



# Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi

Istituti contrattuali: **PATROCINIO LEGALE** (art. 26 del CCNL Integrativo del 20.09.2001)

Comparto: **SANITA'**

Dicembre 2016

## Indice

INDICE .....	1
<b>PATROCINIO LEGALE IN GENERALE .....</b>	<b>2</b>
1.1 IN QUALI CASI I DIPENDENTI HANNO DIRITTO ALLA TUTELA LEGALE? .....	2
1.2 E' POSSIBILE ESTENDERE LA TUTELA DEL PATROCINIO LEGALE AL PERSONALE IN RAPPORTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA? .....	3
1.3 LA TUTELA DEL PATROCINIO LEGALE SI PUÒ AUTORIZZARE ANCHE AL DIPENDENTE CHE SIA PARTE OFFESA IN UN PROCEDIMENTO PENALE AZIONATO DAL DIPENDENTE STESSO NEI CONFRONTI DI UTENTI/PAZIENTI ACCUSATI DI VIOLENZE FISICHE E/O VERBALI PERPETRATE A SUO DANNO? .....	3
1.4 OCCORRE UNA PRECISA AUTORIZZAZIONE DA PARTE DELL'AZIENDA PER CONSENTIRE AL DIPENDENTE DI NOMINARE UN LEGALE DI PROPRIA FIDUCIA? .....	3
1.5 IL DIPENDENTE DEL SSN PUÒ AVVALERSI DI PIÙ AVVOCATI PER LA DIFESA PATROCINATA? .....	4
<b>2. FATTISPECIE PARTICOLARI .....</b>	<b>5</b>
2.1 E' LEGITTIMO CONCEDERE IL RIMBORSO DELLE SPESE LEGALI AI DIPENDENTI NEI CASI DI ARCHIVIAZIONE DEL VERBALE UNICO DI ACCERTAMENTO E NOTIFICAZIONE IMPOSITIVO DI SANZIONI AMMINISTRATIVE? .....	5
2.2 E' POSSIBILE RICONOSCERE IL PATROCINIO LEGALE DI CUI ALL' ART.26 DEL CCNL INTEGRATIVO 20.09.2001 DEL COMPARTO A DIPENDENTI COINVOLTI IN UN CONTENZIOSO, PER FATTI O ATTI CONNESSI ALL'ESPLETAMENTO DEL SERVIZIO, CHE SI È CONCLUSO CON LA DICHIARAZIONE DI CESSATA MATERIA DEL CONTENDERE? .....	5
2.3 E' POSSIBILE RICONOSCERE IL PATROCINIO LEGALE DI CUI ALL' ART.26 DEL CCNL INTEGRATIVO 20.09.2001 DEL COMPARTO A DIPENDENTI COINVOLTI IN UN CONTENZIOSO, PER FATTI O ATTI CONNESSI ALL'ESPLETAMENTO DEL SERVIZIO, CHE SI È CONCLUSO CON UN DECRETO DI ARCHIVIAZIONE PER INFONDATEZZA DELLA NOTIZIA DI REATO? .....	6
2.4 L'AZIENDA PUÒ RICONOSCERE IL PATROCINIO LEGALE ANCHE OVE IL DIPENDENTE SIA CHIAMATO A PARTECIPARE AD UNA MEDIAZIONE QUALE CONDIZIONE DI PROCEDIBILITÀ DELL'AZIONE GIUDIZIARIA PER FATTI O ATTI CONNESSI ALL'ESPLETAMENTO DEL SERVIZIO E ALL'ADEMPIMENTO DEI COMPITI D'UFFICIO? E NEL CASO DI MERA RICHIESTA STRAGIUDIZIALE DI RISARCIMENTO DANNI DA PARTE DEL TERZO NEI CONFRONTI DI UN DIPENDENTE PER FATTI O ATTI CONNESSI ALL'ESPLETAMENTO DEL SERVIZIO E ALL'ADEMPIMENTO DEI COMPITI D'UFFICIO? .....	7
2.5 L'AZIENDA È TENUTA A RICONOSCERE IL RIMBORSO DELLE SPESE LEGALI IN CASO DI AVVENUTA PRESCRIZIONE DEL REATO? .....	8
2.6 IL DIPENDENTE HA DIRITTO AD OTTENERE IL PATROCINIO LEGALE A CARICO DELL'AZIENDA PER I RICORSI EX ART.696 C.P.C. ("ACCERTAMENTO TECNICO ED ISPEZIONE GIUDIZIALE") E EX ART.696 BIS C.P.C. ("CONSULENZA TECNICA PREVENTIVA AI FINI DELLA COMPOSIZIONE DELLA LITE") NONCHÉ QUALORA, NEL CORSO DEL PROCEDIMENTO CIVILE, SI RAGGIUNGA UN ACCORDO TRANSATTIVO PER LA CHIUSURA DELLA CONTROVERSA? .....	9
<b>3. IMPORTO RIMBORSABILE .....</b>	<b>10</b>
3.1 IN PRESENZA DI UNA DIFFERENZA TRA LE SPESE LEGALI LIQUIDATE DAL GIUDICE NELLA SENTENZA E LE SPESE LEGALI EFFETTIVAMENTE SOSTENUTE DAL DIPENDENTE, COME DEVE ESSERE COMPUTATO L'IMPORTO RIMBORSABILE DA PARTE DELL'AZIENDA? .....	10
3.2 L'AZIENDA È TENUTA, AI SENSI DELL'ART. 26 DEL CCNL INTEGRATIVO DEL 20.9.2001 A RIMBORSARE LA DIFFERENZA FRA LE SPESE LEGALI LIQUIDATE IN SENTENZA E QUANTO SPETTANTE AL DIFENSORE PER L'ASSISTENZA RESA AL DIPENDENTE A SEGUITO DELL'ESITO VITTORIOSO DEL PROCEDIMENTO CIVILE PER COLPA PROFESSIONALE SIA PER LA DOMANDA PRINCIPALE SIA PER LA DOMANDA DI MANLEVA AVANZATA DALL'AZIENDA? .....	11

