

AULA 'A'



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ANTONIO MANNA	- Presidente -
Dott. ANTONELLA PAGETTA	- Consigliere-
Dott. CARLA PONTERIO	- Consigliere-
Dott. GUGLIELMO CINQUE	- Consigliere -
Dott. FABRIZIO AMENDOLA	-Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 13280-2025 proposto da:

██████████ rappresentato e difeso dall'avvocato

██████████;

- ricorrente -

contro

2025 ██████████ - ██████████ S.P.A.,
5023 in persona del legale rappresentante *pro tempore*,
rappresentata e difesa dall'avvocato ██████████ ██████████
██████████

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 503/2025 della CORTE D'APPELLO di
BARI, depositata il 20/04/2025 R.G.N. 446/2023;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza
del 03/12/2025 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA;

Numero registro generale 13280/2025

Numero sezionale 5023/2025

Numero di raccolta generale 1157/2026

Data pubblicazione 20/01/2026

Oggetto

**Licenziamento
Autoferrotranvieri
Art. 53, All. A,
R.D. 148/31**

R.G.N. 13280/2025

Cron.

Rep.

Ud. 03/12/2025

PU



udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale

Dott. TIZIANA ORRU' che ha concluso per l'accoglimento del

ricorso o rimessione alle Sezioni Unite;

udito l'avvocato [REDACTED].

FATTI DI CAUSA

1. Con ricorso al Tribunale di Bari, [REDACTED] impugnò con il rito *ex lege* n. 92 del 2012 il licenziamento intimato il 28 aprile 2017 [REDACTED] S.p.A. per condotte extra lavorative concernenti la commissione di reati di usura ed estorsione, deducendo la tardività del provvedimento espulsivo, l'insussistenza dei fatti addebitati e, comunque, la sproporzione della sanzione.

2. Instaurato il contraddittorio, il Tribunale adito rigettò il ricorso e, in seguito all'opposizione con cui il soccombente eccepiva altresì la violazione del principio del *ne bis in idem* e la genericità della contestazione disciplinare, confermò l'ordinanza resa in fase sommaria con sentenza.

3. La Corte di Appello di Bari, con la pronuncia qui impugnata, ha rigettato il reclamo del lavoratore.

La Corte territoriale, in sintesi e per quanto qui ancora rilevi, ha respinto anche l'ultimo rilievo inerente alla presunta nullità del provvedimento di destituzione in scrutinio per violazione del disposto di cui all'art. 53, R.D. n. 148/1931.

3.1. In primo luogo, in conformità ad un orientamento di legittimità, la Corte ha ritenuto "l'inammissibilità, per tardiva proposizione, di detta censura, avuto riguardo al carattere di specialità dei motivi di invalidità del licenziamento, non rilevabili d'ufficio".

Ha rilevato che, nella specie, la difesa del lavoratore aveva



eccepito la nullità per violazione dell'art. 53 citato "soltanto, per la prima volta, in sede di note conclusionali, depositate in data 30.10.2019," all'esito della fase di opposizione.

3.2. In ogni caso, poi, la Corte barese ha considerato la censura infondata anche nel merito.

Al cospetto della doglianza con cui si lamentava che, nella specie, sarebbe stata "omessa la relazione scritta" di cui alla disposizione richiamata, ha argomentato che "la relazione di cui si discute interviene nell'ipotesi in cui, una volta pervenuti dei rapporti alla Direzione o agli uffici incaricati del servizio disciplinare, il Direttore, o chi da esso delegato, faccia eseguire a funzionari delle indagini per l'accertamento dei fatti (cfr. primo comma art. 53)"; che "è sulla base della relazione presentata dal funzionario che il direttore o chi da esso delegato esprime per le punizioni l'opinamento circa la punizione da infliggere, opinamento poi reso noto agli interessati con comunicazione scritta", per cui "la relazione interviene laddove il direttore faccia eseguire le indagini a un funzionario"; che nella specie "la contestazione di addebiti è atto di diretta promanazione del Direttore, a fronte di quanto emerso sulla base degli accertamenti dal medesimo direttamente effettuati, di talché non occorre la compilazione di alcuna relazione".

