

Sviluppi giurisprudenziali nel corso del 2025 in tema di rimborso ai dirigenti delle spese sostenute per procedimenti penali subiti connessi all'attività lavorativa

di C. A. Galli - 1 agosto 2025

Merita soffermarsi ad analizzare alcune sentenze sia dei giudici di merito sia della Corte di Cassazione che si rinvencono pronunciate nel corso della prima parte trascorsa del 2025.

Si tratta di pronunce riguardanti la seguente tematica: il rimborso spese previsto da diversi contratti collettivi da parte del datore di lavoro a favore dei dirigenti, i quali abbiano affrontato procedimenti penali in connessione alla propria attività lavorativa.

In tal senso, per fornire un quadro di riferimento, basti ripercorrere le relative previsioni dei principali contratti collettivi.

L'art. 23, rubricato “*Responsabilità civili e penali*”, del CCNL per i dirigenti del settore commercio (nel Testo aggiornato e coordinato per il periodo 2011 – 2025), dispone che:

“[...] 3. In caso di procedimento penale – di ogni grado – a carico di un dirigente, per fatti relativi alle sue funzioni e responsabilità, tutte le spese e gli eventuali oneri sono a carico del datore di lavoro, comprese quelle di assistenza legale. 4. La scelta del difensore, ove non sia concordata tra le parti, spetta al datore di lavoro, ma il dirigente avrà sempre facoltà di farsi altresì assistere da un legale di propria fiducia con onere a carico del datore di lavoro stesso. 5. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non giustifica, di per sé, il licenziamento. 6. Le garanzie e le tutele di cui sopra si applicano anche posteriormente alla cessazione del rapporto di lavoro e possono essere assicurate anche attraverso la stipula di apposita polizza, con onere a totale carico dell'azienda. [...] 8. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato”.

L'articolo 6, rubricato “*Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni*”, del CCNL 13 luglio 2015 per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali prevede che:

“Qualora nei confronti del dirigente venga notificata informazione di garanzia o provvedimento analogo ovvero esercitata azione penale in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni, le eventuali sanzioni pecuniarie e le spese giudiziali, comprese quelle di assistenza legale, sono a carico dell'impresa, fermo restando il diritto dell'interessato a scegliersi un legale di sua fiducia. 2. La tutela di cui alla presente norma non si attua in presenza di azioni penali conseguenti a fatti o ad atti commessi in violazione di istruzioni o disposizioni emanate dall'azienda ed in tutti i casi in cui il comportamento del lavoratore sia in conflitto con l'azienda stessa. [...] 4. Qualora il danneggiato si costituisca parte civile nei confronti del dirigente, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'impresa. [...] 7. Le garanzie e le tutele di cui al comma 1 e 4 del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente alla cessazione del rapporto, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso”.

L'articolo 15, rubricato “*Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione*”, del CCNL per i dirigenti delle aziende del settore industriale (nel Testo coordinato ed aggiornato per il periodo 2015 – 2027), prevede:

“1. Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal dirigente nell’esercizio delle proprie funzioni è a carico dell’azienda. [...] 4. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all’esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell’azienda. È in facoltà del Dirigente di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con onere a carico dell’azienda. 5. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all’esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione. 6. Le garanzie e le tutele di cui al comma 4 del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente all’estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso. 7. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del Dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato”.

Le disposizioni sopra ricordate sono utili a identificare i criteri fondamentali sia comuni sia specifici dei singoli contratti collettivi in tema di diritto del dirigente, il quale sia stato sottoposto a procedimento penale in connessione all’attività lavorativa svolta, a ricevere dal datore di lavoro di riferimento il rimborso delle spese sostenute per la difesa nell’ambito del processo penale.

Nel suddetto contesto della normativa contrattuale collettiva si inseriscono le pronunce individuate nel corso del 2025 ed oggetto del presente commento.

Sembra significativo considerare tali pronunce a ritroso nel tempo.

La Corte di Cassazione è stata di recente investita della questione, in relazione all’articolo 15 del contratto collettivo applicabile ai dirigenti delle aziende del settore industriale (Si veda l’ordinanza di **Corte di Cassazione 18 aprile 2025, n. 10317**). Nel caso di specie, il dirigente aveva ottenuto decreto ingiuntivo dal Tribunale di primo grado in relazione alle spese di quattro procedimenti penali sostenuti. Il decreto ingiuntivo era stato confermato in sede di opposizione ed invece revocato dalla Corte d’appello. All’esito di tale complessa vicenda processuale la Suprema Corte è stata chiamata a pronunciarsi. Tuttavia, in seguito, il giudizio in Cassazione è stato estinto per accettata rinuncia ad opera delle parti. Non è dato e ricostruire integralmente reciproci argomenti e motivazioni delle parti della vicenda. Il caso risalta, nel panorama giurisprudenziale esaminato, come mancata occasione di chiarimenti, da parte della Corte di legittimità, su di alcuni aspetti particolarmente dibattuti in tema.

