

Sulla natura del termine per la segnalazione, da parte del responsabile della struttura, all'UPD di fatti di rilevanza disciplinare

di D. Serra - 13 marzo 2025

La Sezione Lavoro della Suprema Corte di Cassazione, con la recente sentenza n. 4077 del 17 febbraio 2025, che si segnala, ha ribadito che l'inosservanza, da parte del dirigente della struttura amministrativa, del termine per la trasmissione all'ufficio disciplinare degli atti per la contestazione dell'addebito, non comporta, di per sé, l'illegittimità della sanzione inflitta, assumendo rilievo la sua violazione solo allorché la trasmissione degli atti venga ritardata in misura tale da rendere eccessivamente difficile l'esercizio del diritto di difesa o tardiva la contestazione dell'illecito.

Prima di esaminare la sentenza della Suprema Corte di Cassazione, si ritiene utile evidenziare che l'art. 55-bis, comma 4, d.lgs. n. 165/2001, nel disciplinare i tempi della contestazione, impone, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, che il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnali immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

La stessa norma prevede, inoltre, che l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, debba provvedere alla contestazione scritta dell'addebito e convocare l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa.

L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari deve concludere il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.

Il comma 9-ter specifica che la violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare non determina la decadenza dell'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e sia stato rispettato il principio generale di tempestività, nonché che sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

Il legislatore qualifica, quindi, testualmente perentori i termini di inizio e fine del procedimento disciplinare nel comma 9-ter dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165, mentre nulla dice sul termine di 10 gg. per segnalare il fatto all'U.P.D. da parte del capo- struttura non competente.

Occorre chiarire che i 30 giorni per la contestazione, da parte dell'U.P.D., dell'addebito decorrono dalla conoscenza "piena" del fatto di valenza disciplinare: è consolidato nella giurisprudenza della Corte di Cassazione l'orientamento secondo cui, ai fini della decorrenza dei termini perentori previsti dall'art. 55-bis per l'avvio e per la conclusione del procedimento

disciplinare assume rilievo esclusivamente il momento in cui l'acquisizione, da parte dell'ufficio competente regolarmente investito del procedimento, riguardi "una notizia di infrazione" di contenuto tale da consentire allo stesso di dare, in modo corretto, l'avvio del procedimento disciplinare, nelle sue tre fasi fondamentali della contestazione dell'addebito, dell'istruttoria e dell'adozione della sanzione(n. 7134/2017; n. 22075/2018; n. 21193/2018; 11635/2021); la conoscenza "*piena*" nel caso in cui la fonte sia giudiziaria (una sentenza) si raggiunge quando si ha a disposizione un provvedimento completo di motivazione.

La Cassazione ha precisato che, in tema di illeciti disciplinari nel pubblico impiego privatizzato, a seguito delle modifiche apportate dal d.lgs. n. 75 del 2017(cd. legge "Madia") all'art. 55-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001, il termine per la conclusione del procedimento da parte dell'ufficio per i procedimenti disciplinari non decorre più dalla conoscenza dell'illecito in capo al responsabile della struttura di appartenenza, ma da quando l'ufficio predetto abbia effettuato la contestazione di tale illecito, sicché a tal fine i tempi intercorsi prima della comunicazione dell'illecito all'UPD non hanno rilievo, se non quando ne risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente(n. 10284/2023).

L'art. 55-*bis* del d.lgs. n. 165/2001, nel testo anteriore alla novella del d.lgs. n.75 del 2017, prevedeva, al comma 2, che " Il responsabile , con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa.....Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento , con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito.....La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dell'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa".

Il successivo comma 3 stabiliva, tuttavia, che "il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato".

Il quarto comma stabiliva, inoltre, che "Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa".

Avevano, quindi, natura perentoria sia il termine iniziale di 20 gg. per il capo struttura e di 40 per l'U.P.D. dalla conoscenza del fatto per la contestazione dell'addebito, sia il termine finale di gg. 60 per il capo-struttura e di 120 gg. per l'U.P.D. dall'inizio del procedimento disciplinare per la chiusura dello stesso: si è chiarito nella giurisprudenza di legittimità che l'art. 55-*bis*, comma 4, d.lgs.n.165 del 2001, in considerazione della maggiore complessità

degli accertamenti, riservava alla competenza dell'UPD l'applicazione di una sanzione più grave di quella prevista nel primo periodo del comma 1 (rimprovero verbale e sospensione dal servizio con privazione della retribuzione inferiore a dieci giorni), prevedendo, in tal caso, il raddoppio dei termini per la contestazione e per la conclusione del procedimento (n. 22075 del 2018).

