

MASSIMARIO DI GIURISPRUDENZA IN MATERIA DI RESPONSABILITA' DISCIPLINARE E MISURE CAUTELARI

INDICE ANALITICO

• IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE.....

CASSAZIONE.....

PUBBLICITA' CODICE DISCIPLINARE.....

Cass. civ. Sez. Un., 05/02/1988, n. 1208.....

Cass. civ. Sez. lav., 03/05/1997, n. 3845.....

CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO – INOLTRO A MEZZO RACCOMANDATA A/R – PRESUNZIONE DI CONOSCENZA.....

Cass. civ. Sez. lav., 07/05/1992, n. 5393.....

CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO – INVIO ALL'INDIRIZZO ABITUALE DEL LAVORATORE – OBBLIGO DI PREVENTIVA CONTESTAZIONE SODDISFATTO.....

Cass. civ. Sez. lav., 10/08/2006, n. 18150.....

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE – OBBLIGO DI MOTIVAZIONE DELL'ATTO DISCIPLINARE EX LEGGE N. 241 DEL 1990 – NON APPLICABILITA'.....

Cass. civ. Sez. lav., 16/05/2003, n. 7704.....

LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE IN COSTANZA DI MALATTIA – TEMPORANEA INEFFICACIA.....

Cass. civ. Sez. Lav., 04/07/2001, n. 9037.....

DIPENDENTE ASSENTE PER MALATTIA – CONTROLLI SULLO SVOLGIMENTO DI ALTRA ATTIVITA' LAVORATIVA – LEGITTIMITA'.....

Cass. civ. Sez. Lav., 03/05/2001, n. 6236.....

IMMEDIATEZZA DELLA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE – CRITERI DI VALUTAZIONE.....

Cass. civ. 11/05/2002, n. 6790.....

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA – IMMEDIATEZZA DELLA COMUNICAZIONE DEL PROVVEDIMENTO ESPULSIVO – RELATIVITA'.....

Cass. civ., 28/09/2002, n. 14074.....

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE – AFFISSIONE DEL CODICE DISCIPLINARE – NECESSITA' – CONDIZIONI E LIMITI.....

Cass. civ. Sez. Lav., 26/07/2002, n. 11108.....

PREVENTIVA CONTESTAZIONE DELLA RECIDIVA A PENA DI NULLITÀ DELLA SANZIONE DISCIPLINARE.....

Cass. civ., 23/12/2002, n. 18294.....

INDAGINI PRELIMINARI – CONVOCAZIONE DEL LAVORATORE – VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO DI PREVENTIVA CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO – INSUSSISTENZA.....

Cass. civ., 20/01/2003, n. 772.....

IMMEDIATEZZA E TEMPESTIVITÀ CONTESTAZIONE E IRROGAZIONE SANZIONE.....

cass. civ. sez. lav. 15/12/2005, n. 27679.....

PRINCIPIO DI NON COLPEVOLEZZA FINO ALLA CONDANNA DEFINITIVA.....

Cass. civ. sez. lav. 19/12/2008 n. 29825.....

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE VALUTAZIONE RECIDIVA.....

Cass. civ. sez. lav. 19/12/2006, n. 27104.....

CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO - TERMINI PERENTORI.....

Cass. civ. sez. lav. 09/03/2009, n. 5637.....

LICENZIAMENTO - CONTESTAZIONE A DISTANZA DI TEMPO.....

Cass. civ. sez. lav. 22/09/2009, n. 20404.....

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE - IMMEDIATEZZA CONTESTAZIONE.....

Cass. civ. sez. lav. 08/06/2009, n. 13167.....

CONSIGLIO DI STATO - CONSIGLIO DI GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA.....

ESTINZIONE DEL PROCEDIMENTO – NOTIFICA DELL'ATTO FINALE – NON RILEVA	
Cons. Stato Sez. IV, 05/08/2005, n. 4169	
Cons. Stato Sez. IV, 17/02/2006, n. 675	
VALUTAZIONE DELLA PROVA NEL GIUDIZIO DISCIPLINARE – DISCREZIONALITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE	
Cons. Stato Sez. V, 07/11/2003, n. 7104	
VALUTAZIONE DELLA PROVA NEL GIUDIZIO DISCIPLINARE – DISCREZIONALITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE – LIMITI	
Cons. Stato Sez. IV, 30/12/2003, n. 9228	
PROCEDIMENTO DISCIPLINARE – SOSPENSIONE, INTERRUZIONE DEI TERMINI – COMPORTAMENTO SOGGETTIVO DEL DIPENDENTE – ININFLUENZA	
Cons. Stato Sez. IV, 17/12/2003, n. 8296	
RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE – IMPRESCRITTIBILITÀ	
Cons. Stato Sez. IV, 26/05/2006, n. 3161	
CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO – INOLTRO A MEZZO RACCOMANDATA A/R – PRESUNZIONE DI CONOSCENZA	
C.G.A. Reg. Sic., 08/05/2006, n.185	
T. A. R.	
ESTINZIONE DEL PROCEDIMENTO – NOTIFICA DELL'ATTO FINALE – NON RILEVA	
T.A.R. Veneto Venezia Sez. I, 10/10/2006, n. 3319	
REGOLAMENTAZIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE – NORMATIVA APPLICABILE – CRITERI	
T.A.R. Lazio Roma Sez. I bis, 02/04/2004, n. 3097	
GIUDICE DI MERITO	
LICENZIAMENTO DISCIPLINARE – PRINCIPIO DELLA TEMPESTIVITÀ DELLA CONTESTAZIONE E SUA RELATIVITÀ – PROFILI DI VALUTAZIONE	
Trib. Bari, sez. lav., 27/10/2008	
● INFRAZIONI E SANZIONI	
CASSAZIONE	
OMESSA ATTESTAZIONE ALLONTANAMENTO DAL POSTO DI LAVORO – REATO EX ART. 479 C.P. – NON CONFIGURABILITÀ	17
Cass. pen. Sez. Un., 10/05/2006, n. 15983	17
INFRAZIONI DISCIPLINARI – PRINCIPIO DI TASSATIVITÀ – LIMITI	17
Cass. civ., 18/02/1995, n. 1747	17
LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA – RIQUALIFICAZIONE IN LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO – CONFIGURABILITÀ	17
Cass. civ. Sez. Lav., 26/05/2001, n. 7185	17
LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA – RILEVANZA DI FATTI ESTRANEI AL RAPPORTO DI LAVORO	17
Cass. civ. Sez. Lav., 14/07/2001, n. 9590	17
LICENZIAMENTO PER INSUFFICIENTE RENDIMENTO – PRESUPPOSTI	18
Cass. civ. 02/02/2002, n. 1365	18
PRINCIPIO DELLA PROPORZIONALITÀ DELLA SANZIONE ALL'INFRAZIONE COMMESSA – NULLITÀ DELLE CLAUSOLE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA CHE PREVEDANO L'APPLICAZIONE AUTOMATICA DI UNA SANZIONE DISCIPLINARE CHE PRESCHIEDA DALLA VALUTAZIONE DELLA SUA PROPORZIONALITÀ RISPETTO ALL'INFRAZIONE COMMESSA	18
Cass. civ., 27/09/2002, n. 14041	18
LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA NON GIUSTIFICATO PER ASSENZA DAL POSTO DI LAVORO SENZA RICHIESTA DI PERMESSO, SALVO CASI DI DANNI GRAVI O DI FORTE PREGIUDIZIO PER L'ENTE O PER I TERZI	
Cass. Sez. Lav., 2008, n. 7600	12
LICENZIAMENTO GIUSTIFICATO PER RIPETUTI FURTI SUL POSTO DI LAVORO ANCHE SE IL COMPORTAMENTO DEL DIPENDENTE È "PATOLOGICO"	
Cass. sez. lav., 21/03/2008, n. 7650	
EFFETTI NEGATIVI PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE DECORSI DUE ANNI	
Cass. civ. sez. lav. 21/05/2008, n. 12958	
LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO	
Cass. civ. sez. lav. 27/01/2009, n. 1890	
LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE A SEGUITO DI ESPRESSIONI IRRIGUARDOSE	
Cass. civ. sez. lav. 18/03/2009, n. 6569	

LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE - FATTI NUOVI	
Cass. civ. sez. lav. 05/11/2007, n. 23071.....	
LICENZIAMENTO LAVORATORE - MOLESTIE SESSUALI	
Cass. civ. sez. lav. 20/03/2007, n. 6621.....	
LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA - VALUTAZIONE DEGLI ADDEBITI	
Cass. civ. sez. lav. 02/02/2009, n. 2579.....	

CONSIGLIO DI STATO - CONSIGLIO DI GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA.....18

ASSENZA DAL POSTO DI LAVORO – LEGITTIMITA' DEL LICENZIAMENTO CON PREAVVISO PER SCARSO RENDIMENTO.....	18
Cons. Stato, Sez. V, 30/10/2003, n. 6746.....	18
SANZIONE DISCIPLINARE – APPLICAZIONE A PIU' DIPENDENTI – CRITERIO DI EQUITÀ E PROPORZIONALITÀ.....	19
Cons. Stato, Sez. VI, 12/02/2007, n. 536.....	19
RISPETTO DELL'ORARIO DI LAVORO – DEROGA – CREDITO DI LAVORO STRAORDINARIO – NON AMMESSA.....	19
Cons. Stato, Sez. VI, 18/04/2007, n. 1763.....	19
GRADUAZIONE DELLA SANZIONE DISCIPLINARE – RILEVANZA DELLA PERSONALITÀ COMPLESSIVA DEL DIPENDENTE E DELLA SUA CONDOTTA	
Cons. Stato, Sez. VI, 23/07/2008, n. 3116.....	

T.A.R.....19

ASSENZA BREVE DAL SERVIZIO PER MALATTIA – MANCATA PRODUZIONE DEL CERTIFICATO MEDICO – IRROGAZIONE DI SANZIONE DISCIPLINARE – LEGITTIMITA'.....	19
T.A.R. Veneto Venezia Sez. III, 09/01/2007, n. 7.....	19

● STRUMENTI GIUSTIZIALI AVVERSO LE SANZIONI DISCIPLINARI.....19

CASSAZIONE.....19

VALUTAZIONE DELLA PROPORZIONALITÀ DELLA SANZIONE – COMPETENZA DEL GIUDICE DEL MERITO.....	19
Cass. civ. Sez. Lav., 11/07/2001, n. 9410.....	19
VALUTAZIONE DEL LICENZIAMENTO PER INSUFFICIENTE RENDIMENTO – COMPETENZA DEL GIUDICE DEL MERITO.....	19
Cass. civ. 02/02/2002, n. 1365.....	19
ARBITRATO EX ART. 59 COMMI DA 7 A 9 DEL D.L.VO 29/93 – IMPUGNAZIONE DEL LODO – COMPETENZA CORTE D'APPELLO.....	20
Cass. civ. Sez. Lav., 24/07/2002, n. 10859.....	20
LICENZIAMENTO DISCIPLINARE - SENTENZA CASSATA PER VIZI DI MOTIVAZIONE	
Cass. civ. sez. lav. 13/01/2006, n. 526.....	

CONSIGLIO DI STATO - CONSIGLIO DI GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA.....20

COLLEGIO ARBITRALE DI DISCIPLINA – PENDENZA GIUDIZIO – SOSPENSIONE DELLA SANZIONE ESPULSIVA – INCOMPATIBILITÀ.....	20
Cons. Stato, Sez. V, 21/10/2003, n. 6514.....	20
SANZIONE DISCIPLINARE – SINDACATO DEL GIUDICE AMMINISTRATIVO – LIMITI.....	20
Cons. Stato, Sez. IV, 1/10/2004, n. 6404.....	20
Cons. Stato, Sez. IV, 1/10/2004, n. 6404.....	20
C.G.A. Reg. Sic., 22/03/2006, n.102.....	20
PUBBLICO IMPIEGO, RESTITUITO IN INTEGRUM	
Cons. Stato sez. VI, 03/02/2009, n.575.....	

GIUDICE DI MERITO

TEMPESTIVITÀ DELLA CONTESTAZIONE – GIUDICE DI MERITO – ONERE DELLA PROVA A CARICO DEL DATORE DI LAVORO.	
Trib. Bari, 27/10/2008.....	





• RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO PENALE E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE.....	21
CORTE COSTITUZIONALE.....	21
LEGGE N. 97/2001 – TERMINI EX ART. 10, COMMA 3 – ILLEGITTIMITA' COSTITUZIONALE.....	21
Corte Cost., 24/06/2004, n. 186.....	21
LEGGE N. 97/2001 – ART. 10, COMMA 1 - RIFERIBILITA' ARTT. 1 E 2 ALLE SENTENZE EX ART. 444	
C.P.P. ANTERIORI ALL'ENTRATA IN VIGORE DELLA LEGGE – ILLEGITTIMITA' COSTITUZIONALE.....	21
Corte Cost., 25/07/2002, n. 394.....	21
CASSAZIONE.....	21
ART. 7 LEGGE N. 300/1970 – CONTESTAZIONE DEGLI ADDEBITI DOPO L'ESITO DEL PROCESSO	
PENALE – LESIONE DEL PRINCIPIO DI IMMEDIATEZZA – NON SUSSISTE.....	21
Cass. civ. Sez. lav., 11/02/1998, n. 1431.....	21
ART. 7 LEGGE N. 300/1970 – CONTESTAZIONE DEGLI ADDEBITI DOPO L'ESITO DEL PROCESSO	
PENALE – LESIONE DEL PRINCIPIO DI IMMEDIATEZZA – NON SUSSISTE.....	21
Cass. civ. Sez. lav., 05/11/1997, n. 10855.....	21
PROCEDIMENTO DISCIPLINARE – STIPULA DEL PRIMO CONTRATTO COLLETTIVO – INAPPLICABILITA'	
LEGGE N. 19 DEL 1990.....	22
Cass. civ. Sez. lav., 16/05/2003, n. 7704.....	22
ART. 10 LEGGE N. 97/2001 – TERMINI – RILEVA COMUNICAZIONE DELLA SENTENZA.....	22
Cass. civ. Sez. lav., 29/03/2005, n. 6601.....	22
CONSIGLIO DI STATO - CONSIGLIO DI GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA.....	22
LEGGE N. 97/2001 – TERMINI EX ART. 5, COMMA 4 – LIMITI APPLICATIVI.....	22
Cons. Stato, Sez. VI, 16/10/2006, n. 6126.....	22
LEGGE N. 19/1990 – CUMULABILITA' DEI TERMINI EX ART. 9, COMMA 2.....	22
Cons. Stato, Ad. Plen., 14/01/2004, n. 1.....	22
ART. 9, COMMA 2 LEGGE N. 19 DEL 1990 – TERMINE INIZIALE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE –	
DECORRENZA DALLA CONOSCENZA DELLA SENTENZA.....	22
Cons. Stato, Sez. VI, 20/06/2001, n. 3288.....	22
ART. 653 C.P.P. – GIUDICATO PENALE – EFFICACIA NEL GIUDIZIO DISCIPLINARE.....	22
Cons. Stato, Sez. IV, 30/10/2001, n. 5868.....	22
PROCEDIMENTO PENALE – SENTENZA DI PROSCIoglimento – AVVIO PROCEDIMENTO	
DISCIPLINARE - NON PRECLUDE.....	23
Cons. Stato, Sez. IV, 15/06/2004, n. 3928.....	23
PROCEDIMENTO PENALE – SENTENZA DI ASSOLUZIONE – AVVIO PROCEDIMENTO DISCIPLINARE –	
IDENTITA' DEL FATTO CONTESTATO – PRECLUDE.....	23
Cons. Stato, Sez. IV, 15/06/2004, n. 3928.....	23
ACCERTATA PRESCRIZIONE DEL REATO – POTESTA' DI APERTURA DEL PROCEDIMENTO	
DISCIPLINARE – SITUAZIONE DI INSUSSISTENZA.....	23
Cons. Stato, Sez. III, 22/06/2004, n. 4779/02.....	23
LEGITTIMITA' DESTITUZIONE PER REATO DI TRUFFA COMMesso FUORI DAL SERVIZIO	
Cons. Stato, sez. VI, 24/04/2009, n. 2536	
DESTITUZIONE AUTOMATICA - PENA ACCESSORIA IN PERPETUO	
Cons. Stato. sez. VI, 10/09/2007, n. 4728	
SEPARAZIONE GIUDIZIO PER RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE DA GIUDIZIO PENALE	
Cons. Stato, sez. IV, 18/06/2009, n. 3995	
PROCEDIMENTO DISCIPLINARE - DECORRENZA	
Cons. di Stato, sez. VI, 06/04/2009, n. 2112	
T.A.R.....	23
PROCEDIMENTO DISCIPLINARE – SENTENZA DI PATTEGGIAMENTO - RILEVANZA.....	23
T.A.R. Sicilia Palermo Sez. I, 14/03/2005, n. 366.....	23
LEGGE N. 19/1990 – CUMULABILITA' DEI TERMINI EX ART. 9, COMMA 2.....	23
T.A.R. Sicilia Palermo Sez. I, 09/03/2006, n. 563.....	23
PUBBLICO DIPENDENTE CESSATO DAL SERVIZIO ANTERIORMENTE AL GIUDICATO PENALE –	
ESERCIZIO AZIONE DISCIPLINARE – LEGITTIMITA'.....	23
T.A.R. Lazio Roma Sez. III, 17/05/2006, n. 3530.....	23
SENTENZA DI NON DOVERSI PROCEDERE PER INTERVENUTA PRESCRIZIONE DEL REATO – AVVIO DEL	
PROCEDIMENTO DISCIPLINARE – NON OSTA.....	24

T.A.R. Marche Ancona sez. I, 03/04/2006, n. 115.....	24
PROCEDIMENTO DISCIPLINARE A SEGUITO DI SENTENZA PENALE DI CONDANNA – AUTONOMA VALUTAZIONE SUL PIANO DISCIPLINARE DEL FATTO-REATO ACCERTATO.....	24
T.A.R. Marche Ancona sez. I, 03/04/2006, n. 115.....	24
GIUDICE DI MERITO	24
ART. 2 LEGGE N. 97/2001 – ARTT. 444, 445, 653 C.P.P. – SANZIONE DISCIPLINARE DEL LICENZIAMENTO A SEGUITO DI SENTENZA DI PATTEGGIAMENTO -- LEGITTIMITA'.....	24
Trib. Oristano, 26/03/2002.....	24
• LE MISURE CAUTELARI	24
CORTE COSTITUZIONALE	24
ART. 4 COMMA 2 LEGGE N. 97/2001 – PERIODO DI EFFICACIA DELLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO A SEGUITO DI CONDANNA NON DEFINITIVA PARI A QUELLO DI PRESCRIZIONE DEL REATO - ILLEGITTIMITA' COSTITUZIONALE.....	24
Corte Cost., 03/05/2002, n. 145.....	25
ART. 4 COMMA 1 LEGGE N. 97/2001 – AUTOMATICITA' DELLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO A SEGUITO DI CONDANNA NON DEFINITIVA – LEGITTIMITA' COSTITUZIONALE.....	25
Corte Cost., 03/05/2002, n. 145.....	25
CASSAZIONE	25
D.P.R. N. 3/57 ART. 97 – SENTENZA DI ASSOLUZIONE CON FORMULA PIENA – RESTITUTIO IN INTEGRUM – PERIODO DI SOSPENSIONE OBBLIGATORIA DAL SERVIZIO – NON SPETTA.....	25
Cass. civ. Sez. lav., 10/07/1993, n. 7584.....	25
CONSIGLIO DI STATO - CONSIGLIO DI GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA	25
SOSPENSIONE CAUTELARE OBBLIGATORIA DAL SERVIZIO – CESSAZIONE MISURA RESTRITTIVA PENALE – AUTOMATICA RIAMMISSIONE IN SERVIZIO – NON SUSSISTE – NECESSARIO PROVVEDIMENTO DI REVOCA – DECORRENZA	25
Cons. Stato Sez. VI, 03/07/2006, n. 4244.....	25
SOSPENSIONE CAUTELARE OBBLIGATORIA DAL SERVIZIO – CESSAZIONE MISURA RESTRITTIVA PENALE – ONERE DI COMUNICAZIONE A CARICO DEL DIPENDENTE.....	25
Cons. Stato Sez. VI, 03/07/2006, n. 4244.....	25
ARTT. 96 E 97 D.P.R. N. 3/57– SENTENZA DI CONDANNA – RESTITUTIO IN INTEGRUM – PERIODO DI SOSPENSIONE CAUTELARE ECCEDENTE LA DURATA DELLA SANZIONE DISCIPLINARE – SPETTA.....	26
Cons. Stato Sez. VI, 14/06/2004, n. 3862.....	26
SOSPENSIONE CAUTELARE DAL SERVIZIO IN DIPENDENZA PROCEDIMENTO PENALE – RESTITUTIO IN INTEGRUM –COMPENSO SOSTITUTIVO PER FERIE NON GODUTE – ESCLUSIONE.....	26
Cons. Stato Sez. IV, 10/12/2003, n. 8118.....	26
ART. 29, COMMA 1, C.C.N.L. DIRIGENTI STATO – SOSPENSIONE FACOLTATIVA DAL SERVIZIO IN CASO DI CESSATA MISURA RESTRITTIVA PENALE – PRESUPPOSTI.....	26
Cons. Stato Sez. VI, 28/06/2004, n. 4574.....	26
ART. 96, COMMA 2 D.P.R. N. 3/57 – SOSPENSIONE CAUTELARE A SEGUITO DI PROCEDIMENTO PENALE – RESTITUTIO IN INTEGRUM – PERIODO CORRISPONDENTE ALLA CONDANNA PENALE DETENTIVA NON SCONTATA – NON SPETTA.....	26
C.G.A. Reg. Sic., 04/04/2005, n. 189.....	26
T.A.R.	26
ART. 27 COMMA 7 C.C.N.L. REGIONI AUTONOMIE LOCALI – SENTENZA DI CONDANNA - RESTITUTIO IN INTEGRUM AI SENSI ART. 96 D.P.R. N. 3/57 – PERIODO DI SOSPENSIONE CAUTELARE OBBLIGATORIA – NON SPETTA.....	26
T.A.R. Lazio Roma Sez. II bis, 02/03/2005, n. 1600.....	27
ART. 9 COMMA 2 LEGGE N. 19/1990 – SOSPENSIONE CAUTELARE DAL SERVIZIO – DURATA MASSIMA QUINQUENNALE – PORTATA GENERALE.....	27
T.A.R. Lazio Roma Sez. II bis, 02/03/2005, n. 1600.....	27
GIUDICE DI MERITO	27
ART. 96, COMMA 2 D.P.R. N. 3/57 - SENTENZA DI PROSCIOLGIMENTO CON FOMULA NON PIENA – RESTITUTIO IN INTEGRUM - PERIODO DI SOSPENSIONE CAUTELARE ECCEDENTE LA DURATA DELLA SANZIONE DISCIPLINARE – SPETTA.....	27
Trib. Bari Sez. I, 12/06/2006.....	27































ARTT. 96 E 97 D.P.R. N. 3/57 – RESTITUTIO IN INTEGRUM – CRITERI APPLICATIVI.....	27
Trib. Bari Sez. I, 12/06/2006.....	27












INDICE PER ORGANI GIUDIZIARI

CORTE COSTITUZIONALE

-  n. 145 del 03/05/2002
-  n. 145 del 03/05/2002
-  n. 394 del 25/07/2002
-  n. 186 del 24/06/2004

CASSAZIONE

-  Cass. civ. Sez. un., 05/02/1988, n. 1208
-  Cass. civ. Sez. lav., 07/05/1992, n. 5393
-  Cass. civ. Sez. lav., 10/07/1993, n. 7584
-  Cass. civ., 18/02/1995, n. 1747
-  Cass. civ. Sez. lav., 03/05/1997, n. 3845
-  Cass. civ. Sez. lav., 05/11/1997, n. 10855
-  Cass. civ. Sez. lav., 11/02/1998, n. 1431
-  Cass. civ. Sez. Lav. 03/05/2001, n. 6236
-  Cass. civ. Sez. lav., 26/05/2001, n. 7185
-  Cass. civ. Sez. Lav. 04/07/2001, n. 9037
-  Cass. civ. Sez. lav., 11/07/2001, n. 9410
-  Cass. civ. Sez. lav. 14/07/2001, n. 9590
-  Cass. civ. 02/02/2002, n. 1365
-  Cass. civ. 02/02/2002, n. 1365
-  Cass. civ. 11/05/2002, n. 6790
-  Cass. civ. Sez. Lav., 24/07/2002, n. 10859
-  Cass. civ. Sez. Lav., 26/07/2002, n. 11108
-  Cass. civ., 27/09/2002, n. 14041
-  Cass. civ. 28/09/2002, n. 14074
-  Cass. civ., 23/12/2002, n. 18294
-  Cass. civ., 20/01/2003, n. 772
-  Cass. civ. Sez. lav., 16/05/2003, n. 7704
-  Cass. civ. Sez. lav., 16/05/2003, n. 7704
-  Cass. civ. Sez. lav., 29/03/2005, n. 6601
-  Cass. pen. Sez. un., 10/05/2006, n. 15983
-  Cass. civ. Sez. lav. 10/08/2006, n. 18150
-  [Cass. civ. Sez. lav. 2008, n. 7600](#)
-  [Cass. civ. Sez. lav. 21/03/2008, n. 7650](#)
-  Cass. civ. Sez. lav. 21/05/2008, n. 12958
-  Cass. civ. Sez. lav. 13/2006, n. 526

-  Cass. civ. Sez. lav. 27/01/2009, n. 1890
-  Cass. civ. Sez. lav. 15/12/2005, n. 27679
-  Cass. civ. Sez. lav. 19/12/2008 n. 29825
-  Cass. civ. Sez. lav. 19/12/2006 n. 27104
-  Cass. civ. Sez. lav. 09/03/2009 n. 5637
-  Cass. civ. Sez. lav. 22/09/2009 n. 20404
-  Cass. civ. Sez. lav. 18/03/2009 n. 6569
-  Cass. civ. Sez. lav. 05/11/2007 n. 23071
-  Cass. civ. Sez. lav. 20/03/2007 n. 6621
-  Cass. civ. Sez. lav. 08/06/2009 n. 13167
-  Cass. civ. Sez. lav. 02/02/2009 n. 2579

CONSIGLIO DI STATO – CONSIGLIO DI GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA DELLA REGIONE SICILIANA

-  Cons. Stato, Sez. VI, 20/06/2001, n. 3288
-  Cons. Stato, Sez. IV, 30/10/2001, n. 5868
-  Cons. Stato, Sez. V, 21/10/2003, n. 6514
-  Cons. Stato, Sez. V, 30/10/2003, n. 6746
-  Cons. Stato Sez. V, 07/11/2003, n. 7104
-  Cons. Stato Sez. IV, 10/12/2003, n. 8118
-  Cons. Stato Sez. IV 17/12/2003, n. 8296
-  Cons. Stato Sez. IV, 30/12/2003, n. 9228
-  Cons. Stato, Ad. Plen., 14/01/2004, n. 1
-  Cons. Stato Sez. VI, 14/06/2004, n. 3862
-  Cons. Stato, Sez. IV, 15/06/2004, n. 3928
-  Cons. Stato, Sez. IV, 15/06/2004, n. 3928
-  Cons. Stato, Sez. III, 22/06/2004, n. 4779/02
-  Cons. Stato Sez. VI, 28/06/2004, n. 4574
-  Cons. Stato, Sez. IV, 1/10/2004, n. 6404
-  Cons. Stato, Sez. IV, 1/10/2004, n. 6404
-  Cons. Stato Sez. IV, 05/08/2005, n. 4169
-  Cons. Stato Sez. IV, 17/02/2006, n. 675
-  Cons. Stato Sez. IV, 26/05/2006, n. 3161
-  Cons. Stato Sez. VI, 03/07/2006, n. 4244
-  Cons. Stato Sez. VI, 03/07/2006, n. 4244
-  Cons. Stato, Sez. VI, 16/10/2006, n. 6126
-  Cons. Stato, Sez. VI, 12/02/2007, n. 536
-  Cons. Stato, Sez. VI, 18/04/2007, n. 1763
-  Cons. Stato, Sez. VI, 24/04/2009, n. 2536
-  Cons. Stato, Sez. VI, 10/09/2007, n. 4728
-  Cons. Stato, Sez. VI, 18/06/2009, n. 3995
-  Cons. Stato, Sez. VI, 06/04/2009, n. 2112
-  Cons. Stato, Sez. VI, 03/02/2009, n. 575
-  Cons. Stato, Sez. VI, 23/07/2008, n. 3116

- C.G.A. Reg. Sic., 04/04/2005, n. 189
- C.G.A. Reg. Sic., 22/03/2006, n.102
- C.G.A. Reg. Sic., 08/05/2006, n.185

T.A.R.

