METODO GIURIDICO — IUS ET RATIO
ISSN 3103-7305
Rivista Scientifica Telematica di Diritto e Giurisprudenza • Edizione Ufficiale (Roma)
DIAMOND OPEN ACCESS • FASCICOLO A4

SEZ. II • GIURISPRUDENZA & OSSERVATORIO • PUBBLICO IMPIEGO
Anno I (Vol. 1), Fasc. 3 (2026) • Art. 7255 • pp. 1–8 • §§ 1–24

Conflitto di interessi nel procedimento disciplinare pubblico

English Edition Title: Conflict of Interest in Public Employment Disciplinary Proceedings

Federico Palumbo [Co-Direttore Scientifico]
Avvocato del Foro di Roma
Profilo Accademico e Bibliografia: https://www.metodogiuridico.it/autori/federico-palumbo/

Pubblicato il: 20 Nov 2026 • Revisione collegiale e verifica integrale fonti (Sez. II) • Testo integrale: pp. 1–8 (§§ 1–24)

ABSTRACT SCIENTIFICO
Il contributo esamina il regime del conflitto di interessi nel procedimento disciplinare pubblico alla luce della sentenza della Cassazione, Sez. Lavoro, 9 ottobre 2026, n. 26508. Scomponendo i piani tra procedimento amministrativo e atti privatistici di gestione del rapporto, la nota analizza l'inapplicabilità dell'art. 6-bis l. n. 241/1990 rispetto alla specialità dell'art. 55-bis d.lgs. n. 165/2001, la valenza meramente interna dell'art. 7 d.P.R. n. 62/2013 e la distanza dalla ricusazione giudiziale ex art. 51 c.p.c. L'analisi valuta infine gli oneri probatori del dipendente in sede di rinvio e il perimetro della terzietà organizzativa rispetto ai vizi di competenza collegiale dell'ufficio competente.

CITAZIONE UFFICIALE CONSIGLIATA (STANDARD ACCADEMICO AREA 12 — SCIENZE GIURIDICHE & OSCOLA)
F. Palumbo, Conflitto di interessi nel procedimento disciplinare pubblico, in Metodo Giuridico (ISSN 3103-7305), Anno I, n. 3, 20 novembre 2026, art. 7255, pp. 1–8, DOI: 10.5281/zenodo.24403640, disponibile su https://www.metodogiuridico.it/2026/11/20/procedimento-disciplinare-pubblico-impiego-conflitto-interessi-upd-cassazione-26508-2026/.

OSCOLA: Federico Palumbo, 'Conflitto di interessi nel procedimento disciplinare pubblico' (2026) 1(3) Metodo Giuridico (ISSN 3103-7305) Art 7255, 1–8 <https://www.metodogiuridico.it/2026/11/20/procedimento-disciplinare-pubblico-impiego-conflitto-interessi-upd-cassazione-26508-2026/> DOI: 10.5281/zenodo.24403640 accessed 20 November 2026.

DOI Persistente:	**10.5281/zenodo.24403640 (https://doi.org/10.5281/zenodo.24403640) — CERN DataCite / Zenodo**
Permalink Canonico:	https://www.metodogiuridico.it/2026/11/20/procedimento-disciplinare-pubblico-impiego-conflitto-interessi-upd-cassazione-26508-2026/
English Edition:	https://www.metodogiuridico.it/2026/11/20/procedimento-disciplinare-pubblico-impiego-conflitto-interessi-upd-cassazione-26508-2026/en/
AEA JEL Codes:	J45 (Pubblico impiego e lavoro nelle pubbliche amministrazioni); K31 (Diritto del lavoro e relazioni sindacali); K23 (Diritto amministrativo e settori regolati)
EuroVoc (UE):	MT 0436 potere esecutivo e amministrazione pubblica • funzione pubblica [1046]; diritto del lavoro [557]
ECLI Pronunce:	**ECLI:IT:CASS:2026:26508CIV • ECLI:IT:CASS:2024:5733CIV • ECLI:IT:CASS:2023:3981CIV**

DIAMOND OPEN ACCESS • LICENZA CC BY-NC-ND 4.0 • ZERO APC
© 2026 Federico Palumbo. L'Autore conserva integralmente la titolarità dei diritti d'autore senza restrizioni. Distribuito con licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 4.0 Internazionale (CC BY-NC-ND 4.0). È consentita l'auto-archiviazione immediata senza embargo della presente versione editoriale (VoR) nei repository istituzionali (IRIS/CINECA, SSRN, OpenAIRE, Zenodo).

