

Si può assumere l'onere di difesa del dipendente ai sensi dell'art. 28 del CCNL del 14/9/2000 anche nel caso della particolare azione risarcitoria esercitata contro l'amministrazione nell'ambito di un processo amministrativo, disciplinata dall'art. 30 del decreto legislativo 2/7/2010 n. 104?

L'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che la disciplina del patrocinio legale, di cui all'art.28 del CCNL del 14.9.2000, su di un piano generale, possa certamente trovare applicazione anche nella particolare ipotesi dell'azione risarcitoria esercitata, ex art.30 del Decreto legislativo 2.7.2010 n° 104, contro l'amministrazione in solido con i dipendenti comunque interessati (responsabile del procedimento e responsabile di settore).

Infatti, come in quasi tutti i CCNL dei vari comparti del lavoro pubblico, l'art.28 del CCNL del 14.9.2000 dispone: "l'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento".

Nella dizione "...l'apertura di un procedimento di responsabilità civile....." può rientrare anche la particolare fattispecie dell'art.30 del citato Decreto legislativo 2.7.2010 n° 104, dato che la stessa, proprio per la sua ampiezza e genericità, non fa alcun riferimento alla sede giurisdizionale in cui "il procedimento" deve essere incardinato".

Conseguentemente, si ritiene che la regola contrattuale sia applicabile anche nell'ipotesi in cui l'azione di responsabilità sia attivata innanzi al giudice amministrativo, secondo le previsioni del citato art.30 del D.Lgs.n.104/2010.

Si ricorda, comunque, che, come già evidenziato in altri orientamenti applicativi, ai fini dell'applicazione della predetta disciplina contrattuale, sono richiesti i seguenti presupposti e condizioni, da valutare in via preventiva, e cioè che:

- l'ente sia stato puntualmente e tempestivamente informato dal lavoratore interessato sui contenuti del contenzioso;

- l'ente abbia formalmente ritenuto, sempre preventivamente, che non sussista conflitto di interessi;

- l'ente abbia deciso di assumere ogni onere della difesa "sin dalla apertura del procedimento";

- il legale per la difesa del dipendente sia stato individuato con il gradimento anche dell'ente (non importa se lo propone il dipendente; l'essenziale, per la corretta applicazione del CCNL, è che vi sia il gradimento dell'ente).

Per completezza informativa, si evidenzia che, in ordine alla rimborsabilità degli oneri relativi al patrocinio legale, si registrano alcune pronunzie della magistratura contabile, amministrativa e del lavoro che sembrano consentirla in via successiva, anche in mancanza cioè degli adempimenti preventivi di cui è detto.

Nell'ambito dei diversi requisiti stabiliti dal CCNL, particolare attenzione dovrà essere prestata al profilo della sussistenza o meno di eventuali situazioni di conflitto di interesse, dato che molto spesso vengono in considerazione comportamenti lesivi anche della posizione del datore di lavoro.