- T.A.R. Lazio Roma Sez. I bis, 02/04/2004, n. 3097
- T.A.R. Lazio Roma Sez. II bis, 02/03/2005, n. 1600
- T.A.R. Lazio Roma Sez. II bis, 02/03/2005, n. 1600
- T.A.R. Sicilia Palermo Sez. I, 14/03/2005, n. 366
- T.A.R. Sicilia Palermo Sez. I, 09/03/2006, n. 563
- T.A.R. Marche Ancona Sez. I, 03/04/2006, n. 115
- T.A.R. Marche Ancona Sez. I, 03/04/2006, n. 115
- T.A.R. Lazio Roma Sez. III, 17/05/2006, n. 3530
- T.A.R. Veneto Venezia Sez. I, 10/10/2006, n. 3319
- T.A.R. Veneto Venezia Sez. III, 09/01/2007, n. 7

GIUDICE DI MERITO

- Trib. Oristano, 26/03/2002
- Trib. Bari Sez. I, 12/06/2006
- Trib. Bari Sez. I, 12/06/2006
- Trib. Bari Sez. Lav., 27/10/2008
- Trib. Bari Sez. Lav., 27/10/2008

● **IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

CASSAZIONE

PUBBLICITA' CODICE DISCIPLINARE

Cass. civ. Sez. Un., 05/02/1988, n. 1208.

Il codice disciplinare è atto unilaterale recettizio con funzione normativa il quale, ai sensi dell'art. 1334 c.c., produce effetto dal momento in cui perviene a conoscenza della persona cui è destinato. Ai sensi dell'art. 7, 1° comma della l. 20 maggio 1970 n. 300, per la efficacia delle norme disciplinari (c.d. codice disciplinare), in quanto dirette ai lavoratori come componenti di una collettività indeterminata e variabile, è essenziale la loro esteriorizzazione e comunicazione mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Non possono essere ritenuti equipollenti mezzi di comunicazione del codice disciplinare diversi dall'affissione, i quali abbiano come destinatari i lavoratori individualmente considerati.

Cass. civ. Sez. lav., 03/05/1997, n. 3845.

La pubblicazione del codice disciplinare mediante l'affissione continua nei locali dell'azienda ne costituisce un indispensabile requisito di validità e la sua affissione durata per un certo tempo non esclude l'inosservanza, da parte dell'imprenditore, dell'onere di pubblicità del codice stesso. Infatti, ai fini della legale conoscenza del codice da parte dei dipendenti, è necessario che l'affissione sia in atto al momento della commissione e della contestazione della sanzione disciplinare, non essendo sufficiente, a tal fine, né una precedente e temporanea forma di affissione né la consegna di copia ai dipendenti.

CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO – INOLTRO A MEZZO RACCOMANDATA A/R – PRESUNZIONE DI CONOSCENZA

Cass. civ. Sez. lav., 07/05/1992, n. 5393.

La contestazione dell'addebito, trattandosi di atto unilaterale recettizio, si presume conosciuta, ai sensi dell'art. 1335 c.c., nel momento in cui giunge all'indirizzo del lavoratore, a meno che questi non dimostri di essere stato nell'impossibilità di acquisire in concreto detta conoscenza, a causa di un evento estraneo alla sua volontà

CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO – INVIO ALL'INDIRIZZO ABITUALE DEL LAVORATORE – OBBLIGO DI PREVENTIVA CONTESTAZIONE SODDISFATTO

Cass. civ. Sez. lav., 10/08/2006, n. 18150.

Richiamando i doveri di correttezza e di diligenza, sanciti dagli art. 1175 e 1176 c.c. e gravanti su entrambe le parti del contratto obbligatorio sinallagmatico, l'obbligo di preventiva contestazione, imposto dall'art. 7, comma 2, della legge n. 300 del 1970 al datore di lavoro intenzionato ad adottare un provvedimento disciplinare contro il lavoratore, deve ritenersi soddisfatto attraverso l'invio della contestazione all'indirizzo abituale del destinatario conosciuto dal datore di lavoro, senza che il lavoratore possa contrapporre spostamenti reiterati e di breve durata.

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE – OBBLIGO DI MOTIVAZIONE DELL'ATTO DISCIPLINARE EX LEGGE N. 241 DEL 1990 – NON APPLICABILITA'

Cass. civ. Sez. lav., 16/05/2003, n. 7704.

Le norme della legge n. 241 del 1990 sui procedimenti amministrativi sono dirette a regolare in via generale procedimenti finalizzati all'emanazione da parte della P.A. di provvedimenti autoritativi, destinati ad incidere sulle situazioni soggettive dei destinatari, caratterizzati dalla posizione di preminenza dell'organo che li adotta; tali norme, pertanto, non possono trovare applicazione negli atti adottati dalla P.A. come datore di lavoro, nell'ambito del rapporto di pubblico impiego privatizzato, i quali, ancorché espressione del potere di supremazia gerarchica, sono pur sempre atti paritetici, privi dell'efficacia autoritativa propria del provvedimento amministrativo. Di conseguenza per l'atto disciplinare di destituzione dall'impiego non vige l'obbligo di motivazione stabilito dalla l. n. 241/90, essendo sufficiente che vi sia il richiamo all'illecito disciplinare che ha cagionato l'irrimediabile lesione del rapporto fiduciario (nella fattispecie la sentenza penale di condanna per delitto commesso in servizio).

LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE IN COSTANZA DI MALATTIA – TEMPORANEA INEFFICACIA

Cass. civ. Sez. Lav., 04/07/2001, n. 9037.

La comminazione del licenziamento al lavoratore in malattia non determina la nullità dell'atto espulsivo per inosservanza del divieto di licenziamento del lavoratore in malattia, fino a quando non sia decorso il periodo di comporto (art. 2110, 2° comma, c.c.), ma comporta, in applicazione del principio della conservazione degli atti giuridici (art. 1367 c.c.), la temporanea inefficacia del recesso stesso fino alla scadenza della situazione ostativa.

DIPENDENTE ASSENTE PER MALATTIA – CONTROLLI SULLO SVOLGIMENTO DI ALTRA ATTIVITA' LAVORATIVA – LEGITTIMITA'

Cass. civ. Sez. Lav., 03/05/2001, n. 6236.

E' facoltà del datore di lavoro procedere, al di fuori delle verifiche di tipo sanitario, ad accertamenti di circostanze di fatto atte a dimostrare l'insussistenza della malattia o la non idoneità di quest'ultima a determinare uno stato di incapacità lavorativa, e quindi a giustificare l'assenza, e, in particolare, ad accertamenti circa lo svolgimento da parte del lavoratore di un'altra attività lavorativa, peraltro valutabile anche quale illecito disciplinare sotto il profilo dell'eventuale violazione del dovere del lavoratore di non pregiudicare la guarigione o la sua tempestività.

IMMEDIATEZZA DELLA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE – CRITERI DI VALUTAZIONE

Cass. civ. 11/05/2002, n. 6790.

L'immediatezza della contestazione dell'addebito rispetto al momento della commissione, o

della conoscenza, del fatto contestato, che mira ad assicurare al lavoratore un' adeguate possibilità di difesa, va valutata in senso relativo, tenendo conto delle ragioni oggettive che possono far ritardare il momento della percezione o del definitivo accertamento dei fatti contestati, senza che per ciò solo sia dato ravvisare un'acquiescenza, almeno iniziale, del datore di lavoro rispetto alla mancanza del dipendente; l'accertamento al riguardo compiuto dal giudice di merito è insindacabile in cassazione se congruamente motivato.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA – IMMEDIATEZZA DELLA COMUNICAZIONE DEL PROVVEDIMENTO ESPULSIVO – RELATIVITA'

Cass. civ., 28/09/2002, n. 14074.

Nel licenziamento per giusta causa l'immediatezza della comunicazione del provvedimento espulsivo rispetto al momento dell'infrazione o a quello della contestazione, che si configura come elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro, deve essere intesa in senso relativo, in considerazione dei tempi maggiori richiesti per l'accertamento e la valutazione dei fatti ovvero della complessità della struttura organizzativa dell'impresa che può far ritardare il provvedimento di licenziamento; resta riservato al giudice del merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustificano o no il ritardo.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE – AFFISSIONE DEL CODICE DISCIPLINARE – NECESSITA' – CONDIZIONI E LIMITI

Cass. civ. Sez. Lav., 26/07/2002, n. 11108.

La pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori è richiesta soltanto ai fini del licenziamento intimato per specifiche ipotesi di giusta causa o giustificato motivo espressamente previste dalla normativa collettiva e non anche quando il recesso sia fondato su ragioni giustificative previste unicamente e direttamente dalla legge; spetta al giudice del merito accertare in fatto se il licenziamento sia stato intimato sulla base delle suddette ipotesi specifiche o sia conseguenza di una previsione eventualmente contenuta nel codice disciplinare.

PREVENTIVA CONTESTAZIONE DELLA RECIDIVA A PENA DI NULLITÀ DELLA SANZIONE DISCIPLINARE

Cass. civ., 23/12/2002, n. 18294.

La preventiva contestazione dell'addebito deve riguardare, a pena di nullità della sanzione o del licenziamento disciplinare, anche la recidiva, ove questa rappresenti elemento costitutivo della mancanza addebitata.

INDAGINI PRELIMINARI – CONVOCAZIONE DEL LAVORATORE – VIOLAZIONE DELL'OBLIGO DI PREVENTIVA CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO – INSUSSISTENZA

Cass. civ., 20/01/2003, n. 772.

Qualora in sede di indagini preliminari dirette ad accertare la commissione di un illecito disciplinare venga convocato e ascoltato il lavoratore che spontaneamente confessa, non si verifica alcuna violazione dell'art. 7 e della legge n. 300 del 1970 in ordine alla preventiva contestazione dell'addebito, in quanto tale circostanza non vale ad integrare l'inizio del procedimento disciplinare a carico dello stesso lavoratore, che avverrà con il suddetto atto di contestazione, il quale atto può solo seguire e non precedere gli accertamenti preliminari.

EFFETTI NEGATIVI PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE DECORSI DUE ANNI – SI PUO' IMPUGNARE

Cass. Civ. Sez. Lavoro, 21/05/2008, n. 12958

In tema di sanzioni disciplinari l'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, secondo il quale non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione, esclude che si possa tener conto della recidiva quando questa sia elemento direttamente rilevante ai fini della sanzione da applicare successivamente, ma non ne impedisce la considerazione ai fini della valutazione, sotto il profilo soggettivo, del fatto addebitato, sicchè sussiste l'interesse ad impugnare un provvedimento disciplinare, pur lontano nel tempo e mai applicato, produttivo di effetti negativi per il lavoratore.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE – SENTENZA CASSATA PER VIZI DI MOTIVAZIONE – NUOVA VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEI FATTI DEL GIUDICE DEL RINVIO

Cass. Civ. Sez. Lavoro, 13/01/2006, n. 526

Nell'ipotesi di cassazione della sentenza in tema di licenziamento disciplinare per vizi di motivazione relativi alla valutazione complessiva della proporzionalità tra il licenziamento e la condotta del lavoratore, il giudice del rinvio ha il potere di procedere ad una nuova valutazione complessiva dei fatti già acquisiti per desumerne non solo la loro illiceità in senso oggettivo e generale, non più in discussione, ma anche la intensità dell'elemento psicologico del lavoratore nella sequenza dei singoli comportamenti, onde verificare l'idoneità di questi ultimi a ledere la fiducia riposta nel dipendente dal datore di lavoro in modo così grave da esigere l'applicazione di una sanzione non minore di quella massima.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA o GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO – VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLE FATTISPECIE PREVISTE DALLE CLAUSOLE CONTRATTUALI

Cass. Civ. Sez. lavoro, 27/01/2009 n. 1890

In tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, quando vengano contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, il giudice di merito non deve esaminarli atomisticamente, riducendoli alle singole fattispecie previste da clausole contrattuali, ma deve valutare complessivamente la loro incidenza sul rapporto di lavoro.

IMMEDIATEZZA E TEMPESTIVITÀ CONTESTAZIONE E IRROGAZIONE SANZIONE DISCIPLINARE – RELATIVITÀ

Cass. civ., sez. lav., 15.12.2005, n. 27679

In relazione ai principi di immediatezza della contestazione disciplinare e di tempestività della successiva irrogazione della sanzione, entrambi da intendersi in senso relativo, va esente da vizi la sentenza che abbia escluso nel caso concreto che l'intervallo di tempo trascorso tra il verificarsi del fatto ascritto al dipendente e la relativa contestazione attestasse la mancanza di interesse del datore di lavoro all'esercizio della facoltà di recesso in una fattispecie in cui questi, avendo emesso un ordine di trasferimento del dipendente a fronte del quale il dipendente aveva rifiutato l'adempimento ed instaurato un procedimento cautelare inteso ad accertare l'illegittimità del trasferimento, abbia preferito attendere l'esito del ricorso per poi, dopo aver verificato, attraverso la cognizione sommaria del procedimento ex art. 700 cod. proc. civ. esauritosi in suo favore, la legittimità del trasferimento rifiutato dal dipendente, immediatamente (il giorno dopo) contestare

l'infrazione costituente giusta causa del licenziamento e, quindi, provvedere all'irrogazione della sanzione espulsiva.