Ha, infine, osservato "che, a seguito della nota di contestazione disciplinare del 4/4/2017 a firma del direttore, [...], lo [REDACTED] ha reso le sue giustificazioni in data 11/4/2017, sì da potersi dire assicurato il suo diritto di difesa".

4. Per la cassazione di tale sentenza, ha proposto ricorso il soccombente con due motivi; ha resistito con controricorso l'intimata società.



L'Ufficio del Pubblico Ministero ha comunicato memoria in cui ha illustrato conclusioni di accoglimento del ricorso ovvero di rimessione alle sezioni unite della questione concernente la rilevabilità d'ufficio della nullità nelle azioni di impugnativa del licenziamento.

Le parti hanno depositato memorie ex art. 378 c.p.c.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. I motivi di ricorso possono essere sintetizzati come di seguito.

1.1. Il primo denuncia, in riferimento all'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., la violazione e falsa applicazione dell'art. 53, R.D. n. 148/1931, per non avere la Corte territoriale considerato che "la violazione della procedura disciplinare degli Autoferrotramvieri determina una nullità di protezione rilevabile d'ufficio"; ha criticato, dunque, la sentenza impugnata nella parte in cui "ha confermato la statuizione del primo grado, che aveva ritenuto la relativa doglianza inammissibile in quanto tardiva".

1.2. Il secondo motivo lamenta la violazione e falsa applicazione della medesima disposizione in quanto la Corte territoriale, decidendo anche nel merito su tale censura, non ha ritenuto che la mancata stesura della relazione corredata dall'opportuna documentazione delle indagini svolte costituisca un elemento indefettibile della procedura opinando, contrariamente alla norma, che la relazione scritta debba intervenire solo "laddove il Direttore faccia eseguire le indagini ad un funzionario".

2. Il ricorso non può trovare accoglimento.



Preliminarmente occorre evidenziare che – come riportato nello storico della lite - la sentenza impugnata risulta ancorata a due distinte *rationes decidendi*, autonome l'una dall'altra, e ciascuna, da sola, sufficiente a sorreggerne il *dictum*.

In primis, la Corte territoriale ha confermato la tardività della censura concernente la pretesa nullità del licenziamento per omessa redazione della relazione ex art. 53 R.D. n. 148/1931 (oggetto del primo motivo del ricorso per cassazione); in ogni caso, poi, ha ritenuto l'infondatezza di tale censura anche nel merito (il che è oggetto del secondo motivo di ricorso per cassazione).

Orbene, è noto il principio per il quale, quando una decisione di merito, impugnata in sede di legittimità, si fonda su distinte ed autonome *rationes decidendi*, ognuna delle quali sufficiente, da sola, a sorreggerla, affinché possa giungersi alla cassazione della stessa è indispensabile non solo che il soccombente censuri tutte le riferite *rationes*, ma anche che tali censure risultino tutte fondate, di modo che pur se soltanto di una di queste *rationes* resiste alle censure mosse dal ricorrente la decisione deve essere confermata (cfr. Cass., Sez. un., n. 34476/2019; tra molte: Cass. n. 12372/2006; Cass. n. 9647/2011; Cass. n. 6985/2019; Cass. n. 10815/2019).

Ciò posto, questa Corte giudica infondato il secondo motivo di ricorso, che presenta anche profili di pregiudizialità logico-giuridica in quanto investe la questione del se la denunciata violazione della procedura disciplinare determini o meno la nullità del licenziamento.

3. Ai fini di un esauriente iter motivazionale è opportuno



rammentare in premessa taluni arresti che, sebbene risalenti, mantengono intatta la loro efficacia persuasiva quanto alla natura del vizio determinato dalla violazione della procedura disciplinare nell'ambito del licenziamento individuale, anche perché espressi da questa Corte nella sua più autorevole composizione.