VERIFICA ONLINE

Metodo Giuridico
Ius et Ratio • ISSN 3103-7305

NOTA A SENTENZA • DIRITTO DEL LAVORO & PUBBLICO IMPIEGO

ISSN 3103-7305 • 9 OTTOBRE 2026

Conflitto di interessi nel procedimento disciplinare pubblico

Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 9 ottobre 2026, n. 26508: perimetro dell'astensione nell'UPD tra disciplina speciale e conflittualità istituzionale

DOSSIER PRONUNCIA

AUTORITÀ
Cassazione

PROVVEDIMENTO
Sez. Lavoro, sentenza 9 ottobre 2026, n. 26508

NORME
D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 55-bis • Legge 7 agosto 1990, n. 241, art. 6-bis • D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, art. 7

ESITO
accoglie il ricorso del Comune e cassa con rinvio alla Corte d'Appello di Napoli in diversa composizione

JEL: J45, K31 • EuroVoc: 1046, 557 • Lettura 13 min

Federico Palumbo • Avvocato del Foro di Roma ISSN 3103-7305

PRINCIPIO DI DIRITTO / MASSIMA REDAZIONALE

Nel lavoro pubblico contrattualizzato l'art. 55-bis d.lgs. n. 165/2001 esclude l'art. 6-bis l. n. 241/1990: l'attrito istituzionale con il responsabile dell'UPD non annulla la sanzione senza prova di lesione difensiva o esame nel merito.

PUNTI CHIAVE DELL'ANALISI

01 Inapplicabilità dell'art. 6-bis l. n. 241/1990
Gli atti disciplinari nel lavoro pubblico contrattualizzato hanno natura privatistica e soggiacciono al regime speciale dell'art. 55-bis d.lgs. n. 165/2001.

02 Dovere interno ex art. 7 d.P.R. n. 62/2013
La mancata astensione può rilevare sul piano della responsabilità del funzionario verso l'ente, ma non invalida di per sé la sanzione senza vizi propri.

03 Conflitto istituzionale e inimicizia
Ricorsi amministrativi e denunce penali tra colleghi non equivalgono a grave inimicizia personale, né esonerano il giudice dall'accertare i fatti addebitati.

04 Difesa sostanziale e competenza
L'attrito con il titolare dell'UPD va provato sul terreno dell'insussistenza dell'addebito, della proporzionalità o della discriminazione, distinto dal difetto strutturale di collegialità.

ABSTRACT (ITALIANO)

Il contributo esamina il regime del **conflitto di interessi nel procedimento disciplinare** pubblico alla luce della sentenza della Cassazione, Sez. Lavoro, 9 ottobre 2026, n. 26508. Scomponendo i piani tra procedimento amministrativo e atti privatistici di gestione del rapporto, la nota analizza l'inapplicabilità dell'art. 6-bis l. n. 241/1990 rispetto alla **specialità dell'art. 55-bis d.lgs. n. 165/2001**, la valenza meramente interna dell'art. 7 d.P.R. n. 62/2013 e la distanza dalla ricusazione giudiziale ex art. 51 c.p.c. L'analisi valuta infine gli oneri probatori del dipendente in sede di rinvio e il **perimetro della terzietà organizzativa** rispetto ai vizi di competenza collegiale dell'ufficio competente.

