

 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE</p> <p>A Azienda S Servizi S Sanitari</p> <p>N°1 triestina</p>	<p>Servizio Sanitario Regionale Azienda per i Servizi Sanitari n.1-“Triestina” via Giovanni SAI nn. 1-3 34128 Trieste</p>
---	--

REGOLAMENTO

PER LA DISCIPLINA DEL PATROCINIO LEGALE

A FAVORE DEI DIPENDENTI

Art. 25 dei CC.CC.NN.L dd. 08.06.2000 dell’Area dirigenziale e art. 26 del CCNL dd. 20.09.2001 integrativo del CCNL 07.04.1999 del Comparto Sanità

Indice:

Articolo	Titolo	Pagina
	<i>Indice</i>	1
1	<i>Principi</i>	2
2	<i>Presupposti per l’ammissione</i>	2
3	<i>Ipotesi attuative</i>	3
4	<i>Domanda di ammissione</i>	3
5	<i>Scelta del legale</i>	3
6	<i>Consulenti tecnici di parte</i>	4
7	<i>Ammissione al patrocinio legale e assunzione degli oneri di difesa</i>	4
8	<i>Liquidazione degli importi a seguito di conclusione favorevole del procedimento</i>	5
9	<i>Documentazione da allegare ai fini della liquidazione</i>	6
10	<i>Ripetizione degli oneri</i>	6
11	<i>Coperture assicurative</i>	7
12	<i>Disposizioni finali</i>	7
All. 1	<i>Appendice normativa</i>	8

ART. 1
PRINCIPI E PERSONALE INTERESSATO

1. Il presente regolamento disciplina le condizioni e la procedura di ammissione al patrocinio legale con oneri a carico dell'Ente, ai sensi delle vigenti disposizioni dei CC.CC.NN.L., in favore dei dipendenti dell'A.S.S.n.1-“Triestina”, sia dirigenti che di comparto, coinvolti in procedimenti di responsabilità civile, penale o contabile per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio.
2. Nel caso di cessazione dell'attività presso l'A.S.S.n.1-“Triestina”, la tutela verrà riconosciuta esclusivamente per fatti avvenuti durante l'esercizio della stessa ed alle condizioni previste dalla normativa contrattuale vigente in materia nonché ai sensi del presente Regolamento.

ART. 2
PRESUPPOSTI PER L'AMMISSIONE

1. L'ammissione al patrocinio legale è subordinata alla sussistenza dei seguenti presupposti:
 - a. apertura a carico dell'avente diritto di un procedimento di responsabilità civile, penale o contabile, con esclusione della fase stragiudiziale;
 - b. diretta connessione tra il procedimento giudiziario e l'attività svolta dal dipendente. I fatti e/o gli atti contestati devono essere stati realizzati nell'esercizio delle funzioni affidate all'interessato e deve sussistere un nesso di strumentalità tra l'adempimento di un dovere e il compimento dell'atto o del fatto di cui trattasi;
 - c. insussistenza di un conflitto di interessi tra gli atti e i fatti compiuti dal dipendente e l'Amministrazione medesima.
2. Sussiste conflitto di interessi quando il dipendente, avendo agito con dolo o colpa grave, si è posto in una posizione di contrasto rispetto al perseguimento degli interessi propri dell'Azienda, ovvero ha commesso atti o fatti idonei a ledere l'immagine dell'Amministrazione o a procurare danni alla stessa. Il conflitto di interessi è da ritenersi sussistente nei seguenti casi (elenco esemplificativo ma non esaustivo):
 - quando l'Amministrazione sia parte offesa dalla condotta illecita e possa, pertanto, costituirsi parte civile in sede penale ai fini risarcitori;
 - quando sia stato avviato un procedimento disciplinare a carico del richiedente per gli stessi fatti oggetto del giudizio;
 - qualora vi sia la violazione di disposizioni contrattuali o del Codice Disciplinare che astrattamente possano giustificare l'apertura di un procedimento disciplinare anche se, di fatto, non attivato;
 - quando sia stato avviato un giudizio innanzi alla Corte dei Conti per gli stessi fatti oggetto del giudizio penale/civile; in caso di richiesta di tutela legale la relativa concessione del patrocinio avverrà solo in seguito al proscioglimento/assoluzione definitivi.
3. Quando l'Azienda dovesse rilevare una situazione di conflitto d'interessi all'apertura del procedimento giudiziario a carico dell'interessato, troveranno applicazione le disposizioni di cui all'art. 3, comma 1, lett. B, del presente Regolamento.