3.1. Le Sezioni unite, con la sentenza n. 4844/1994, a composizione di un contrasto di giurisprudenza, hanno affermato che: " Il licenziamento disciplinare intimato senza la previa osservanza delle garanzie procedurali stabilite dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, non è viziato da nullità, ma soltanto ingiustificato, nel senso che il comportamento addebitato al dipendente, ma non fatto valere attraverso quel procedimento, non può, quand'anche effettivamente sussistente e rispondente alla nozione di giusta causa o giustificato motivo, essere addotto dal datore di lavoro per sottrarsi all'operatività della tutela apprestata dall'ordinamento nelle diverse situazioni e cioè a quella massima, cosiddetta reale, ex art. 18 della citata legge n. 300 del 1970, ovvero all'alternativa fra riassunzione e risarcimento del danno, secondo il sistema della legge n. 604 del 1966, o, infine, all'onere di preavviso ex art. 2118 cod. civ." (in conformità v. le coeve Cass., Sez. Un. n. 4845 e 4846 del 1994).

Per giungere a tale conclusione, le Sezioni unite sottolineano, tra l'altro, la "antinomia" cui darebbe luogo la configurazione come "nullità" della violazione delle norme procedurali, perché "in tal modo una violazione di una norma dettata per fini che attengono ai comportamenti delle parti, risulta in effetti sanzionata più gravemente della violazione di una norma che attiene all'essenza del rapporto". Secondo la



Corte "non si tratta di un mero inconveniente, perché nella valutazione di disvalore dell'ordinamento rispetto alle condotte tenute dalle parti, l'inesistenza della giusta causa è di gran lunga più grave dell'omissione della garanzia procedimentale, se non altro perché la prima si riverbera sulla personalità stessa del lavoratore che risulta vulnerata dalla attribuzione di una colpa insussistente: appare aberrante sanzionare questa condotta del datore di lavoro meno gravemente rispetto alla inosservanza di una norma procedimentale".

La Corte aggiunge: "e non è argomento facilmente superabile, che il legislatore con certezza non ha voluto che la violazione dei commi secondo e terzo dell'art. 7 della legge n. 300, integrasse una nullità e comportasse la reintegrazione, atteso che non ha approvato, [...], il testo originario dell'ultimo capoverso del primo comma dell'art. 1 della proposta di legge, poi divenuta legge n. 108 del 1990, che appunto esplicitava tale nullità e tale conseguenza".

3.2. La conclusione interpretativa accolta dalle Sezioni unite trova l'avallo espresso della Corte costituzionale dell'epoca (sent. n. 398 del 1994) che, proprio sull'assunto per il quale sarebbe "illogico" ricollegare all'inosservanza delle garanzie procedurali conseguenze diverse e più gravi di quelle derivanti dall'accertata insussistenza dell'illecito disciplinare, giudica detta conclusione coerente con le precedenti decisioni nn. 427 e 586 del 1984.

In tal modo i Giudici delle leggi diradano i dubbi di legittimità costituzionale dell'art. 8 della l. n. 604 del 1966 sollevati dal Pretore di Biella che aveva proposto il "caso del lavoratore, sorpreso in flagranza di furto a cui non sia formalmente contestato l'addebito, che verrebbe ad essere di fatto



reintegrato, mentre il lavoratore tacciato di furto e poi completamente scagionato in sede di giudizio, se licenziato in modo formalmente corretto, si vedrebbe risarcire unicamente il danno in misura che può addirittura scendere, in caso di rapporto breve, alle 2-5 mensilità".

La Corte costituzionale proprio in virtù della "predetta interpretazione adeguatrice ai precetti costituzionali" offerta dalle pronunce delle Sezioni unite, nelle quali ravvisa "i connotati del diritto vivente", dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale sollevata dal pretore piemontese in riferimento all'art. 3 della Costituzione per difetto di ragionevolezza.