PRINCIPIO DI NON COLPEVOLEZZA FINO ALLA CONDANNA DEFINITIVA – NON PUÒ APPLICARSI IN VIA ANALOGICA O ESTENSIVA ALL'ESERCIZIO DELLA FACOLTÀ DI RECESSO PER GIUSTA CAUSA

Cass. Civ., Sez. lavoro, 19.12.2008 n. 29825

Il principio di non colpevolezza fino alla condanna definitiva sancito dall'art. 27, secondo comma, Costituzione concerne le garanzie relative all'attuazione della pretesa punitiva dello Stato, e non può quindi applicarsi, in via analogica o estensiva, all'esercizio da parte del datore di lavoro della facoltà di recesso per giusta causa in ordine ad un comportamento del lavoratore che possa altresì integrare gli estremi del reato, se i fatti commessi siano di tale gravità da determinare una situazione di improseguibilità, anche provvisoria, del rapporto, senza necessità di attendere la sentenza definitiva di condanna, non essendo a ciò di ostacolo neppure la circostanza che il contratto collettivo di lavoro preveda la più grave sanzione disciplinare solo qualora intervenga una sentenza definitiva di condanna; ne consegue che il giudice davanti al quale sia impugnato un licenziamento disciplinare intimato per giusta causa a seguito del rinvio a giudizio del lavoratore con l'imputazione di gravi reati potenzialmente incidenti sul rapporto di fiduciario – ancorchè non commessi nello svolgimento del rapporto – deve accertare l'effettiva sussistenza dei fatti riconducibili alla contestazione, idonei ad evidenziare, per i loro profili soggettivi ed oggettivi, l'adeguato fondamento di una sanzione disciplinare espulsiva.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE – VALUTAZIONE RECIDIVA

Cass. Civ., Sez. lavoro, 19.12.2006 n. 27104

In materia disciplinare, soltanto la rilevanza autonoma, attribuita dalle fonti di regolazione del rapporto di lavoro alla recidiva, presuppone l'irrogazione di una sanzione disciplinare ed incontra il limite del biennio, mentre la valutazione della gravità dell'inadempimento (per giusta causa o, comunque, "notevole", ai sensi degli artt. 1 e 3 della legge n. 604 del 1966) si estende a tutti i fatti contestati al dipendente con l'avvio della procedura di licenziamento disciplinare, anche concernenti comportamenti tenuti in precedenza e per i quali il datore di lavoro non abbia ritenuto nella sua autonomia, di irrogare sanzioni disciplinari, salva l'operatività del limite costituito dal principio di tempestività e senza che tale determinazione datoriale possa ritenersi idonea ad arrecare pregiudizio al diritto del lavoratore alla difesa, atteso che l'incidenza disciplinare dei fatti contestati nel procedimento abbandonato deve essere autonomamente apprezzata nel giudizio sulla giustificatezza del licenziamento.

CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO – TERMINE PERENTORIO SOLTANTO IN RIFERIMENTO ALLE VICENDE SUCCESSIVE ALLA ENTRATA IN VIGORE DEL C.C.N.L. CON IL QUALE LA RELATIVA NORMA È STATA PATTUITA

Cass. Civ., sez. lavoro, 09.03.2009 N. 5637

In tema di sanzioni disciplinari nei rapporti di lavoro pubblico privatizzato, il termine di venti giorni per la contestazione dell'addebito, previsto dall'art. 24, comma 2, del contratto collettivo del comparto Ministeri del 16 maggio 1995, non è perentorio, sicchè la sua inosservanza non comporta un vizio della sanzione finale, atteso che in un assetto disciplinare contrattualizzato gli effetti decadenziali non possono verificarsi in mancanza di una loro espressa previsione normativa o contrattuale, mentre la natura contrattuale dei termini induce a valutarne l'osservanza nella prospettiva del corretto adempimento di obblighi contrattuali, la cui mancanza è rilevante per gli effetti e nei limiti previsti dall'accordo delle parti e dai principi generali in materia di adempimento. Né, in senso contrario, rileva l'aggiunta – operata con l'art. 12 del C.C.N.L. del 1995, con il quale è stata attribuita natura perentoria anche al termine iniziale del procedimento disciplinare, dovendosi ritenere, attesa la mancanza di ogni riferimento all'avvenuta insorgenza di controversie di carattere generale sull'interpretazione della norma collettiva, che la nuova disposizione non costituisca norma pattizia di interpretazione autentica, di portata sostitutiva della clausola controversa con efficacia retroattiva, ma integri una modifica, come tale operante soltanto in riferimento alle vicende successive all'entrata in vigore del C.C.N.L. con il quale è stata pattuita.

LICENZIAMENTO – POSSIBILE LA CONTESTAZIONE A DISTANZA DI TEMPO SE SEGUE L'ULTIMO DEI FATTI CONTESTATI

Cass. Civ., sez. lavoro, 22.09.2009 n.20404

Nei licenziamenti disciplinari, il principio di immediatezza della contestazione deve essere inteso in senso relativo tenendo cioè conto delle ragioni oggettive che possono ritardare la percezione o il definitivo accertamento e valutazione dei fatti contestati, soprattutto quando il comportamento del lavoratore consista in una serie di fatti che, convergendo a comporre un'unica condotta, esigono una valutazione unitaria. In questi casi la contestazione può seguire l'ultimo di questi fatti anche a una certa distanza temporale dai fatti precedenti.

LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE A SEGUITO DI ESPRESSIONI IRRIGUARDOSE: NON AMMISSIBILE SE CONSEGUENZIALE A RIMPROVERI

Cass. Civ., Sez. Lavoro, 18.03.2009, n. 6569

Con la sentenza della Corte di Cassazione Sezione Lavoro Civile del 18 Marzo 2009 n. 6569, avente ad oggetto "Rapporto di lavoro - **espressioni irriguarde** - reazione emotiva ed istintiva del lavoratore - rimproveri ricevuti - insubordinazione - **licenziamento** disciplinare - **giusta causa** - non sussiste", viene sancito che non può giustificarsi come giusta causa il licenziamento del lavoratore a seguito di condotta irriguardosa verso il proprio **datore di lavoro**

o superiore gerarchico, consistente in espressioni poco educate, se la medesima condotta è il frutto di una **reazione emotiva** ed istintiva del lavoratore ai rimproveri ricevuti.

LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE PER MOTIVI DISCIPLINARI – FATTI NUOVI DURANTE L'AUDIZIONE

Cass. Civ., Sez. lavoro, 05.11.2007, n. 23071

In tema di licenziamento disciplinare, è legittimo, in sede di audizione del lavoratore, porre a fondamento della sanzione fatti nuovi a quelli comunicati nella contestazione degli addebiti, se si assegnano nuovi termini per permettere la difesa al dipendente e se il licenziamento è comunque motivato essenzialmente in relazione ai fatti della prima contestazione.

LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE PER MOLESTIE SESSUALI – LEGITTIMITÀ

Cass. Civ., Sez. lavoro, 20.03.2007, n.6621

E' legittimo il licenziamento per molestie sessuali anche se il contratto collettivo di lavoro in tali casi prevede una sanzione disciplinare conservativa. E' infatti possibile discostarsi dalla previsione del contratto collettivo, nel caso in cui la condotta del prestatore di lavoro sia caratterizzata da elementi aggiuntivi estranei ed aggravanti rispetto alle molestie sessuali che lo stesso lavoratore aveva realizzato nei confronti della collega, vantando, nel contempo, una intima conoscenza tra di loro.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE – IMMEDIATEZZA CONTESTAZIONE – LA COMPLESSITA' DELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE NON GIUSTIFICA IL RITARDO DELLA CONTESTAZIONE

Cass. Civ., Sez. lavoro, 08.06.2009, n. 13167

In materia di licenziamento disciplinare, il principio dell'immediatezza della contestazione, che trova fondamento nell'art. 7, terzo e quarto comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, mira ad assicurare al lavoratore incolpato il diritto di difesa nella sua effettività, così da consentirgli il pronto allestimento del materiale difensivo per poter contrastare più efficacemente il contenuto degli addebiti. Infatti ove la contestazione sia tardiva si realizza una preclusione all'esercizio del relativo potere e l'invalidità della sanzione irrogata. Né può ritenersi che l'applicazione in senso relativo del principio d'immediatezza possa svuotare di efficacia il principio medesimo, dovendosi reputare che, tra l'interesse del datore di lavoro a prolungare le indagini in assenza di una obbiettiva ragione e il diritto del lavoratore ad una pronta ed effettiva difesa, prevalga la posizione di quest'ultimo, tutelata "ex legge", senza che abbia valore giustificativo, a tal fine, la complessità dell'organizzazione aziendale.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA – E' POSSIBILE VALUTARE SOLO ALCUNI O ANCHE UNO DEGLI ADDEBITI PER IRROGARE LA SANZIONE ESPULSIVA.

Cass. Civ., Sez. Lavoro, 02.02.2009, n. 2579

In tema di licenziamento per giusta causa, quando vengano contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, pur dovendosi escludere che il giudice di merito possa esaminarli atomisticamente, attesa la necessaria considerazione della loro concatenazione ai fini della valutazione della gravità dei fatti, non occorre che l'esistenza della "causa" idonea a non consentire la prosecuzione del rapporto sia ravvisabile esclusivamente nel complesso dei fatti ascritti, ben potendo il giudice - nell'ambito degli addebiti posti a fondamento del licenziamento dal datore di lavoro - individuare anche solo in alcuni o in uno di essi il comportamento che giustifica la sanzione espulsiva.

CONSIGLIO DI STATO - CONSIGLIO DI GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA

ESTINZIONE DEL PROCEDIMENTO – NOTIFICA DELL'ATTO FINALE – NON RILEVA

Cons. Stato Sez. IV, 05/08/2005, n. 4169.

La comunicazione costituisce un elemento estraneo alla perfezione e validità dell'atto, assolvendo solo al ruolo di portarlo a conoscenza dei soggetti interessati. Quindi, secondo il pacifico indirizzo giurisprudenziale, la regolarità e tempestività della comunicazione nonché i suoi eventuali vizi, non incidono sulla legittimità e sulla perfezione dell'atto comunicato, influenzando semmai solo sulla decorrenza del termine per un'eventuale impugnazione. Pertanto, in conformità alla giurisprudenza del Consiglio di Stato, il provvedimento sanzionatorio si perfeziona con la sua emanazione e, ai fini del computo del termine di perenzione del

procedimento disciplinare, rileva la data di adozione del decreto di irrogazione della sanzione e non già quella in cui il provvedimento viene notificato (C.d.S. sez. IV, 14/04/2004, n. 2113; idem, 13/05/1996, n. 580; idem, 25/11/1992, n. 978).

Cons. Stato Sez. IV, 17/02/2006, n. 675.

In conformità ai principi generali la notifica del provvedimento di sanzione attiene alla fase della sua efficacia e non a quella della sua perfezione o validità, dovendosi dunque ritenere il procedimento disciplinare concluso e, quindi, in suscettibile di perenzione a seguito dell'adozione dell'atto finale.

VALUTAZIONE DELLA PROVA NEL GIUDIZIO DISCIPLINARE – DISCREZIONALITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE

Cons. Stato Sez. V, 07/11/2003, n. 7104.

In forza del principio di libera valutazione delle prove al quale è informato l'ordinamento giuridico, le valutazioni delle prove raccolte nel giudizio disciplinare rientrano nella discrezionalità valutativa dell'Amministrazione.

VALUTAZIONE DELLA PROVA NEL GIUDIZIO DISCIPLINARE – DISCREZIONALITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE – LIMITI

Cons. Stato Sez. IV, 30/12/2003, n. 9228.

Considerata l'ampia discrezionalità di giudizio da parte dell'Amministrazione riguardo alla valutazione della gravità delle infrazioni addebitate in un procedimento disciplinare, il provvedimento disciplinare è censurabile solo qualora emerga l'illogicità e incoerenza del convincimento ovvero lo stesso sia stato raggiunto in base ad un travisamento dei fatti.

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE – SOSPENSIONE, INTERRUZIONE DEI TERMINI – COMPORTAMENTO SOGGETTIVO DEL DIPENDENTE – ININFLUENZA

Cons. Stato Sez. IV, 17/12/2003, n. 8296

I termini di decadenza del procedimento disciplinare non ammettono sospensioni né interruzioni di sorta, rimanendo al riguardo del tutto ininfluyente qualsiasi comportamento soggettivo del dipendente, come la presentazione di giustificazioni, poiché in materia disciplinare i termini procedurali di decadenza possono essere interrotti solo dai provvedimenti posti in essere dal competente apparato disciplinare, secondo le espresse previsioni normative, e quindi idonei a permettere al dipendente incolpato di prenderne.

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE – IMPRESCRITTIBILITÀ

Cons. Stato Sez. IV, 26/05/2006, n. 3161

L'imprescrittibilità della responsabilità disciplinare – nel senso che le infrazioni commesse sono perseguibili anche dopo un lungo periodo di tempo dal loro verificarsi, in quanto venute alla luce tardivamente – è considerata dalla giurisprudenza e dalla dottrina come una vera e propria regola generale (cfr. Corte Cost. n. 145 del 1976), alla quale soltanto con riferimento a taluni ordini professionali le leggi speciali apportano delle eccezioni. Nel sistema del pubblico impiego la mancanza di prescrizione dell'illecito è oggettivamente temperata dalla previsione di estinzione della potestà disciplinare ove non esercitata nel termine di decadenza.

CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO – INOLTRO A MEZZO RACCOMANDATA A/R – PRESUNZIONE DI CONOSCENZA

C.G.A. Reg. Sic., 08/05/2006, n.185.

La lettera raccomandata o il telegramma, anche in mancanza dell'avviso di ricevimento, costituiscono prova certa della spedizione, da cui consegue la presunzione, fondata sulle univoche e concludenti circostanze della spedizione e dell'ordinaria regolarità del servizio postale e telegrafico, di arrivo dell'atto al destinatario e di conoscenza dello stesso ex art. 1335 c.c.; tale presunzione può essere superata solo ove il destinatario dimostri non già che non abbia avuto in concreto notizia dell'atto, ma che non abbia avuto alcuna possibilità di averne, ed altresì che ciò non sia dipeso da fatto a lui imputabile. Inoltre spetta al destinatario l'onere di dimostrare che il plico non contiene alcuna lettera al suo interno, ovvero che esso contiene una lettera di contenuto diverso da quello indicato dal mittente.

LEGITTIMA LA DESTITUZIONE DI UN AGENTE DI POLIZIA CONDANNATO PER IL REATO DI TRUFFA COMMESSA FUORI DAL SERVIZIO

Cons. Stato sez. VI, 24/04/2009, n. 2536

La tentata truffa commessa al di fuori del servizio è illecito disciplinare grave per qualsiasi dipendente pubblico. La commissione di un illecito doloso si colora, pertanto, della massima gravità, lede il rapporto di fiducia tra Amministrazione e dipendente, nonché il prestigio e la credibilità dell'Istituzione agli occhi della collettività – non è credibile una Forza di Polizia se di essa fanno parte persone che a loro volta commettono illeciti penali dolosi - ed è pertanto meritevole di sanzione espulsiva.

