

## L'immutabilità della contestazione disciplinare

di D. Serra - 16 aprile 2026

Prima di esaminare il caso approdato in Cassazione, occorre premettere che la specificità e l'immodificabilità connotano la contestazione disciplinare.

Tenore (in *Studio sul procedimento disciplinare nel pubblico impiego*, Giuffrè, Seconda Edizione, pag. 400 e 401) ci ricorda che il datore deve indicare in modo puntuale “la materialità dei fatti” addebitati per consentire una idonea difesa sugli stessi, mentre non è necessaria né l'indicazione (meramente facoltativa) della sanzione che si intenderebbe infliggere, né la norma contrattuale o legislativa violata.

La Cassazione, sez. lav., con sentenza 9 giugno 2026, n. 11868, per quanto riguarda la contestazione *per relationem*, ha affermato che “il principio della specificità della contestazione disciplinare non richiede l'osservanza di schemi prestabiliti e rigidi sicché è ammissibile la contestazione *per relationem* ogniqualvolta i fatti ed i comportamenti richiamati siano a conoscenza dell'interessato”.

Sempre Tenore, nella stessa opera (pag. 404), evidenzia, con riferimento all'immodificabilità della contestazione disciplinare, che il principio tutela il diritto alla difesa del lavoratore, diritto che sarebbe compromesso qualora si consentisse al datore di lavoro di intimare il licenziamento in relazione a condotte rispetto alle quali il dipendente non è stato messo in condizione di discoltarsi, e risponde altresì ai canoni di buona fede e correttezza al pari della specificità della contestazione.

Un dipendente del Ministero dell'Economia e delle Finanze adiva il Tribunale per ottenere la dichiarazione di nullità/illegittimità della determina adottata dal MEF mediante la quale l'ente datoriale concludeva il procedimento disciplinare instaurato e successivamente sospeso fino all'esito del procedimento penale conclusosi con assoluzione “per non aver commesso il fatto”, disponendo la sanzione del licenziamento senza preavviso. In particolare, il ricorrente lamentava la violazione del principio della specificità ed immutabilità dell'addebito contestato e della corrispondenza fra il fatto illecito posto alla base della sanzione e il fatto contestato.

Si costituiva il MEF chiedendo il rigetto del ricorso, evidenziando che i fatti posti alla base della sanzione disciplinare traevano origine dalla stessa vicenda penale e riguardavano la medesima condotta omissiva la quale, se non aveva comportato una responsabilità penale, sicuramente aveva evidenziato condotte disciplinarmente censurabili.

Il Tribunale accoglieva il ricorso dichiarando la nullità del licenziamento e condannava il Ministero dell'Economia e Finanze a pagare in favore del medesimo le differenze maturate tra l'indennità alimentare percepita e la retribuzione che gli sarebbe spettata ove fosse stato in servizio dalla data della sospensione facoltativa dal servizio al collocamento in quiescenza, oltre interessi legali dalla maturazione delle singole voci di credito a saldo.

Il primo giudice riteneva che effettivamente vi fosse una diversità della condotta oggetto dell'iniziale contestazione e quella che giustificava la sanzione, dovendo identificarsi la prima come condotta concorsuale omissiva nel delitto di peculato, mentre la seconda consisteva nel comportamento meramente omertoso e di copertura dei colleghi e del direttore generale.

La Corte di Appello accoglieva l'appello principale proposto dal Ministero e rigettava quello incidentale, ritenendo corretta la sanzione del licenziamento comminata dal MEF.

Avverso tale sentenza, il dipendente del MEF proponeva, pertanto, ricorso per cassazione, sostenendo, fra l'altro, che, a fronte di una nuova ricostruzione della condotta del dipendente la P.A. datrice di lavoro sarebbe stata obbligata ai sensi dell'art. 55 Bis D.lgs. n.165/2001 a riaprire la procedura disciplinare, comunicando al lavoratore una nuova contestazione disciplinare ex art. 55-ter comma 4 del d.lgs. n. 165/2001, con nuova convocazione per la difesa ai sensi dell'art. 55-bis d.lgs cit.