Tra i giudici di merito, la **Corte di Appello Firenze** si è pronunciata, ad inizio dell’anno corrente (23 gennaio 2025) sulla tematica in questione, con la **sentenza n.57 pubblicata il 25 febbraio 2025**.

Il caso concreto concerneva un dirigente del settore credito imputato in sede penale per fatti inerenti alle funzioni svolte nell’ambito del rapporto di lavoro.

Tra le circostanze nel caso concreto va evidenziato che in sede penale il dirigente era stato assolto in primo grado per insussistenza, sotto il profilo sia soggettivo che oggettivo, dei fatti imputatigli.

In secondo grado nel processo penale, poi, i giudici di appello avevano ritenuto intervenuta la prescrizione dei reati ascritti. Successivamente, la Corte di Cassazione, sezione penale, aveva annullato la sentenza penale di appello, con la conseguenza che era diventata definitiva la sentenza di primo grado pienamente assolutoria. Dal punto di vista del rapporto di lavoro, il dirigente aveva sottoscritto una transazione a conclusione del rapporto, nella quale, come spesso accade, le parti avevano espressamente previsto la riserva, a favore del dirigente, di poter accedere alla tutela accordatagli dal contratto collettivo, per il rimborso delle spese del procedimento penale, alle condizioni previste dal contratto collettivo stesso.

Merita soffermarsi sugli argomenti sviluppati in tale caso di specie prima dal Tribunale di Siena e poi dalla Corte d'appello di Firenze.

Il Tribunale di primo grado ha accolto l'opposizione della banca datrice di lavoro avverso il decreto ingiuntivo ottenuto dal dirigente per il rimborso delle spese del procedimento penale; ciò sulla base, in particolare, di due ordini di considerazioni.

In primo ordine, il Tribunale di Siena ha ritenuto che il comportamento del dirigente non potesse ritenersi connesso all'esercizio delle sue funzioni e si ponesse in conflitto con gli interessi del datore di lavoro in violazioni di istruzioni e disposizioni del datore di lavoro stesso. Le ipotesi di conflitto di interessi e la violazione di istruzioni, oltre che estraneità le funzioni lavorative, rientravano, in base all'analisi del Tribunale, tra le espresse eccezioni al rimborso spese, in base alle previsioni contrattuali collettive.

Il medesimo tribunale doveva affrontare, inoltre, una ulteriore questione, concernente la successione temporale di contratti collettivi in seguito ad un rinnovo di contratto intervenuta nel settore credito. La questione era la seguente, nel caso di specie: se si dovesse fare riferimento al contratto collettivo vigente all'epoca dei fatti penalmente imputati oppure alla diversa clausola contrattuale vigente al momento della transazione sottoscritta dalle parti del rapporto di lavoro.

Sotto questo profilo, il Tribunale propendeva per l'applicazione del contratto collettivo successivo intervenuto all'epoca della transazione, che poteva considerarsi dichiarativo di "*acquisizioni interpretative sistematiche e giurisprudenziali in ordine ai limiti impliciti ma univoci dell'attuazione della specifica tutela*" (così nella sentenza della Corte di Appello di Firenze n.57/2025, in commento).

Inoltre, il Tribunale sottolineava come l'assoluzione piena dell'imputato in sede penale non avesse cancellato il dato oggettivo ovvero nel caso concreto una distribuzione di denaro oggetto del procedimento in sede civile e che costituiva una condotta del dirigente estranea all'esercizio delle proprie funzioni in ambito lavorativo.

Ebbene, gli argomenti della pronuncia senese, confermata in sede di appello dalla Corte di Firenze, meritano riflessione.

L'oggetto del processo civile in commento e della presente riflessione verte, in primo luogo, sulle dichiarazioni del Tribunale senese in primo grado e della Corte di Firenze in sede

d'appello, secondo cui **la declaratoria di insussistenza del fatto in sede penale non elideva la valenza pregiudizievole del fatto in sede civile**. Le motivazioni della pronuncia della Corte d'appello di Firenze in commento specificavano che **l'assoluzione con formula piena dell'imputato non dimostrava *tout court* che il dirigente avesse agito nell'esercizio delle sue funzioni lavorative né escludeva il conflitto di interessi tra le parti del rapporto giuridico o il contrasto a direttive datoriali contemplate nelle previsioni del contratto collettivo**.

