

AULA 'A'



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ADRIANA DORONZO

- Presidente -

Dott. MARGHERITA MARIA LEONE

-Rel. Consigliere-

Dott. ROBERTO RIVERSO

- Consigliere-

Dott. ANTONELLA PAGETTA

- Consigliere -

Dott. ELENA BOGHETICH

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 21059-2023 proposto da:

BANCA

M

S.P.A. (già

S B

S.P.A.), in persona del legale

rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dagli
avvocati CHIARA MAZZOTTA, ORONZO MAZZOTTA;**- ricorrente -****contro****2025**

G M

, rappresentato e difeso dall'avvocato

4470

ERMANNO FERRARO;

- controricorrente -avverso la sentenza n. 154/2023 della CORTE D'APPELLO di
FIRENZE, depositata il 28/04/2023 R.G.N. 916/2021;udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del
04/11/2025 dal Consigliere Dott. MARGHERITA MARIA LEONE.

FATTI DI CAUSA

Oggetto

R.G.N.21059/2023

Cron.

Rep.

Ud 04/11/2025

CC



La Corte di appello di Firenze aveva respinto l'appello proposto da

S B

nei confronti di G M

, avverso la decisione con cui il tribunale di Firenze aveva rigettato il ricorso proposto dalla stessa banca, diretto ad accertare che il G M avrebbe carpito con dolo il consenso a sottoscrivere la scrittura privata del 22 gennaio 2014 di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e quindi condannare lo stesso G M al risarcimento dei danni patrimoniali pari ad E. 193.000 lordi, commisurati all'incentivo all'esodo concordato nella scrittura sottoscritta dalle parti.

Spiegava la corte di merito che la scrittura in questione poneva consensualmente fine al rapporto di lavoro con la previsione di un incentivo all'esodo oltre che di reciproche rinunce (perdita preavviso, rinuncia benefit, obblighi di riservatezza per il dipendente....) e che tale accordo rientrava in un più ampio quadro di ristrutturazione aziendale che aveva riguardato anche l'esodo di altri dirigenti. Pertanto, su tale accordo risultava non incidente, come invece invocato dalla banca, la circostanza che il dipendente avesse omesso di dichiarare di essere sottoposto a procedimento penale da epoca antecedente all'accordo e che, in tal modo, avesse carpito il consenso della banca a concedere il beneficio economico per l'esodo, quando, invece, se fosse stata conosciuta la notizia del procedimento penale, la banca avrebbe diversamente agito, anche attraverso eventuale licenziamento.

La corte di merito, anche valutando che comunque la banca chiedeva l'annullamento parziale dell'accordo, solo con riguardo alla restituzione dell'incentivo, lasciando ferma la cessazione del rapporto di lavoro, riteneva che, se pur il lavoratore avesse informato la banca del procedimento penale in corso, si sarebbero determinate conseguenze anche più favorevoli per il dipendente (spese del procedimento a carico della banca, risarcimento al terzo danneggiato, parte civile, a carico della banca, impugnazione licenziamento), e che pertanto la pattuizione tra le parti, che aveva regolato interessi reciproci delle parti in un quadro più complessivo, non poteva



ritenersi inficiata dall'aver, il dipendente, taciuto alla banca del procedimento penale in corso.

Avverso detta decisione la banca proponeva ricorso cui resisteva con controricorso il dipendente.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1)- Con l'unico motivo è dedotta la violazione degli artt. 5 ccnl, art. 1440 e 2043 c.c. (art. 360 co.1 n. 3 c.p.c.), in riferimento alla mancata considerazione che il comportamento del dipendente integrava la fattispecie di cui all'art. 1440 cc, quanto al dolo incidente, e dunque alla decisione assunta in violazione e falsa applicazione della detta norma. Sostiene parte ricorrente che il GM aveva un obbligo specifico di informare la banca (in ragione del disposto dell'art 5 ccnl) circa la pendenza di un processo penale a suo carico per reati commessi durante l'attività lavorativa. Tale omissione, che sarebbe stata ragione di licenziamento per giusta causa, sicuramente avrebbe impedito alla banca di stipulare l'accordo con l'incentivo all'esodo. Lamenta quindi che il giudice di appello avrebbe omissso di sussumere la fattispecie nella previsione dell'art. 1440 c.c., così incorrendo nel vizio di violazione di legge.

Il motivo è fondato.

Va posto in preliminare rilievo che è incontestato lo svolgimento dei fatti come rappresentati. La Banca ricorrente assume che la mancata comunicazione della pendenza del processo penale da parte del GM è violativa dell'art. 5 del ccnl, che pone obblighi informativi a carico del dipendente, e che tale omissione e tale comportamento sono da iscriversi alla fattispecie considerata dall'art. 1440 c.c.

Tale ultima disposizione si occupa del dolo, quale vizio della volontà contrattuale che dia origine ad una alterata percezione e rappresentazione della realtà, all'esito della quale il contraente si sia determinato a stipulare il contratto a determinate condizioni. Essa deve essere distinta da quanto disposto dall'art. 1439 c.c. poiché il *dolus causam dans*, senza il quale l'altra parte non avrebbe contrattato, si distingue dal *dolus incidens*, che influisce sulle condizioni della contrattazione, senza essere determinante del



consenso e che non comporta l'invalidità del contratto, ma può dar luogo solo alla riparazione dei danni, cosicché, in caso di raggirio incidente solo sulla quantificazione del prezzo, il contratto di vendita non può essere annullato (Cass.n.17988/2024)

Nel caso in esame l'illecita (art. 5 ccnl) omissione circa la pendenza del processo penale costituisce elemento capace di alterare l'esatta determinazione delle condizioni contrattuali in sede di accordo di cessazione del rapporto di lavoro, restando ferma la volontà di chiusura del rapporto, come già manifestata dalle parti nella medesima sede contrattuale.

Questa Corte ha chiarito, in proposito, che in tema di dolus incidens (art. 1440 cod.), l'attore, una volta provata l'esistenza di un raggirio su un elemento non trascurabile del contratto, non è tenuto a provare altro ai fini dell'an debeatur, in quanto opera la presunzione iuris tantum che, senza la condotta illecita, le condizioni contrattuali sarebbero state diverse e quindi per lui più favorevoli (Cass. n. 3503/2023).

La accertata presenza della condotta illecita del dipendente e della contestuale volontà di cessazione del rapporto di lavoro avrebbe dovuto indurre la corte di merito a considerare la fattispecie sussumibile nel disposto dell'art. 1440 c.c. con le conseguenze risarcitorie ivi rappresentate. A tali principi la corte di merito non ha dato riscontro. La censura deve pertanto essere accolta, cassata la sentenza e rimessa la causa alla corte di merito, in diversa composizione, anche sulle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza e rinvia per la decisione alla corte di appello di Firenze, in diversa composizione, anche sulle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma il 4 novembre 2025.

La Presidente
Adriana Doronzo