## Patrocinio Legale in generale

### 1.1 In quali casi i dipendenti hanno diritto alla tutela legale?

La materia del patrocinio legale dei dipendenti è regolata dall'art. 26 del CCNL integrativo del 20.9.2001 il quale – in maniera estremamente chiara - prevede che l'Azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale.

Ove il dipendente sia condannato con sentenza passata in giudicato per aver commesso i fatti con dolo o colpa grave, l'Azienda provvederà a farsi rimborsare dal dipendente medesimo tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa (comma 3 dell' articolo citato).

Nel caso in cui (comma 2 dell' articolo citato) il dipendente nomini (previa tempestiva comunicazione all'Azienda) un legale di sua fiducia in sostituzione o a supporto di quello individuato dall'Azienda medesima, potrà da quest'ultima essere rimborsato delle spese legali sostenute (nei limiti previsti nel comma stesso) nel caso di conclusione favorevole del procedimento. In tale ipotesi, sembra alla scrivente Agenzia che non possa che trattarsi di conclusione definitiva del procedimento (sentenza di assoluzione passata in giudicato) in analogia con quanto previsto nel caso di condanna sopra descritto. Ciò non toglie che l'Azienda possa decidere di rimborsare le spese legali fin dall'inizio del procedimento salvo poi recuperare le stesse dal dipendente in caso di condanna di quest'ultimo.

## **1.2 E' possibile estendere la tutela del patrocinio legale al personale in rapporto di collaborazione coordinata e continuativa?**

La disposizione contrattuale dell'art. 26 del CCNL integrativo del 20.9.2001 si applica al "*dipendente*".

La terminologia utilizzata la rende riferibile esclusivamente ai lavoratori che hanno instaurato un rapporto di pubblico impiego, sia esso a tempo indeterminato o determinato con esclusione delle diverse tipologie di rapporto di lavoro tra le quali la collaborazione coordinata e continuativa.

## **1.3 La tutela del patrocinio legale si può autorizzare anche al dipendente che sia parte offesa in un procedimento penale azionato dal dipendente stesso nei confronti di utenti/pazienti accusati di violenze fisiche e/o verbali perpetrate a suo danno?**

Come si evince dalla lettura dell'art.26 del CCNL integrativo del 20.9.2001, la tutela in esame è prevista solo nell'ipotesi di apertura di procedimento giurisdizionale di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente, e quindi solo qualora il dipendente subisca l'azione giudiziale, per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio e, vieppiù, che vi sia un accertamento di mancata responsabilità.

## **1.4 Occorre una precisa autorizzazione da parte dell'Azienda per consentire al dipendente di nominare un legale di propria fiducia?**

Si conferma che il secondo comma dell'art.26 del CCNL integrativo del 20.9.2001 consente al dipendente la nomina di un legale di propria fiducia e nel caso di conclusione favorevole del procedimento il rimborso delle spese legali sostenute nei limiti previsti. L' applicazione del comma 2 non presuppone che sia necessaria una preventiva autorizzazione dell'Azienda per accedere alla nomina di un legale di propria fiducia da parte del dipendente, anche se i principi di buona fede e correttezza, che debbono ispirare i rapporti tra le parti, inducono a ritenere necessaria una tempestiva e idonea comunicazione.