ABSTRACT (ENGLISH)

Conflict of Interest in Public Employment Disciplinary Proceedings *– This paper examines the boundaries of conflict of interest in public employment disciplinary proceedings following Supreme Court, Labour Section, judgment no. 26508 of 9 October 2026. Separating administrative procedure rules from private-law employment acts governed by Article 55-bis of Legislative Decree no. 165/2001, the note assesses the exclusion of Article 6-bis of Law no. 241/1990, the internal disciplinary scope of Article 7 of Presidential Decree no. 62/2013, and the distinction from judicial recusal under Article 51 of the Code of Civil Procedure. It concludes by evaluating evidentiary burdens on merits, discrimination claims, and structural defects in collegial disciplinary offices.*

01. INTRODUZIONE: CONFLITTO DI INTERESSI NEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E CASSAZIONE, SEZ. LAVORO, N. 26508/2026

La qualificazione del **conflitto di interessi nel procedimento disciplinare** pubblico torna al centro del dibattito di legittimità con la sentenza della **Cassazione, Sez. Lavoro, 9 ottobre 2026, n. 26508**[1], che ridefinisce il confine tra garanzie procedimentali amministrative e potere datoriale privato nella pubblica amministrazione. Quando un dirigente pubblico impugna una sanzione lamentando l'ostilità dell'organo titolare dell'azione disciplinare, la tentazione difensiva consiste nel trasporre automaticamente gli schemi pubblicistici dell'imparzialità dentro un rapporto contrattualizzato. Il rischio di questa sovrapposizione è evidente.

§ 2 Se ogni frizione maturata nell'esercizio delle funzioni amministrative bastasse a rendere **nullo l'atto sanzionatorio** prima ancora di scrutinare la fondatezza dell'addebito, il rito disciplinare smarrirebbe la propria **fisionomia privatistica** e la selezione delle condotte resterebbe paralizzata sul terreno pregiudiziale. In senso inverso, una chiusura rigida davanti alle tensioni interne rischia di lasciare il dipendente privo di tutela efficace qualora l'unico componente dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari eserciti la potestà punitiva in un clima di aperta contrapposizione.

§ 3 La pronuncia in esame scioglie questo nodo attraverso una **netta separazione di piani normativi** che colloca l'analisi sul crinale tra specialità del testo unico sul pubblico impiego e **oneri di accertamento sostanziale** nel giudizio di impugnazione. Ne emerge un sistema selettivo, nel quale il vizio di imparzialità non genera un automatismo demolitorio formale, ma si converte in strumento di verifica sulla sussistenza del fatto contestato e sull'eventuale finalità ritorsiva.

02. LA VICENDA PROCESSUALE E I PIANI NORMATIVI DELLA TERZIETÀ NELL'UPD

§ 4 La controversia decisa dalla **Cassazione, Sez. Lavoro, n. 26508/2026**[1] trae origine da tre sanzioni disciplinari irrogate nel 2018 e nel 2019 a un dirigente del Comune di Pompei, inquadrato nell'area della dirigenza enti locali e preposto a due settori tecnici. I primi due addebiti riguardavano la violazione dei doveri di correttezza e leale collaborazione nella corrispondenza indirizzata al Segretario Generale, puniti con sanzioni pecuniarie di trecento e cinquecento euro; il terzo atteneva invece all'affidamento del servizio di manutenzione degli estintori e controllo degli impianti antincendio al di fuori del mercato elettronico della pubblica amministrazione, sanzionato con **tre giorni di sospensione** dal servizio e dalla retribuzione.

§ 5 Mentre il Tribunale di Torre Annunziata aveva respinto i due ricorsi riuniti proposti dal dirigente, la Corte d'Appello di Napoli ne aveva riformato la decisione dichiarando illegittime tutte e tre le misure senza esaminare nel merito la fondatezza delle contestazioni. Il giudice di secondo grado aveva infatti applicato in via generale l'**obbligo di astensione** sancito dall'art. 6-bis della legge n. 241/1990, valorizzando un conflitto di lunga data tra l'incolpato e il collega che aveva gestito l'intero procedimento disciplinare quale **componente unico dell'UPD**. Tale attrito si era espresso in ricorsi al tribunale amministrativo regionale contro delibere adottate dal collega e in denunce trasmesse alla Procura della Repubblica, anche in relazione alla pretesa omissione di procedimenti disciplinari verso dirigenti colpiti da procedimenti o condanne penali.

