

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'ASSISTENZA LEGALE AI DIPENDENTI COINVOLTI IN PROCEDIMENTI GIUDIZIARI PER RESPONSABILITA' CIVILE, PENALE E AMMINISTRATIVA-CONTABILE

Indice

Premessa: normativa di riferimento

Art. 1: Principi generali

Art. 2: Presupposti per la concessione del patrocinio legale

Art. 3: Conflitto di interessi

Art. 4: Assunzione diretta e indiretta degli oneri legali

**Art. 5: Adempimenti del dipendente e dell'Azienda Sanitaria
all'apertura del procedimento giudiziario**

Art. 6: Rinuncia e revoca

**Art. 7: Adempimenti del dipendente alla conclusione definitiva
favorevole del procedimento giudiziario**

Art. 8: Consulente tecnico di parte

Art. 9: Obbligatorietà degli adempimenti

Art. 10: Responsabilità Civile verso Terzi

Art. 11: Tutela della riservatezza

Art. 12: Disposizione transitoria

Art. 13: Entrata in vigore

Premessa: normativa di riferimento

Art. 25 del CCNL Dirigenza Medico Veterinaria 1998 – 2001

Art. 25 del CCNL Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica Amministrativa 1998 - 2001

1. L'Azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile e penale nei confronti del dirigente per fatti o atti direttamente 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 procedimenti e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.
2. Qualora il dirigente 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. 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 può essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dirigente, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1, per presunto conflitto di interesse.
3. L'azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato, per fatti a lui imputabili per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'azienda per la sua difesa.
4. E' disapplicato l'art. 41 del D.P.R. 270/1987

Art. 26 CCNL Comparto – 20.06.2001 – Integrativo CCNL 07.04.1999

1. L'Azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile e penale nei confronti del dipendente per fatti o atti direttamente 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 procedimenti e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.
2. 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. 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 può essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dirigente, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1, per presunto conflitto di interesse.

3. L'azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato, per fatti a lui imputabili per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'azienda per la sua difesa.
4. E' disapplicato l'art. 41 del D.P.R. 270/1987

Art. 1. Principi generali

1. Il presente regolamento disciplina, sulla base della normativa vigente di riferimento, dell'evoluzione giurisprudenziale in materia e del contesto organizzativo dell'Azienda per una uniforme ed omogenea applicazione, i criteri ed i relativi termini economici sull'assunzione del patrocinio legale e sul rimborso delle spese, in favore dei dipendenti dell'Azienda, maturate in giudizi civili, contabili o penali aperti nei loro confronti;
2. L'Azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, può assumere a proprio carico ogni onere di difesa in cui risulti coinvolto un proprio dipendente, solo ove sia possibile imputare gli effetti dell'agire del dipendente direttamente all'Azienda Sanitaria. Si richiede quindi che il fatto o l'atto oggetto del giudizio sia stato compiuto nell'esercizio delle attribuzioni affidate al dipendente e che vi sia un nesso di strumentalità tra l'adempimento del dovere ed il compimento dell'atto, nel senso che il dipendente non avrebbe assolto ai suoi compiti se non ponendo in essere quella determinata condotta; tale rapporto di immedesimazione organica si interrompe allorché il dipendente abbia agito per fini estranei ai compiti affidati e quindi alla funzione attribuita *ex lege* all'Azienda Sanitaria.

Art. 2. Presupposti per la concessione del patrocinio legale

1. Ai fini e per gli effetti del presente regolamento, l'Azienda qualora si verifichi

l'apertura di un procedimento civile, penale o contabile-amministrativo nei confronti del dipendente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio e nell'adempimento dei compiti d'ufficio, assicura l'assistenza legale allo stesso, a condizione che non sussista conflitto di interessi.

2. Sono presupposti per il riconoscimento del patrocinio legale:

- **Sussistenza di esigenza di tutela di diritti ed interessi facenti capo all'Azienda.**

Tra il dipendente e l'Azienda deve esistere comunanza di interessi per effetto della quale i soggetti per i quali è necessaria la tutela di diritti ed interessi, siano non solo i dipendenti, ma altresì l'Azienda.

- **Attinenza degli atti e dei comportamenti con l'espletamento del servizio e l'adempimento dei compiti d'ufficio.**

Il fatto o l'atto oggetto del giudizio deve essere stato compiuto nell'esercizio delle attribuzioni affidate al dipendente nell'ambito delle attività istituzionali dell'ente. L'attività per la quale il dipendente è stato convenuto in giudizio deve essere espressione delle funzioni esercitate; deve trattarsi, cioè, di un'attività posta in essere a causa/nell'ambito del servizio o di atti o fatti direttamente connessi all'espletamento del servizio e dell'adempimento dei compiti d'ufficio.

Deve sussistere un nesso di strumentalità tra l'adempimento del dovere d'ufficio / di servizio ed il compimento dell'atto, nel senso che il dipendente non avrebbe assolto ai suoi doveri se non compiendo quell'atto o quel fatto.

