e destinatario) veniva rigettata.

Con la decisione in esame la Suprema Corte, richiamata la propria precedente sentenza n. 16900/2016 (nella quale, «*in tema di procedimento disciplinare nel rapporto di pubblico impiego contrattualizzato, ai sensi dell’art. 55-bis, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai fini della decadenza dall’azione disciplinare occorre avere riguardo alla data in cui l’amministrazione datrice di lavoro esprime la propria valutazione in ordine alla rilevanza e consistenza disciplinare della notizia dei fatti rilevanti disciplinarmente e la consolida nell’atto di contestazione, assumendo rilievo l’eventuale ritardo nella comunicazione solo allorché sia di entità tale da rendere eccessivamente difficile l’esercizio del diritto di difesa da parte dell’incolpato*»), ha ribadito che la comunicazione all’interessato dell’atto (nella fattispecie scrutinata di riapertura), per sua natura recettizio, inerisce all’efficacia dell’atto stesso (*ex art. 1334 c.c.*) e non alla sua validità anche al fine di evitare la decadenza, impedita in sé dall’esercizio nei termini del potere. Al più potrebbero riconnettersi effetti decadenziali alla tardività della comunicazione dell’atto di riapertura tempestivamente adottato, se i tempi di tale comunicazione risultassero tali da creare un *vulnus* al diritto di difesa (non verificatosi nella fattispecie oggetto di esame).

In continuità con i precedenti (seppur riguardanti altro termine del procedimento disciplinare) la decisione in commento ha enunciato il seguente principio di diritto: «*in tema di*

procedimento disciplinare nel rapporto di pubblico impiego contrattualizzato, il termine perentorio di sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore per la ripresa o riapertura del procedimento disciplinare in esito al giudizio penale, di cui all'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, si ha per rispettato se l'amministrazione datrice di lavoro formi entro tale termine l'atto di rinnovo della contestazione dell'addebito, assumendo rilievo l'eventuale superamento di quel termine per ritardo nella comunicazione solo allorquando esso sia di entità tale da rendere eccessivamente difficile l'esercizio del diritto di difesa da parte dell'incolpato».

La sentenza n. 36456 del 13.12.2022

Più complessa e articolata è invece la seconda pronuncia che in questa sede commentiamo e nella quale, tra le altre, oltre all'art. 4 del Protocollo n. 7 alla Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, vengono richiamate alcune decisioni sovranazionali: **a)** Corte EDU, sentenza 04.03.2014, Grande Stevens ed altri c. Italia (già citata); **b)** Corte EDU, sentenza 21.02.1984, Öztürk contro Germania; **c)** Corte EDU, A e B contro Norvegia, Grande Camera, 15.11.2016; **d)** Corte EDU, I sez., 18.05.2017, Jóhannesson e a. c. Islanda); **e)** Corte EDU, 10.02.2009, Zolotoukhine contro Russia; **f)** Corte EDU, Sez. 3, 13.09.2007, Moullet c. Francia; **g)** Corte EDU, Grande Camera, 08.07.2019, Mihalache c. Romania.

La fattispecie oggetto dello scrutinio di legittimità in esame riguardava il licenziamento disposto da un comune nei confronti di un proprio funzionario al termine dell'espletato procedimento disciplinare riferito alla contestata emissione, da parte di questi, di tre mandati di pagamento per complessivi € 5.000 in favore di American Express s.r.l. (a saldo di debiti personali) successivamente a seguito del passaggio in giudicato della sentenza di condanna penale per fatti di peculato. Più nel dettaglio, il procedimento disciplinare era stato inizialmente definito con applicazione di una sanzione conservativa (trenta giorni di sospensione dal servizio), poi successivamente riaperto, ai sensi dell'art. 55-ter, co. 3 e 4, del [d.lgs. n. 165/2001](#). In *prime cure* il licenziamento era stato annullato; in appello la Corte territoriale aveva invece riformato l'impugnata sentenza.