§ 6 Singolare appare la genesi stessa della contrapposizione amministrativa tra i due funzionari, che era maturata anni addietro attorno alle richieste di **scorrimento delle graduatorie** comunali. Proprio il tema dello scorrimento della graduatoria nel pubblico impiego e del diritto al posto[D1] mostra in controluce la frontiera che separa le determinazioni macro-organizzative dalla gestione privatistica del singolo rapporto di lavoro. Quando l'amministrazione esercita poteri concorsuali o deliberativi di provvista del personale, la regola procedimentale pubblicistica governa la legittimità dell'azione; quando invece interviene sul contratto in corso tramite sanzione disciplinare, il baricentro si sposta sul terreno delle **prerogative datoriali private**.

§ 7 Su questo impianto il Comune di Pompei ha proposto ricorso per cassazione con un unico motivo volto a denunciare la violazione degli artt. 6-bis legge n. 241/1990, 7 d.P.R. n. 62/2013 e 51 c.p.c., mentre il controricorso dell'ex dirigente è stato **dichiarato tardivo** perché depositato nel settembre 2024 a fronte di una notifica perfezionata nel gennaio precedente. Rimessa la causa dalla sede camerale alla pubblica udienza del 22 settembre 2026 per la rilevanza nomofilattica del tema, il collegio di legittimità ha accolto l'impugnazione municipale cassando la sentenza con **rinvio per esame sostanziale** alla Corte d'Appello di Napoli in diversa composizione. Per comprendere la portata della regola enunciata occorre però seguire la sequenza argomentativa con cui vengono isolati quattro distinti piani normativi.

03. SPECIALITÀ DELL'ART. 55-BIS E PERIMETRO DEL CONFLITTO DI INTERESSI NEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

3.1 — Esegesi dell'art. 55-bis d.lgs. n. 165/2001 e inapplicabilità dell'art. 6-bis l. n. 241/1990

§ 8 Il primo snodo della decisione poggia sull'**incompatibilità strutturale** tra il modello del procedimento amministrativo e la natura degli atti di gestione del rapporto di lavoro pubblico contrattualizzato. Nella pronuncia n. 26508/2026[1] la Corte esclude che il responsabile dell'ufficio disciplinare possa essere assimilato al funzionario chiamato a emettere un provvedimento autoritativo, perché la sanzione non costituisce esercizio di potestà amministrativa ma **manifestazione privatistica datoriale**. Ne discende che la formula generale con cui l'art. 6-bis della legge sul procedimento amministrativo impone ai soggetti competenti di astenersi, *«devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale»*, rimane confinata all'azione amministrativa in senso stretto.

§ 9 La chiusura rispetto al testo della legge generale si salda con il tenore letterale dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001 nella formulazione applicabile *ratione temporis* ai fatti successivi al 2017. Il comma 2 attribuisce a ciascuna amministrazione un'**autonomia organizzativa** espressa mediante una formulazione priva di vincoli sulla collegialità o su requisiti soggettivi rigidi: *«Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità.»* A questo precetto si affianca il comma 9-bis, che colpisce di **nullità gli aggravi procedimentali** introdotti da disposizioni interne o contrattuali volte a prevedere *«requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare.»*

§ 10 Il sistema si completa con la **regola conservativa** del comma 9-ter, secondo cui l'inosservanza dei termini e delle disposizioni procedimentali *«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 fermo il rispetto dei soli termini perentori di contestazione e conclusione. Letti in sequenza, i tre commi disegnano un **microsistema chiuso** sul quale l'interprete non può innestare automatismi invalidanti estranei alla lettera legislativa. Il passaggio successivo chiarisce perché neppure il codice di comportamento nazionale o il codice di rito civile colmino questa distanza.

SPECIALITÀ PRIVATISTICA E TENUTA DELLE SANZIONI EX ART. 55-BIS

Nel lavoro pubblico contrattualizzato la validità dell'atto disciplinare non dipende dal paradigma pubblicistico del conflitto potenziale ex art. 6-bis l. n. 241/1990, ma dal rispetto dei termini perentori, della separazione organizzativa dell'UPD rispetto alla struttura di appartenenza e dell'effettività del diritto di difesa.

