

<https://leautonomie.it/>

Patrocinio legale nella contrattazione collettiva

08/06/2026 Arturo Bianco Pubblico Impiego

Le amministrazioni locali e regionali devono dare corso all'applicazione delle disposizioni dettate dal CCNL del 23 febbraio del 2026 per il patrocinio legale ai propri dipendenti in caso di procedimenti di accertamento di responsabilità civile, contabile o penale per fatti che hanno una diretta attinenza con lo svolgimento delle attività istituzionali.

L'articolo 43 del CCNL del triennio 2022/2024 prende il posto delle disposizioni dettate dall'articolo 59 del CCNL 16 novembre 2022. Si deve evidenziare che le nuove regole sono, per molti aspetti, completate dalle previsioni dettate dall'articolo 44 del CCNL 23 febbraio 2026, che disciplinano la introduzione del vincolo per le amministrazioni di dare corso al patrocinio legale dei propri dipendenti che sono rimaste vittime di aggressioni, e dall'articolo 58 del CCNL del 16 novembre 2022 sulla copertura assicurativa. **Appare, quanto meno, opportuno che le amministrazioni si diano una specifica regolamentazione.**

L'ANTICIPAZIONE DEGLI ONERI

I singoli enti locali e regionali sono chiamati in via generale ad assumere direttamente gli oneri per la difesa dei proprio dipendenti. Questa assunzione è finalizzata alla "tutela dei propri diritti ed interessi", mentre in precedenza questa era una delle finalità.

Il contratto esclude espressamente dalla utilizzazione di questa disposizione i giudizi dinanzi alla Corte dei Conti: si prende atto che in questi casi il conflitto di interessi è connaturato direttamente al procedimento, visto che la eventuale condanna vuol dire che l'ente ha avuto delle conseguenze negative a seguito dell'attività svolta dal dipendente.

Si deve al riguardo evidenziare che il contratto nazionale pone non più la condizione della assenza di tale conflitto, ma richiede "che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale". Si può ritenere a questo punto che l'ambito di applicazione della disposizione che prevede l'assunzione diretta degli oneri per il legale, ma anche quelli per i

consulenti tecnici e che si estende anche alle “fasi preliminari” sia ristretto in misura assai marcata, al punto che questa può essere ormai intesa come una ipotesi di scuola o meramente teorica.

Viene ribadito che la scelta del legale e dell'eventuale consulente appartiene alla discrezionalità dell'ente, vincolo che si può dire rafforzato dalle scelte del contratto nazionale che connette questo istituto alla tutela della posizione dell'amministrazione. L'ente ha l'onere di comunicazione al dipendente del nominativo del legale scelto perché lo stesso esprima il proprio consenso.

Il nuovo contratto continua a prevedere che, a fronte dell'eventuale condanna definitiva per avere commesso i fatti “con dolo o con colpa grave”, l'ente deve ripetere dal dipendente quanto ha direttamente anticipato.

IL RIMBORSO DEGLI ONERI LEGALI

Matura il diritto al rimborso degli oneri legali in alcune fattispecie che sono tra loro diverse. In primo luogo, quando l'ente ha ritenuto che sussiste il conflitto di interesse, anche solo potenziale. In secondo luogo, quando l'ente ed il dipendente non hanno trovato l'accordo sul legale che deve difendere il dipendente. Ed inoltre, si applica anche nel caso dei procedimenti per l'accertamento di responsabilità contabile o amministrativa contabile.

In tutte queste ipotesi, occorre che il dipendente scelga il legale e lo comunichi all'ente, che ha 15 giorni di tempo per esprimere “il suo motivato diniego”. Al riguardo si deve sottolineare che il contratto nazionale continua ad essere molto netto sulla importanza essenziale che assume la comunicazione all'ente ed il gradimento: la scelta del legale effettuata direttamente dal dipendente senza la comunicazione all'ente ed il diniego formulato motivatamente dall'ente costituiscono una condizione impeditiva del rimborso delle spese legali anche nel caso di piena assoluzione del dipendente.

Il nuovo contratto ha anche modificato le regole che consentono il rimborso delle spese legali: occorre che siano state emanate “sentenze o decreti di assoluzione o di non luogo a procedere, o di archiviazione, che abbiano valore di cosa giudicata, perché il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, nonché per remissione

di querela”. Siamo anche in questo caso in presenza di significative differenze rispetto alle regole precedentemente in vigore. Infatti, si chiarisce che la disposizione si applica anche in caso di pronunce che hanno un “valore di cosa giudicata”, mentre in precedenza la elencazione era limitata alla “sentenza definitiva di assoluzione o al decreto di archiviazione”.

Si deve segnalare altresì il rilevante ampliamento delle fattispecie di assoluzione che sono richieste come condizione per il rimborso delle spese legali. In precedenza, l’ambito era limitato alla “infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato”. Con il nuovo contratto, invece, sono sufficienti la motivazione che “il fatto non sussiste o perché l’imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, nonché per remissione di querela”.

LA QUANTIFICAZIONE DEGLI ONERI LEGALI

Nel caso in cui l’ente sostiene direttamente fin dall’inizio le spese legali, deve fissare i compensi che riconosce al legale: con il nuovo contratto viene ribadito che tale costo “non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi”. Non viene chiarito se, nell’ambito dei procedimenti contabili, si debba invece fare riferimento alla quantificazione contenuta nella sentenza stessa. Inoltre, non vi sono specifiche indicazioni sui costi che possono essere ammessi per i consulenti.

Nel caso di rimborso delle spese legali, si continua a prevedere che l’ente deve comunque restare “nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione” la disposizione sull’anticipazione diretta da parte degli enti.

Su questo punto è necessario richiamare quindi l’ente, oltre che alla necessità di darsi delle regole sulla quantificazione dei costi da riconoscere ai legali, alla opportunità di dare comunicazione ai dipendenti ed ai legali dagli stessi scelti degli oneri che l’ente potrà sostenere. Il nuovo contratto nazionale impone comunque alle amministrazioni di dare corso alla “verifica di congruità della spesa” e consente l’anticipazione di una parte di questo rimborso in caso di assoluzione in appello.

Si ricorda che siamo in ogni caso in presenza di disposizioni che prevedono il rimborso delle spese legali, quindi è necessario che il

dipendente abbia preventivamente provveduto al pagamento del proprio legale.

Con il nuovo contratto sono scomparse le precedenti disposizioni per cui l'assistenza legale nella forma sia della anticipazione sia del rimborso era prevista anche "per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità", ambito che per alcuni versi è attratto dalla estensione operata della tipologia di procedimenti cui si applica il patrocinio legale.

Sempre con il nuovo contratto non è stata infine riproposta la clausola per la quale queste disposizioni non si applicano ai dipendenti assicurati da parte dell'ente.