DESTITUZIONE AUTOMATICA PER PENE ACCESSORIE COMMINATA IN PERPETUO

Cons. Stato Sez. VI, 10/09/2007, n. 4728

In materia di pubblico impiego, si devono ritenere ancora presenti ipotesi di destituzione automatica anche dopo la riforma del procedimento disciplinare realizzata dall'art. 9, L. n. 19/1990. Infatti, l'affermazione del principio della ineluttabilità del procedimento disciplinare, non concerne le pene accessorie comminate in perpetuo (e salve le ipotesi di indulto, grazia o riabilitazione che costituiscono accidenti futuri ed incerti rispetto alla tendenziale stabilità che caratterizza le pene in esame), che impedisce, ab externo, il fisiologico svolgersi del sinallagma fra prestazioni lavorative e controprestazioni pubbliche.

SEPARAZIONE GIUDIZIO PER RESPONSABILITA' DISCIPLINARE DA GIUDIZIO PENALE – IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE DEVE ESSERE CONDOTTO MEDIANTE LA VERIFICA DEI FATTI E PER LA LORO VALENZA AI FINI DISCIPLINARI

Cons. Stato, sez. IV, 18.06.2009, n. 3995

Sulla base della legge n. 97/2001 deve essere esclusa l'efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare alla sentenza penale di condanna, con riferimento all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.

Il giudizio disciplinare, infatti, è separato da quello penale, con la conseguenza che il procedimento disciplinare deve essere condotto "mediante la verifica dei fatti stessi, della loro riferibilità all'inquisito e della loro valenza ai fini disciplinari".

L'applicazione della pena su richiesta delle parti non presuppone quella completezza nella raccolta degli elementi di prova che è tipica del rito ordinario, sì che non può escludersi che l'Amministrazione debba effettuare autonomi accertamenti e che la pronuncia penale possa essere richiamata soltanto per i fatti non controversi.

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE, DECORRENZA, COMUNICAZIONE, EFFETTI

Cons. Stato, sez. VI, 06.04.2009, n. 2112

I termini per il procedimento disciplinare decorrono dalla comunicazione della sentenza penale di condanna.

PUBBLICO IMPIEGO, RESTITUITO IN INTEGRUM, GIUDICE AMMINISTRATIVO, PRECISAZIONI

Cons. Stato, sez. VI, 03.02.2009, n. 575

Il criterio della non imputabilità, e l'insorgere del diritto alla "restituzione", vanno commisurati ad un corretto intendimento del principio di sinallagmaticità del rapporto di lavoro, anche pubblico, ed alla connessa individuazione degli effetti, sulla effettiva possibilità di rendere la prestazione lavorativa, della rilevanza penalmente accertata, con sentenza definitiva, dei fatti oggetto di sanzione disciplinare.

L'operatività della restituito in integrum trova perciò una limitazione nel senso che deve escludersi che la sospensione della sentenza di condanna a pena detentiva (ancorchè, come nel caso irrogata a seguito di sentenza di c.d. "patteggiamento", ipotesi del tutto equivalente ai fini qui considerati) valga a giustificare anche il ripristino del sinallagma e la riconduzione del periodo di durata della sospensione cautelare corrispondente alla misura della pena detentiva nel servizio utile a tutti gli effetti.

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE IN CASO DI APPLICAZIONE DI PENA SU RICHIESTA EX ART. 444 C.P.P. – APPLICABILITÀ TERMINI DINAMICI PER ACCERTAMENTI DELL'AMMINISTRAZIONE

Cons. Stato, Sez. IV, 03.03.2009, n. 1212

In materia di procedimento disciplinare del dipendente, si deve ritenere che nel caso in cui la sentenza riportata da questo sia non di condanna, ma di applicazione di pena su richiesta, ex art. 444 C.P.P., la mancanza di un accertamento giudiziale dei fatti che possa far stato nel procedimento disciplinare, e la conseguente necessità di autonomi accertamenti da parte dell'Amministrazione procedente, comportino l'applicabilità non dei termini perentori, di cui all'art. 9, comma secondo, della L. N. 19/1990, ma di quelli dinamici, di cui all'art. 120 del D.P.R. n. 3/1957.

T. A. R.

ESTINZIONE DEL PROCEDIMENTO – NOTIFICA DELL'ATTO FINALE – NON RILEVA

T.A.R. Veneto Venezia Sez. I, 10/10/2006, n. 3319.

Ai fini del computo del termine di perenzione del procedimento disciplinare previsto dall'art. 120 del D.P.R. n.3 del 1957, la relativa decorrenza va individuata nella data del decreto che irroga la sanzione disciplinare, e non già in quella in cui il decreto viene notificato all'interessato.

REGOLAMENTAZIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE – NORMATIVA APPLICABILE – CRITERI

T.A.R. Lazio Roma Sez. I bis, 02/04/2004, n. 3097.

In ossequio al principio "tempus regit actum", il procedimento amministrativo, ivi compreso quello di natura disciplinare, trova la propria regolamentazione nella normativa vigente al momento dell'avvio dello stesso, e non anche in quella intervenuta medio tempore, che non può dunque essere invocata al fine di sostenerne l'illegittimità. Correttamente, pertanto, l'Amministrazione attiva e conclude il procedimento disciplinare ai sensi della normativa contrattuale applicabile al momento della sua instaurazione.

GIUDICE DI MERITO

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE – PRINCIPIO DELLA TEMPESTIVITA' DELLA CONTESTAZIONE E SUA RELATIVITA' – PROFILI DI VALUTAZIONE

Trib. Bari, sez. lav., 27/10/2008

Nel licenziamento per motivi disciplinari, il principio dell'immediatezza della contestazione dell'addebito e della tempestività del recesso datoriale, che si configura quale elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro, deve essere interpretato dal giudice di merito in senso relativo con riferimento al comportamento del datore di lavoro alla stregua degli artt. 1375 (esecuzione del contratto secondo buona fede) e 1175 (comportamento del contraente secondo correttezza), alla specifica realtà fattuale in relazione alla quale si è concretizzato l'illecito disciplinare, all'intervallo di tempo più o meno lungo che è richiesto dall'accertamento e dalla valutazione del fatto, ovvero alla complessità della struttura organizzativa dell'impresa che possa far ritardare il provvedimento disciplinare. Quando si tratta di licenziamento per giusta causa, il tempo trascorso tra l'intimazione del licenziamento disciplinare e l'accertamento del fatto contestato al lavoratore deve essere valutato sotto due distinti profili: con riferimento al requisito ex art. 2119 c.c. della compatibilità del fatto medesimo con la prosecuzione del rapporto di lavoro, in quanto il ritardo nella contestazione può indicare la mancanza di interesse all'esercizio del diritto potestativo di licenziare; con riferimento all'esigenza di tutelare la possibilità di un adeguato esercizio del diritto di difesa del lavoratore. (NOTA A COMMENTO)

• INFRAZIONI E SANZIONI

CASSAZIONE

OMESSA ATTESTAZIONE ALLONTANAMENTO DAL POSTO DI LAVORO – REATO EX ART. 479 C.P. – NON CONFIGURABILITA'

Cass. pen. Sez. Un., 10/05/2006, n. 15983.

Nel caso in cui il dipendente si allontani dal posto di lavoro senza aver timbrato il proprio cartellino segnatempo e senza aver fatto risultare l'assenza nei fogli di presenza non si configura il reato ex art. 479 c.p. (falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici). Infatti, i cartellini marcatempo e i fogli di presenza dei dipendenti pubblici non sono da annoverare nella nozione di atto pubblico, in quanto sono destinati ad attestare da parte del pubblico dipendente solo una circostanza materiale che afferisce al rapporto di lavoro tra lui e l'Amministrazione, assoggettato alla disciplina privatistica con il D.Lgs. n. 29/1993, e in tale ambito esauriscono i loro effetti. Essi non sono manifestazioni dichiarative, attestative o di volontà per conto dell'Amministrazione. Il pubblico dipendente, in sostanza "non agisce neppure indirettamente per conto della P.A., ma opera come mero soggetto privato, senza attestare alcunché in ordine all'attività della P.A.".

INFRAZIONI DISCIPLINARI – PRINCIPIO DI TASSATIVITA' – LIMITI

Cass. civ., 18/02/1995, n. 1747.

In tema di illeciti disciplinari del lavoratore il principio della tassatività non può essere inteso in senso rigoroso, imposto nel diritto penale dall'art. 25, secondo comma della Costituzione. Infatti è necessario distinguere quelli attinenti all'organizzazione aziendale e ai modi di produzione i quali si connettono a norme per lo più ignote alla generalità e perciò conoscibili solo se espressamente previste, da quelli manifestamente contrari ai valori generalmente accettati, e perciò spesso illeciti anche penalmente, oppure palesemente in contrasto con l'interesse dell'impresa, che non abbisognano di specifica inclusione nel codice disciplinare siccome di per sé idonei a manifestare la *culpa lata*, corrispondente al *non intellegere quod omnes intellegunt*.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA – RIQUALIFICAZIONE IN LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO – CONFIGURABILITA'

Cass. civ. Sez. Lav., 26/05/2001, n. 7185.

Nel caso in cui sussistano i presupposti del licenziamento per giustificato motivo ma non anche quelli del licenziamento per giusta causa, il licenziamento in tronco non è invalido, ma produce i suoi effetti alla scadenza del periodo di preavviso e la possibilità della sua relativa riqualificazione quale licenziamento per giustificato motivo va verificata dal giudice anche d'ufficio – pena il difetto di motivazione – nel momento in cui esclude la configurabilità di una giusta causa.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA – RILEVANZA DI FATTI ESTRANEI AL RAPPORTO DI LAVORO

Cass. civ. Sez. Lav., 14/07/2001, n. 9590.

I comportamenti tenuti dal lavoratore nella vita privata ed estranea perciò all'esecuzione della prestazione lavorativa, se, in genere, sono irrilevanti, possono tuttavia costituire giusta causa di licenziamento allorché siano di natura tale da far ritenere il dipendente inidoneo alla prosecuzione del rapporto lavorativo, specialmente quando, per le caratteristiche e peculiarità di esso, la prestazione lavorativa richieda un ampio margine di fiducia, fermo restando che la valutazione circa il venir meno dell'elemento fiduciario va operata dal giudice non con riguardo al fatto astrattamente considerato, bensì agli aspetti concreti afferenti alla natura e qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, nonché alla portata soggettiva del fatto stesso, affinché sia resa possibile la verifica da parte dello stesso giudice della congruità della sanzione espulsiva, per l'insufficienza di qualunque altra a tutelare l'interesse del datore di lavoro.

LICENZIAMENTO PER INSUFFICIENTE RENDIMENTO – PRESUPPOSTI

Cass. civ. 02/02/2002, n. 1365.

Nel contratto di lavoro subordinato il lavoratore non è obbligato al raggiungimento di un risultato ma all'esplicazione delle proprie energie nei modi e nei tempi stabiliti; ne consegue che il datore di lavoro che intenda far valere l'insufficienza della prestazione lavorativa non può limitarsi a provare il mancato raggiungimento del risultato atteso, ma è onerato della dimostrazione di un colpevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, fattispecie da valutare secondo elementi concreti, tra cui il grado di diligenza richiesto dalla prestazione e quello usato dal lavoratore, nonché l'incidenza dell'organizzazione dell'impresa e di fattori socio-ambientali.

PRINCIPIO DELLA PROPORZIONALITA' DELLA SANZIONE ALL'INFRAZIONE COMMESSA – NULLITA' DELLE CLAUSOLE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA CHE PREVEDANO L'APPLICAZIONE AUTOMATICA DI UNA SANZIONE DISCIPLINARE CHE PRESCINDE DALLA VALUTAZIONE DELLA SUA PROPORZIONALITA' RISPETTO ALL'INFRAZIONE COMMESSA

Cass. civ., 27/09/2002, n. 14041.

In forza del principio della proporzionalità della sanzione all'infrazione commessa, sancito dalle norme sul lavoro in favore del lavoratore come contraente più debole, sono nulle, per contrasto con norme imperative di legge, le clausole della contrattazione collettiva che prevedano l'applicazione automatica di una sanzione disciplinare che prescinda dalla valutazione della sua proporzionalità rispetto all'infrazione commessa dal lavoratore, sia sotto il profilo soggettivo, sia sotto quello oggettivo; la previsione da parte della contrattazione collettiva della recidiva in relazione a precedenti mancanze come ipotesi di licenziamento non esclude quindi il potere-dovere del giudice di valutare la gravità dell'addebito ai fini della proporzionalità della sanzione espulsiva.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA NON GIUSTIFICATO PER ASSENZA DAL POSTO DI LAVORO SENZA RICHIESTA DI PERMESSO, SALVO CASI DI DANNI GRAVI O DI FORTE PREGIUDIZIO PER L'ENTE O PER I TERZI

Cass. Sez. Lav., n. 7600/2008.

L'interruzione della regolarità o continuità del servizio o l'abbandono volontario dello stesso non giustifica il licenziamento a meno che il suddetto comportamento abbia comportato danni gravi per l'azienda o per i terzi, con conseguente licenziamento con preavviso, ovvero un forte pregiudizio per gli stessi, arrecato con comportamento doloso, che legittima il licenziamento senza preavviso, tanto più se prima di tale circostanza il dipendente si era comportato bene.

LICENZIAMENTO GIUSTIFICATO PER RIPETUTI FURTI SUL POSTO DI LAVORO ANCHE SE IL COMPORTAMENTO DEL DIPENDENTE E' "PATOLOGICO"

Cass. sez. lav., 21/03/2008, n. 7650.

Il ripetuto impossessamento di danaro legittima la sanzione disciplinare del licenziamento per giusta causa anche se il comportamento del dipendente è motivato da uno stato patologico, il quale non può giustificare o attenuare la gravità dell'addebito se non è dimostrato che il dipendente ogniqualvolta veniva compiuto il furto non era nella condizione di poter esercitare un controllo efficace sulla propria volontà.

CONSIGLIO DI STATO - CONSIGLIO DI GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA

ASSENZA DAL POSTO DI LAVORO – LEGITTIMITA' DEL LICENZIAMENTO CON PREAVVISO PER SCARSO RENDIMENTO

Cons. Stato, Sez. V, 30/10/2003, n. 6746.

