

Rimborso spese legali al dipendente pubblico in caso di scelta unilaterale del difensore di fiducia

di D. Serra – 24 giugno 2025

Con ordinanza n. 15279 del 9 giugno 2025, che si segnala, la Sezione Lavoro della Cassazione ha ribadito il seguente principio di diritto *“In tema di pubblico impiego contrattualizzato e di oneri di assistenza legale in conseguenza di fatti commessi dal dipendente di un ente locale nell’espletamento del servizio e in adempimento di obblighi di ufficio, l’amministrazione pubblica non è tenuta a rimborsarlo delle spese necessarie per assicurare la difesa legale, ove egli abbia unilateralmente provveduto alla scelta e alla nomina del legale di fiducia, senza la previa comunicazione all’amministrazione stessa, o qualora, dopo avere effettuato la nomina, si limiti a comunicarla al detto ente”*.

Veniamo al caso affrontato dalla Cassazione.

Il Tribunale di Enna aveva rigettato il ricorso di un dipendente comunale, responsabile del settore economico- finanziario, che dal proprio Comune non aveva ricevuto il rimborso delle spese legali sostenute, con riferimento a un procedimento penale al quale era stato sottoposto per il reato di cui all’art. 328. C.p., per condotte poste in essere nell’esercizio delle sue funzioni, definito con sentenza di non luogo a procedere per insussistenza del fatto.

Successivamente, il lavoratore proponeva appello, che veniva rigettato dalla Corte d’appello di Caltanissetta, che evidenziava che la disciplina vigente in materia imponeva, anche nel regime previsto dalla normativa regionale (legge reg. Sicilia n. 145 del 1980 e legge reg. Sicilia n. 30 del 2000) – che analogo precetto, formalmente, non conteneva – ai dipendenti che volevano ottenere il rimborso di comunicare previamente all’ente locale il nome del difensore di fiducia, in modo che potesse esprimere il suo gradimento.

La questione è, infine, approdata in Cassazione, che ha respinto il ricorso del lavoratore.

La *ratio* del diritto al rimborso delle spese legali va ravvisata nella finalità di imputare al titolare dell’interesse sostanziale le conseguenze dell’operato di chi abbia agito per suo conto e, pertanto, non è sufficiente che il dipendente sia stato chiamato a rispondere di un reato proprio del pubblico ufficiale, dal quale sia stato poi assolto, essendo, invece, necessario anche che la condotta sia tenuta in adempimento di un dovere d’ufficio e, quindi, nell’interesse dell’amministrazione di appartenenza.

Corollario del principio è che la necessaria connessione con l’espletamento del servizio va esclusa qualora la condotta di reato ascritta all’imputato configuri una fattispecie ontologicamente in conflitto con i doveri d’ufficio, perché in tal caso viene meno la strumentalità fra il fatto e l’attività lavorativa, che costituisce solo una mera occasione per il compimento dell’illecito.

Il conflitto di interessi fra il dipendente pubblico e l’amministrazione di appartenenza, che va apprezzato *ex ante* a prescindere dall’esito dell’azione penale (Cass. n. 4539/2022), esclude alla radice il diritto al rimborso, perché fa venir meno la connessione fra fatto ascritto e funzione pubblica esercitata, sicché è per tale ragione che le parti collettive hanno dettato una

disciplina dell'istituto incentrata sulla previa valutazione da parte dell'ente di un interesse comune alla difesa.

La pronuncia che qui si annota, ci ricorda, innanzitutto, che la Suprema Corte ha già affrontato la questione della necessità del previo avviso, da parte del lavoratore, all'ente interessato, dell'esistenza del procedimento penale che lo riguarda e del nome del difensore scelto.