3.2 — Dovere interno ex art. 7 d.P.R. n. 62/2013 e distanza dall'astensione giudiziale ex art. 51 c.p.c.

§ 11 Esclusa l'operatività della legge generale sul procedimento, il giudice di legittimità esamina la tenuta dell'art. 7 del d.P.R. n. 62/2013, frequentemente invocato dai ricorrenti quale fonte integrativa del rito disciplinare. La norma regolamentare impone al dipendente di astenersi quando siano coinvolti interessi propri oppure soggetti con cui sussista *«causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi»*, oltre che *«in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza»*, rimettendo la decisione sull'astensione al responsabile dell'ufficio di appartenenza. Tuttavia, la sentenza chiarisce che questa regola disciplina esclusivamente i **doveri interni verso l'amministrazione** e la sua inosservanza genera semmai una responsabilità disciplinare del funzionario infedele, senza incidere *ex se* sulla **validità verso i terzi** dell'atto adottato privo di vizi propri.

§ 12 Altrettanto netta risulta la demarcazione rispetto all'art. 51 c.p.c., disposizione concepita per presidiare l'imparzialità dell'organo giurisdizionale terzo rispetto alle parti contendenti. Come la Corte aveva già affermato nell'ordinanza della Cassazione, Sez. Lavoro, 4 marzo 2024, n. 5733[2], la terzietà dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari non va confusa con la posizione di **terzietà propria del giudice**. Il procedimento disciplinare, per quanto circondato da garanzie procedurali, rimane pur sempre un'attività condotta dal datore di lavoro pubblico, che è parte sostanziale del rapporto contrattuale.

> ***La terzietà dell'ufficio disciplinare esprime una distinzione organizzativa interna al datore di lavoro e non equivale all'imparzialità dell'organo giurisdizionale, sicché la sua eventuale frizione rileva sul merito dell'addebito e non come nullità automatica della sanzione.***

§ 13 Nel ragionamento della sentenza n. 26508/2026 occorre allora isolare con rigore la ***ratio decidendi*** dagli argomenti esposti ad ulteriore sostegno del dispositivo. Il punto decisorio risiede nell'inapplicabilità diretta del paradigma processuale civile all'azione disciplinare pubblica; il richiamo alla giurisprudenza formatasi sull'ipotesi di *«causa pendente o grave inimicizia»* prevista dal n. 3 del citato articolo processuale assume invece un **valore subordinato e rafforzativo**, diretto a dimostrare che persino su quel parametro più severo la censura del dirigente non avrebbe colto nel segno.

§ 14 Proprio questo doppio livello argomentativo rafforza la **tenuta sistematica dell'approdo** e riduce lo spazio per eccezioni meramente dilatorie. Anche nell'ipotesi regolata dal codice di rito, l'incompatibilità personale esige circostanze private di avversione tali da far presumere una decisione aprioristicamente contraria, mentre nel rito disciplinare la garanzia di legge resta ancorata alla **separazione organizzativa** tra struttura lavorativa del dipendente e ufficio procedente. Resta però da verificare quale trattamento spetti alle manifestazioni di aperto conflitto istituzionale.

3.3 — Conflittualità istituzionale, denunce e distinzione dall'interesse personale

§ 15 Il nodo più sensibile della vicenda riguarda il confine tra l'attrito sorto nell'adempimento di funzioni pubbliche e la presenza di un interesse privato idoneo a viziare il giudizio disciplinare. La sentenza n. 26508/2026 traccia una linea netta tra **conflitto collegato ad atti amministrativi** e coinvolgimento di **interessi personali** del responsabile dell'UPD, escludendo che ricorsi al giudice amministrativo o denunce in sede penale valgano di per sé a paralizzare l'azione disciplinare. Già la Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 9 febbraio 2023, n. 3981[3] aveva confermato il rigetto dell'impugnazione di un dirigente municipale che aveva presentato esposti e querele contro il responsabile dell'ufficio disciplinare, chiarendo che tali iniziative non integrano un'**inimicizia personale reciproca** estranea ai compiti di servizio. Se bastasse una denuncia di parte a rendere incompatibile il titolare dell'azione disciplinare, qualsiasi dipendente potrebbe **bloccare l'organo procedente** con una semplice iniziativa giudiziaria.

