



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO



R.G.N. 24519/2021

Cron.

Rep.

Ud. 04/12//2024

PU

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. ANTONIO MANNA - Presidente -
- Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI - Consigliere -
- Dott. MARGHERITA MARIA LEONE - Rel. Consigliere -
- Dott. ANTONELLA PAGETTA - Consigliere -
- Dott. CARLA PONTERIO - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 24519-2021 proposto da:

[redacted] elettivamente domiciliata in ROMA, [redacted]
[redacted] presso lo studio dell'avvocato [redacted]
[redacted] che la rappresenta e difende unitamente agli
avvocati [redacted]

2024 - *ricorrente* -

5049 *contro*

BANCA [redacted] S.P.A., in persona del
legale rappresentante pro tempore, elettivamente
domiciliata in ROMA, [redacted] presso lo studio degli
avvocati [redacted] che la
rappresentano e difendono;

- *controricorrente* -

avverso la sentenza n. 3011/2021 della CORTE D'APPELLO di
ROMA, depositata il 21/07/2021 R.G.N. 578/2021;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza
del 04/12/2024 dal Consigliere Dott. MARGHERITA MARIA



LEONE;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale

Dott. CARMELO CELENTANO, che ha concluso per il rigetto del ricorso;

uditi gli avvocati

udito l'avvocato per delega verbale

avvocato

RILEVATO CHE

La Corte di appello di Roma aveva rigettato il ricorso avverso la decisione con cui il tribunale aveva rigettato l'opposizione proposta da avverso l'ordinanza resa in fase sommaria con cui era stata rigettata la domanda di accertamento del licenziamento intimato il 5.12.2018.

In quanto indagata in sede penale, la lavoratrice era stata dapprima allontanata dal servizio ai sensi dell'art. 37-3° co. CCNL 2007, con obbligo per la stessa di dare alla banca immediata comunicazione di ogni sviluppo del procedimento penale in corso; in data 18.4.2012 era poi seguita, in ragione di accertamenti ulteriori, l'apertura del procedimento disciplinare.

In tale ultima sede alla era stato contestato quanto segue:

"A. mancato rispetto della normativa interna relativamente all'abbinamento di due carte Bancomat, eseguiti in assenza di richiesta della cliente, la quale ha successivamente disconosciuto le stesse (Circ.53/1998 - Proc. N. 23):

- in data 6 e 18 aprile 2011 lei, in violazione della normativa interna (Circ. 53/1998 - Proc, n, 23) ha eseguito l'abbinamento di due carte Bancomat, rispettivamente n. al c/c intestato alla cliente sig.ra in assenza della cliente, la quale ha successivamente disconosciuto le stesse ed i prelievamenti che con le stesse risultavano essere stati effettuati;

- in data 18.4.2011, lei, sempre all'insaputa della cliente, prima ha estinto la carta emessa il 6 precedente e poi ha abbinato al citato c/c la seconda;

- nessuno dei due contratti Bancomat è stato reperito presso gli Archivi Centrali; quello relativo alla seconda carta è stato



rinvenuto su una sua scrivania dell'Agenzia di [redacted] solo dopo la
perquisizione

della stessa da parte dell'Autorità Inquirente;

B. irregolari versamenti sul conto corrente intestato [redacted]

[redacted] effettuati sia a sportello che tramite ATM Multifunzione, di assegni "non trasferibili", all'ordine di nominativi diversi dalle intestatarie del conto (violazione dell'art. 42 della cd. "Legge Assegno" e della Circ. n. 43/2010

"Norme e adempimenti dei Servizi di Sportello"):

- in data 2/8/2010, 14/10/2010, 23/12/2010, 7/3/2011 e 14/6/2011 lei ha versato sul c/c [redacted] intestato a [redacted], a sportello o tramite ATM Multifunction, n. 5 assegni (per un totale di € 30.000 circa), emessi all'ordine [redacted] Srl" o [redacted] (socio unico della [redacted] benché i titoli recassero la clausola "non trasferibile", ed in particolare:

- 2.8.2010- assegno [redacted] n. [redacted] NT all'ordine [redacted] di € 5.263,60;

- 14/10/2010 - assegno [redacted] n. [redacted] NT all'ordine [redacted] s.r.l. di € 5.549,20;

- 23/12/2010 - assegno [redacted] n. [redacted] all'ordine [redacted] s.r.l. di € 5.243,80;

- 7/3/2011 - assegno [redacted] n. [redacted] all'ordine [redacted] s.r.l." di € 3.830,40;

- 14/6/2011 - assegno [redacted] n. [redacted] all'ordine [redacted] di € 10.000,00.