Non deve scindersi il rapporto di immedesimazione organica corrente tra l'Amministrazione e il dipendente. Si ha interruzione del rapporto allorché il dipendente agisce per fini estranei agli interessi dell'Amministrazione.

- **Assenza di conflitto di interessi**

Il conflitto di interessi tra Amministrazione e dipendente si configura quando i comportamenti posti in essere dal dipendente pubblico siano in contrasto con i fini istituzionali (es. reati commessi in danno dell'amministrazione o quando si rileva una contrapposizione tra le finalità o conseguenze dell'azione del dipendente e l'interesse pubblico dell'Amministrazione ovvero si ravvisa l'estraneità dell'Azienda rispetto all'agire del dipendente); tale contrasto si manifesta anche quando il comportamento del pubblico dipendente, pur non assumendo una rilevanza penale, riveste il carattere dell'illecito disciplinare o amministrativo – contabile (es. illegittimità/scorrettezza della condotta: la condotta da tenersi nella specifica fattispecie, secondo correttezza operativa, deontologica, professionale ecc.. avrebbe dovuto essere differente rispetto a quella effettivamente tenuta, che si configura come scorretta/illegittima).

- **Il dipendente deve essere convenuto in giudizio e non attore**

Non è ammesso il patrocinio qualora il giudizio sia proposto dal dipendente atteso che la normativa contrattuale prevede unicamente l'ipotesi di procedimento aperto nei confronti del dipendente.

- **Il convenuto in giudizio deve rivestire la qualità di dipendente**
- **Apertura di un procedimento di responsabilità civile, penale o amministrativa-contabile**

Per apertura del procedimento deve intendersi:

In sede di civile la notifica dell'atto di citazione in giudizio o di altro atto idoneo ad aprire un procedimento giudiziario (non sono considerate tali le comunicazioni di richiesta di risarcimento danni senza seguito di notifica di atto giudiziario);

In sede penale ogni atto di avvio di procedimento a carico del dipendente, tra cui:

1. Notifica avviso ex art. 335 c.p.p. (Iscrizione nel registro degli indagati);
2. Notifica avviso ex art. 349 comma 3 c.p.p. (Identificazione persona sottoposta alle indagini);
3. Notifica avviso ex art. 350 comma 2 c.p.p. (Assunzione sommarie informazioni);
4. Notifica avviso art. 415 c.p.p. (Chiusura indagini preliminari);
5. Notifica Richiesta rinvio a giudizio

In sede amministrativo – contabile l'atto di avvio di procedimento di responsabilità a carico del soggetto, tra cui:

1. Notifica Comunicazione dell'invito da parte della procura regionale della Corte dei Conti a depositare deduzioni e documenti;
2. Notifica citazione in giudizio da parte della procura regionale della Corte dei Conti

Art. 3. Conflitto di interessi

Ai fini dell'individuazione dell'ipotesi di conflitto d'interessi, l'Azienda tiene conto esclusivamente dei fatti in contestazione, indipendentemente da ogni valutazione in ordine all'esito del procedimento giudiziario; occorre avere riguardo al fatto addebitato complessivamente e nella sua intrinseca realtà, prescindendo dalla sussistenza o meno della responsabilità del soggetto.

La metodologia per la valutazione della sussistenza o meno del conflitto di interessi, secondo le linee giurisprudenziali in materia, si esprime diversamente a seconda che si versi in ipotesi di assunzione diretta o indiretta della tutela legale.

Nell'ipotesi di **assunzione diretta**, qualora l'Amministrazione assuma a proprio carico, sin dall'inizio del procedimento, gli oneri di difesa, sussistendo i presupposti di

cui alle relative previsioni contrattuali, la valutazione sulla sussistenza o meno del conflitto è operata *ex ante* rispetto al giudizio e perciò con una valutazione in astratto, tenendo conto di tutte le circostanze del caso; solo successivamente, alla conclusione del procedimento, l'azienda procede alla valutazione *ex post* di cui in appresso.

In caso di **assunzione indiretta**, ai fini del successivo rimborso delle spese legali, l'accertamento del conflitto d'interessi andrà effettuato *ex post* e dunque in concreto, tenendo conto, non solo dell'eventuale esito favorevole del procedimento, ma anche, di tutte le circostanze del caso, in relazione alle caratteristiche concrete del fatto e delle specifiche finalità che hanno spinto il dipendente a porlo in essere.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si configurano ipotesi di conflitto di interessi nei seguenti casi:

