

NEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

SOLO IL TERMINE PER LA CONCLUSIONE

E' PERENTORIO.

Con conseguente nullità della sanzione in caso di inosservanza.

(Cassazione Sezione Lavoro n. 18315 del 19 settembre 2016, Pres. Macioce, Rel. Tricomi).

La natura dei termini contrattualmente previsti per lo svolgimento del procedimento disciplinare deve essere definita con riguardo allo scopo che essi perseguono nel procedimento, nella prospettiva di un'inderogabile garanzia della necessaria legittimità di tutto il relativo procedimento, con la conseguenza che il carattere della perentorietà non è generalmente rinvenibile in tutti i termini volti a cadenzarne l'andamento (quali quello per la segnalazione d'ufficio, per la contestazione degli addebiti e la relativa comunicazione all'interessato), ma deve essere riconosciuto solo a quello stabilito per la sua conclusione (Cass., n. 24529 del 2015; n. 19216 del 2014; n. 6091 del 2010; n. 5637 del 2009).

Tali pronunce hanno confermato che in tema di sanzioni disciplinari, **qualora il contratto collettivo preveda termini**

volti a scandire le fasi del procedimento disciplinare e un termine per la conclusione di tale procedimento,

solo quest'ultimo è perentorio,

con conseguente nullità della sanzione in caso di inosservanza, mentre i termini interni sono ordinatori e la violazione di essi comporta la nullità della sanzione solo nel caso in cui l'incolpato denunci, con concreto fondamento, l'impossibilità o l'eccessiva difficoltà della sua difesa, circostanza che non ha costituito oggetto delle censure.