Le assenze ripetute dal posto di lavoro del pubblico dipendente, di durata variabile, senza l'autorizzazione del capo ufficio, e, inoltre, senza timbratura del cartellino, costituiscono un grave abuso di ufficio e difetto di senso morale e integrano, ai fini della sanzione disciplinare da applicare, scarso rendimento per incapacità di osservare gli obblighi di servizio.

SANZIONE DISCIPLINARE – APPLICAZIONE A PIU' DIPENDENTI – CRITERIO DI EQUITÀ E PROPORZIONALITÀ

Cons. Stato, Sez. VI, 12/02/2007, n. 536.

Nell'applicare la sanzione ad un dipendente, il cui illecito disciplinare è connesso a quelli di altri dipendenti, l'Amministrazione deve punire equamente tutti i responsabili, graduando le sanzioni da applicare nei confronti dei vari soggetti implicati, in relazione alle rispettive responsabilità.

RISPETTO DELL'ORARIO DI LAVORO – DEROGA – CREDITO DI LAVORO STRAORDINARIO – NON AMMESSA

Cons. Stato, Sez. VI, 18/04/2007, n. 1763.

Il credito di lavoro straordinario non consente, a iniziativa del lavoratore, di derogare al normale orario di servizio.

GRADUAZIONE DELLA SANZIONE DISCIPLINARE – RILEVANZA DELLA PERSONALITÀ COMPLESSIVA DEL DIPENDENTE E DELLA SUA CONDOTTA

Cons. Stato, Sez. VI, 23/07/2008, n. 3116.

Nell'applicazione della sanzione disciplinare l'Amministrazione deve valutare la complessiva personalità del dipendente e la sua condotta successiva al fatto addebitato, quali elementi necessari del complessivo apprezzamento demandato alla stessa non per escludere la responsabilità dell'illecito disciplinare, ma ai fini della graduazione della sanzione eventualmente applicabile.

T.A.R.

ASSENZA BREVE DAL SERVIZIO PER MALATTIA – MANCATA PRODUZIONE DEL CERTIFICATO MEDICO – IRROGAZIONE DI SANZIONE DISCIPLINARE – LEGITTIMITÀ

T.A.R. Veneto Venezia Sez. III, 09/01/2007, n. 7

La vigenza di norme che fissano per il dipendente un termine di tre giorni dal primo giorno di assenza dal servizio per la presentazione del certificato medico, non esclude per ciò solo l'obbligo per lo stesso di produrre, se l'Amministrazione lo richiede, il certificato medico anche per un'assenza più breve. Infatti, essendo il potere di verifica delle assenze funzionale al loro riconoscimento, nessuna norma può vietare all'Amministrazione di controllare la legittimità delle cause di assenza breve per malattia, che per la loro imprevedibilità sfuggono al controllo dell'Amministrazione e costituiscono la più ricorrente ed onerosa forma di assenza dal servizio tra quelle previste e consentite dalla legge. Pertanto è giustificata la comminazione della sanzione disciplinare nei confronti di quel dipendente che si è rifiutato di produrre la certificazione medica, richiesta dall'Amministrazione di appartenenza, riguardante l'assenza dal servizio per malattia di un giorno, pur in presenza di norme che stabiliscono unicamente che il dipendente è tenuto a trasmettere il certificato medico entro il terzo giorno di assenza.

• STRUMENTI GIUSTIZIALI AVVERSO LE SANZIONI DISCIPLINARI

CASSAZIONE

VALUTAZIONE DELLA PROPORZIONALITÀ DELLA SANZIONE – COMPETENZA DEL GIUDICE DEL MERITO

Cass. civ. Sez. Lav., 11/07/2001, n. 9410.

Spetta al giudice del merito valutare la proporzionalità della sanzione in rapporto alla gravità dell'inadempimento del lavoratore con riferimento alla concreta fattispecie e alle obbligazioni che ne discendono; tale valutazione è incensurabile in sede di legittimità allorché risulta sorretta da motivazione adeguata e logica.

VALUTAZIONE DEL LICENZIAMENTO PER INSUFFICIENTE RENDIMENTO – COMPETENZA DEL GIUDICE DEL MERITO

Cass. civ. 02/02/2002, n. 1365.

Spetta al giudice del merito la valutazione della fattispecie del colpevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, alla quale deve concorrere anche l'apprezzamento degli aspetti concreti dal fatto addebitato, tra cui il grado di diligenza

richiesto dalla prestazione e quello usato dal lavoratore, nonché l'incidenza dell'organizzazione dell'impresa e di fattori socio-ambientali. La valutazione è incensurabile in sede di legittimità se sorretta da motivazione adeguata e priva di vizi logici ed errori manifesti.

ARBITRATO EX ART. 59 COMMI DA 7 A 9 DEL D.L.VO 29/93 – IMPUGNAZIONE DEL LODO – COMPETENZA CORTE D'APPELLO.

Cass. civ. Sez. Lav., 24/07/2002, n. 10859.

L'arbitrato rituale previsto dall'art. 59 commi 7, 8 e 9 del D.L.vo n. 29 del 1993, è disciplinato dalle norme di cui agli artt. 827 e segg. del c.p.p. e pertanto il giudice competente sull'impugnativa del lodo non è il Tribunale nella cui circoscrizione ha avuto sede l'arbitrato, ma la Corte d'Appello nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitro.

CONSIGLIO DI STATO - CONSIGLIO DI GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA

COLLEGIO ARBITRALE DI DISCIPLINA – PENDENZA GIUDIZIO – SOSPENSIONE DELLA SANZIONE ESPULSIVA – INCOMPATIBILITA'

Cons. Stato, Sez. V, 21/10/2003, n. 6514.

La sospensione della sanzione in pendenza del giudizio arbitrale instaurato dal dipendente ha un senso solo di fronte a sanzioni di natura "conservativa" e non di natura "espulsiva", come il licenziamento senza preavviso, rispetto alle quali risulta intrinsecamente incompatibile. In altri termini, la sospensione della sanzione, in generale, presuppone e mira a salvaguardare il rapporto di lavoro ancora sussistente dagli effetti del provvedimento disciplinare non ancora realizzatisi. Essa, quindi, è tecnicamente inidonea a ripristinare un rapporto di lavoro già cessato a seguito di un provvedimento espulsivo, restando salvo, ovviamente, il reintegro del dipendente ove il licenziamento si dimostri illegittimo.

SANZIONE DISCIPLINARE – SINDACATO DEL GIUDICE AMMINISTRATIVO – LIMITI

Cons. Stato, Sez. IV, 1/10/2004, n. 6404.

Non è consentito al giudice amministrativo qualificare giuridicamente e valutare autonomamente il fatto sanzionato disciplinarmente dall'Amministrazione, in quanto la scelta della punibilità del comportamento del pubblico dipendente sotto il profilo disciplinare rientra nell'apprezzamento discrezionale dell'Amministrazione e non può essere sindacata se non per evidenti ragioni contraddittorietà, illogicità e travisamento dei fatti.

Cons. Stato, Sez. IV, 1/10/2004, n. 6404.

Il giudice amministrativo può sindacare la misura della sanzione disciplinare irrogata dall'Amministrazione ad un proprio dipendente limitatamente ai soli casi in cui sussista una evidente abnorme sproporzione fra i fatti contestati ed accertati e la misura della sanzione medesima.

C.G.A. Reg. Sic., 22/03/2006, n.102.

Rientra nei limiti del sindacato giurisdizionale del giudice amministrativo l'annullamento di un provvedimento disciplinare ritenuto illegittimo per vizio di manifesta illogicità "sotto lo specifico profilo dell'inadeguatezza della sanzione rispetto ai fatti oggetto di contestazione", allorché si evidenzia un'abnorme sproporzione fra i fatti contestati e accertati e la misura disciplinare irrogata, di sicura cognizione del giudice medesimo.

GIUDICE DI MERITO

TEMPESTIVITA' DELLA CONTESTAZIONE – GIUDICE DI MERITO – ONERE DELLA PROVA A CARICO DEL DATORE DI LAVORO.

Trib. Bari, 27/10/2008

In materia di licenziamento disciplinare l'immediatezza della contestazione che costituisce elemento costitutivo del recesso per giusta causa deve essere verificata d'ufficio dal giudice di

merito e in caso di tardività della contestazione sollevata dal dipendente licenziato è obbligo del datore di lavoro dimostrare le ragioni impeditive della tempestiva cognizione del fatto poi addebitato al dipendente; in presenza, quindi, di un'eccezionale distanza temporale fra la data della sentenza penale e quella della contestazione dell'addebito basato sugli stessi fatti per i quali vi è stata condanna (ancorché a norma dell'art. 444 c.p.p.) il datore di lavoro avrà l'onere di dimostrare il momento in cui egli ha avuto la possibilità di avere conoscenza della sentenza penale.

- **RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO PENALE E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

CORTE COSTITUZIONALE

LEGGE N. 97/2001 – TERMINI EX ART. 10, COMMA 3 – ILLEGITTIMITA' COSTITUZIONALE
Corte Cost., 24/06/2004, n. 186.

E' costituzionalmente illegittimo l'art. 10, co. 3 della l. 27 marzo 2001, n. 97, nella parte in cui prevede, per i fatti commessi anteriormente alla data di entrata in vigore di detta legge, l'instaurazione dei procedimenti disciplinari entro centoventi giorni dalla conclusione del procedimento penale con sentenza irrevocabile di condanna, anziché entro il termine di novanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione o all'ente competente per il procedimento disciplinare

LEGGE N. 97/2001 – ART. 10, COMMA 1 - RIFERIBILITA' ARTT. 1 E 2 ALLE SENTENZE EX ART. 444 C.P.P. ANTERIORI ALL'ENTRATA IN VIGORE DELLA LEGGE – ILLEGITTIMITA' COSTITUZIONALE
Corte Cost., 25/07/2002, n. 394.

E' costituzionalmente illegittimo l'art. 10, co.1 della l. 27 marzo 2001, n. 97, nella parte in cui prevede che gli articoli 1 e 2 della stessa legge si riferiscono anche alle sentenze di applicazione della pena su richiesta pronunciate anteriormente alla sua entrata in vigore.

CASSAZIONE

ART. 7 LEGGE N. 300/1970 – CONTESTAZIONE DEGLI ADDEBITI DOPO L'ESITO DEL PROCESSO PENALE – LESIONE DEL PRINCIPIO DI IMMEDIATEZZA – NON SUSSISTE
Cass. civ. Sez. lav., 11/02/1998, n. 1431.

Il principio dell'immediatezza della contestazione dell'addebito rispetto al momento della commissione, o della conoscenza, del fatto contestato, il cui difetto rende invalida la sanzione disciplinare, è da valutare in senso relativo, tenendo conto delle ragioni oggettive che possono far ritardare il momento della percezione o del definitivo accertamento dei fatti contestati. In particolare, in pendenza di un processo penale a carico del lavoratore il principio dell'immediatezza, che condiziona la validità del recesso in tronco per giusta causa, deve essere coordinato con l'esigenza di accertamento dei fatti, ed il comportamento dell'imprenditore, che decide di mantenere in servizio il dipendente riservandosi di provvedere all'esito degli accertamenti in sede giudiziaria, non può essere interpretato come rinuncia all'esercizio del potere disciplinare.

ART. 7 LEGGE N. 300/1970 – CONTESTAZIONE DEGLI ADDEBITI DOPO L'ESITO DEL PROCESSO PENALE – LESIONE DEL PRINCIPIO DI IMMEDIATEZZA – NON SUSSISTE
Cass. civ. Sez. lav., 05/11/1997, n. 10855.

Il differimento dell'avvio del procedimento disciplinare con la contestazione degli addebiti all'esito del giudizio penale non viola il principio di immediatezza sotto il profilo della lesione del diritto di difesa del dipendente. In tale ipotesi l'esigenza del diritto alla difesa, su cui si fonda il principio di immediatezza, è da ritenersi tutelato attraverso il processo penale, che certamente consente più ampie facoltà di difesa rispetto a quello disciplinare; ragione per cui l'esercizio del diritto alla difesa nel processo penale giova anche ai fini di quello disciplinare.

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE – STIPULA DEL PRIMO CONTRATTO COLLETTIVO – INAPPLICABILITA' LEGGE N. 19 DEL 1990

Cass. civ. Sez. lav., 16/05/2003, n. 7704.

In materia di procedimento disciplinare promosso nel quadro di un rapporto di pubblico impiego privatizzato è dato ritenere che le norme della legge 7 febbraio 1990 n. 19, in quanto emanate in relazione al procedimento disciplinare previsto dal T.U. di cui al D.P.R. n. 3 del 1957,

non sono più applicabili, in forza del complesso delle disposizioni stabilite dagli artt. 59, 72 e 74 del D.Lgs. 3 febbraio 1993 n. 29, contenute ora nel testo unico approvato con il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, modificato con legge 15 luglio 2002, n. 145. Dette disposizioni statuiscono l'inapplicabilità delle norme generali e speciali del pubblico impiego a seguito della stipulazione dei contratti collettivi in relazione ai soggetti e alle materie in essi contemplati e abrogano a far data dalla stipulazione del primo contratto collettivo tutte le restanti disposizioni in materia di sanzioni disciplinari per i pubblici impiegati incompatibili con le disposizioni dei decreti legislativi.

ART. 10 LEGGE N. 97/2001 – TERMINI – RILEVA COMUNICAZIONE DELLA SENTENZA

Cass. civ. Sez. lav., 29/03/2005, n. 6601.

Con riferimento alla materia dei rapporti tra procedimento disciplinare per dipendenti pubblici e processo penale, ai fini della decorrenza dei termini dalla sentenza penale, previsti dalla legge n. 97/2001, rileva solo la comunicazione della sentenza all'amministrazione competente, secondo il principio affermato dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 186 del 2004, che ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 10 della suddetta legge, laddove considera come dies a quo dei termini per la prosecuzione del procedimento disciplinare l'emanazione della sentenza e non la sua comunicazione.

CONSIGLIO DI STATO - CONSIGLIO DI GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA

LEGGE N. 97/2001 – TERMINI EX ART. 5, COMMA 4 – LIMITI APPLICATIVI

Cons. Stato, Sez. VI, 16/10/2006, n. 6126.