## **1.5 Il dipendente del SSN può avvalersi di più avvocati per la difesa patrocinata?**

L'art. 26 del CCNL integrativo del 20.9.2001 del comparto sanità prevede che, alle condizioni ivi previste, "1. L'azienda.... assume a proprio carico....ogni onere di difesa.. facendo assistere il dipendente da un legale..." . Tale clausola contrattuale non preclude all'Azienda, in caso di assunzione diretta della difesa da parte della medesima, di decidere discrezionalmente di affidare l'incarico anche a più legali qualora la complessità del contenzioso lo richieda. Ciò ovviamente nei limiti di quanto strettamente necessario in ossequio ai principi di buona amministrazione, imparzialità e trasparenza nonché di contenimento della spesa pubblica.

Le stesse valutazioni potranno essere fatte dall'azienda nell'ipotesi in cui la stessa sia tenuta, al verificarsi dei presupposti previsti dal comma 2 del medesimo articolo, a rimborsare al dipendente le spese sostenute, direttamente dal medesimo, per la nomina di più legali di sua fiducia in sostituzione o a supporto di quello o quelli indicati dall'azienda.

## 2. Fattispecie particolari

### **2.1 E' legittimo concedere il rimborso delle spese legali ai dipendenti nei casi di archiviazione del Verbale Unico di Accertamento e Notificazione impositivo di sanzioni amministrative?**

Si evidenzia che il comma 1 dell' art. 26 del CCNL integrativo del 20.9.2001 per il comparto sanità consente all'Azienda di assumere gli oneri della difesa *"...fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale..."*. Mentre il comma 2 della stessa clausola contrattuale prevede il rimborso delle spese legali solo in presenza di proscioglimento del dipendente da ogni addebito.

La terminologia impiegata nelle disposizioni contrattuali consente di ritenere che l'Azienda possa procedere al rimborso delle spese legali sostenute dal dipendente soltanto nell' ambito di un procedimento giurisdizionale sfociato in una decisione assolutoria passata in giudicato.

### **2.2 E' possibile riconoscere il patrocinio legale di cui all' art.26 del CCNL Integrativo 20.09.2001 del Comparto a dipendenti coinvolti in un contenzioso, per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio, che si è concluso con la dichiarazione di cessata materia del contendere?**

Occorre preliminarmente precisare che il comma 1 del citato art. 26 del comparto, regola l'assunzione da parte dell'Azienda, di ogni onere di difesa del proprio dipendente, fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il medesimo da un legale previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. Tale assunzione aziendale di difesa avviene tuttavia solo *"a condizione che non sussista conflitto di interesse"*.

In tale ipotesi, il primo e il secondo periodo del comma 2 dello stesso art. 26 stabilisce che *"qualora il dipendente intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello indicato dall'azienda o a supporto dello stesso, i relativi"*

*oneri saranno interamente a carico dell'interessato" salvo il rimborso delle spese legali "nel caso di conclusione favorevole del procedimento".*

Quest'ultima locuzione deve intendersi riferita ad un procedimento giurisdizionale conclusosi con una sentenza passata in giudicato che escluda la responsabilità civile o penale del dipendente.

E' evidente che solo una pronuncia sul merito può addivenire ad un simile accertamento mentre pronunce concernenti la procedibilità o l'ammissibilità di un'azione giudiziale e tra queste anche quelle motivate dalla cessazione della materia del contendere non consentono il rimborso delle spese legali sostenute dal dipendente non vagliando il merito della domanda.

Del resto, anche nella diversa fattispecie dell'assunzione diretta della difesa da parte del dipendente al quale non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, che è regolamentata dall' art. 26, comma 2, terzo periodo, il diritto al rimborso delle spese legali da parte dell'Azienda è riconosciuto solo nel caso in cui il dipendente sia stato "prosciolto da ogni addebito" ovvero sia in presenza di un procedimento giurisdizionale sfociato in una decisione assolutoria passata in giudicato.

### **2.3 E' possibile riconoscere il patrocinio legale di cui all' art.26 del CCNL Integrativo 20.09.2001 del Comparto a dipendenti coinvolti in un contenzioso, per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio, che si è concluso con un decreto di archiviazione per infondatezza della notizia di reato?**

Occorre preliminarmente precisare che il comma 1 del citato art. 26 del comparto, regola l'assunzione da parte dell'Azienda, di ogni onere di difesa del proprio dipendente, fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il medesimo da un legale previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. Tale assunzione aziendale di difesa avviene tuttavia solo *"a condizione che non sussista conflitto di interesse"*.