- Attivazione del procedimento giudiziario nei confronti del dipendente ad opera dell'Azienda;
- Costituzione di parte civile dell'Azienda nei confronti del dipendente; il conflitto di interessi nel caso di specie è *in re ipsa*, indipendentemente dall'esito del procedimento penale, con l'unica eccezione delle formule assolutorie piene per "non aver commesso il fatto" o perchè "il fatto non sussiste";
- Apertura di un procedimento disciplinare a carico del dipendente per il fatto contestato in sede giudiziaria.
- Reati contro la Pubblica Amministrazione, considerato che in questi casi vi è la lesione non solo di norme penali, ma anche quelle proprie del rapporto di lavoro; in particolare vi è la lesione dell'obbligo di lealtà e fedeltà nei confronti della P.A.
- In ogni caso, qualora si ravvisi comunque una contrapposizione tra finalità o conseguenze dell'azione del dipendente e interesse dell'Amministrazione oppure estraneità dell'Azienda rispetto all'agire del dipendente;

Art. 4 . Assunzione diretta e indiretta degli oneri legali

L'Azienda, effettuate la valutazione relativa all'insussistenza di un possibile conflitto di interessi, garantisce il patrocinio legale del dipendente, coinvolto in procedimento giudiziario aperto nei suoi confronti per fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei doveri d'ufficio, facendolo assistere, fin dall'apertura del procedimento, da un legale indicato dall'Amministrazione di comune fiducia con diretta assunzione di ogni onere di difesa da parte dell'Azienda medesima, oppure, qualora il dipendente intenda nominare un legale di esclusiva fiducia, rimborsandogli gli oneri difensivi al favorevole esito del procedimento definito con sentenza passata in

giudicato;

L'assunzione diretta degli oneri legali da parte dell'Azienda, così come l'assunzione indiretta (rimborso), è limitata al patrocinio di un solo legale, al quale l'Azienda, nel rispetto dei principi di economicità e buon andamento dell'attività amministrativa, potrà riconoscere solo l'importo ottenuto applicando ai valori medi di liquidazione dei compensi professionali, espressi nelle tabelle di cui al D.M. n° 55/2014, la percentuale di riduzione del 50% .

Qualora il dipendente intenda avvalersi di un ulteriore legale, a supporto di quello nominato dall'azienda, i relativi oneri saranno ad esclusivo carico dello stesso dipendente.

1. Nell'ipotesi di **assunzione diretta degli oneri legali** l'Amministrazione è titolare del rapporto contrattuale di conferimento d'incarico all'avvocato fiduciario aziendale, scelto dal dipendente tra quelli indicati dalla medesima Azienda e dei conseguenti aspetti economici, fin dall'apertura del procedimento giudiziario e per tutti gli eventuali gradi del giudizio; analogamente accade anche se il dipendente sia stato obbligato a ricorrere ad un legale di propria fiducia, previa autorizzazione dell'Azienda medesima, nell'eventualità che la stessa per qualsivoglia motivo non sia stata in grado di assegnargli un legale fiduciario aziendale.

2. Nell'ipotesi di **assunzione indiretta**, il rimborso degli oneri legali al dipendente che abbia scelto un avvocato di sua esclusiva fiducia, in sostituzione di quello indicato dall'Azienda, quest'ultima, alla conclusione definitiva favorevole del procedimento, rimborserà le spese legali nel limite massimo della tariffa che sarebbe stata a carico dell'azienda nel caso in cui il dipendente avesse scelto il legale fiduciario aziendale.

Il suddetto limite coincide con l'importo ottenuto applicando ai valori medi di liquidazione dei compensi professionali, espressi nelle tabelle di cui al D.M. N° 55/2014, la percentuale di riduzione del 50%, mentre ogni eventuale somma eccedente tali minimi rimarrà ad esclusivo carico del dipendente.

L'assunzione indiretta degli oneri legali presuppone che il dipendente comprovi all'Azienda l'effettivo esborso sostenuto mediante presentazione della parcella - fattura debitamente quietanzata dal proprio difensore.

Qualora il dipendente intenda altresì nominare un legale di fiducia, a supporto del legale incaricato dall'azienda, i relativi oneri rimarranno interamente a suo carico senza diritto ad alcun rimborso.

Il dipendente, ammesso al patrocinio con assunzione diretta degli oneri a carico dell'Azienda, che a definizione del procedimento venga condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, sarà tenuto a rifondere all'Azienda tutti gli oneri legali sostenuti per la sua

difesa sin dall'apertura del procedimento;

Le eventuali spese di giudizio liquidate, nel caso di dipendente, ammesso al patrocinio legale con assunzione diretta dei relativi oneri a carico dell'azienda, costituiranno credito di quest'ultima che a tal fine provvederà, in caso di mancato adempimento spontaneo del dipendente, a trattenerle dalle ordinarie spettanze retributive; le eventuali spese di giudizio liquidate al dipendente, ammesso al patrocinio legale mediante rimborso di oneri difensivi, saranno detratte dal *quantum* rimborsabile.