Il percorso logico-argomentativo che la Suprema Corte ha seguito nella decisione in esame è essenzialmente concentrato sui primi tre dei cinque motivi proposti nel ricorso principale, sostanzialmente (*recte*, intimamente) connessi e riferiti alla violazione e falsa applicazione dell'art. 55-ter (primo motivo), dell'art. 55-ter e 12 delle Preleggi (secondo motivo) e degli artt. 55, 55-bis e 55-ter, co. 3, d.lgs. n. 165/2001, dell'art. 12 Preleggi nonché dell'art. 58 c.c.n.l. per il personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 (terzo motivo).

Art. 55-ter, co. 3, che recita: «*Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa*».

Nella fattispecie scrutinata non era infatti in discussione che il procedimento disciplinare fosse stato riaperto dopo la pronuncia di sentenza penale irrevocabile di condanna del lavoratore per i fatti contestati né che la condotta dello stesso potesse comportare, in base alla contrattazione collettiva, la sanzione del licenziamento senza preavviso né che, in luogo di questa, fosse stata inflitta, dopo la condanna in primo grado, la sanzione della sospensione per mesi tre. La disposizione richiamata non ricollega il potere di riaprire il procedimento disciplinare alla sopravvenienza di elementi nuovi, ulteriori o comunque diversi da quelli esaminati in sede disciplinare. In questo senso depone, altresì, il riferimento, presente nel medesimo art. 55-ter, co. 3, al “*fatto addebitabile*” al dipendente in sede disciplinare, che risulti dalla successiva sentenza definitiva di condanna sanzionabile con il licenziamento. L’utilizzo del singolare in luogo del plurale palesa che la disposizione in esame presuppone, per la sua applicabilità, l’assoluta coincidenza del fatto storico.

Ad avviso della Corte regolatrice, una lettura contraria non è consentita dall’aggettivo “*addebitabile*”, pure adoperato nell’art. 55-ter, comma 3, citato, atteso che tale aggettivo si riconnette, pur sempre, al medesimo fatto. Scopo della disposizione è, infatti, quello di regolare i rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale una volta che quest’ultimo sia stato aperto, in modo da evitare contrasti fra decisioni concernenti la medesima condotta.

Il presupposto di operatività della disposizione è, quindi, che “*il fatto addebitabile*” sia lo stesso (come recita l’art. 55-ter, co. 3, seconda parte), risultando allora logicamente irrilevante che, in sede penale, emergano elementi nuovi, ulteriori o comunque diversi da quelli esaminati in sede disciplinare. Ulteriore scopo della norma è, poi, assicurare il corretto esercizio della discrezionalità amministrativa. In effetti, diversamente da un datore di lavoro privato, la pubblica amministrazione non è del tutto libera nel suo agire, ma deve rispettare il vincolo rappresentato dall’interesse pubblico.

Ne deriva che, in presenza di illeciti che siano espressamente puniti necessariamente con il licenziamento senza preavviso (nella specie, dalla contrattazione collettiva sopra menzionata) l’Amministrazione non può infliggere una sanzione diversa.

Stante il tenore letterale dell’art. 55-ter, co. 3, seconda parte, del d.lgs. n. 165/2001, presupposto della riapertura è, allora, non unicamente la mera circostanza della pronuncia definitiva di condanna in sede penale, ma anche l’avvenuta irrogazione di una sanzione differente dal licenziamento in un’ipotesi nella quale siffatta sanzione era, al contrario, prevista.

Sul punto, la Corte territoriale ha dato il giusto rilievo, nella sentenza impugnata, all’ultima parte della norma in questione, la quale costituisce chiara attuazione del principio per il quale il datore di lavoro pubblico è tenuto ad avvalersi dei propri poteri disciplinari applicando una sanzione che sia in tutto e per tutto legale e a rispettare il principio di eguaglianza, per il quale infrazioni analoghe devono essere sempre punite in maniera analoga.

Tra l’altro, ad avviso del collegio di legittimità, una tale considerazione non entra in frizione con i principi elaborati dalla giurisprudenza di legittimità con riferimento al rapporto di lavoro privato, per cui l’avvenuta irrogazione al dipendente di una sanzione conservativa per condotte aventi rilevanza penale esclude che, a seguito del passaggio in giudicato della sentenza di condanna per i medesimi fatti, possa essere intimato il licenziamento disciplinare; non è difatti

consentito, per il principio di consunzione del potere disciplinare e in linea con quanto affermato dalla Corte EDU, nella sentenza 4.3.2014, Grande Stevens ed altri c. Italia (che ha sancito la portata generale, estesa a tutti i rami del diritto punitivo, del divieto di *ne bis in idem*), che una identica condotta sia sanzionata più volte a seguito di una diversa valutazione o configurazione giuridica (v. anche Cass., sez. lav., sent. n. 27657/2018).