In tale ipotesi, il primo e il secondo periodo del comma 2 dello stesso art. 26 stabilisce che *"qualora il dipendente intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello indicato dall'azienda o a supporto dello stesso, i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato"* salvo il rimborso delle spese legali *"nel caso di conclusione favorevole del procedimento"*.

Quest'ultima locuzione deve intendersi riferita ad un procedimento giurisdizionale conclusosi con una sentenza passata in giudicato che escluda la responsabilità civile o penale del dipendente.

E' evidente che solo una pronuncia sul merito può addivenire ad un simile accertamento mentre pronunce di archiviazione per infondatezza della notizia di reato emesse a conclusione della fase istruttoria, prodromica al vero e proprio giudizio di responsabilità e quindi al vaglio del merito, non consentono il rimborso delle spese legali sostenute dal dipendente.

Del resto, anche nella diversa fattispecie dell'assunzione diretta della difesa da parte del dipendente al quale non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, che è regolamentata dall' art. 26, comma 2, terzo periodo, il diritto al rimborso delle spese legali da parte dell'Azienda è riconosciuto solo nel caso in cui il dipendente sia stato "prosciolto da ogni addebito" ovvero sia in presenza di un procedimento giurisdizionale sfociato in una decisione assolutoria passata in giudicato.

#### **2.4 L'Azienda può riconoscere il patrocinio legale anche ove il dipendente sia chiamato a partecipare ad una mediazione quale condizione di procedibilità dell'azione giudiziaria per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio? E nel caso di mera richiesta stragiudiziale di risarcimento danni da parte del terzo nei confronti di un dipendente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio?**

L'art. 26, comma 1, del CCNL integrativo del 20.9.2001 per il personale del comparto prevede l'assunzione *ab initio* da parte dell'Azienda della difesa del proprio dipendente "a condizione che non sussista conflitto di interesse" solo nel caso in cui si verifichi "l'apertura di un procedimento" e "per tutti i gradi del giudizio".

Il comma 2, ultimo periodo, invece prevede il rimborso delle spese legali, nei casi di nomina di un legale di fiducia in sostituzione di quello indicato dall'Azienda ma solo in presenza di "conclusione favorevole del procedimento" e nei casi in cui non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1, per presunto conflitto di interesse, ma solo in presenza di "proscioglimento da ogni addebito".

Quindi, ai sensi dei commi 1 e 2 del citato art. 26, il patrocinio legale a carico dell'Azienda è previsto solo nell'ipotesi di coinvolgimento del dipendente in un



procedimento giurisdizionale mentre il procedimento di mediazione è un procedimento stragiudiziale.

Inoltre, il patrocinio è riconosciuto solo nel caso in cui una sentenza passata in giudicato escluda la responsabilità civile o penale del dipendente. Diversamente, il procedimento di mediazione prescinde dall'accertamento di tale responsabilità in quanto, in applicazione dei principi ispiratori del contratto di transazione, le parti per comporre la lite si riconoscono reciproche concessioni.

Il secondo quesito trova risposta in quanto sopra chiarito. Infatti, il carattere stragiudiziale della mera richiesta di risarcimento dei danni non ne consente l'inclusione nell'istituto del patrocinio legale.

## **2.5 L'Azienda è tenuta a riconoscere il rimborso delle spese legali in caso di avvenuta prescrizione del reato?**

L'art. 26, comma 2, del CCNL integrativo del 20.9.2001 per il personale del comparto prevede il rimborso delle spese legali, nei casi di nomina di un legale di fiducia in sostituzione di quello indicato dall'Azienda ma solo in presenza di *"conclusione favorevole del procedimento"* e nei casi in cui non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1, per presunto conflitto di interesse, ma solo in presenza di *"proscioglimento da ogni addebito"*.

La terminologia impiegata nelle disposizioni contrattuali consente di ritenere che l'Azienda possa procedere al rimborso delle spese legali sostenute dal dipendente soltanto nell'ambito di un procedimento giurisdizionale sfociato in una decisione assolutoria passata in giudicato.

Qualora sia intervenuta una sentenza di non doversi procedere per accertata estinzione del reato contestato (ma non accertato) per intervenuta prescrizione di cui all'art. 531 c.p.p., non si ritiene che la medesima possa considerarsi analoga ad una pronuncia assolutoria in quanto con essa il giudice penale si limita a constatare gli effetti preclusivi del decorso del tempo sull'accertamento delle responsabilità penali. E, d'altra parte, l'interessato può rinunciare a tale beneficio ed ottenere una sentenza di merito.