I termini stabiliti dall'art. 5, co. 4 della legge 27 marzo 2001, n. 97, ai fini dell'avvio o prosecuzione e della conclusione del procedimento disciplinare nei confronti dei pubblici dipendenti condannati in sede penale a titolo definitivo, trovano applicazione solo per le condanne relative ai reati indicati nell'art. 3 della stessa legge, dovendosi in tal senso intendere la dizione "sentenza penale irrevocabile di condanna nei confronti dei dipendenti indicati nel comma 1 dell'art. 3" contenuta nell'art. 5, comma 4 citato.

LEGGE N. 19/1990 – CUMULABILITA' DEI TERMINI EX ART. 9, COMMA 2

Cons. Stato, Ad. Plen., 14/01/2004, n. 1.

Il termine complessivo previsto dall'art. 9, comma 2 della legge n. 19/1990 entro cui deve concludersi il procedimento disciplinare a seguito di condanna con sentenza penale è di 270 giorni decorrenti dalla comunicazione della sentenza stessa; infatti il secondo termine di 90 giorni non decorre dalla data effettiva di avvio del procedimento (contestazione degli addebiti) ma dalla "scadenza virtuale" del primo termine di 180 giorni.

ART. 9, COMMA 2 LEGGE N. 19 DEL 1990 – TERMINE INIZIALE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE – DECORRENZA DALLA CONOSCENZA DELLA SENTENZA

Cons. Stato, Sez. VI, 20/06/2001, n. 3288.

Il termine di 180 giorni previsto dalla legge n. 19 /1990 per l'avvio del procedimento disciplinare decorre dalla comunicazione della sentenza definitiva di condanna, intesa come formale conoscenza di copia autentica del testo integrale della sentenza, con attestazione del suo passaggio in giudicato.

ART. 653 C.P.P. – GIUDICATO PENALE – EFFICACIA NEL GIUDIZIO DISCIPLINARE

Cons. Stato, Sez. IV, 30/10/2001, n. 5868.

L'accertamento in sede penale della sussistenza del fatto e della responsabilità dell'autore hanno efficacia nel giudizio disciplinare nei limiti previsti dall'art. 653 c.p.p., solo qualora il fatto contestato in sede disciplinare sia identico.

PROCEDIMENTO PENALE – SENTENZA DI PROSCIoglimento – AVVIO PROCEDIMENTO DISCIPLINARE - NON PRECLUDE

Cons. Stato, Sez. IV, 15/06/2004, n. 3928.

Le sentenze penali di proscioglimento non impediscono all'Amministrazione di sottoporre il dipendente a procedimento disciplinare per gli stessi fatti che hanno formato oggetto dell'azione penale.

PROCEDIMENTO PENALE – SENTENZA DI ASSOLUZIONE – AVVIO PROCEDIMENTO DISCIPLINARE – IDENTITA' DEL FATTO CONTESTATO – PRECLUDE

Cons. Stato, Sez. IV, 15/06/2004, n. 3928.

La preclusione dell'azione disciplinare a seguito della sentenza penale irrevocabile di assoluzione ex art. 653 c.p.p., opera solo qualora il fatto contestato in sede disciplinare sia identico.

ACCERTATA PRESCRIZIONE DEL REATO – POTESTA' DI APERTURA DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE – SITUAZIONE DI INSUSSISTENZA

Cons. Stato, Sez. III, 22/06/2004, n. 4779/02.

Accertata la prescrizione del reato, qualora l'Amministrazione, avendo avuto notizia dell'inchiesta penale a carico del dipendente, non abbia avviato in alcuna forma il procedimento disciplinare nei suoi confronti, non persiste più in capo alla medesima la potestà di aprire un procedimento per accertare se il comportamento costituente reato prescritto, costituisca infrazione disciplinare; infatti, se con la prescrizione è stata cancellata l'illegittimità penale di un comportamento e, quindi, è venuto meno il fondamentale interesse pubblico ad infliggere la sanzione penale all'autore di detto comportamento, è irragionevole ritenere che per lo stesso comportamento sopravviva viceversa il ben più lieve e limitato interesse pubblico ad irrogare la sanzione disciplinare, basandosi sulla considerazione che l'illecito disciplinare, non essendo soggetto ad un termine di prescrizione espresso, sarebbe da ritenersi imprescrittibile.

T.A.R

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE – SENTENZA DI PATTEGGIAMENTO - RILEVANZA

T.A.R. Sicilia Palermo Sez. I, 14/03/2005, n. 366.

La sentenza penale di condanna, emanata a seguito di patteggiamento ex art. 444 c.p.p., acquisisce diretta rilevanza nel procedimento disciplinare per quanto concerne la sussistenza del fatto e l'affermazione che l'imputato lo ha commesso, alla luce dell'art. 653 c.p.p., comma 1 bis, introdotto dall'art. 1 della legge n. 97 del 2001. L'Amministrazione è comunque chiamata ad una autonoma valutazione dei fatti contestati sotto l'aspetto esclusivamente disciplinare.

LEGGE N. 19/1990 – CUMULABILITA' DEI TERMINI EX ART. 9, COMMA 2

T.A.R. Sicilia Palermo Sez. I, 09/03/2006, n. 563.

La legge n. 19/90 art. 9, comma 2 attribuisce all'Amministrazione un termine complessivo di 270 giorni per l'inizio e la conclusione del procedimento disciplinare a seguito di sentenza penale di condanna; il secondo termine di 90 giorni per la conclusione del procedimento decorre dallo scadere del primo termine di 180 giorni previsto per l'avvio dell'azione disciplinare.

PUBBLICO DIPENDENTE CESSATO DAL SERVIZIO ANTERIORMENTE AL GIUDICATO PENALE – ESERCIZIO AZIONE DISCIPLINARE – LEGITTIMITA'

T.A.R. Lazio Roma Sez. III, 17/05/2006, n. 3530.

All'esito del giudicato penale di condanna l'Amministrazione può iniziare un procedimento disciplinare al fine di regolare gli effetti della sospensione cautelare disposta nei confronti del pubblico dipendente, ancorché questi sia cessato dal servizio anteriormente al giudicato penale. Tale potere va esercitato nei termini previsti per l'esercizio dell'azione disciplinare nei

confronti degli impiegati in servizio. Il mancato inizio dell'azione disciplinare nei termini comporta il venir meno con effetto ex tunc del provvedimento di sospensione cautelare.

SENTENZA DI NON DOVERSI PROCEDERE PER INTERVENUTA PRESCRIZIONE DEL REATO – AVVIO DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE – NON OSTA

T.A.R. Marche Ancona sez. I, 03/04/2006, n. 115

Secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza penale, non può darsi luogo alla declaratoria di improcedibilità per estinzione del reato, a seguito di maturata prescrizione, qualora in sentenza si dia atto della sussistenza dei presupposti per la pronuncia di assoluzione, sia pure ai sensi del comma 2° dell'art. 530 del c.p.p., atteso che nel vigente sistema processuale l'assoluzione per insufficienza o contraddittorietà della prova è del tutto equiparata alla mancanza di prove e costituisce pertanto pronuncia più favorevole rispetto a quella di estinzione del reato (Cass. Pen., Sez. V, 20/02/2002, n. 13170, Sez. II, 05/03/2004, n. 98891). La dichiarazione di prescrizione del reato, pertanto, non può essere assimilata ad una sentenza di assoluzione, poiché il riconoscimento della prescrizione presuppone comunque l'accertamento della colpevolezza dell'imputato, tenuto presente che, secondo quanto stabilito dall'art. 129 del c.p.p., qualora dagli atti di causa risulta che l'imputato non è colpevole per insussistenza del fatto, per acclarata mancata commissione dello stesso oppure perché esso non costituisce reato, il giudice è tenuto per legge a pronunciare una sentenza di proscioglimento o di non luogo a procedere. Alla luce dei riferiti principi giurisprudenziali, è di tutta evidenza che la sentenza di non doversi procedere per intervenuta prescrizione del reato, non si rivela ostativa all'avvio del procedimento disciplinare ed all'autonoma valutazione nell'ambito dello stesso dei fatti accertati in sede penale, poiché le uniche sentenze impeditive dell'azione disciplinare sono solo quelle completamente liberatorie che accertano l'insussistenza materiale del fatto o che lo stesso non è stato commesso dall'imputato (Cons. St., Sez. IV, 02/06/2000, n. 3156).

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE A SEGUITO DI SENTENZA PENALE DI CONDANNA – AUTONOMA VALUTAZIONE SUL PIANO DISCIPLINARE DEL FATTO-REATO ACCERTATO

T.A.R. Marche Ancona sez. I, 03/04/2006, n. 115

In sede disciplinare l'esito della pronuncia di colpevolezza penale deve comunque essere oggetto di uno specifico apprezzamento da parte degli organi investiti del potere disciplinare. Essi, pur essendo condizionati dalla ricostruzione dei fatti compiuta in sede penale in virtù dell'art. 653 c.p.p., che ha stabilito l'efficacia vincolante delle statuizioni del giudice penale in ordine alla sussistenza o meno dei fatti, alla loro qualificazione o meno come reati, nonché alla loro addebitabilità o meno all'imputato, possono rivalutare autonomamente le stesse vicende nel loro complesso, tenendo conto non solo dell'astratta natura dei reati accertati, ma anche della loro effettiva gravità sul piano disciplinare.

GIUDICE DI MERITO

ART. 2 LEGGE N. 97/2001 – ARTT. 444, 445, 653 C.P.P. – SANZIONE DISCIPLINARE DEL LICENZIAMENTO A SEGUITO DI SENTENZA DI PATTEGGIAMENTO -- LEGITTIMITA'

Trib. Oristano, 26/03/2002.

L'applicazione di una pena su richiesta ex art. 444 c.p.p. ad un pubblico dipendente è da ritenersi equiparata ad una sentenza penale di condanna e, quindi, astrattamente idonea a ledere in modo grave l'elemento fiduciario a fondamento della collaborazione tra le parti del contratto di lavoro legittimando la sanzione disciplinare del licenziamento.

• LE MISURE CAUTELARI

CORTE COSTITUZIONALE

ART. 4 COMMA 2 LEGGE N. 97/2001 – PERIODO DI EFFICACIA DELLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO A SEGUITO DI CONDANNA NON DEFINITIVA PARI A QUELLO DI PRESCRIZIONE DEL REATO - ILLEGITTIMITA' COSTITUZIONALE

Corte Cost., 03/05/2002, n. 145.

E' costituzionalmente illegittimo l' art. 4, comma 2 della legge n. 97 del 2001 nella parte in cui dispone che la sospensione dal servizio a seguito di condanna anche non definitiva perde efficacia decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato. Infatti, un siffatto periodo di tempo comporta una evidente e immotivata compressione dei diritti del singolo e viola il principio di proporzionalità e ragionevolezza della misura cautelare. La norma risulta quindi, sotto differenti e concorrenti profili, lesiva del principio di ragionevolezza garantito dall'art. 3 della Costituzione. E' invece da ritenersi che la durata massima della sospensione dal servizio stabilita dall'art. 4, comma 2 della l. n. 97/2001 sia da leggere come quinquennale, in sintonia con il termine contenuto nell'art. 9, comma 2 della legge n. 19 del 1990, di generale applicazione nel sistema.

ART. 4 COMMA 1 LEGGE N. 97/2001 – AUTOMATICITA' DELLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO A SEGUITO DI CONDANNA NON DEFINITIVA – LEGITTIMITA' COSTITUZIONALE**Corte Cost., 03/05/2002, n. 145.**

Rientra nell'esercizio di una ragionevole discrezionalità del legislatore individuare, in via generale e astratta, limitate ipotesi alle quali collegare la sospensione obbligatoria dal servizio, in considerazione della particolare gravità di delitti, che comportano la violazione dei fondamentali obblighi di fedeltà del pubblico dipendente. In questo caso, pertanto, il legislatore si intesta l'attività di valutazione della particolare gravità della "natura del reato", che normalmente è affidata all'Amministrazione in sede di adozione del provvedimento di sospensione ai sensi dell'art. 91, comma 1 del D.P.R. n. 3 del 1957.

CASSAZIONE**D.P.R. N. 3/57 ART. 97 – SENTENZA DI ASSOLUZIONE CON FORMULA PIENA – RESTITUTIO IN INTEGRUM – PERIODO DI SOSPENSIONE OBBLIGATORIA DAL SERVIZIO – NON SPETTA****Cass. civ. Sez. lav., 10/07/1993, n. 7584.**

Il diritto agli assegni non percepiti in caso di assoluzione del dipendente dal reato spetta solo per il periodo di mancata prestazione lavorativa causata da un provvedimento discrezionale dell'Amministrazione di sospensione cautelare dal servizio e non per il periodo relativo ad una sospensione obbligatoria dal servizio, provvedimento automatico e obbligatorio con il quale l'Amministrazione prende atto dell'impossibilità materiale del dipendente a prestare la propria opera a causa della privazione della libertà personale.

CONSIGLIO DI STATO - CONSIGLIO DI GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA**SOSPENSIONE CAUTELARE OBBLIGATORIA DAL SERVIZIO – CESSAZIONE MISURA RESTRITTIVA PENALE – AUTOMATICA RIAMMISSIONE IN SERVIZIO – NON SUSSISTE – NECESSARIO PROVVEDIMENTO DI REVOCA – DECORRENZA****Cons. Stato Sez. VI, 03/07/2006, n. 4244.**

Nel pubblico impiego, la sospensione cautelare obbligatoria dal servizio non cessa automaticamente quando cessa la misura cautelare penale, occorrendo un provvedimento di revoca. L'Amministrazione è tenuta a revocare la sospensione cautelare obbligatoria con decorrenza dalla data in cui ha notizia della cessazione della misura cautelare penale; a partire dalla stessa data, decorre anche il termine entro cui l'amministrazione deve valutare se riammettere il dipendente in servizio, ovvero applicare la sospensione cautelare facoltativa.

SOSPENSIONE CAUTELARE OBBLIGATORIA DAL SERVIZIO – CESSAZIONE MISURA RESTRITTIVA PENALE – ONERE DI COMUNICAZIONE A CARICO DEL DIPENDENTE**Cons. Stato Sez. VI, 03/07/2006, n. 4244.**

In caso di sospensione cautelare obbligatoria dal servizio a seguito di procedimento penale, una volta cessata la misura cautelare penale restrittiva della libertà, l'Amministrazione deve essere posta in grado di averne conoscenza per valutare se revocare la sospensione cautelare ovvero disporre quella facoltativa. E' pertanto onere del dipendente che aspiri ad essere riammesso in servizio, cooperare con l'Amministrazione, notiziandola del venir meno dell'impedimento alla riattivazione del rapporto di lavoro.