3.3. Il descritto diritto vivente si consolida nella copiosa giurisprudenza successiva (Cass. n. 317/1995; Cass. n. 4337/1995; Cass. n. 6234/1995; Cass. n. 3450/1997; Cass. n. 6133/1997; Cass. n. 3045/1998; Cass. n. 3449/1998; Cass. n. 7606/1998; Cass. n. 9835/1998; Cass. n. 6646/1999; Cass. n. 5038/2000; Cass. n. 12579/2003; Cass. n. 996/2005; Cass. n. 21412/2006; Cass. n. 459/2011).

Viene ribadito ancora dal Supremo Collegio della nomofilachia che, nello stabilire che le garanzie procedurali dettate dall'art. 7, l. n. 300/1970, debbano trovare applicazione anche nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, sancisce: "dalla violazione di dette garanzie, che si traduce in una non valutabilità delle condotte causative del recesso, ne scaturisce l'applicazione delle conseguenze fissate dalla contrattazione collettiva di categoria per il licenziamento privo di giustificazione, non potendosi per motivi, oltre che giuridici, logico-sistematici assegnare all'inosservanza delle garanzie procedurali effetti differenti da quelli che la



stessa contrattazione fa scaturire dall'accertamento della sussistenza dell'illecito disciplinare o di fatti in altro modo giustificativi del recesso" (Cass., Sez. Un., n. 7880/2007; tra le molte conf. v. Cass. n. 7426/2018; Cass. n. 269/2024).

4. Quanto ai rapporti tra violazione della procedura disciplinare e art. 1418 c.c. già le Sezioni unite del 1994 avevano negato "la perfetta corrispondenza tra <contrarietà a norma imperativa> ed effetto sanzionatorio della nullità", affermando che "soltanto ove la violazione riguardi una norma, che per la generalità degli interessi che tutela e per la mancanza di qualsiasi forma di esonero dall'osservanza della medesima, può intendersi come rivolta alla realizzazione di un bene della intera comunità sociale (c.d. norma avente valore di ordine pubblico), il contrasto è sanzionato con la nullità", con esclusione, quindi, dell'ipotesi di violazione di norme procedimentali in mancanza di una esplicita previsione da parte del legislatore.

5. Più di recente le stesse Sezioni unite di questa Corte hanno chiarito come spetti all'interprete accertare se il legislatore abbia inteso far derivare dalla contrarietà dell'atto al precetto la conseguenza della nullità.

In questi casi l'indagine s'incentra sulla verifica concreta degli indici sintomatici della imperatività della norma, ma viene sottolineata la "inattendibilità della identificazione delle norme imperative con quelle inderogabili: se la norma imperativa è per sua natura inderogabile, non è necessariamente vero il contrario, potendosi riscontrare norme inderogabili (dai privati) che non costituiscono espressione di interessi pubblici fondamentali per



l'ordinamento" (Cass., Sez. Un., n. 8472/2022).

Una volta estesa la nullità anche alla violazione di norme che riguardano elementi estranei al contenuto o alla struttura del negozio, si sono ricomprese nell'area dell'art. 1418, comma 1, c.c., anche le norme che, in assoluto, oppure in presenza o in difetto di determinate condizioni oggettive e soggettive, direttamente o indirettamente, vietano la stipula stessa del contratto ponendo la sua esistenza in contrasto con la norma imperativa (cfr. Cass., Sez. Un., n. 26724/2007).