È interessante notare come la stessa Corte di Firenze abbia citato l'esistenza di una pronuncia in senso contrario della Corte di appello di Milano in relazione al caso pressoché parallelo di altro dirigente della medesima azienda bancaria.

Purtroppo, ad oggi, non è dato rinvenire le motivazioni in senso divergente della Corte di Appello di Milano.

Il nodo oggetto di necessaria riflessione e del filone giurisprudenziale individuato consiste, in definitiva, nelle **possibilità, e relativi limiti, di indagine del giudice del lavoro riguardo a fatti che hanno già costituito oggetto di giudizio in sede penale**.

La pronuncia della Corte d'appello di Firenze sopra esaminata rispecchia, in parte, argomentazioni già sviluppate dalla **Corte di Cassazione nella sentenza 16 agosto 2019, n. 21439**.

In un caso concernente un dirigente del settore terziario, la Corte di Cassazione in tale sentenza aveva ritenuto, fermo il principio per cui **solo il giudice penale può esprimersi in relazione l'elemento soggettivo di dolo e colpa grave del reato**, che, nel caso concreto, sussistesse l'estraneità alle funzioni dell'attività oggetto delle azioni del dirigente ed oggetto del procedimento penale. In tal caso, tuttavia, nella fattispecie concreta, **il giudice di merito, nel processo del lavoro, con apprezzamento di merito in quanto tale insindacabile, aveva ritenuto i fatti estranei e contrari alle funzioni e responsabilità del dirigente nell'ambito del rapporto di lavoro ed aveva ritenuto, quindi, applicabile l'eccezione che esclude, in tal caso, la tutela a favore del dirigente del rimborso delle spese di procedimento penale in base al contratto collettivo**.

Delle pronunce sopra citate rimane fermo, ad oggi, il principio di diritto, secondo cui, le clausole sopra ricordate dei CCNL di riferimento vanno interpretate nel senso che il diritto del dirigente di ricevere il ristoro delle spese di difesa nell'ambito dei procedimenti penali subiti sorge soltanto in caso di attinenza dei fatti all'esercizio delle ordinarie attività e funzioni proprie della posizione lavorativa del dirigente stesso.

Le pronunce richiamate testimoniano, tuttavia, casi di piuttosto estreme divergenze tra esiti dei processi penale e civile.

Ciononostante, non può non tenersi presente che, all'affermazione del principio così statuito, possa in concreto conseguire la possibilità di un'indagine in sede civile dei medesimi fatti già oggetto del processo penale, ma sotto diverso profilo.

La Corte d'appello di Firenze, nella pronuncia sopra citata, ha richiamato espressamente due ulteriori, ben più risalenti, pronunce della Corte di Cassazione sul tema dell'attinenza o meno della condotta esaminata nel procedimento penale all'attività lavorativa ed alle funzioni

dirigenziali (si vedano Cassazione 4 ottobre 2013, n. 22721 e Cassazione 7 ottobre 2008, n. 24733).

Fermo il principio generale dell'ordinamento per cui non può poi ritenersi che sia impedito al giudice civile il valorizzare, attraverso una propria autonoma valutazione, gli elementi probatori rivenienti dal procedimento penale, giungendo a conclusioni eventualmente diverse da quelle del giudice del processo penale, un esito processuale, vistosamente divergente tra sede penale e civile, come quello della pronuncia della Corte d'appello fiorentina di inizio 2025, lascia aperti diversi spazi di incertezze, e perciò di riflessione e dibattito.

Come già notato, la mancata pronuncia della Cassazione sul tema nell'aprile 2025 ha costituito, probabilmente, sotto il profilo squisitamente giuridico, una mancata occasione, per cui sarebbe auspicabile una nuova occasione di pronuncia della Suprema Corte a chiarimenti sul tema.

Una ulteriore ordinanza della **Corte di Cassazione 19 maggio 2025, n. 13307**, in tema di applicabilità delle previsioni dell'art. 15 del CCNL per i dirigenti delle aziende industriali, ha avuto modo di sottolineare **l'importanza dirimente delle specifiche allegazioni** delle parti in sede di giudizio, sia penale che civile, in ciascun caso concreto.

Fermo ciò restando, l'impressione rimane che a tutt'oggi manchino necessari approfondimenti della giurisprudenza per fornire criteri di riferimento più specifici e chiarificatori sul punto della portata e limiti delle differenti analisi dei medesimi fatti in sede penale e civile, ai fini dell'interpretazione e applicazione delle clausole contrattuali collettive in oggetto.

Carlo Andrea Galli, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [App. Firenze, 25 febbraio 2025, n. 57](#)