Art. 5: Adempimenti del dipendente e dell'Azienda Sanitaria all'apertura del procedimento giudiziario

1. Il dipendente, sottoposto a procedimento giudiziario per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio, al fine di non incorrere nelle decadenze previste dal presente regolamento deve:

- Comunicare immediatamente, entro 10 gg. dal ricevimento dell'atto introduttivo salvo comprovato legittimo impedimento, l'apertura del procedimento giudiziario nei suoi confronti;
- Allegare alla comunicazione copia dell'atto giudiziario o di ogni altra documentazione in merito al procedimento di cui trattasi;
- Dichiarare, mediante compilazione e sottoscrizione del modulo unito al presente regolamento sotto all. 1), se intende avvalersi di uno dei legali fiduciari dell'Azienda o se intende invece avvalersi di un legale di propria fiducia;
- Dichiarare, sotto la propria responsabilità ai sensi e per gli effetti degli art. 47 e 76 D.P.R. N° 445/2000, l'eventuale stipula di polizze di responsabilità civile e/o patrimoniale che potrebbero conferirgli diritto ad ottenere nomina di legali e/o rimborso di oneri difensivi da compagnie di assicurazione, in tal caso dandone contestuale avviso all'Azienda ai sensi e per gli effetti dell'art. 1910 c.c.

2. L'Azienda, ricevuta la richiesta di patrocinio legale del dipendente, è tenuta a:

- valutare la sussistenza dei requisiti per la concessione ai sensi del presente regolamento;
- comunicare al dipendente, in caso di esito positivo della valutazione, il nominativo del legale che intende incaricare ovvero l'elenco dei nominativi tra i quali il dipendente sceglierà il legale al quale conferire l'incarico, allegando a tale richiesta il modulo (allegato n° 2) per il relativo assenso e/o dissenso del dipendente che avrà cura di trasmettere all'Azienda con la massima tempestività; ovvero comunicare l'esito negativo della valutazione di cui sopra;
- Incaricare il legale con deliberazione nel caso di assenso manifestato dal

dipendente;

3. L'Azienda, qualora sia momentaneamente impossibilitata a indicare il nominativo del legale fiduciaria aziendale, potrà autorizzare il dipendente alla scelta di un legale di sua fiducia. In tale ipotesi il medesimo dipendente avrà cura di comunicare:

- Il nominativo del legale prescelto;
- L'accettazione da parte del legale prescelto a rivolgere, a conclusione di ogni grado di giudizio, le proprie pretese economiche direttamente all'Azienda, nei cui confronti dovrà quindi emettere la parcella analitica /fattura dell'attività defensionale svolta che dovrà essere contenuta entro l'importo ottenuto applicando ai valori medi di liquidazione dei compensi professionali, espressi nelle tabelle di cui al D.M. n° 55/2014, la percentuale di riduzione del 50%, e a trasmettere gli atti di causa, ogni più utile documentazione e il provvedimento conclusivo del giudizio;

Art. 6: Rinuncia e revoca

1. Qualora, nel corso del giudizio, venga a mancare il rapporto fiduciario tra il dipendente ed il suo difensore, sia nel caso di assunzione indiretta che diretta come disciplinata secondo il presente regolamento, il dipendente ha la facoltà di revocare il mandato conferito al suddetto legale.

In presenza di tale fattispecie:

- in ipotesi di assunzione indiretta il dipendente deve comunicare con il modello allegato n° 4, tempestivamente, all'Ufficio Legale e Contenziosi, la revoca del mandato con la contestuale nomina del legale sostituto prescelto;
- qualora il conferimento dell'incarico sia avvenuto, previo assenso, con nomina aziendale il dipendente deve inviare comunicazione con richiesta di revoca dell'incarico e di designazione di un nuovo procuratore (per il quale si avvia il procedimento finalizzato all'acquisizione dell'assenso dello stesso dipendente).

Relativamente alle competenze maturate dal legale incaricato successivamente revocato, nell'ipotesi di assunzione diretta l'Azienda provvederà alla liquidazione dell'attività sino a quel momento prestata dallo stesso nel limite dell'importo ottenuto applicando ai valori medi di liquidazione dei compensi professionali, espressi nelle tabelle di cui al D.M. n° 55/2014, la percentuale di riduzione del 50%, e costituirà eventuale credito nei confronti del dipendente successivamente condannato con sentenza passata in giudicato; nell'ipotesi di assunzione indiretta la liquidazione sarà a carico del dipendente, il quale richiederà il relativo rimborso alla conclusione del procedimento qualora ne sussistano i presupposti di cui al presente regolamento.

2. Nell'ipotesi di assunzione indiretta qualora il legale incaricato dal dipendente rinunci al mandato, quest'ultimo nel momento in cui ne riceve notizia, deve darne comunicazione con tempestività all'Ufficio Legale e Contenziosi, segnalando contestualmente il nominativo del sostituto prescelto e provvedendo al pagamento delle spese legali maturate richieste dal legale per l'attività già svolta. Alla conclusione del procedimento, qualora ne sussistano le condizioni di cui al presente regolamento, provvederà a richiedere all'Azienda la rifusione delle spese sostenute.