In continuità con l'assunto secondo cui la nullità deve "discendere dalla violazione di norme (tendenzialmente, seppur non necessariamente, proibitive) aventi contenuti sufficientemente specifici, precisi e individuati, non potendosi, in mancanza di tali caratteri, applicare una sanzione, seppur di natura civilistica, tanto grave quale la nullità del rapporto negoziale, neppure evocando astrattamente valori o interessi di ordine generale" (ancora Cass., Sez. Un., n. 8472/2022 cit.), sono state ricondotte "alle norme imperative, che determinano nullità ex art. 1418, comma 1, c.c., oltre quelle che fanno divieto assoluto di stipulazione del contratto, anche le disposizioni che, pur fissando apparentemente un obbligo di comportamento esterno alla fattispecie negoziale in senso stretto, limitano il potere di autonomia contrattuale e ne consentono l'esplicazione solo in presenza delle condizioni richieste, sempre che quest'ultime rispondano ad interessi pubblici fondamentali rispetto ai quali, secondo il bilanciamento operato dal legislatore, l'autonomia del singolo viene ad essere subvalente"; è stato affermato che la norma deve avere "un contenuto specifico, preciso ed individuato; che la stessa non preveda specificamente altra sanzione per la sua



violazione; che il giudizio sulla natura imperativa e sugli interessi che la disposizione mira ad assicurare venga espresso senza mai trascurare che il bilanciamento fra gli opposti interessi in gioco è riservato al legislatore, il cui silenzio quanto alla sanzione, seppure non decisivo, non può essere ritenuto irrilevante e va sempre apprezzato dall'interprete" (in termini, Cass., Sez. Un., n. 5542/2023).

6. Ancora le Sezioni unite, in seguito alle riforme legislative che hanno modificato il regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi, hanno avuto modo di affermare che la violazione del principio di tempestività della contestazione disciplinare "non trova collocazione in alcuna delle ipotesi tipiche elencate nel primo comma del novellato art. 18 (*ndr.* St. lav.) ai fini dell'applicabilità della tutela reale piena, rappresentando queste ultime delle specifiche ipotesi di nullità o inefficacia espressamente prefigurate dalla stessa norma", escludendo in radice che "il rilevante ritardo di due anni nella contestazione dell'addebito disciplinare rispetto ai fatti in precedenza accertati possa integrare una causa di nullità o inefficacia del licenziamento sanzionabile con l'ordine di reintegra di cui al primo comma del novellato art. 18 della legge n. 300/70", "in presenza di un vizio che si concretizza, in realtà, in una forma di inadempimento della parte datoriale ai generali doveri di correttezza e buona fede nei rapporti obbligatori" (v. Cass., Sez. Un., n. 30985/2017, che in tali casi ha riconosciuto la tutela indennitaria di cui al comma 5 dell'art. 18 St. lav.; successive conf. Cass. n. 12231/2018; Cass. n. 10802/2023). Finanche il radicale difetto di contestazione dell'infrazione disciplinare che determini l'inesistenza dell'intero procedimento consente l'applicazione



della tutela reintegratoria di cui al comma 4 dell'art. 18 novellato, ma non la tutela di cui ai primi due commi della stessa disposizione (cfr. Cass. n. 4879/2020).

Sempre con riferimento al regime successivo alla l. n. 92 del 2012, le Sezioni unite di questa Corte hanno chiarito poi che, nonostante il licenziamento intimato prima del superamento del periodo di comporto sia nullo per violazione della norma imperativa di cui all'art. 2110, comma 2, c.c., "ben può il legislatore graduare diversamente il rimedio ripristinatorio pur in presenza della medesima sanzione di nullità", "con conseguente applicazione del regime reintegratorio attenuato anziché pieno" (Cass., Sez. un. n. 12568/2018), con ciò confermando l'assioma, mai smentito dalla giurisprudenza costituzionale (sin da Corte cost. n. 194/1970), per il quale "il legislatore, nell'esercizio della sua discrezionalità, può operare una diversa scelta della disciplina di contrasto dei licenziamenti illegittimi sempre che risulti una tutela adeguata e sufficientemente dissuasiva" (ancora di recente: Corte cost. nn. 128 e 129 del 2024).

7. In tale generale contesto occorre calare l'interpretazione dell'art. 53 del R.D. n. 148/1931, all. A, che, nell'ambito della perdurante vigenza della disciplina del rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri connotata da tratti di rilevante specialità di chiara matrice pubblicistica (cfr. Cass., Sez. Un., n. 15540/2016; Cass. n. 6530/2017; Corte cost. n. 188/2020), regola pur sempre le cadenze di un procedimento disciplinare.