Con sentenza n. 4684 del 2 marzo 2026, che si segnala, la Corte Suprema di Cassazione-Sezione Lavoro, nel respingere il ricorso, ha evidenziato che secondo la giurisprudenza della Corte, in tema di sanzioni disciplinari a carico dei lavoratori subordinati, la contestazione dell'addebito ha lo scopo di consentire al lavoratore incolpato l'immediata difesa e deve, conseguentemente, rivestire il carattere della specificità, pur senza l'osservanza di schemi prestabiliti e rigidi, purché si rendano chiari al lavoratore, il fatto o i fatti addebitati nella loro materialità.

Si è, pertanto, affermata, rimarca la pronuncia che si annota, la piena ammissibilità della contestazione *per relationem*, mediante il richiamo agli atti del procedimento penale instaurato a carico del lavoratore, per fatti e comportamenti rilevanti anche ai fini disciplinari, ove le accuse formulate in sede penale siano a conoscenza dell'interessato, risultando rispettati, anche in tale ipotesi, i principi di correttezza e garanzia del contraddittorio (Cass. n. 10662 del 2014, n. 29240 del 2017).

Sul fronte probatorio, precisa la sentenza che qui si commenta, va poi osservato che, una volta venuta meno la cd. pregiudiziale penale, e regolato per legge il possibile conflitto tra gli esiti dei procedimenti giusta l'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, l'amministrazione è libera di valutare autonomamente gli atti del procedimento penale, ai fini della contestazione, senza necessità di un'ulteriore ed autonoma istruttoria, e di avvalersi dei medesimi atti, in sede d'impugnativa giudiziale, per dimostrare la fondatezza degli addebiti (Cass. n. 5284 del 2017 e n. 8410 del 2018: v. pure Cass. n. 19183 del 2016).

In conclusione, sul punto, non esiste, dunque, puntualizza il Collegio, alcuna disposizione che imponga alla Pubblica Amministrazione di procedere a un'autonoma istruttoria ai fini della contestazione disciplinare. La Pubblica Amministrazione è, infatti, libera di valutare autonomamente gli atti del processo penale e di ritenere che i medesimi forniscano, senza bisogno di ulteriori acquisizioni ed indagini, sufficienti elementi per la contestazione di illeciti disciplinari al proprio dipendente e ben può avvalersi dei medesimi atti, in sede d'impugnativa giudiziale, per dimostrare la fondatezza degli addebiti.

Sono validamente utilizzabili dal giudice civile, sottolinea la pronuncia *de qua*, ai fini del proprio convincimento, gli elementi acquisiti in sede penale e ciò anche se sia mancato il vaglio critico del dibattimento, potendo la parte, del resto, contestare, nell'ambito del giudizio civile, i fatti così acquisiti in sede penale (Cass. n. 2168 del 2013; v. pure Cass. n. 5317 del 2017, n. 8603 del 2017).

Secondo gli Ermellini la sentenza della Corte d'Appello è esente dai vizi denunciati per aver posto a base della decisione gli elementi emersi dal giudizio penale, nella misura in cui il fat-

to disciplinarmente contestato è stato valutato dal giudice civile in un'ottica di autonomia rispetto al giudizio penale che ha riqualificato il fatto.

Per la Cassazione, inoltre, la Corte di appello ha correttamente affermato che il riferimento alle previsioni contrattuali indicate nella contestazione non è vincolante per il giudice che ben può, nell'esercizio di qualificazione del fatto, individuare la corretta fattispecie nell'ambito del contratto stesso; all'uopo ha richiamato l'orientamento della Corte secondo cui il principio dell'immutabilità della contestazione dell'addebito disciplinare mosso al lavoratore ai sensi dell'art. 7 legge n. 300/1970 attiene alla relazione tra i fatti contestati e quelli che motivano il recesso e, pertanto, non riguarda la qualificazione giuridica dei fatti stessi in relazione all'indicazione delle norme violate (Cass. n. 7105 del 1994), nonché che la qualificazione del fatto è un *proprium* del giudice non del datore di lavoro (Cass. n. 11540/2020).

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

Visualizza il documento: [Cass., 2 marzo 2026, n. 4684](#)