ART. 3 IPOTESI ATTUATIVE

1. Ai sensi della disciplina contrattualistica vigente in materia, nel caso di apertura di un procedimento giudiziario a carico di dipendenti, appartenenti al ruolo della dirigenza medica e veterinaria, sanitaria, tecnica, professionale e amministrativa nonché del comparto, si possono verificare le seguenti ipotesi:
 - A) **art. 25, comma 1, del CCNL dd. 08.06.2000 della Dirigenza Medica, Veterinaria e SPTA ed art. 26, comma 1, del CCNL dd. 20.09.2001 del Comparto:** l'interessato può scegliere il legale tra quelli individuati dall'Azienda o dalla Compagnia di Assicurazione contraente della polizza per la responsabilità civile verso terzi vigente all'epoca dei fatti oggetto di accertamento giudiziario. In tale ipotesi, in assenza di condizioni ostative, l'Azienda assumerà a proprio carico ogni onere di difesa dell'interessato fin dall'apertura del procedimento, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 8;
 - B) **art. 25, comma 2, del CCNL dd. 08.06.2000 della Dirigenza Medica, Veterinaria e SPTA ed art. 26, comma 2, del CCNL dd. 20.09.2001 del Comparto:** l'interessato, qualora vi sia conflitto d'interesse o non ritenga di conferire il mandato ad uno dei professionisti indicati dall'Azienda, può designare in totale autonomia un legale di fiducia. In tale ipotesi l'avente diritto anticiperà personalmente gli oneri di difesa e, nel caso di conclusione favorevole del procedimento nonché di accertata sussistenza di tutte le condizioni di operatività dell'istituto, potrà richiedere il rimborso delle spese sostenute per la difesa ai sensi dell'art. 8 del presente Regolamento. Nel caso in cui l'interessato nominasse più di un legale, i relativi oneri saranno interamente a suo carico.

ART. 4 DOMANDA DI AMMISSIONE AL PATROCINIO

1. Il dipendente dell'A.S.S.n.1-“Triestina”, informato dell'inizio di un procedimento giudiziario a proprio carico, deve darne immediata comunicazione alla Direzione Strategica, chiedendo contestualmente l'ammissione al patrocinio legale ed allegando alla stessa copia dell'atto o del provvedimento notificatogli.
2. L'interessato è tenuto a collaborare attivamente con l'Azienda per l'accertamento delle circostanze che hanno determinato l'attivazione del procedimento stesso.
3. Qualora la presentazione tardiva della domanda precludesse la possibilità per l'Azienda di attivare le eventuali coperture assicurative in essere, applicabili al caso di specie, la tutela legale verrà negata al richiedente.

ART. 5 SCELTA DEL LEGALE

1. La scelta del legale a cui affidare la difesa del dipendente spetta all'Azienda, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. L'Amministrazione provvede, nello specifico, ad offrire al dipendente un elenco di nominativi di legali appartenenti al Foro di Trieste, tra i quali scegliere l'avvocato a cui affidare la tutela delle proprie ragioni nell'ambito del procedimento.