7.1. Per giurisprudenza consolidata, nell'ambito del peculiare procedimento regolato dalla richiamata disposizione, ove il lavoratore incolpato richieda la decisione da parte del



Consiglio di disciplina, la competenza ad adottare il provvedimento disciplinare spetta solo a quest'ultimo quale organo collegiale "terzo" (tra altre, Cass. n. 6765/2023), anche nel caso in cui gli enti competenti non abbiano esercitato il potere di nomina dei componenti di quell'organo (v. Cass. n. 12770/2019; Cass. n. 6555/2023; Cass. n. 532/2025).

L'adozione della sanzione espulsiva da parte del datore di lavoro, cui tale potere non è più assegnato in caso di opzione del lavoratore per l'intervento del Consiglio di disciplina, al quale detto potere è in tal caso deferito in base alla legge, determina una "deviazione dell'esercizio del potere in materia, devoluto nella specie ad organo terzo anziché a parte datoriale, e di fattispecie comparabile a quella di licenziamento *a non domino*, prevedendo la legge, in caso di opzione in tale senso del lavoratore, l'attribuzione del potere di licenziamento disciplinare (denominato destituzione) all'organo (CDD) previsto dalla normativa speciale" (in termini, per tutte, v. Cass. n. 9530/2023).

La conseguenza che se ne è tratta è quella della nullità per contrarietà a norma imperativa a mente dell'art. 1418 c.c., con applicabilità dei primi due commi dell'art. 18 St. lav., nella vigenza della l. n. 92/2012 (di recente v. Cass. n. 22556/2025, con la giurisprudenza ivi citata), ovvero dell'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 23/2015, avuto riguardo alla disciplina del cd. "*Jobs Act*" (v. Cass. n. 604/2025).

La natura imperativa della norma può evincersi dall'attribuzione di competenza ad un organo terzo, in funzione di garanzia, onde ravvisare una causa di nullità della sanzione inflitta in violazione della regola attributiva del potere.



Si tratta di nullità dogmaticamente riferibile alla categoria delle nullità cd. "di protezione", "per esse intendendosi quelle che possono farsi valere solo dal soggetto nel cui interesse la nullità medesima è prevista" (così Cass. n. 17286/2015), come nel caso testualmente stabilito dall'art. 36 d.lgs. n. 206/2005 (Codice del consumo), per cui la nullità può essere rilevata dal giudice anche d'ufficio ma opera soltanto a vantaggio del consumatore (cfr., diffusamente, Cass., Sez. Un., n. 26242/2014).

7.2. Di tale orientamento ha preso atto anche il Giudice delle leggi, quale "norma espressa dal diritto vivente [...] assunta come tale da questa Corte senza che rilevino eventuali dubbi in ordine all'esattezza dell'interpretazione", giungendo a dichiarare, su tale presupposto di rilevanza della questione non concernente direttamente la disposizione censurata, l'illegittimità per difetto di delega legislativa dell'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 23/2015, nella parte in cui si riferisce al termine "espressamente" (cfr. Corte cost. n. 22/2024).

8. Tuttavia, non qualsivoglia pretesa inosservanza delle previsioni molteplici contenute nell'art. 53 del R.D. n. 148/1931, all. A, può dirsi idonea a determinare la più grave delle sanzioni civilistiche per violazione di norma imperativa.

8.1. Nel caso di specie all'attenzione del Collegio il lavoratore ha lamentato – come riportato nella sentenza impugnata – che "sia stata omessa la relazione scritta (corredata dalla opportuna documentazione delle indagini svolte) con cui i funzionari all'uopo delegati riassumono i fatti emersi, espongono su di essi gli apprezzamenti e le considerazioni concernenti le circostanze che possono influire sia a carico che a discarico dell'incolpato, e rassegnano le proprie



conclusioni circa le mancanze accertate e i relativi responsabili”.