C. non corretto disinvestimento di fondi, eseguito in base a disposizione della cliente, recante una firma difforme da quella depositata:

- in data 1/8/2011 lei, nella sua qualità di Gestore, ha effettuato il parziale disinvestimento (€ 5.000) del Fondo [redacted] presente nel dossier della cliente [redacted] la cui firma sulla relativa richiesta appare difforme da quella depositata;

- il corrispettivo dell'operazione sopra riportata veniva successivamente prelevato dal conto della cliente mediante n. 4 transazioni Bancomat, oggetto di contestazione da parte della



cliente, per complessivi € 4000;

Numero registro generale 24519/2021

Numero sezionale 5049/2024

Numero di raccolta generale 4655/2025

Data pubblicazione 21/02/2025

D. irregolare richiesta agli operatori di effettuare prelevamenti allo sportello per conto della cliente signora [REDACTED] operazioni disconosciute dalla cliente:

come emerso dagli accertamenti effettuati dalle competenti Funzioni, relativamente alle operazioni di prelevamento allo sportello disconosciute dalla cliente - per le quali tutti i giustificativi di cassa presentano una firma difforme da quella risultante dalla procedura FI. PO. e in nessun caso il soggetto richiedente le operazioni era stato identificato tramite la verifica di un documento - lei ha richiesto ai colleghi Operatori di eseguire i prelevamenti contestati, adducendo difficoltà motorie e visive della sig.ra [REDACTED] cliente da lei gestita; ciò con riguardo alle seguenti operazioni:

- op. n. [REDACTED] del 18.4.2011 di €700,00;
- op.n. [REDACTED] del 29.4.2011 di €700,00;
- op. n. [REDACTED] del 4.5.2011 di €800,00;
- op. n. [REDACTED] del 8.4.2011 di € 150,00;
- op. n. [REDACTED] dei 1.6.2011 di € 400,00;
- op. n. [REDACTED] del 10.6.2011 di € 600,00;
- op. n. [REDACTED] del 19.7.2011 di € 1.500,00”.

A seguito delle giustificazioni della lavoratrice, con nota del 25.6.2012 l’Istituto decideva di sospendere il procedimento disciplinare in attesa dell’esito del giudizio penale.

Con sentenza del 12.6.2018 il tribunale di Roma riteneva la lavoratrice responsabile dei capi addebitati b) e c) e la condannava alla pena di anni uno e mesi sei di reclusione ed euro 700,00 di multa.

Con nota del 12.10.2018 la banca, preso atto della sentenza penale, ad integrazione della precedente contestazione disciplinare, contestava:

"a) i fatti reato per i quali è stata riconosciuta la sua responsabilità penale di cui alla sopra citata sentenza n. 8656/18, da intendersi riportata e trascritta;

b) di non aver tempestivamente comunicato alla Banca il citato provvedimento di condanna a suo carico, in violazione dell'obbligo



di informativa di cui all'art. 41 del vigente CCNL di settore. L'addebito di cui alla lettera b) che precede assume maggiore rilievo in considerazione del fatto che la scrivente Banca le ha reiteratamente richiesto di fornire specifiche e documentate notizie in merito agli sviluppi ed alle risultanze del procedimento penale in cui lei era coinvolta, in particolare con nostra lettera del 25 giugno

2012 e lei dalla data dell'8 marzo 2013, non ha più fornito notizie/documentazione in ordine agli sviluppi del sopra citato procedimento penale".

In data 5.12.2018 la banca comunicava il licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art 7 Legge n. 300/1970 e del combinato disposto degli artt. 44 lett. e) e 77 lett. d) del CCNL del 31 marzo 2015, con effetto dal 10 maggio 2012 (data di ricevimento da parte dell'interessata della prima lettera di contestazione di addebiti del 18 aprile 2012).