§ 16 È significativo che la motivazione di legittimità richiami anche l'assonanza evocata dalla Corte d'Appello di Napoli con la tutela del segnalante di illeciti. I giudici supremi rilevano come la disciplina sul ***whistleblowing*** **non fosse mai stata invocata** dall'interessato nei gradi di merito, sicché il giudice territoriale non poteva trasfigurare d'ufficio contenziosi e segnalazioni pregresse in una nullità procedimentale automatica fondata su una presunzione di ritorsività. La segnalazione di presunte omissioni disciplinari o l'impugnazione di delibere non annullano la doverosità dell'accertamento sui fatti contestati al lavoratore, ma obbligano semmai il giudice del merito a verificare in concreto l'esistenza dell'infrazione, la **proporzionalità della misura** e l'eventuale natura discriminatoria del provvedimento.

PROFILO ESAMINATO	CONFLITTUALITÀ ISTITUZIONALE	INTERESSE PERSONALE O RITORSIONE
Origine dell'attrito	Impugnazione di delibere al TAR, esposti o denunce per atti d'ufficio e dissensi organizzativi	Ragioni private di rancore reciproco estranee alla funzione o intento discriminatorio e ritorsivo
Effetto sul rito UPD	Nessuna nullità automatica della sanzione né decadenza ex art. 55-bis d.lgs. n. 165/2001	Possibile responsabilità interna del funzionario infedele e scrutinio severo sul merito
Sede di tutela	Accertamento sostanziale sulla sussistenza degli addebiti e sulla proporzionalità	Regime probatorio agevolato ove siano allegati e provati specifici profili discriminatori

04. CONTRAPPUNTI GIURISPRUDENZIALI, ZONE GRIGIE E DIFESA NEL CONTENZIOSO

4.1 — Il dialogo con i precedenti e il limite strutturale dell'UPD collegiale

§ 17 Collocata accanto alle pronunce più recenti della Sezione Lavoro, la sentenza 9 ottobre 2026, n. 26508[1] completa una traiettoria coerente sul significato dell'imparzialità nel **conflitto di interessi nel procedimento disciplinare**. In un primo filone si collocano l'ordinanza n. 5733/2024[2], che ha escluso l'invalidità del licenziamento nonostante la presenza nell'ufficio collegiale del cognato di un soggetto coinvolto nei fatti penali sottesi all'addebito, e la sentenza n. 3981/2023[3] sulla **irrilevanza delle querele** proposte dal dirigente incolpato. Lungo la medesima direttrice, la Cassazione, Sez. Lavoro, ordinanza 20 maggio 2024, n. 14003[4] ha ammesso la **legittimità della delega** delle funzioni di responsa-

bile dell'UPD conferita dal Segretario Generale persino al **superiore gerarchico diretto** dell'incolpato, ribadendo l'assenza di un divieto automatico di commistione.

§ 18 Un contrappunto essenziale proviene tuttavia dall'ordinanza della Cassazione, Sez. Lavoro, 7 maggio 2025, n. 12047[5], che segna il confine oltre il quale la flessibilità organizzativa non può spingersi. Sebbene quell'arresto riguardi una sanzione del rimprovero scritto irrogata nel 2014 sotto la disciplina anteriore alle modifiche del 2017 e si concluda con una **declaratoria di inammissibilità** del ricorso ministeriale, la vicenda chiarisce una soglia strutturale precisa: quando l'ordinamento interno dell'ente affida il procedimento a un organo collegiale, l'adozione monocratica dell'atto da parte del singolo dirigente senza coinvolgimento del collegio né svolgimento dell'istruttoria disciplinare lede la **competenza legale dell'organo**. Non vi è dunque antinomia tra i due indirizzi, poiché altro è il difetto di astensione di un componente legittimamente investito, altro è la sostituzione unilaterale di un ufficio collegiale previsto dal modello organizzativo dell'amministrazione.

