Confcommercio Verona

FOCUS LAVORO

N. 12/2026

Procedimento disciplinare: come si svolge e quali principi è necessario rispettare

L'attivazione di un procedimento disciplinare nei confronti di un lavoratore richiede l'osservanza da parte dell'azienda di un iter ben definito dalla legge e dalle differenti disposizioni contrattuali.

Per maggiori informazioni:

Valerio Digregorio
v.digregorio@unionservices.it

Cos'è il potere disciplinare?

Consiste nella facoltà del datore di lavoro di applicare delle sanzioni disciplinari al dipendente venuto meno ai suoi doveri; l'art. 2106 c.c. prevede che l'inosservanza del dovere di diligenza, di obbedienza o dell'obbligo di fedeltà "può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari secondo la gravità dell'infrazione". Tale potere è esercitato legittimamente solo se è volto a sanzionare la violazione di un obbligo derivante dal contratto di lavoro, dal regolamento aziendale affisso in azienda, oppure per violazioni di norme di legge o di doveri fondamentali.

⚠ Il datore di lavoro deve affiggere il codice disciplinare in luogo accessibile a tutto il personale (ad esempio la bacheca aziendale); la preventiva affissione non è necessaria nei casi in cui il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavoratore che concretizzano violazione di norme penali o che contrastano con il cosiddetto "minimo etico" e in presenza della violazione di norme di legge e di doveri fondamentali del lavoratore, riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione.

Forma scritta

La lettera di contestazione andrà redatta in forma scritta e trasmessa al lavoratore (si consiglia di procedere con la consegna a mani o tramite invio di raccomandata 1 con ricevuta di ritorno).

⚠ È possibile che il lavoratore si rifiuti di ricevere la lettera di contestazione, in tal caso non è sufficiente, ai fini del perfezionamento della notifica, che il datore di lavoro o un suo rappresentante abbia tentato la consegna; è preferibile che il datore di lavoro, in presenza di un testimone, legga ad alta voce il contenuto della lettera (cfr. Cass., n. 7306/2019).

I principi alla base del procedimento disciplinare

La contestazione dovrà rispettare i principi di:

- Specificità
- Tempestività o immediatezza
- Immutabilità
- Ne bis in idem

Specificità

La lettera di contestazione dovrà contenere una dettagliata descrizione del fatto addebitato al dipendente, del luogo in cui lo stesso è stato realizzato, dell'orario di lavoro e di ogni altro elemento utile a circostanziare il fatto (ad esempio presenza di eventuali testimoni ecc.) e permettere al lavoratore di prendere cognizione dello stesso.

> La giurisprudenza di legittimità non richiede l'osservanza da parte dell'azienda di schemi rigidi e prestabiliti nella redazione della lettera di contestazione disciplinare, "come accade nella formulazione dell'accusa nel processo penale, assolvendo esclusivamente alla funzione di consentire al lavoratore incolpato di esercitare pienamente il proprio diritto di difesa" (Cassazione, 14 maggio 2014, n. 10662).

Tempestività

L'azienda dovrà essere tempestiva nell'attivare il procedimento disciplinare, dovendo procedere nel più breve tempo possibile una volta avuta conoscenza del fatto, di modo da permettere al dipendente di avere un ricordo preciso dei fatti e poter presentare le proprie difese.

La tempestività va valutata in relazione al momento in cui il datore di lavoro ha avuto effettiva conoscenza del fatto e non a quello in cui lo stesso è stato commesso; secondo la giurisprudenza dominante (Cass., 15 giugno 2015, n. 12337) la tempestività della contestazione va intesa in senso relativo, potendo anche essere compatibile con un intervallo di tempo più o meno lungo in relazione alle diverse casistiche. Tale requisito è flessibile e influenzato da diversi elementi quali ad esempio la complessità della struttura organizzativa dell'impresa e le tempistiche necessarie all'accertamento dei fatti che potrebbero posticipare l'attivazione dell'iter disciplinare.

Immutabilità

In forza di tale principio i fatti posti alla base del provvedimento disciplinare che verrà successivamente emanato devono coincidere con quelli che sono stati preventivamente contestati, non potendo la sanzione basarsi su un fatto totalmente estraneo rispetto a quello contestato (si verificherebbe in tal modo una lesione del diritto di difesa del lavoratore).

Il principio di immutabilità della contestazione non preclude modificazioni dei fatti che riguardano circostanze non rilevanti rispetto alla condotta originariamente contestata.

Ne bis in idem

Il datore di lavoro, una volta attivato un procedimento disciplinare nei confronti di un lavoratore in relazione a un determinato addebito, non potrà esercitare una seconda volta, per lo stesso fatto, il potere disciplinare ormai consumato (cfr. Cass., n. 22388/2014); ad esempio l'azienda non potrebbe inviare due lettere di contestazione a fronte di un'assenza ingiustificata del dipendente.

L'azienda potrà solamente tenere in considerazione la sanzione eventualmente applicata, entro il biennio, al fine di contestare al dipendente la recidiva.