



COMUNE DI MONTE DI PROCIDA

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

VIII Settore

A tutti i Responsabili
A tutti i dipendenti

E p. c. Segretario Generale
Sig. Sindaco

Oggetto: sostegno spese legali ai dipendenti. Indicazioni procedurali.

Il tema del **sostegno delle spese legali a favore del dipendente** coinvolto in vicende giudiziarie assume un rilievo sempre maggiore.

E' doveroso effettuare alcune importanti precisazioni e rimarcare quelli, che in virtù della disciplina normativa in merito, degli ultimi orientamenti giurisprudenziali e della prassi in essere presso il nostro Ente, si traducono necessariamente in irrinunciabili presupposti normativi e adempimenti istruttori per addivenire al sostegno delle spese legali per i dipendenti coinvolti in vicende giudiziarie.

Sul punto è agli atti dell'ente la circolare 5/2017 (prot. 15888/2017) del Segretario Generale, cui si rimanda. A questa è seguita la direttiva sindacale prot. 2705 del 20/2/2018 di assegnazione competenze specifiche a riguardo allo scrivente.

La materia è regolata dall'art. 28 del CCNL del 14 settembre 2000.

Si prevede che *"l'ente, anche a tutela dei propri diritti e 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"*.

Dall'analisi del citato art. 28 manca un principio generale che consenta di affermare l'esistenza di un generalizzato diritto al sostegno delle spese legali sostenute dal dipendente.

Perché l'ente locale possa legittimamente assumersi l'onere di prestare assistenza legale ai propri dipendenti, sin dall'apertura del procedimento come vuole la norma, devono verificarsi specifici presupposti a fronte di rigorose valutazioni che gravano sull'ente.

I presupposti che occorre verificare sono (Cass., sez. I, 13 dicembre 2000, n. 15724):

- A. concessione della vicenda giudiziaria (giudizio promosso nei confronti, e non dal dipendente), con la funzione rivestita dal pubblico dipendente. Occorre che il dipendente sia implicato in fatti che si trovino in diretto rapporto con le mansioni svolte e che siano connesse all'espletamento del servizio e all'adempimento dei propri doveri d'ufficio;
- B. tutela dei diritti ed interessi facenti capo all'ente, coincidenza di interessi tra il dipendente e l'amministrazione, intesa appunto come immedesimazione del soggetto, quale organo, con l'amministrazione di appartenenza;
- C. assenza di conflitto di interessi tra gli atti compiuti dal dipendente e l'ente. Esiste conflitto di interessi quando, pur in assenza di responsabilità penale, sussistano i presupposti per la configurazione di un illecito disciplinare e l'attivazione del relativo procedimento, costituendo violazione dei doveri d'ufficio. L'Amministrazione deve comunque preventivamente valutare che non sussista un conflitto di interessi, a prescindere da una possibile futura assoluzione, e si deve



COMUNE DI MONTE DI PROCIDA

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

anch'essa far carico che la vicenda processuale non abbia esiti che possano ripercuotersi negativamente sui suoi interessi o sulla sua immagine pubblica.

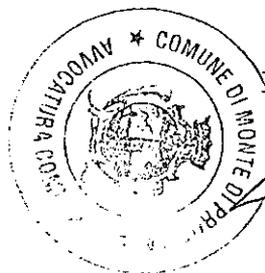
- D. conclusione del procedimento con una sentenza di assoluzione: la declaratoria di estinzione del reato per intervenuta prescrizione, così come il proscioglimento con formule meramente processuali, non equivale ad una pronuncia di assoluzione nel merito, con conseguente insussistenza del diritto al sostegno delle spese sostenute. Per "conclusione favorevole del procedimento" deve intendersi:
- in materia penale: la fattispecie in cui, nei confronti del dipendente, intervenga decisione che esclude ogni responsabilità sia essa sentenza perché il fatto non sussiste o perché non lo ha commesso o altro provvedimento;
 - in materia civile: la fattispecie in cui il dipendente venga ritenuto esente da ogni e qualsivoglia responsabilità, sia contrattuale che extracontrattuale;
 - in materia contabile: la fattispecie in cui sia stato accertato che il danno non è stato causato da fatti, atti o comportamenti (omissivi o commissivi) posti in essere con dolo o colpa grave dal dipendente in violazione dei suoi doveri d'ufficio, conseguentemente ritenendolo esente da responsabilità per danno erariale.

L'analisi del contesto sopra descritto impone di evidenziare come la disciplina del sostegno delle spese legali non sia di semplice istruttoria e vada governata attraverso un rigoroso **iter procedurale** che può così strutturarsi per consentire che l'impegno avvenga sin dalla apertura del procedimento come impone la norma:

1. il dipendente deve dare immediata comunicazione dell'apertura di un procedimento penale/civile/contabile (massimo entro gg. 10 dalla conoscenza) riservata al Sindaco, indicando nella lettera il nominativo del legale da sottoporre alla valutazione di comune gradimento compreso il preventivo di spesa, allegando pertanto dichiarazione del legale sulla insussistenza di eventuali conflitti di interessi e quindi in ordine alla sua facoltà professionale di assicurare contestualmente anche la tutela degli interessi dell'Ente Comune, oltre che quelli "personali" del dipendente citato.
2. Il preventivo di spesa dovrà essere commisurato al DM 55/2014 recante: "*Determinazione dei parametri per la liquidazione dei compensi per la professione forense ai sensi dell'art. 13 comma 6 della legge 31 dicembre 2012 n. 247*", aggiornati al DM n. 37 dell' 8/3/2018 con compensi ridotti del 50%, ciò in coerenza con quanto stabilito per gli incarichi legali esterni.
3. Seguirà l'iter con delibera di Giunta (che, previo parere del funzionario responsabile dell'area cui il dipendente fa parte, fornirà direttiva di assunzione della tutela legale del dipendente *sin dalla apertura del procedimento* esprimendo il necessario *comune gradimento* e subordinando che il pagamento venga istruito agli esiti del giudizio) e successivo impegno di spesa. Tale iter è stato difatti assunto ad esempio in occasione della deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 15/01/2016 cui si rimanda.

L'ufficio personale è pregato di assicurare la notifica della presente direttiva a tutto i dipendenti avendo cura di conservarne evidenza nel fascicolo personale.

La presente sarà inserita nella sezione Trasparenza del sito istituzionale.



Il Resp. VIII Settore
Avv. Ciro Pugliese