SENTENZA / AUTORITÀ	ORIENTAMENTO	PRINCIPIO IN SINTESI
Cass., Sez. Lavoro, n. 26508/2026	In commento	Inapplicabile l'art. 6-bis l. n. 241/1990 al rito disciplinare pubblico; l'attrito istituzionale non genera nullità senza esame nel merito degli addebiti.
Cass., Sez. Lavoro, n. 5733/2024	Conforme	La mancata astensione del componente UPD legato da vincolo di affinità non annulla la sanzione se restano salve terzietà organizzativa e difesa.
Cass., Sez. Lavoro, n. 14003/2024	Conforme	Legittima la delega della conduzione disciplinare anche al superiore gerarchico dell'incolpato, in assenza di obbligo assoluto di astensione.
Cass., Sez. Lavoro, n. 3981/2023	Conforme	Esposti e querele diretti contro il titolare dell'UPD per fatti inerenti alle funzioni non integrano grave inimicizia personale né nullità dell'atto.
Cass., Sez. Lavoro, n. 12047/2025	Distinguishing	Nel regime ante-2017, l'atto adottato dal dirigente in forma monocratica senza istruttoria né partecipazione dell'UPD collegiale previsto resta illegittimo.

4.2 — Come provare il pregiudizio dell'UPD monocratico: onere della prova e rimedi nel merito

§ 19 Per dimostrare il pregiudizio derivante dall'ostilità del titolare unico dell'UPD, il dipendente deve superare la mera deduzione di attriti pregressi e provare in giudizio l'insussistenza del fatto contestato, la sproporzione della sanzione rispetto al contratto collettivo ovvero gli elementi indiziari di un intento discriminatorio o ritorsivo.

§ 20 Proprio la configurazione monocratica dell'ufficio mette in tensione la tenuta pratica del principio, segnando la principale **zona grigia dell'arresto**. Quando l'UPD ha composizione collegiale, come nella fattispecie dell'ordinanza n. 5733/2024, la presenza di altri componenti attenua il peso dell'eventuale incompatibilità del singolo; quando invece un solo soggetto concentra istruttoria, valutazione e decisione finale, la separazione meramente organizzativa dalla struttura di appartenenza non garantisce alcuna dialettica interna. L'incolpato, in tali contesti, rischia di subire una **valutazione unilateralmente orientata** pur nel formale rispetto della competenza.

§ 21 Sul piano del contenzioso, questa impostazione sposta integralmente la strategia difensiva dal terreno delle eccezioni preliminari al **vaglio probatorio sul merito**. Il difensore non può affidarsi alla sola richiesta di annullamento in rito per conflitto di interessi nel procedimento disciplinare, ma deve contestare analiticamente la **materialità delle infrazioni** addebitate, produrre la documentazione amministrativa giustificativa e contrastare la graduazione della misura sanzionatoria. Resta fermo, peraltro, un **limite applicativo netto**: la regola enunciata non trova applicazione qualora il provvedimento sia stato emanato al di fuori della competenza legale dell'ufficio o in violazione del principio di terzietà organizzativa, come nell'ipotesi della sostituzione unilaterale dell'organo collegiale scrutinata nell'ordinanza n. 12047/2025, né quando risultino superati i termini perentori dell'art. 55-bis d.lgs. n. 165/2001.

§ 22 Qualora poi la contrapposizione istituzionale celi una finalità persecutoria o ritorsiva, la pronuncia del 2026 riconosce un varco specifico nell'applicazione del **regime probatorio agevolato** proprio della tutela antidiscriminatoria. In sede di rinvio o di opposizione giudiziale, spetterà quindi al lavoratore allegare **circostanze precise e concordanti** – quali la sistematica disparità di trattamento rispetto a colleghi in situazioni analoghe o l'attivazione selettiva delle contestazioni immediatamente successiva alle segnalazioni – idonee a fondare una presunzione di discriminazione da sottoporre alla controprova dell'amministrazione.