Qualora la rinuncia all'incarico intervenga da parte di un legale cui è stato conferito incarico aziendale con assenso del dipendente (assunzione diretta), l'Azienda a seguito di comunicazione all'ente e/o allo stesso dipendente, il quale provvederà a trasmetterla tempestivamente, provvede al pagamento delle competenze maturate sino a quel momento alle condizioni di cui sopra costituendo eventuale credito nei confronti del dipendente successivamente condannato con sentenza passata in giudicato, e , contestualmente, concorda con il dipendente la nomina di un nuovo difensore, provvedendo al relativo conferimento.

Art. 7: Adempimenti del dipendente alla conclusione definitiva favorevole del procedimento giudiziario

Il dipendente che abbia scelto il legale di sua esclusiva fiducia (assunzione indiretta) sarà ammesso al rimborso delle spese sostenute, nei limiti dell'importo ottenuto applicando ai valori medi di liquidazione dei compensi professionali, espressi nelle tabelle di cui al D.M. n° 55/2014, la percentuale di riduzione del 50%, subordinatamente alla tempestiva trasmissione dell'istanza di rimborso (allegato n° 3) all'esito del procedimento giudiziario aperto nei suoi confronti alla quale dovranno essere allegati:

a) copia con attestazione di conformità all'originale del provvedimento giudiziario con l'indicazione della data in cui esso è passato in giudicato (ultimo grado di giudizio / scadenza termini per impugnazione) o comunque concluso in via definitiva con esclusione di responsabilità del dipendente;

b) parcella/fattura quietanzata in originale dal difensore, con dettaglio analitico dell'attività svolta e indicazione dello scaglione di valore della causa applicato, al fine di consentire all'Ufficio di rilevare l'importo ottenuto applicando ai valori medi di liquidazione dei compensi professionali, espressi nelle tabelle di cui al D.M. n° 55/2014, la percentuale di riduzione del 50% , relativi alla controversia e di valutare la congruità del rimborso spettante al dipendente secondo le vigenti disposizioni e il presente Regolamento;

c) documentazione probante l'attività svolta dal legale (copia verbali di udienza, comparse, note) nonché relativa agli esiti processuali (consulenza tecnica) per la compiuta valutazione sulla sussistenza di tutte le condizioni per poter procedere al rimborso (in particolare, sull'assenza di conflitto di interessi ai sensi del presente regolamento)

Per "conclusione definitiva favorevole del procedimento", deve intendersi:

1. **in materia penale**: quando il processo penale sia concluso con provvedimento definitivo di assoluzione ex art. 530, comma 1, c.p.p. previa comunque valutazione della assenza di conflitto di interessi, in quanto nel caso di rilevata sussistenza non si può procedere a rimborso, ovvero:

- perchè il fatto non sussiste;
- perchè l'imputato non lo ha commesso o perchè è stato compiuto nell'adempimento di un dovere o nell'esercizio di una facoltà legittima, per stato di necessità, di legittima difesa;
- perchè il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato;
- perchè il fatto è stato commesso da persona non imputabile o non punibile.

Nell'ipotesi di prescrizione, amnistia, oblazione e patteggiamento non si può procedere al rimborso delle spese spese legali, posto che questi istituti sono riconducibili ad un atto di volontà del dipendente.

La prescrizione e l'amnistia, ossia sentenze di proscioglimento con formule meramente processuali non liberatorie, sono infatti rinunziabili, mentre l'oblazione ed il patteggiamento sono oggetto di richiesta da parte dell'indagato.

- Si è altresì ammessi al rimborso delle spese legali sopportate in sede di indagini preliminari concluse con l'archiviazione della *notitia criminis*. Tuttavia, qualora intervenga un provvedimento definitivo di archiviazione, l'Azienda, ai fini del rimborso, deve procedere ad una compiuta valutazione nel merito dei fatti, avuto riguardo alle motivazioni di tale archiviazione. E', pertanto, necessario che la formulazione del decreto di archiviazione risulti completamente assolutoria e non collegata a cause che inibiscano l'accertamento dell'insussistenza dell'elemento psicologico del reato.

2. **In materia civile**: le fattispecie di conclusione definitiva del contenzioso con decisione giudiziale passata in giudicato in cui il dipendente venga ritenuto esente da ogni e qualsivoglia responsabilità, sia contrattuale che extracontrattuale;

- qualora il procedimento venga definito in via transattiva, il rimborso delle spese legali sarà subordinato alla circostanza che dalla Consulenza tecnica d'Ufficio, ovvero, in mancanza, dalla documentazione clinica/tecnica/ amministrativa e da apposita consulenza aziendale in merito, non emerga alcun profilo di

responsabilità in capo al dipendente.

3. In materia contabile: le fattispecie in cui il giudice contabile abbia accertato in via definitiva che il danno non è stato causato da comportamenti (omissivi o commissivi) posti in essere dal dipendente in violazione dei suoi doveri d'ufficio, o comunque colposi, ritenendolo conseguentemente esente da ogni responsabilità per danno erariale.