ARTT. 96 E 97 D.P.R. N. 3/57– SENTENZA DI CONDANNA – RESTITUTIO IN INTEGRUM – PERIODO DI SOSPENSIONE CAUTELARE ECCEDENTE LA DURATA DELLA SANZIONE DISCIPLINARE – SPETTA Cons. Stato Sez. VI, 14/06/2004, n. 3862.

Il principio normativo derivante dal combinato disposto degli artt. 96 e 97 del D.P.R. n.3/57, secondo il quale deve essere garantita all'impiegato la restitutio in integrum per il periodo di sospensione cautelare, sofferta in pendenza di procedimento penale, eccedente la durata della sanzione disciplinare, comminatagli all'esito del relativo procedimento amministrativo, deve trovare applicazione anche nei casi in cui il procedimento penale si sia concluso con una sentenza di condanna, anziché di proscioglimento. In tale ipotesi la ricostruzione della posizione giuridica ed economica va operata, detraendo, dalla durata della sospensione cautelare, i periodi corrispondenti sia alla irrogata sanzione disciplinare della sospensione della qualifica sia alla condanna penale inflitta, ancorché non scontata.

SOSPENSIONE CAUTELARE DAL SERVIZIO IN DIPENDENZA PROCEDIMENTO PENALE – RESTITUTIO IN INTEGRUM –COMPENSO SOSTITUTIVO PER FERIE NON GODUTE – ESCLUSIONE

Cons. Stato Sez. IV, 10/12/2003, n. 8118

Nel calcolo di quanto dovuto a titolo di restitutio in integrum per il periodo di sospensione cautelare dal servizio in dipendenza di procedimento penale non devono essere computate le competenze accessorie che presuppongono l'effettiva prestazione dell'attività lavorativa, tra cui il compenso sostitutivo delle ferie e dei riposi settimanali non goduti. Infatti, la mancata fruizione delle ferie in questo caso non è risarcibile, in quanto non è imputabile ad esigenze di servizio e, quindi, all'Amministrazione, ma risulta un effetto conseguente alla sospensione dal servizio, disposta in pendenza di un procedimento penale.

ART. 29, COMMA 1, C.C.N.L. DIRIGENTI STATO – SOSPENSIONE FACOLTATIVA DAL SERVIZIO IN CASO DI CESSATA MISURA RESTRITTIVA PENALE – PRESUPPOSTI

Cons. Stato Sez. VI, 28/06/2004, n. 4574.

Si fonda sul dovere costituzionale di garantire il buon andamento dei propri uffici il potere dell'Amministrazione, venuti meno i presupposti della sospensione obbligatoria, di mantenere la sospensione dal servizio, tutte le volte in cui ritenga tale misura cautelare più rispondente a salvaguardare l'interesse pubblico al regolare svolgimento del servizio, anche sotto il profilo della prevenzione di una lesione al prestigio dell'Amministrazione: tale principio di precauzione opera anche di fronte al sacrificio che ne deriverebbe della posizione non solo lavorativa, ma anche morale, del dipendente, in un momento in cui, non essendo intervenuta alcuna sentenza, tanto meno definitiva, quest'ultimo non è, comunque, da considerarsi colpevole ex art. 27 comma 2 Cost. Tale potere discrezionale si attua sulla base di una valutazione riguardante preminentemente l'aspetto sostanziale della condotta del dipendente alla luce delle risultanze delle indagini penali, al di là del dato meramente processuale.

ART. 96, COMMA 2 D.P.R. N. 3/57 – SOSPENSIONE CAUTELARE A SEGUITO DI PROCEDIMENTO PENALE – RESTITUTIO IN INTEGRUM – PERIODO CORRISPONDENTE ALLA CONDANNA PENALE DETENTIVA NON SCONTATA – NON SPETTA

C.G.A. Reg. Sic., 04/04/2005, n. 189.

Il principio di "restitutio in integrum" enunciato dall'art. 96, comma 2, del D.P.R. n. 3/57, trova applicazione anche in caso di sospensione cautelare conseguente a procedimento penale; dal quantum dovuto a titolo di retribuzioni non corrisposte a titolo di sospensione cautelare va tuttavia dedotto l'importo delle retribuzioni corrispondenti al tempo della condanna penale detentiva irrogata, ancorché non sia stata effettivamente scontata per intervenuta sospensione condizionale della pena.

T.A.R

ART. 27 COMMA 7 C.C.N.L. REGIONI AUTONOMIE LOCALI – SENTENZA DI CONDANNA - RESTITUTIO IN INTEGRUM AI SENSI ART. 96 D.P.R. N. 3/57 – PERIODO DI SOSPENSIONE CAUTELARE OBBLIGATORIA – NON SPETTA

T.A.R. Lazio Roma Sez. II bis, 02/03/2005, n. 1600.

Al dipendente condannato in sede penale, non spetta la reintegrazione patrimoniale per il periodo di sospensione cautelare obbligatoria, in quanto atto dovuto da parte dell'Amministrazione in conseguenza di una misura penale restrittiva della libertà personale, che impedisce la prestazione dell'attività lavorativa e, dunque, interrompe il sinallagma contrattuale. A tale fine vanno sostanzialmente assimilate alla sospensione cautelare obbligatoria la misura cautelare interdittiva dal servizio ex art. 289 c.p.p., la sospensione dal servizio per sentenza di condanna anche non definitiva ai sensi dell'art. 4 della legge n. 97 del 2001, la sospensione dalla funzione ai sensi dell'art. 15 della legge n. 55 del 1990 novellato dall'art. 1 della legge n. 16 del 1992, in quanto disposte per effetto di precise e vincolanti disposizioni legislative che non implicano l'esercizio di una qualche discrezionalità da parte dell'Amministrazione procedente.

ART. 9 COMMA 2 LEGGE N. 19/1990 – SOSPENSIONE CAUTELARE DAL SERVIZIO – DURATA MASSIMA QUINQUENNALE – PORTATA GENERALE

T.A.R. Lazio Roma Sez. II bis, 02/03/2005, n. 1600.

La previsione di una durata massima quinquennale della misura cautelare di sospensione dal servizio introdotta dall'art. 9 della legge n.19/1990, assume il carattere di una vera e propria clausola di garanzia, avente portata generale e dunque comprensiva, in difetto di diversa disciplina legislativa, di ogni e qualsiasi ipotesi di sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, sia facoltativa che obbligatoria.

GIUDICE DI MERITO

ART. 96, COMMA 2 D.P.R. N. 3/57 - SENTENZA DI PROSCIoglimento CON FORMULA NON PIENA – RESTITUTIO IN INTEGRUM - PERIODO DI SOSPENSIONE CAUTELARE ECCEDENTE LA DURATA DELLA SANZIONE DISCIPLINARE – SPETTA

Trib. Bari Sez. I, 12/06/2006.

Il principio di "restitutio in integrum" di cui al comma 2 dell'art. 96 del D.P.R. n. 3/57, secondo la giurisprudenza costante del Consiglio di Stato, trova applicazione anche nel caso di sospensione cautelare conseguente a procedimento penale conclusosi con sentenza di proscioglimento con formula non piena (p.e. in caso di estinzione del reato per prescrizione, o per intervenuta amnistia). In questo caso il dipendente ha diritto a vedere ricostruita la sua posizione economica per il periodo di sospensione cautelare eccedente la durata della sanzione disciplinare di sospensione dalla qualifica o di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione.

ARTT. 96 E 97 D.P.R. N. 3/57 – RESTITUTIO IN INTEGRUM – CRITERI APPLICATIVI

Trib. Bari Sez. I, 12/06/2006.

Secondo la costante giurisprudenza del Consiglio di Stato la valutabilità, ai fini giuridici ed economici, dei periodi di sospensione cautelare disposta in pendenza di processo penale va operata con i seguenti criteri: a) se il procedimento penale si conclude con l'assoluzione dell'impiegato con formula piena, il provvedimento cautelare è revocato automaticamente e la "restitutio in integrum" opera immediatamente; b) se v'è una sentenza di condanna o con un proscioglimento non pieno (p.e. in caso di estinzione del reato per prescrizione, o per intervenuta amnistia), è possibile instaurare un procedimento disciplinare, onde solo in esito favorevole a quest'ultimo si può disporre la "restitutio in integrum"; c) la "restitutio" non opera in caso di sanzione espulsiva dell'impiegato e per tutto il tempo della sospensione cautelare corrispondente a quello della sanzione dell'allontanamento dal posto di lavoro; d) se il procedimento disciplinare si estingue senza irrogazione di sanzioni, all'impiegato spetta di regola la "restitutio" con interessi legali e rivalutazione monetaria, tranne nel caso di condanna di costui, per cui la "restitutio" opera per tutto il periodo di sospensione cautelare sofferta in pendenza di procedimento disciplinare, depurato da quello corrispondente alla pena inflitta, indipendentemente dal fatto che il dipendente la sconti in concreto o no.

NOTE A COMMENTO

Commento a Trib. Bari, sez. lav., 27/10/2008 - Il principio della tempestività nell'esercizio del potere disciplinare, non esplicitamente sancito nelle leggi che regolamentano il rapporto di lavoro nel settore privato, è stato al centro di una ricca e prolungata elaborazione giurisprudenziale la quale, secondo un orientamento ormai del tutto prevalente, ne ha individuato il fondamento nell'obbligo per le parti di eseguire il contratto secondo buona fede (art. 1375 c.c.) e secondo correttezza (art. 1175 c.c.). Infatti, la tempestiva reazione del datore di lavoro all'illecito disciplinare oltre ad assicurare trasparenza nella gestione del contratto di lavoro, ne salvaguarda il basilare requisito fiduciario, in quanto mira ad evitare che un lungo intervallo di tempo possa ingenerare nel dipendente l'errato affidamento nel disinteresse del datore di lavoro ad esercitare nei suoi confronti il diritto potestativo di punire l'inadempimento contrattuale. Inoltre risponde all'esigenza di rendere effettivo l'esercizio del diritto di difesa del lavoratore, poiché quanto minore è il lasso temporale tra il presunto inadempimento contrattuale e il procedimento disciplinare, tanto più vivo sarà il ricordo dei fatti che permetterà maggiormente al lavoratore di presentare valide argomentazioni e prove difensive. Sotto il profilo procedurale il principio della tempestività è stato tradotto nel requisito dell'immediatezza della contestazione dell'addebito per la cui definizione la giurisprudenza ha dovuto affrontare due importanti questioni: quella della decorrenza, cioè dell'individuazione di un termine in riferimento al quale possa valutarsi l'immediatezza della risposta disciplinare del datore di lavoro, nonché quella dell'assolutezza ovvero della relatività di detto requisito, in altri termini se detto requisito sia da accertare in via astratta secondo parametri prefissati o se, invece, debba essere interpretato con ragionevole elasticità, tenendo conto di concreti elementi di fatto. La prima problematica è stata risolta stabilendo come riferimento temporale non la data nella quale è stato compiuto l'illecito disciplinare ma il momento in cui il datore di lavoro ne ha avuto conoscenza. Perché ciò si realizzi non è sufficiente che il datore di lavoro possieda notizie generiche o incomplete del fatto, ma è necessario che abbia "piena" conoscenza dell'accaduto nella sua materialità: cioè che sia informato delle circostanze di luogo, di tempo e delle modalità di compimento dell'illecito stesso; tutti dati necessari perché la contestazione di addebito presenti, quel requisito della specificità che ne garantisce la legittimità. La questione in parola ha trovato particolare soluzione in giurisprudenza nei casi in cui l'inadempimento contrattuale del lavoratore, rivestendo anche gli estremi di reato, è oggetto di procedimento penale. In questa ipotesi la piena conoscenza si determina con l'acquisizione della sentenza integrale che ha concluso il procedimento penale, completa degli estremi di esecutività.

In ordine alla seconda problematica la giurisprudenza è ormai pacifica nel ritenere che il requisito dell'immediatezza della contestazione dell'addebito va inteso in senso relativo, valorizzando cioè la peculiarità del caso concreto. Specificatamente la compatibilità dell'intervallo temporale tra l'infrazione e il procedimento disciplinare con il requisito dell'immediatezza della contestazione deve essere verificata: sotto un profilo soggettivo, esaminando il reale comportamento del datore di lavoro secondo la buona fede contrattuale, in quanto la tardiva reazione datoriale potrebbe, ad esempio, presumere la mancanza di concreto interesse all'esercizio del potere disciplinare ovvero un uso pretestuoso dello stesso, e secondo il dovere di correttezza, con riferimento ad un eventuale pregiudizio al diritto di difesa del lavoratore arrecato da detto comportamento intempestivo; sotto un profilo oggettivo, giudicando la complessità della struttura degli uffici che potrebbe motivare un prolungamento dei tempi per l'attivazione del procedimento disciplinare, nonché delle indagini necessarie per accertare l'illecito disciplinare e il tempo occorrente per una adeguata valutazione della condotta del dipendente. Quest'ultimo aspetto assume assoluto rilievo allorché l'ipotesi di illecito disciplinare si realizza con un'unica condotta composta da una serie di singoli comportamenti reiterati nel tempo, ciascuno dei quali integra di per se stesso un'infrazione disciplinare; in tale circostanza la più recente giurisprudenza ha stabilito che l'azione disciplinare a seguito dell'ultimo di detti comportamenti non viola la regola dell'immediatezza, anche se posta in essere a distanza temporale dai comportamenti precedenti.

Si sottolinea che in caso di licenziamento disciplinare per giusta causa l'immediatezza dell'intervento disciplinare rileva anche al fine di accertare l'esistenza della specificità fondamentale della fattispecie prevista dall'art. 2119 c.c. e cioè l'incompatibilità dell'inadempimento contrattuale con la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Nel settore del pubblico impiego "privatizzato" il principio della tempestività, a differenza che nel previgente regime dello statuto degli impiegati civili dello Stato di cui al D.P.R. n. 3 del 1957, trova nella contrattazione collettiva un'accurata temporizzazione tramite la fissazione sia di termini iniziali e finali del procedimento disciplinare che rivestono carattere perentorio sia di termini endoprocedimentali di natura sollecitatoria.

A cura del Servizio Ufficio unico per i procedimenti disciplinari della Regione siciliana
Pubblicato sul sito della Regione siciliana all'indirizzo
www.regione.sicilia.it/presidenza/personale/homepage.htm