Alla luce di quanto sopra, si ritiene che nei casi di avvenuta prescrizione del reato l'Azienda non sia tenuta al rimborso.

**2.6 Il dipendente ha diritto ad ottenere il patrocinio legale a carico dell'Azienda per i ricorsi ex art.696 c.p.c. ("accertamento tecnico ed ispezione giudiziale") e ex art.696 bis c.p.c, ("consulenza tecnica preventiva ai fini della composizione della lite") nonché qualora, nel corso del procedimento civile, si raggiunga un accordo transattivo per la chiusura della controversia?**

La risposta può essere agevolmente desunta dall'art.26 del CCNL integrativo del 20.9.2001 per il personale del comparto che riconosce il diritto al patrocinio solo nel caso in cui una sentenza passata in giudicato escluda la responsabilità civile o penale del dipendente.

Questo aspetto difetta sia nei procedimenti ex artt. 696 e 696 bis del c.p.c. che non sono finalizzati all'accertamento della giuridicità e/o antigjuridicità di una determinata condotta ma, semplicemente, a "fotografare", a mezzo di una perizia, una specifica situazione di fatto in un determinato contesto temporale sia nell'ipotesi della procedura giudiziale che si conclude con una transazione e non con una sentenza.

### 3. Importo Rimborsabile

#### **3.1 In presenza di una differenza tra le spese legali liquidate dal giudice nella sentenza e le spese legali effettivamente sostenute dal dipendente, come deve essere computato l'importo rimborsabile da parte dell'Azienda?**

Qualora, nell'ambito della propria autonomia gestionale, l' Azienda decidesse – sempre previa verifica del venir meno del conflitto di interesse - di rimborsare il dipendente e residuasse una differenza tra il quantum liquidato dal giudice in sentenza per la rifusione delle spese legali e le spese legali effettivamente sostenute dal dipendente per l'assistenza resagli dal difensore di fiducia, l'Azienda medesima, ai sensi del secondo comma dell'art.26 del CCNL integrativo del 20.9.2001, è tenuta, su richiesta del dipendente stesso, al rimborso di tale differenza solo fino al raggiungimento del limite massimo della tariffa che l'Azienda avrebbe dovuto corrispondere ad un legale da essa stessa nominato. Tale limite massimo non potrà comunque essere inferiore alla tariffa minima ordinistica vigente *ratione temporis*.

Ciò posto, resta inteso che *“le spese legali effettivamente sostenute dal dipendente per l'assistenza resagli dal difensore di fiducia”* dovrebbero essere quelle indicate nella nota spese unita dal difensore al fascicolo di parte al momento del passaggio in decisione della causa. Tale adempimento da parte del difensore è del resto reso doveroso dall'art. 75 delle disposizioni di attuazione del codice di procedura civile il quale dispone testualmente che *“Il difensore al momento del passaggio in decisione della causa deve unire al fascicolo di parte la nota delle spese, indicando in modo distinto e specifico gli onorari e le spese, con riferimento all'articolo della tariffa dal quale si desume ciascuna partita.”*

**3.2 L'Azienda è tenuta, ai sensi dell'art. 26 del CCNL integrativo del 20.9.2001 a rimborsare la differenza fra le spese legali liquidate in sentenza e quanto spettante al difensore per l'assistenza resa al dipendente a seguito dell'esito vittorioso del procedimento civile per colpa professionale sia per la domanda principale sia per la domanda di manleva avanzata dall'Azienda?**

Nel caso di specie, trova applicazione il secondo comma dell'art. 26 del CCNL integrativo del 20.9.2001 il quale prevede che, *"...nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'azienda procede al rimborso delle spese legali nel limite massimo della tariffa a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dipendente, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse..."*

Pertanto qualora, a seguito dell'esito vittorioso del procedimento civile per colpa professionale, sia venuto meno il conflitto di interesse, l'Azienda è tenuta, su richiesta, al rimborso della parcella spettante per l'attività svolta dal difensore di fiducia del dipendente, sia per la domanda principale sia per la domanda di manleva, avanzata dall'Azienda ma nel limite massimo della tariffa che l'azienda avrebbe dovuto corrispondere ad un legale da essa stessa nominato. Tale limite massimo non potrà comunque essere inferiore alla tariffa minima ordinistica vigente *ratione temporis*.