Analoga disciplina si applica al dipendente inizialmente non ammesso al patrocinio legale per presunto conflitti di interessi, qualora l'Azienda all'esito del procedimento giudiziario valuti invece l'insussistenza di alcun conflitto di interessi e nel contempo la sussistenza, invece, degli ulteriori presupposti, sarà ammesso al rimborso delle spese sostenute nei limiti previsti dal presente regolamento.

Art. 8: Consulente tecnico di parte

Il presente regolamento si applica, in quanto compatibile, al consulente tecnico di parte scelto dal dipendente la cui nomina avverrà, pertanto, alle condizioni e con le modalità definite negli articoli precedenti. Si precisa l'Azienda provvederà al rimborso delle competenze relative alla nomina di un solo consulente tecnico di parte.

Art. 9: Obbligatorietà degli adempimenti

Gli adempimenti procedurali a carico del dipendente istante costituiscono un onere per il medesimo: pertanto i dipendenti che non effettuino gli adempimenti sopra citati nei tempi e con le modalità prescritte non potranno avvalersi dell'istituto contrattuale del patrocinio legale e quindi della possibilità di chiedere all'Azienda l'assunzione / rimborso di qualsivoglia onere difensivo.

Art. 10: Responsabilità Civile verso Terzi e polizze personali

1) Il dipendente a carico del quale è stato aperto il procedimento giudiziario, anche nel caso in cui sia connessa richiesta di risarcimento danni da parte di terzi nei confronti suoi e/o dell'Azienda, deve:

- comunicare immediatamente, salvo comprovato e legittimo impedimenti, l'avvio del relativo procedimento giudiziario all'Azienda, al fine di permettere alla struttura competente l'assunzione di ogni più opportuno atto e/o provvedimento

connesso e/o conseguente anche alla eventuale stipula della polizza assicurativa per la RCT aziendale;

- allegare, alla suddetta comunicazione copia dell'atto giudiziario e di ogni altra documentazione in merito al procedimento giudiziario di cui trattasi;
- contestualmente, comunicare ai sensi e per gli effetti dell'art. 1910 cod. civ., con apposita dichiarazione resa in base agli art.li 47 e 76 DPR n° 445/2000, dell'eventuale stipula di polizze personali di responsabilità professionale e/o di tutela legale in suo favore che potrebbero conferirgli diritto, in caso di richieste di risarcimento danni nei suoi confronti, ad ottenere rimborsi da compagnie di assicurazione anche degli oneri difensivi o l'obbligo di queste a tenerlo indenne;

2) L'Azienda, ove necessario, ha diritto di surrogarsi al dipendente, nei limiti di quanto sostenuto per averlo tenuto indenne dalle dalle richieste di risarcimento danni formulate da terzi o di quanto corrisposto a titolo di spese giudiziarie, nei confronti di eventuali assicurazioni presso le quali il dipendente medesimo abbia contratto e/o benefici per il rischio RCT e/o per la tutela legale di polizze assicurative;

Art. 11: Tutela della riservatezza

L'Azienda rende nota la seguente informativa ex art. 13 D.Lgs n° 196/2003 contestualmente alla pubblicità del presente regolamento.

1) L'Azienda è autorizzata dall'art. 112 del D. lgs n. 196/2003 ad effettuare il trattamento dei dati dei propri dipendenti per finalità di gestione del rapporto di lavoro, senza chiedere il preventivo consenso ai medesimi dipendenti. Nella gestione del rapporto rientra anche il patrocinio legale per il quale la relativa raccolta dati è finalizzata:

- a valutare la sussistenza di un eventuale conflitto di interessi, impeditivo all'accoglimento dell'istanza;
- a verificare le condizioni di cui alla normativa vigente e al presente regolamento per il diritto al pagamento e/o al rimborso delle spese legali nell'importo ottenuto applicando ai valori medi di liquidazione dei compensi professionali, espressi nelle tabelle di cui al D.M. n° 55/2014, la percentuale di riduzione del 50% ;
- ad attivare l'eventuale copertura assicurativa del rischio per responsabilità civile verso terzi.

2) In presenza di un eventuale rifiuto del dipendente a fornire le informazioni/dati che

verranno richieste/i, l'azienda, ove non fosse in grado di valutare compiutamente l'istanza, non può concludere positivamente il procedimento, con conseguente mancato accoglimento della medesima.

3) Possono venire a conoscenza dei dati del dipendente il Titolare del trattamento dei dati, il Responsabile del trattamento e gli Incaricati ad effettuare le relative operazioni di trattamento dati.

4) Il titolare del trattamento è l'Azienda Sanitaria Locale n° 5 di Oristano, in persona del Direttore Generale e Legale Rappresentante, il responsabile del trattamento è il Responsabile dell'Ufficio legale e contenziosi.

5) Ciascun destinatario del presente regolamento è altresì informato che, con richiesta rivolta al Titolare o al Responsabile del trattamento, ha diritto ad ottenere:

- a) la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano e la loro comunicazione in forma intellegibile;
- b) l'indicazione dell'origine dei dati personali; delle finalità e modalità del trattamento; della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici; degli estremi identificativi del titolare e del responsabile;
- c) l'aggiornamento, la rettifica ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
- d) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
- e) l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere c) e d) sono state portate a conoscenza, per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;
- f) inoltre, ha diritto di opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorchè pertinenti allo scopo della raccolta.