Gli Ermellini (Cass., n. 25976 del 31 ottobre 2017) hanno, difatti, precisato che *“In materia di oneri di assistenza legale in conseguenza di fatti commessi con l'espletamento del servizio e l'adempimento di obblighi di ufficio, escluso che, in ragione della specificità e della diversità delle normative del settore del lavoro pubblico, costituisca principio generale il diritto incondizionato ed assoluto del dipendente al rimborso, da parte dell'amministrazione pubblica, delle spese necessarie per assicurare la difesa legale, l'art. 28 del c.c.n.l. 14 settembre 2000 per i dipendenti del comparto delle regioni e della autonomie locali va interpretato nel senso che l'obbligo del datore di lavoro ha ad oggetto l'assunzione diretta degli oneri di difesa fin dall'inizio del procedimento, con la nomina di un difensore di comune gradimento, ma non anche quello di farsi carico delle spese di difesa sostenute dal proprio dipendente che abbia unilateralmente provveduto alla scelta ed alla nomina del legale di fiducia, senza la previa comunicazione all'amministrazione stessa, o nei casi in cui il lavoratore, dopo avere provveduto alla nomina, si limiti a comunicarla all'ente”*.

La pronuncia in esame, puntualizza che l'art. 28 CCNL 14 settembre 2000 è strutturata nel senso che l'obbligo del datore di lavoro ha ad oggetto non già il rimborso al dipendente dell'onorario corrisposto ad un difensore di sua fiducia ma l'assunzione diretta degli oneri di difesa fin dall'inizio del procedimento, con la nomina di un difensore di comune gradimento, sempre che non sussista conflitto di interessi, e che *“Sebbene la norma contrattuale non preveda espressamente un obbligo a carico del lavoratore di immediata comunicazione della pendenza del procedimento e della volontà di volersi avvalere del patrocinio legale a carico dell'ente, tuttavia, come è stato affermato da questa Corte interpretando disposizioni analoghe dettate per altri comparti (Cass.4.3.2014 n. 4978; Cass.27.9.2016 n. 18946), la disciplina postula una necessaria valutazione ex ante da parte dell'Amministrazione, che deve essere messa in condizione di valutare la sussistenza o meno del conflitto di interessi e, ove questo venga escluso, di indicare il difensore, sul cui nominativo dovrà essere espresso il gradimento da parte del dipendente”*.

In mancanza della previa comunicazione non è, quindi, configurabile, in capo all'amministrazione, l'obbligo di farsi carico delle spese di difesa sostenute dal proprio dipendente che abbia unilateralmente provveduto alla scelta ed alla nomina del legale di fiducia. Parimenti, siffatto obbligo non sussiste nei casi in cui il lavoratore, dopo avere provveduto alla nomina, si limiti a comunicarla all'ente, poiché la disposizione pone a carico dell'amministrazione le spese in caso di scelta di un legale “di comune gradimento” e ciò in considerazione del fatto che il difensore nel processo dovrà farsi carico della necessaria tutela non del solo dipendente, ma anche degli interessi dell'ente.

L'ordinanza *de qua* evidenzia, inoltre, che la Suprema Corte ha individuato un principio generale, applicabile in tutte le circostanze che è espressione della regola per la quale l'ente locale deve potere verificare, *ex ante*, se vi sia una situazione di conflitto d'interessi e che si applica a tutti i rapporti di pubblico impiego.

Il Collegio sottolinea, infine, che” *In tema di rimborso delle spese legali, ai sensi dell’art. 28 del c.c.n.l. enti locali del 14.9. 2000, l’ente assume in carico ogni onere di difesa dei dipendenti, facendoli assistere da un legale di comune gradimento, nei procedimenti di responsabilità civile o penale connessi all’espletamento del servizio ed all’adempimento dei compiti di ufficio, anche a tutela dei propri interessi, sicché presupposto di operatività di detta garanzia è l’insussistenza, da valutarsi ex ante, di un genetico ed originario conflitto di interessi, che permane anche in caso di successiva assoluzione del dipendente”* (Cass., Sez. L., n.18256 dell’11 luglio 2018).

Dionisio Serra, cultore di diritto del lavoro nell’Università degli Studi di Bari “Aldo Moro”

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 9 giugno 2025, n. 15279](#)