La Corte territoriale ha evidenziato che “la relazione interviene laddove il direttore faccia eseguire le indagini a un funzionario”, mentre nella specie il direttore ha proceduto “a fronte di quanto emerso sulla base degli accertamenti dal medesimo direttamente effettuati, di talché non occorre la compilazione di alcuna relazione”; ha aggiunto che, a fronte della contestazione disciplinare, “lo [redacted] ha reso le sue giustificazioni [...], sì da potersi dire assicurato il suo diritto di difesa”.

La Corte ha evidentemente ritenuto che la “relazione” di cui ai commi 2 e 3 dell’art. 53 in controversia non costituisca, in sé, una condizione legale di validità della destituzione, essendo prevista espressamente per l’ipotesi in cui il Direttore disponga indagini delegate a funzionari interni. Nel diverso schema di accertamento diretto acclarato nel caso concreto, l’opinamento si è venuto a formare sulle risultanze direttamente acquisite dal Direttore e la garanzia difensiva è stata assicurata dal contraddittorio successivo alla contestazione, che nel caso ha avuto luogo.

In mancanza di una espressa sanzione legale e di un *vulnus* effettivo al diritto di difesa, che la Corte territoriale ha reputato si sia dispiegato nella pienezza del suo esercizio, la mera assenza della “relazione”, quindi, non ha concretato di per sé una nullità ai sensi dell’art. 1418 c.c., riservata alle sole violazioni qualificate, quali quelle di incompetenza funzionale in presenza dell’opzione per il Consiglio di disciplina.

8.2. Al cospetto di tale ricostruzione, chiaramente intangibile in sede di legittimità nei suoi profili fattuali, parte ricorrente,



con la censura in esame, non evidenzia efficacemente quale sia stato, in concreto, l'irrimediabile pregiudizio al suo diritto di difesa nell'ambito della procedura disciplinare, determinato dalla violazione di una disposizione che sia posta a tutela di interessi e valori fondamentali che trascendono quelli del singolo.

Piuttosto, la redazione della relazione scritta da parte di funzionari dell'azienda incaricati dal direttore, o da un suo delegato, concerne una fase endoprocedimentale volta a ripartire attività all'interno della struttura organizzativa dell'azienda; ciò mediante disposizioni che non hanno immediata rilevanza esterna, proprio perché è il direttore, o il suo delegato, che ha il potere di far eseguire le indagini per mezzo di suoi sottoposti, e l'eventualità che non eserciti tale potere, ritenendo di avere tutti gli elementi necessari per procedere, non si traduce automaticamente nella violazione di una norma che possa dirsi dotata del carattere di imperatività.

9. L'interpretazione qui condivisa, che riserva la sanzione massima della nullità alle sole ipotesi di violazione di disposizioni regolanti la procedura disciplinare degli autoferrotranvieri aventi una effettiva caratura imperativa, nella misura in cui siano interpretabili come norme poste a presidio di valori fondamentali, piuttosto che a pretese alterazioni meramente formali della procedura medesima, è da preferire per concorrenti profili di rilievo sistematico.

9.1. Innanzitutto, l'interpretazione restrittiva è più coerente con il richiamato insegnamento delle Sezioni unite che riconduce le norme imperative, che possono determinare nullità ex art. 1418, comma 1, c.c., a quelle che, oltre a fare



divieto assoluto di stipulazione del negozio, limitano il potere di autonomia contrattuale e ne consentono l'esplicazione solo in presenza delle condizioni richieste, sempre che queste ultime rispondano ad interessi pubblici fondamentali, le disposizioni abbiano un contenuto adeguatamente specifico senza prevedere altra sanzione e il giudizio sulla natura imperativa tenga conto del bilanciamento tra gli opposti interessi operato dal legislatore.

