

**È possibile riconoscere il patrocinio legale di cui all'art. 25 del CCNL dell'8.06.2000 della Dirigenza Medica e Veterinaria ai 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.

È 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.