Con riguardo alla decorrenza, la corte riteneva corretta l'applicazione, già positivamente valutata dal tribunale, dell'art. 1 co.41 l. n. 92/2012 secondo cui "il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 40 del presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

Il giudice d'appello riteneva che la norma richiamata fosse da applicare a tutti i licenziamenti intervenuti dopo la sua entrata in vigore e che la retrodatazione era collegata all'inizio dell'unico procedimento disciplinare datato 18 aprile 2012, essendo, la nota



del 12.10.2018, solo integrativa del procedimento già avviato.

La corte valutava, inoltre, che correttamente era stata disposta la

restituzione delle somme retributive erogate nel periodo di sospensione, poiché l'art. 37 del CCNL, nel prevedere la possibilità di allontanamento dal servizio del dipendente sottoposto a procedimento penale, garantisce che lo stesso conservi, per tutto il periodo dell'allontanamento, l'intero trattamento economico che, peraltro, costituisce una misura provvisoria, destinata a perdere efficacia alla conclusione del procedimento, con gli effetti successivi collegati all'eventuale licenziamento di seguito intervenuto.

Avverso detta decisione la lavoratrice proponeva ricorso cui resisteva con controricorso la Banca datrice di lavoro. Entrambe le parti depositavano successiva memoria.

La Procura Generale depositava memoria scritta concludendo per il rigetto del ricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1)-Con il primo motivo è dedotta la violazione dell'art.1 co. 41 legge n. 92/2012 in combinato disposto con l'art.11 delle Preleggi. La ricorrente si duole della decisione della corte territoriale circa la retroattività del licenziamento, rilevando che il principio *tempus regit actum* avrebbe dovuto far considerare le date del procedimento disciplinare e non quella del licenziamento al fine di stabilire la non applicabilità della disposizione richiamata.

2)- Il secondo motivo denuncia l'erronea ricognizione della fattispecie concreta con il conseguente omissivo esame di un fatto decisivo relativo all'individuazione del momento di inizio del procedimento disciplinare con la connessa violazione dell'art. 1 co. 41 l.n. 92/2012.

La censura denuncia l'erronea applicazione della norma richiamata alla concreta fattispecie caratterizzata da una duplice contestazione disciplinare e non, come ritenuto, da un procedimento unico, articolato in più momenti. In tale prospettiva la ricorrente chiede, pertanto, che gli effetti del licenziamento



siano fatti retroagire, al più, alla data del 12 ottobre 2018 e non alla precedente data del maggio 2012, in cui la lavoratrice aveva ricevuto la prima contestazione.

I motivi devono essere trattati congiuntamente poiché attengono, per differenti profili, alla "lettura" dell'art. 1 comma 41 della legge n. 92/2012.

La disposizione in esame si occupa di regolamentare gli effetti del licenziamento disciplinare disponendo che ogni conseguenza dello stesso retroagisca al momento di avvio del procedimento.

Il tema posto dalla applicazione della disposizione al caso in esame è costituito dalla diversa cadenza temporale dell'avvio del procedimento in questione rispetto all'entrata in vigore della stessa disposizione e dalla articolazione del procedimento disciplinare in conseguenza del procedimento penale.

Ripercorrendo la tempistica della vicenda per cui è causa, occorre avere riguardo alla prima data del 18 aprile 2012, in cui era stata inviata la lettera di contestazione alla lavoratrice, ricevuta dalla stessa il 10 maggio 2012, nonché alla data del 12 ottobre 2018 in cui era stata inviata una "integrazione" della contestazione a seguito della intervenuta sentenza penale e, infine, alla data del 5 dicembre 2018 in cui era stato irrogato il licenziamento. Il quadro temporale delineato evidenzia come i singoli momenti caratterizzanti la procedura disciplinare siano posti "a cavallo" della entrata in vigore della disposizione in questione (il comma 41), avvenuta il 18 luglio 2012.

Occorre dunque valutare se la nuova disciplina entrata in vigore abbia effetti anche su una fattispecie, quale quella in esame, che ha avuto inizio in data anteriore alla sua vigenza.