La stessa Corte costituzionale, proprio con la sentenza n. 22/2024 cit., avverte che "occorre, [...], pur sempre che la disposizione imperativa rechi, in modo espresso o no, un divieto di licenziamento al ricorrere di determinati presupposti".

9.2. In secondo luogo, occorre considerare la più recente evoluzione giurisprudenziale che si è formata in materia di procedimenti disciplinari nell'ambito del pubblico impiego privatizzato.

Con la riforma introdotta dal d. lgs. n. 75/2017, è stato inserito nell'art. 55-*bis* del d. lgs. n. 165/2001 il comma 9-ter, per il quale: "La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, [...], non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività [...]".

Questa Corte ha giudicato che la norma è chiara nell'escludere la nullità in ogni caso di violazione delle disposizioni sul procedimento disciplinare, con un tenore



letterale che “rende evidente l’intento del legislatore di superare gli effetti che, nell’impianto delineato dal d.lgs. n. 150/2009, derivavano dal mancato rispetto delle regole inderogabili imposte e di limitare quegli effetti, incidenti sulla validità della sanzione irrogata, alla sola ipotesi di effettiva compromissione del diritto di difesa dell’incolpato”, ciò nonostante “il carattere imperativo della disciplina del procedimento, solennemente affermato dall’art. 55, comma 1, non [...] più da solo idoneo a determinare, ex art. 1418 c.c., l’invalidità della sanzione ove non emerga, in concreto, un’effettiva compromissione delle garanzie difensive che le regole dettate mirano ad assicurare” (in termini, per tutte, Cass. n. 33619/2022).

Una interpretazione diversa da quella qui accolta, che prevedesse l’automatica nullità della sanzione disciplinare per qualsivoglia alterazione della procedura, a prescindere dall’effettivo pregiudizio del diritto di difesa, rischierebbe di consegnare al rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri un’area di ingiustificato privilegio non solo rispetto a tutti i lavoratori privati ma anche rispetto a tutti i dipendenti del lavoro pubblico contrattualizzato, senza che sia dato riscontrare un solido referente normativo, ma anche logico-sistematico, che possa fondare la disparità di trattamento.

9.3. Infine, ma non da ultimo per importanza, l’esegesi accolta appare l’unica conforme a quella risalente tradizione giurisprudenziale, ricordata in premessa, che ci consegna l’argomento, di indubbia forza logica e persuasiva, secondo cui risulta irragionevole connettere all’inosservanza di garanzie procedurali conseguenze diverse e più gravi di quelle derivanti dall’accertata insussistenza dell’illecito disciplinare, ove ciò non sia giustificato dall’ineludibile



dotate di forza imperativa.

10. Alla stregua dell'insieme delle considerazioni esposte, il secondo motivo di ricorso è da ritenere infondato.

La resistenza di una delle due *rationes decidendi* della sentenza impugnata alle censure che le sono mosse rende ultroneo l'esame del primo motivo di ricorso e la connessa istanza, subordinatamente formulata dalla Procura Generale, di rimessione della questione affrontata nel motivo al Primo Presidente per l'eventuale assegnazione alle Sezioni unite.

11. In conclusione, il ricorso deve essere respinto e le spese seguono la soccombenza liquidate come da dispositivo.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-*quater*, del d.P.R. n. 115 del 2002, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge n. 228 del 2012, occorre altresì dare atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello, ove dovuto, per il ricorso, a norma del comma 1-*bis* dello stesso art. 13 (cfr. Cass., Sez. Un. n. 4315/2020).

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna parte ricorrente al pagamento delle spese liquidate in euro 5.500,00, oltre euro 200,00 per esborsi, accessori secondo legge e rimborso spese generali nella misura del 15%.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1-*quater*, d.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a



titolo di contributo unificato pari a quello per il ricorso a
norma del comma 1-*bis* dello stesso art. 13, se dovuto.
Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 3 dicembre
2025.

Il Presidente

Dott. Antonio Manna

Il cons. est.

Dott. Fabrizio Amendola

