

L'omessa contestazione disciplinare nel pubblico impiego

di D. Serra - 30 marzo 2026

L'art. 55bis, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001 (come sostituito dall'art.13, comma 1, lettera d), del d.lgs. n.75/2015) prevede che per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. 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, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa: il termine di 30 gg. è espressamente qualificato perentorio dall'art.55bis, comma 9-ter del d.lgs.n.165/2001.

La contestazione dell'addebito (che alla forma scritta *ad substantiam* non ammette equipollenti) è atto indefettibile a pena di nullità, pacificamente recettizio, con il quale ha formalmente inizio il procedimento disciplinare.

La contestazione ha la funzione di circoscrivere l'ambito dell'azione disciplinare nei confronti del dipendente, sollecitandone la difesa in termini di tempestività, specificità ed immodificabilità di quanto ritenuto rilevante sul piano disciplinare da parte dell'amministrazione datore di lavoro; la contestazione, inoltre, al momento della sua ricezione da parte del dipendente, fissa il termine finale del procedimento disciplinare stabilendo il *dies a quo* dei 120 gg. per la conclusione di cui all'art. 55-bis, comma 4, d.lgs. n.165/2001.

In tema di procedimento disciplinare nel pubblico impiego privatizzato, la valutazione in ordine alla specificità della contestazione deve essere compiuta verificando se la stessa offra le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare i fatti addebitati, prescindendo dai rigidi canoni che presiedono alla formulazione dell'accusa nel processo penale e valorizzando l'idoneità dell'atto a soddisfare il diritto di difesa dell'incolpato; a tal fine, il rinvio *per relationem* a fonti esterne è consentito solo qualora riguardi atti dei quali il dipendente incolpato abbia già conoscenza, restando irrilevante, per superare la genericità della contestazione, che il dipendente stesso abbia esercitato il diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento, che gli è garantito dall'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001 (Cass. 1° ottobre 2018 n. 23771).

Il d.lgs. n. 75 del 2017 ha corretto il pregresso testo dell'art. 55-bis, comma 4, che retroagiva il *dies a quo* per la conclusione del procedimento non alla data della contestazione degli addebiti da parte dell'U.P.D., ma a quella pregressa di conoscenza da parte del capo-struttura che aveva segnalato il fatto: nella vigente formulazione, la decorrenza per la chiusura del procedimento, quale che sia la fonte di conoscenza dell'illecito da parte dell'U.D.P., sarà sempre *ex lege* ancorata alla data della contestazione degli addebiti.

Ciò premesso, evidenziamo che, di recente, è approdato in Cassazione la vicenda di un dipendente pubblico licenziato, senza aver previamente ricevuto la contestazione disciplinare, da parte della propria Amministrazione (ASL), quindi in modo illegittimo.

La Corte d'Appello aveva dato, tuttavia, ragione all'ASL, sostenendo, richiamando alcune pronunce della Cassazione, che alcun termine specificamente previsto a pena di nullità del licenziamento è previsto dalla normativa in relazione ai termini e modalità della contestazione disciplinare, e che il dipendente, al quale la comunicazione della contestazione disciplinare era stata inviata ad un indirizzo errato, aveva comunque ricevuto il contenuto della contestazione attraverso il successivo provvedimento di sospensione del procedimento disciplinare, potendosi pertanto difendere sulla base di tale conoscenza, realizzandosi una sorta di sanatoria per il raggiungimento dello scopo.

La Sezione Lavoro della Corte Suprema di Cassazione, con sentenza n. 3857 del 20 febbraio 2026, che si segnala, ha, invece, accolto il ricorso del lavoratore e ha rinviato, pertanto, la causa alla Corte d'appello.

Vediamo ora cosa ha detto la Corte Suprema di Cassazione.

Innanzitutto, precisa la Cassazione, che 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.

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.

Per gli Ermellini, non 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".

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

Come costantemente affermato dalla giurisprudenza di legittimità, ci ricorda la pronuncia *de qua*, 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 (Sentenza 30/04/2025, n. 11327; Ordinanza 11/11/2024, n. 28927; Sentenza n. 4879 del 24/02/2020; Sentenza n. 25745 del 14/12/2016; Sentenza n. 1026 del 21/01/2015; Sentenza n. 2851 del 09/02/2006).

L'avverbio "irrimediabilmente", usato dal legislatore nel nuovo testo dell'art. 55-*bis*, comma 9-*ter*, evidentemente allude, precisa il Collegio, 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.

Se si considera che i termini perentori del procedimento disciplinare si basano proprio sulla contestazione dell'addebito, è evidente, per i giudici di legittimità, 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.

Nella specie, si legge nella pronuncia che si commenta, il fatto (pacifico) che il lavoratore abbia avuto notizia degli addebiti (in termini peraltro sintetici) solo all'atto della sospensione del procedimento disciplinare, 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.

Per i giudici di legittimità, infine, 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 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.

Dionisio Serra, cultore di diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"

Visualizza il documento: [Cass., 20 febbraio 2026, n. 3857](#)