Tra l'altro, com'è noto, nel settore privato si è affermato che il potere disciplinare non consente di essere reiterato, per il medesimo fatto, una volta già esercitato mediante applicazione di una sanzione (v. Cass., sent. n. 26815/2018) e ciò anche se la prima sanzione sia minore a quella poi risultata applicabile sulla base di ulteriori circostanze, ancorché sopravvenute (v. Cass., n. 27657/2018, con riferimento proprio al sopravvenire di condanna penale), con la sola eccezione dell'annullamento della prima sanzione per ragioni procedurali o formali (v. Cass., n. 20519/2019; Cass., n. 6773/2013) e sempre che, va precisato, non siano maturate altre decadenze a carico della parte datoriale.

Relativamente alla portata del oltre all'art. 4 del Protocollo n. 7 alla Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali ad avviso della sentenza in commento occorre tenere conto del fatto che il procedimento disciplinare ha una sua indipendenza e autonomia rispetto a ulteriori ed eventuali procedimenti sanzionatori che possono scaturire dal medesimo comportamento censurato.

Sul punto, la giurisprudenza di legittimità ha confermato ciò (v. Cass., sez. un., sent. n. 24896/2020), affermando che la sanzione disciplinare e quella penale hanno finalità, intensità e ambiti di applicazione diversi, sicché non è coerente con il sistema pervenire a una loro identificazione (v. Cass., sez. un., sent. n. 4953/2015). L'azione disciplinare è infatti promossa indipendentemente dall'azione penale relativa allo stesso fatto e ben può il procedimento disciplinare proseguire anche dopo il giudicato penale di condanna con pena accessoria, atteso che la diversità di natura delle sanzioni è confermata (pure) dalla circostanza che la pena accessoria può (come le altre sanzioni penali) estinguersi nel corso del tempo per amnistia (art. 151, co. 1, c.p.) o per effetto della riabilitazione (art. 178 c.p.), laddove la permanenza degli effetti della sanzione disciplinare ne evidenzia, con particolare rilievo in relazione alla più severa di esse, la specifica afflittività (v. Cass., sez. un., sent. n. 29878/2018; Cass., sez. un., sent. n. 4004/2016).

In altre parole, il principio del *ne bis in idem* non può giustificare una integrale sovrapposizione fra sistemi sanzionatori tra loro indipendenti e accomunati esclusivamente dal medesimo fatto storico.

Del resto, quest'ultima giurisprudenza di legittimità ha ampiamente chiarito un aspetto fondamentale del procedimento disciplinare, ossia quello concernente l'autonomia della funzione disciplinare in rapporto al giudizio penale, sebbene entrambi caratterizzati da una stretta connessione e consequenzialità logica in quanto hanno ad oggetto la cognizione su identici fatti (non bisogna infatti dimenticare che alcuni comportamenti possono avere una plurima valenza patologica, con la conseguenza che lo stesso fatto storico può assumere rilevanza tanto ai fini della responsabilità penale che della responsabilità disciplinare).

La coesistenza di differenti ambiti di responsabilità, ciascuno caratterizzato da proprie peculiarità in ragione degli specifici interessi perseguiti, pone a confronto esigenze diverse; da un lato, quella che il medesimo fatto non venga ricostruito in maniera difforme dai vari procedimenti di accertamento azionati; dall'altro, quella di garantire che i singoli procedimenti di accertamento della responsabilità possano godere di un'adeguata autonomia e indipendenza, posto che, sebbene abbiano in comune il medesimo fatto storico, hanno, però, distinto il fine e i diritti lesi dal comportamento censurato.

A bene vedere, la sanzione disciplinare e quella penale hanno finalità, intensità ed ambiti di applicazione diversi, sicché non possono essere identificate; i rispettivi sistemi – disciplinare e penale – sono fra loro autonomi, ma questa distinzione si riduce ove sia necessario assicurare una coerenza di giudicati, come chiarito proprio dall'art. 55-ter, del d.lgs. n. 165/2001.