Art. 12: Disposizione transitoria

1. Sono approvati i modelli allegati al presente regolamento, che divengono obbligatori per gli adempimenti connessi.
2. Nelle more della stipula di appositi accordi di collaborazione con i legali fiduciari dell'azienda, nonché dell'eventuale designazione da parte della compagnia Assicurativa Aziendale di propri legali fiduciari, il patrocinio legale dei dipendenti con assunzione diretta a carico dell'azienda dei relativi oneri legali è consentito esclusivamente mediante autorizzazione al dipendente ad avvalersi di un proprio legale di fiducia, comunque nei termini e con le modalità sopra regolamentate.
3. Entro il termine perentorio fissato in giorni 15 dall'entrata in vigore del presente provvedimento è onere del dipendente portare a conoscenza dell'Amministrazione qualsiasi procedimento giudiziario pendente a proprio carico.
4. Il mancato rispetto del termine sopra indicato, comporterà la decadenza dall'esercizio del diritto di riconoscimento del patrocinio legale aziendale.

Art. 13: Entrata in vigore

Il presente regolamento entrerà in vigore dal giorno successivo alla data di pubblicazione sul sito aziendale.

Il presente regolamento trova applicazione nei casi in cui il dipendente sia venuto a formale conoscenza del procedimento nei suoi confronti dopo l'esecutività della delibera di adozione del presente regolamento.

Oggetto: Istanza di patrocinio legale

Il/La sottoscritto/a _____,
dipendente di questa Azienda in qualità di _____
in servizio presso _____, residente in
_____, via _____,
tel/fax _____ e-mail _____
pec _____

INFORMA

di aver ricevuto comunicazione/notifica in data _____ del seguente atto allegato in copia:

- Atto di citazione per risarcimento danni;
- Atto connesso a procedimento penale:
 - a) avviso di garanzia
 - b) invito a comparire come persona sottoposta ad indagine
- Altro (specificare) _____

Breve descrizione del fatto

(si allega specifica relazione sui fatti)

RICHIEDE

l'assistenza legale ai sensi e per gli effetti delle norme di CCNL (art. 25 CCCCNNLL Dirigenza 08.06.2000 / art. 26 CCNL Comparto Sanità 20.09.2001)

A tal fine dichiara di:

- di voler usufruire, ai sensi e per gli effetti del presente regolamento, dell'assistenza legale diretta, nominando il legale designato dall'Azienda / scelto dall'elenco aziendale;
- di voler usufruire, ai sensi e per gli effetti del presente regolamento, dell'assistenza legale indiretta, nominando un legale di propria fiducia, individuandolo nella persona dell'Avv. _____;
- di voler usufruire ai fini della difesa in giudizio di un legale di propria fiducia, riservandosi di comunicare successivamente il nominativo del difensore prescelto;
- Sussistendo la necessità ed urgenza motivata con relazione allegata, informa

che, ai fini della difesa in giudizio, ha già provveduto a nominare un legale di propria fiducia, individuandolo nella persona dell'Avv. _____

○ DICHIARA

ai sensi e per gli effetti dell'art. 1910 c.c.

- di non aver contratto né di essere beneficiario/a di polizze assicurative RCT-RP (anche per colpa grave) che conferiscano il diritto al/la dichiarante di chiedere alla Compagnia assicuratrice la nomina di legali /il rimborso di oneri difensivi sostenuti nel procedimento giudiziario;
- di aver contratto e/o di essere beneficiario/a di polizze assicurative con la/e Compagnia/e assicuratrice/i _____, che prevedono in favore del/la dichiarante il diritto a richiedere la nomina di legali /il rimborso di oneri difensivi
- di non essere assicurato/a, in ordine al rischio da responsabilità civile terzi, con alcuna Compagnia assicurativa;

Il sottoscritto

DICHIARA ALTRESI'

- se ammesso al patrocinio con assunzione diretta degli oneri a carico dell'Azienda, in caso di condanna con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati, di obbligarsi sin d'ora a rifondere all'Azienda tutti gli oneri legali sostenuti per la sua difesa. Le eventuali spese di giudizio liquidate costituiranno credito dell'ASL di Oristano che a tal fine potrà provvedere a trattenerle dalle ordinarie spettanze retributive del sottoscritto.
- se ammesso al patrocinio con assunzione indiretta degli oneri legali sostenuti per la propria difesa, nel caso di esito definitivo favorevole del procedimento e ricorrendo le condizioni di cui alla normativa di legge, contrattuale e regolamentare vigente in materia, di richiedere il rimborso dell'importo ottenuto applicando ai valori medi di liquidazione dei compensi professionali, espressi nelle tabelle di cui al D.M. n° 55/2014, la percentuale di riduzione del 50%
- di conoscere ed accettare le disposizioni del Regolamento sul patrocinio legale, approvato con delibera D.G. N° del _____.