Il procedimento disciplinare è per sua natura suscettibile di un lasso temporale spesso non prevedibile in quanto necessitante, talvolta, di accertamenti ulteriori, oltre che, nel caso della coesistenza di un procedimento penale in corso, di un eventuale tempo di sospensione in attesa dell'esito giudiziale. Peraltro, questa Corte di legittimità ha in più occasioni considerato come unico il procedimento disciplinare anche quando il "dipanarsi" dell'azione abbia risentito di tempi più prolungati (si veda in



proposito Cass. Sez. U. n. 18923/2021; Cass. n. 14103/2014, Numero sezionale 5049/2024,
Cass. n. 9458/2009). Numero di raccolta generale 4655/2025

Nel senso della singolarità del procedimento disciplinare deve anche considerarsi quanto da questa Corte affermato con riguardo al concetto di tempestività della contestazione che, ugualmente, sia pur con il limite della ragionevolezza dei tempi utilizzati, ha dovuto in molti casi adeguarsi ad una scansione che necessariamente può risentire di momenti di sospensione o comunque di prolungamento necessitato da fasi istruttorie di accertamento (tra le altre: Cass. n. 281/2016; Cass. n. 16841/2018; Cass. n. 27069/2018).

Il quadro di sistema al quale fare riferimento attesta, dunque, la considerazione unitaria del procedimento disciplinare, che pure si manifesti come caratterizzato da più cadenze temporali, anche non in immediata vicinanza, con l'individuazione, quale momento iniziale, della apertura dello stesso procedimento.

Venendo al caso in esame ed in applicazione di quanto detto, deve certamente considerarsi unico il procedimento iniziato con l'invio della lettera di contestazione in data 18 aprile 2012, ricevuta dalla lavoratrice il 10 maggio 2012, sia pur seguito dall'ulteriore nota integrativa del 12 ottobre 2012, in quanto attinente all'intero addebito, ai medesimi fatti in origine contestati o comunque ad essi connessi (quale la mancata informativa sullo sviluppo del processo di cui all'art. 41 CCNL).

Occorre ora valutare se la disciplina dell'art. 1 comma 41, entrata in vigore il 18 luglio 2012, possa disciplinare la fattispecie caratterizzata da un procedimento disciplinare iniziato anteriormente alla sua entrata in vigore.

Si osserva che la stessa dizione della disposizione fa riferimento al *"licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 40 del presente articolo..."*, con ciò rimarcando che la nuova disciplina considera a sé assoggettato l'intero assetto procedimentale che distingue il licenziamento disciplinare, compresa la fase di avvio dello stesso,



e non soltanto il momento finale del recesso.

La soluzione da attribuirsi al caso in esame, che si pone ^{va} a cavallo” temporale rispetto alla vigenza della disposizione in questione, non potrà che rispondere oltre che al dato testuale richiamato, anche alla ragionevole interpretazione dello stesso, essendo, questo, improntato a disciplinare gli effetti della contestazione che devono essere ben noti al lavoratore al momento della sua comunicazione.

Una differente lettura, che ponesse l’accento al solo momento del licenziamento per individuare l’applicazione della disposizione in esame, risulterebbe, infatti, in contrasto con la stessa finalità del procedimento disciplinare, quale strumento di garanzia per il lavoratore che voglia attivare le proprie difese nella piena conoscenza degli addebiti e delle conseguenze ad essi ricollegate.

Tale soluzione, peraltro, risulta coerente con precedenti di questa Corte (tra gli altri: Cass. n.25717/2018 e Cass. n. 16625/2015), in cui si è dato rilievo al momento del licenziamento per individuare la legge regolatrice del rapporto e sancire l’applicazione della disciplina della legge n. 92/2012, trattandosi, in quei casi, di ipotesi in cui era da stabilire la sanzione da applicare, per la quale veniva in rilievo solo il tempo del recesso. Diversamente, nel caso di specie, deve attribuirsi rilievo al momento dell’inizio della procedura di contestazione trattandosi di effetti, quelli regolati dal comma 41, che vanno ad incidere sulla condizione del lavoratore sin da quel momento e che necessitano, pertanto, di essere noti e considerati nel contraddittorio che il procedimento instaura.

Le censure devono, quindi, trovare accoglimento, il che assorbe la sollecitazione subordinata, affinché venga promossa la questione di legittimità costituzionale della disposizione di cui all’art. 1 co.41 l.n. 92/2012 con riguardo all’assenza di un limite massimo entro il quale deve prodursi l’effetto di retroazione rispetto alla procedura disciplinare.