05. CONCLUSIONI

§ 23 La sentenza della Cassazione, Sez. Lavoro, 9 ottobre 2026, n. 26508[1] consolida un assetto rigorosamente selettivo del **conflitto di interessi nel procedimento disciplinare** pubblico, preservando la specialità privatistica dell'art. 55-bis d.lgs. n. 165/2001 dall'innesto generalizzato delle nullità procedimentali proprie dell'azione amministrativa autoritativa. La separazione tra terzietà organizzativa dell'UPD, dovere deontologico interno ex art. 7 d.P.R. n. 62/2013 e imparzialità del giudice ex art. 51 c.p.c. impedisce che la conflittualità istituzionale si traduca in un salvacondotto pregiudiziale capace di precludere l'accertamento dei fatti contestati.

§ 24 Al contempo, il rinvio al giudice di merito non equivale a una legittimazione acritica delle scelte datoriali assunte in contesti di tensione tra funzionari. La verifica effettiva sull'insussistenza dell'addebito, sulla congruità della sanzione e sull'eventuale matrice discriminatoria rimane il presidio sostanziale capace di bilanciare l'ampia autonomia organizzativa attribuita alle amministrazioni nella composizione dell'ufficio disciplinare.

REPERTORIO DELLE FONTI

Apparato delle Fonti e Autorità Citate

I. FONTI NORMATIVE

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 55-bis – Forme, termini e competenza dell'ufficio per i procedimenti disciplinari nel pubblico impiego contrattualizzato.

Legge 7 agosto 1990, n. 241, art. 6-bis – Obbligo di astensione e segnalazione del conflitto di interessi nel procedimento amministrativo.

D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, art. 7 – Obbligo interno di astensione nel codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Codice di procedura civile, art. 51 – Cause di astensione obbligatoria del giudice.

II. GIURISPRUDENZA CITATA

[1] **Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 9 ottobre 2026, n. 26508** ESITO: accoglie il ricorso del Comune e cassa con rinvio alla Corte d'Appello di Napoli in diversa composizione. PUNTO: l'art. 6-bis l. n. 241/1990 non si applica al procedimento disciplinare pubblico ex art. 55-bis d.lgs. n. 165/2001 e la conflittualità istituzionale non annulla la sanzione senza accertamento nel merito degli addebiti.

[2] **Cassazione, Sez. Lavoro, ordinanza 4 marzo 2024, n. 5733** ESITO: rigetta il ricorso del lavoratore confermando la legittimità del licenziamento disciplinare. PUNTO: la mancata astensione di un componente dell'UPD collegiale non rende nullo l'atto se restano garantite la separazione organizzativa dell'ufficio e la difesa.

[3] **Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 9 febbraio 2023, n. 3981** ESITO: rigetta il ricorso principale del dirigente e dichiara assorbito il ricorso incidentale condizionato. PUNTO: la presentazione di esposti e querele contro il responsabile UPD per questioni attinenti alle funzioni pubbliche non integra grave inimicizia personale.

[4] **Cassazione, Sez. Lavoro, ordinanza 20 maggio 2024, n. 14003** ESITO: accoglie il ricorso del Comune e cassa con rinvio alla Corte d'Appello di Napoli. PUNTO: è legittima la delega della funzione disciplinare anche al superiore gerarchico dell'incolpato, in assenza di un obbligo assoluto di astensione.

[5] **Cassazione, Sez. Lavoro, ordinanza 7 maggio 2025, n. 12047** ESITO: dichiara inammissibile il ricorso del Ministero confermando l'annullamento della sanzione. PUNTO: nel regime anteriore al 2017, quando l'ordinamento dell'ente prevede un UPD collegiale, l'adozione monocratica dell'atto senza istruttoria dell'organo viola la competenza disciplinare.

III. DOTTRINA RICHIAMATA

[D1] Metodo Giuridico, Scorrimento della graduatoria nel pubblico impiego e diritto al posto . Analisi del confine tra poteri macro-organizzativi pubblicistici dell'amministrazione e disciplina privatistica del rapporto di lavoro pubblico.

FP

Federico Palumbo Avvocato del Foro di Roma

Si occupa di diritto civile, diritto amministrativo e diritto del lavoro. Per Metodo Giuridico firma approfondimenti e note a sentenza sui profili sostanziali e processuali del contenzioso civile e amministrativo.