Oristano

Firma

Si allega copia del documento di riconoscimento _____ n°
_____ rilasciato il _____ da

All'Azienda Sanitaria Locale n° 5 di Oristano

Oggetto: Comunicazione tutela legale

Il/La sottoscritto/a _____,
dipendente di questa Azienda in qualità di _____
in servizio presso _____, residente in
_____, via _____,
tel/fax _____ e-mail _____
pec _____

avendo ricevuto la comunicazione con la quale l'Azienda, a seguito delle necessarie valutazioni, assume il patrocinio legale e dichiara di individuare quale legale ai sensi e per gli effetti delle norme di CCNL (art. 25 CCCCNLL Dirigenza 08.06.2000 / art. 26 CCNL Comparto Sanità 20.09.2001) l'Avvocato _____

DICHIARA

- di dare l'assenso alla nomina quale legale di fiducia ai fini della propria difesa in giudizio il professionista indicato dall'Azienda , l'Avvocato _____;

- di non dare l'assenso alla nomina quale legale ai fini della propria difesa in giudizio del professionista indicato dall'azienda e di voler nominare ai fini della difesa in giudizio un legale di propria fiducia, individuandolo nella persona dell'Avvocato _____ con oneri a proprio carico fatto salvo l'eventuale successivo rimborso dell'importo ottenuto applicando ai valori medi di liquidazione dei compensi professionali, espressi nelle tabelle di cui al D.M. n° 55/2014, la percentuale di riduzione del 50%, nel caso di esito definitivo favorevole del procedimento e ricorrendo le condizioni di cui alla normativa di legge, contrattuale e regolamentare vigente in materia;

Oristano

Firma

Allegato n° 3

All'Azienda Sanitaria Locale n° 5 di Oristano

Oggetto: Comunicazione esito favorevole di procedimento giudiziario e richiesta rimborso oneri di difesa

Il/La sottoscritto/a _____,
dipendente di questa Azienda in qualità di _____
in servizio presso _____, residente in
_____, via _____,
tel/fax _____ e-mail _____
pec _____

avendo nominato quale difensore di fiducia nel procedimento

_____ e, preso atto
dell'esito favorevole di tale procedimento, intervenuto con

RICHIEDE

il rimborso delle spese legali sostenute nella misura dell'importo ottenuto applicando ai valori medi di liquidazione dei compensi professionali, espressi nelle tabelle di cui al D.M. n° 55/2014, la percentuale di riduzione del 50%, ai sensi e per gli effetti delle norme di CCNL (art. 25 CCCCNLL Dirigenza 08.06.2000 / art. 26 CCNL Comparto Sanità 20.09.2001) ed secondo i termini e alle condizioni di cui alla normativa di legge e regolamentare vigente in materia.

A tal fine allega alla presente:

1. copia del provvedimento giudiziario concluso in via definitiva, con attestazione di conformità all'originale;
2. fattura quietanzata dall'Avvocato _____, con dettaglio analitico dell'attività svolta;
3. copia della seguente documentazione, utile per le necessarie verifiche e valutazioni dell'Azienda:

Oristano

Firma

Allegato n° 4

All'Azienda Sanitaria Locale n° 5 di Oristano

Oggetto: Comunicazione REVOCA – RINUNCIA incarico patrocinio legale

Il/La sottoscritto/a _____,
dipendente di questa Azienda in qualità di _____
in servizio presso _____, residente in
_____, via _____,
tel/fax _____ e-mail _____
pec _____

In riferimento al procedimento _____

DICHIARA

- di volere revocare l'incarico conferito all'Avvocato _____
e di nominare quale difensore di fiducia l'Avvocato _____
del foro di _____;
- di voler revocare l'incarico conferito all'Avvocato _____
e chiede all'Azienda il patrocinio legale
con il conferimento dell'incarico ad altro Avvocato dalla stessa indicato ai sensi
e per gli effetti delle norme di CCNL (art. 25 CCCCNNLL Dirigenza 08.06.2000 /
art. 26 CCNL Comparto Sanità 20.09.2001), ed ai termini ed alle condizioni di
cui alla normativa di legge e regolamentare vigente in materia.
- Di aver ricevuto comunicazione della rinuncia all'incarico da parte del legale già
nominato, Avvocato _____ e pertanto dichiara:
- di chiedere all'Azienda il patrocinio legale con il conferimento dell'incarico ad
altro Avvocato dalla stessa indicato ai sensi e per gli effetti delle norme di CCNL
(art. 25 CCCCNNLL Dirigenza 08.06.2000 / art. 26 CCNL Comparto Sanità
20.09.2001), ed ai termini e alle condizioni di cui alla normativa di legge e
regolamentare vigente in materia;
- di voler nominare ai fini della difesa in giudizio un legale di propria fiducia,
individualandolo nella persona dell'Avvocato _____ .

Oristano

Firma