3)- Con la terza censura si deduce la violazione dell’art. 37 CCNL con riferimento agli artt. 1362,1363, 1367 c.c.- conseguente violazione dell’art. 1 co.41 l. n. 92/2012, anche in combinato con



l'art.2 legge n. 89/2001 e con gli artt.1175 e 1365 c.c.

Il motivo lamenta l'erroneità della decisione della Corte territoriale nell'aver previsto l'obbligo di restituzione delle somme percepite durante il periodo di sospensione cautelare.

La Corte di merito aveva ritenuto che, stante la retroattività degli effetti del licenziamento, come previsto dall'art. 1 co. 41 legge n. 92/2012, in ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro in caso di attesa, da parte del datore di lavoro, degli esiti del giudizio penale a carico del lavoratore, come previsto dall'art. 37 CCNL, fosse comunque dovuta la retribuzione; peraltro, decideva il giudice d'appello, una volta intervenuta la condanna e la conseguente risoluzione del rapporto, il lavoratore avrebbe dovuto restituire quanto percepito, per il venir meno, dal tempo della sospensione del rapporto, del vincolo obbligatorio.

L'art. 37 applicato dalla corte territoriale, la cui interpretazione è contestata, prevede che *"l'impresa può anche disporre, in ogni fase del procedimento penale, l'allontanamento dal servizio del lavoratore/lavoratrice per motivi cautelari"* e che *"comunque il lavoratore allontanato dal servizio conserva, per il periodo relativo, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso viene considerato di servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal presente contratto collettivo di lavoro"*.

Anche tale censura è fondata.

Secondo la corte territoriale il requisito della temporaneità della misura cautelare della sospensione del rapporto e dell'allontanamento del lavoratore dal servizio produrrebbe una sorta di effetto di trascinamento anche sulla retribuzione attribuita dalla norma collettiva. Ha infatti ritenuto che quanto percepito dal lavoratore nel periodo in questione è riconosciuto solo come erogazione "provvisoria" e, dunque, suscettibile di essere chiesta in restituzione in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

In realtà la norma collettiva, sopra trascritta, non stabilisce nulla di simile.

Lasciando in disparte ogni valutazione circa l'incidenza dell'art. 1 co. 41 citato sulla disposizione collettiva in questione, attesa la non applicazione al caso in esame del predetto dettato legislativo,



deve osservarsi che la lettera della disposizione contrattuale prevede il diritto del lavoratore all'intero trattamento retributivo in caso di suo allontanamento dal servizio per scelta unilaterale datoriale: infatti, la clausola collettiva statuisce che *"il periodo stesso - (quello dell'allontanamento) - viene considerato di servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal presente contratto collettivo di lavoro"*.

La sentenza impugnata, nella parte in cui dispone la restituzione della retribuzione si pone in netto contrasto con la chiara complessiva lettura della previsione del contratto collettivo (sicché viola l'art. 1362 c.c.), previsione che garantisce la retribuzione del lavoratore che subisce l'allontanamento che il datore di lavoro ha facoltà di disporre e chiarisce che comunque il periodo in questione viene considerato come di "servizio attivo".

In altre parole, secondo il testo negoziale il periodo di allontanamento dal servizio è l'effetto di una scelta datoriale di mera opportunità di non avvalersi in concreto della prestazione lavorativa, sicché non intacca il sinallagma funzionale del rapporto, sinallagma che non potrebbe mai essere sospeso per scelta d'una sola parte al di fuori delle ipotesi tassative espressamente previste dalla legge.

Né il tenore testuale della clausola sopra trascritta consente di supporre che le parti collettive abbiano voluto attribuire al datore di lavoro il diritto potestativo di sospendere il sinallagma funzionale del rapporto di lavoro.

Dunque, anche a tale riguardo, il ricorso deve essere accolto.

Conclusivamente devono accogliersi tutti i motivi di ricorso, assorbita la questione di legittimità costituzionale ventilata da parte ricorrente, con conseguente cassazione dell'impugnata sentenza e rinvio alla corte territoriale – in diversa composizione – affinché decida la controversia sulla base dei principi enunciati e si pronunci anche sulle spese del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

Accoglie il ricorso e cassa la sentenza impugnata, con rinvio alla corte di appello di Roma, in diversa composizione, anche per le



spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma all'udienza del 4 dicembre 2024.

Il Consigliere estensore

Il Presidente