Il raccordo in questione è garantito facendolo dipendere dall'accertamento penalistico. Il principio del *ne bis in idem*, quindi, è inapplicabile se riferito contestualmente ai due sistemi, atteso che sanzione penale e sanzione disciplinare, seppure concernenti identici fatti, non possono essere poste a raffronto per valutare la sussistenza di un *bis in idem*, dovendosi decisamente escludere che la sanzione disciplinare abbia natura di sanzione penale.

Ad avviso della sentenza in commento, il procedimento disciplinare che ha condotto al licenziamento del ricorrente rispetta, peraltro, anche i parametri indicati dalla decisione A e B contro Norvegia, 15 novembre 2016, Grande Camera CEDU e dalle sentenze successive; i due procedimenti hanno infatti scopi differenti e hanno all'evidenza ad oggetto profili diversi della medesima condotta antisociale: da un lato, vi è la necessità di punire i crimini, dall'altro, quella di impedire che gli autori di tali crimini continuino a lavorare per la pubblica amministrazione.

Inoltre, la duplicità dei procedimenti è una conseguenza prevedibile della condotta, perché è prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva e perché non può ipotizzarsi che l'Amministrazione non intervenga sul rapporto di lavoro in presenza di illeciti penali che lo interessino in via diretta od indiretta. Tra l'altro, i due procedimenti sono condotti in modo da evitare, per quanto possibile, ogni duplicazione nella raccolta e nella valutazione della prova, posto che la legge impone, in sede disciplinare, di tenere conto dell'accertamento penale.

La sanzione imposta nel procedimento penale è presa in considerazione in sede disciplinare proprio tramite la riapertura di quest'ultimo, così da correggere le sanzioni illegali e garantire la proporzionalità complessiva della risposta punitiva, anche alla luce della contrattazione collettiva applicata al rapporto di lavoro.

Del resto, l'importanza della richiamata proporzionalità in ambito disciplinare è confermata dal principio, ampiamente espresso dalla giurisprudenza di legittimità, per il quale, in tema di licenziamento per giusta causa, anche in materia di pubblico impiego contrattualizzato, è da escludere qualunque sorta di automatismo a seguito dell'accertamento dell'illecito disciplinare, sussistendo l'obbligo per il giudice di valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale, e, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta (v. Cass., sez.lav., sent. n. 18858/2016).

Il sotteso legame temporale è chiaramente garantito poi dalla medesima struttura del procedimento disciplinare, il quale, pur essendo unitario, è articolato in due fasi: con la prima che precede il giudicato penale e la seconda che segue ad esso.

Nella fattispecie scrutinata, la Corte rileva che, così come ermeneuticamente ricostruito il perimetro di indagine, il principio del *ne bis in idem* non viene affatto intaccato nella fattispecie.

Sul punto, viene inoltre precisato che nel procedimento disciplinare regolato dall'art. 55-ter, co. 3, seconda parte, del d.lgs. n. 165/2001, non può neppure porsi (v. *supra*) un problema di violazione del principio del *ne bis in idem*, atteso che detto procedimento è unitario, ancorché bifasico, con l'effetto pratico che a essere esercitato è sempre lo stesso potere un'unica volta: alla fine o resta confermata la prima sanzione, che diviene quella definitiva, oppure viene adottata la seconda sanzione, che rimuove *ab initio* la precedente e resta l'unica a regolare la situazione.

Ritenendo la decisione di merito d'appello pienamente uniformatasi a quanto sopra enunciato, l'articolata sentenza in commento conclude con l'affermazione del seguente principio di diritto: *“La riapertura del procedimento disciplinare ex art. 55 ter, comma 3, seconda parte, del d.lgs. n. 165 del 2001, deve avvenire se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa, non essendo necessario che da detta sentenza emergano anche elementi nuovi, ulteriori o, comunque, diversi rispetto a quelli esaminati in sede disciplinare”*.

Luigi Pelliccia, avvocato in Siena

Visualizza i documenti: [Cass., 13 dicembre 2022, n. 36454](#); [Cass., 13 dicembre 2022, n. 36456](#)