

Impiego pubblico - impiegati dello stato - disciplina - procedimento disciplinare - Pubblico impiego contrattualizzato - Cessazione del rapporto di lavoro - Licenziamento disciplinare successivo - Efficacia - Fondamento - Conseguenze - Indennità di preavviso - Spettanza - Limiti.

In tema di pubblico impiego contrattualizzato, nel ricorrere dei presupposti del licenziamento disciplinare, è possibile per la P.A. irrogare la sanzione anche se il rapporto di lavoro sia precedentemente cessato per altre cause, non applicandosi - in ragione dell'interesse pubblico a definire il procedimento disciplinare a tutela dell'immagine dell'amministrazione e per gli ulteriori effetti, anche economici, riconducibili alla condotta imputabile al dipendente - il principio elaborato in riferimento al rapporto di lavoro privato, secondo cui il secondo licenziamento è produttivo di effetti solo nel caso in cui venga riconosciuto invalido o inefficace il precedente recesso (ovvero altra causa di cessazione del rapporto). Ne consegue che il licenziamento disciplinare sopravvenuto mantiene efficacia al fine di regolare le vicende economiche rispetto alle quali esso può assumere persistente rilevanza, come rispetto all'indennità di mancato preavviso, caducando "ex nunc" la causa dell'attribuzione, con effetto estintivo parziale sul diritto già maturato o, qualora l'erogazione vi sia già stata, rendendola parzialmente indebita nella misura in cui tale indennità sia proiezione obbligatoria del diritto rispetto a mensilità per le quali, a causa del sopravvenuto recesso per motivi disciplinari, non può "ex post" ammettersi la legittimità del riconoscimento.

Corte di Cassazione, Sez. L - , Sentenza n. 6500 del 09/03/2021 (Rv. 660634 - 01)

Riferimenti normativi: [Cod Civ art 2119](#)