In base alla consolidata giurisprudenza della Cassazione, l'inosservanza del suddetto termine meramente sollecitatorio di cinque giorni (previsto dal comma 3, art. cit.) non assumeva rilevanza a meno che la trasmissione degli atti veniva ritardata in misura tale da rendere eccessivamente difficile l'esercizio del diritto di difesa (v., con riferimento al quadro normativo precedente alla riforma del 2017, Cass., 9 marzo 2022, n. 7642 e 26 agosto 2015, n. 17153).

Veniamo ora al caso affrontato dalla Cassazione.

La Corte di Appello aveva rigettato il gravame proposto da una docente avverso la sentenza del Tribunale che aveva respinto il suo ricorso, volto ad accertare l'illegittimità, l'inefficacia e la nullità del licenziamento intimato dal Direttore Generale dell'Ufficio Scolastico Regionale, ad ottenere l'annullamento del licenziamento e la condanna dell'Amministrazione a reintegrarla nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto dovuta dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, in misura non superiore a 24 mensilità, oltre accessori e al risarcimento di tutti i danni patiti.

Alla docente erano stati contestati 55 giornate di assenza ingiustificata dal servizio e l'assenza ingiustificata dal servizio in occasione degli scrutini e in occasione degli esami di Stato.

La Corte territoriale aveva escluso che il dedotto ritardo della Dirigente Scolastica nel segnalare l'assenza ingiustificata della docente all'Ufficio Scolastico Regionale avesse invalidato il procedimento disciplinare; il comportamento tollerante del datore di lavoro, ad avviso della docente, quindi, aveva fatto sorgere un legittimo affidamento sulla liceità disciplinare della condotta e reso illegittimo il licenziamento successivamente intimato.

Il giudice di appello aveva rilevato che difettava il riscontro sul piano fattuale del legittimo affidamento della docente sull'irrelevanza disciplinare della sua condotta o sulla scarsa gravità della medesima; aveva, per contro, evidenziato che risultava provato che erano rimasti senza esito i numerosi contatti telefonici tra la Dirigente e la Segreteria amministrativa della Scuola e la docente più volte sollecitata ad attivarsi per poter svolgere l'attività didattica a favore degli studenti e partecipare alle altre attività istituzionali dovute o almeno a giustificare la sua assenza.

Avverso la sentenza della Corte di Appello la docente aveva proposto ricorso per cassazione.

La Corte ha dichiarato inammissibile il ricorso.

Dobbiamo, innanzitutto, ricordare che l'art. 55-*quater*, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 prevede che, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento in una serie di casi, uno di questi è l'assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco

di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione.

La Cassazione(n. 24574/2016), in proposito, ha affermato che “In tema di licenziamento disciplinare nel pubblico impiego privatizzato, le fattispecie legali di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo, introdotte dall’art. 55-*quater*, comma 1, lett. da a) ad f), e comma 2, del d.lgs. n.165 del 2001, costituiscono ipotesi aggiuntive rispetto a quelle individuate dalla contrattazione collettiva – le cui clausole, ove difformi, vanno sostituite di diritto ai sensi degli artt. 1339 e 1419, c.2, cod. civ. – per le quali compete soltanto al giudice, ex art. 2106 cod. civ., il giudizio di adeguatezza delle sanzioni”.

Per gli Ermellini, la sentenza della Corte territoriale impugnata dalla docente è conforme all’orientamento della Cassazione, formatosi, occorre precisarlo, nel regime anteriore alle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 75 del 2017, secondo cui l’art. 55-*bis* del d.lgs. n. 165/2001, nel disciplinare i tempi della contestazione, mentre impone al dirigente della struttura amministrativa di trasmettere, “entro cinque giorni dalla notizia del fatto”, gli atti all’ufficio disciplinare, prescrive a quest’ultimo, a pena di decadenza, di contestare l’addebito entro il termine di giorni 40 dalla ricezione degli atti, sicché va escluso che l’inosservanza del primo termine, che assolve ad una funzione sollecitatoria, comporti, di per sé, l’illegittimità della sanzione inflitta, assumendo rilievo la sua violazione solo allorché la trasmissione degli atti venga ritardata in misura tale da rendere eccessivamente difficile l’esercizio del diritto di difesa o tardiva la contestazione dell’illecito (n. 1781/2015; n. 17153/2015; n. 16900/2016; n. 32491/2018).

Dionisio Serra, cultore di diritto del lavoro nell’Università degli Studi di Bari “Aldo Moro”

Visualizza il documento: [Cass., 17 febbraio 2025, n. 4077](#)