

## Indagini preliminari espletate dal datore di lavoro e procedimento disciplinare

di L. Busico – 1 settembre 2025

L'avvio di un procedimento disciplinare è spesso preceduto da indagini preliminari, espletate dal datore di lavoro, al fine di acquisire gli elementi di giudizio necessari a verificare la configurabilità o meno di un illecito disciplinare e a identificare il responsabile.

La legittimità di tali indagini preliminari è stata reiteratamente affermata dalla Cassazione, la quale ha precisato che:

- le indagini preliminari del datore di lavoro volte ad acquisire elementi necessari per verificare la configurabilità di un illecito disciplinare possono essere eseguite *inaudita altera parte*, in quanto il principio del rispetto del contraddittorio, essenziale presupposto di irrogazione delle sanzioni disciplinari, governa esclusivamente l'ambito del procedimento disciplinare, che inizia con la contestazione dell'addebito (Cass., 27 novembre 2018, n. 30679; Cass., 20 giugno 2019, n. 16598);
- nel corso delle indagini preliminari il datore di lavoro può procedere all'audizione del lavoratore ritenuto implicato nei fatti di possibile rilevanza disciplinare, senza che ciò valga a integrare l'inizio del procedimento disciplinare a carico dello stesso (Cass., 20 gennaio 2003, n. 772, in *LG*, 2003,579; Cass., 15 maggio 2006, n. 11100, in *MGL*, 2006,660 con nota di Gramiccia, *La confessione spontanea dell'illecito disciplinare resa dal lavoratore nell'ambito delle indagini preliminari*; Cass., 14 dicembre 2018, n. 32491);
- qualora in sede di indagini preliminari il datore di lavoro riceva la spontanea confessione da parte di un lavoratore, non si è di fronte ad alcuna violazione in ordine alla preventiva contestazione dell'addebito, in quanto detto atto presuppone la conoscenza dei fatti e l'individuazione del soggetto cui attribuirli e non può, quindi, precedere, ma solo seguire il compimento e la valutazione degli accertamenti preliminari (Cass., 5 agosto 2021, n. 22367; Cass., 8 luglio 2022, n. 21771; Cass., 16 settembre 2024, n. 24718).

Da tali conclusioni non si è discostata la pronuncia in commento della Cassazione.

Occorre, infine, ricordare che l'espletamento degli accertamenti preliminari (sovente riservati e complessi) non può, tuttavia, consentire di procrastinare *ad libitum* le indagini preliminari, così violando il basilare principio di immediatezza della contestazione disciplinare (La Mendola, *Complessità delle indagini istruttorie e tardività della contestazione disciplinare*, in *DPL*, 2019,161): l'onere della prova di tale violazione grava sulla difesa del lavoratore (Cass., 13 giugno 2006, n. 13621, in *DPL*, 2007,81; Cass., 19 giugno 2014, n. 14115; Cass., 14 ottobre 2022, n. 30271).

Luca Busico, coordinatore della direzione del personale dell'Università degli Studi di Pisa

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 4 giugno 2025, n. 15027](#)