2. Qualora il dipendente preferisca designare un proprio legale di fiducia in sostituzione di quelli individuati dall’Azienda, i relativi oneri saranno a carico dell’interessato e l’Amministrazione procederà al rimborso nel limite massimo della tariffa che sarebbe stata a suo carico qualora il dipendente avesse optato per la nomina di uno dei legali di cui al precedente comma del presente articolo, calcolata in conformità ai criteri fissati dal DM n. 140 dd. 20.07.2012.
3. Il suddetto limite, di norma, non potrà essere superiore al “valore medio” stabilito dal DM n. 140 dd. 20.07.2012.
4. Tra gli oneri di difesa sono altresì comprese le spese per le prestazioni del domiciliatario solo nei casi in cui, ai sensi delle norme in materia di competenza territoriale, il giudizio debba essere radicato in un Foro diverso dal Foro di Trieste. L’avvenuta nomina del domiciliatario dovrà in ogni caso essere comunicata immediatamente all’Azienda.
5. L’Amministrazione, in ogni caso, non si farà carico di qualsiasi eventuale costo aggiuntivo derivante dalla scelta discrezionale, e non necessitata, del dipendente di conferire il mandato di rappresentanza ad un legale di fiducia non appartenente al Foro di Trieste.
6. L’assunzione degli oneri legali da parte dell’Amministrazione può concernere le spese per le prestazioni professionali di un solo difensore, saranno quindi completamente a carico del dipendente i costi relativi alla nomina discrezionale di ulteriori legali.

ART. 6 CONSULENTI TECNICI DI PARTE

1. Quanto stabilito nel presente Regolamento per i professionisti legali si applica anche per i consulenti tecnici di parte.
2. L’Azienda provvede al pagamento delle spese sostenute per la nomina di un solo consulente tecnico di parte. In presenza di questioni particolarmente complesse che richiedono valutazioni di natura interdisciplinare potranno essere nominati, tuttavia, più consulenti, ciascuno per la materia di propria competenza.

ART. 7 AMMISSIONE AL PATROCINIO LEGALE E ASSUNZIONE DEGLI ONERI DI DIFESA

1. L’Azienda dispone l’ammissione del dipendente al patrocinio legale con oneri a carico dell’Ente con deliberazione di cui verrà data tempestiva comunicazione all’interessato.
2. A seguito dell’ammissione al patrocinio legale, l’A.S.S. n. 1 “Triestina” assume a proprio carico tutti gli oneri di difesa, fin dall’apertura del procedimento e per tutti i gradi di giudizio salvo quanto previsto negli artt. 3, comma 1, lett. B), 8 e 10 del presente Regolamento.

ART. 8
LIQUIDAZIONE DEGLI IMPORTI A SEGUITO DI
CONCLUSIONE FAVOREVOLE DEL PROCEDIMENTO

1. L'A.S.S. n. 1 “Triestina” procederà alla liquidazione degli oneri di difesa soltanto a seguito di conclusione favorevole del procedimento.
2. In caso di conclusione favorevole, l'Amministrazione procederà:
 - alla diretta liquidazione delle spettanze al legale, nell'ipotesi di cui all'art. 3, comma 1, lett. A);
 - al rimborso in favore dell'avente diritto della parcella quietanzata del legale, nell'ipotesi di cui all'art. 3, comma 1, lett. B).
3. Nel caso di condanna del dipendente con sentenza passata in giudicato per aver commesso i fatti con dolo o colpa grave e negli altri casi di conclusione non favorevole del giudizio:
 - l'Azienda procederà al recupero a carico dell'interessato di quanto eventualmente anticipato per le spese di difesa nell'ipotesi di cui all'art. 3, comma 1, lett. A);
 - negherà il rimborso nell'ipotesi prevista dall'art. 3, comma 1, lett. B), fatte salve le ulteriori doverose iniziative presso le competenti Sedi.
4. Si ha “conclusione favorevole” del procedimento nelle seguenti ipotesi:
 - 4.1. in materia penale:
 - a) conclusione del processo con sentenza di non luogo a procedere;
 - b) assoluzione del dipendente perché il fatto non sussiste;
 - c) assoluzione perché l'imputato non ha commesso il fatto;
 - d) assoluzione perché il fatto non costituisce reato;
 - e) assoluzione perché il fatto non è previsto dalla legge come reato;
 - f) assoluzione perché il fatto è stato commesso da persona non imputabile o non punibile;
 - g) assoluzione perché manca, è insufficiente o è contraddittoria la prova;
 - h) archiviazione del procedimento, se la formula del decreto di archiviazione risulti completamente assolutoria.Nelle ipotesi assolutorie di cui alle precedenti lettere d), e), f) e g), ricorrendo l'eventualità che possano residuare per la stessa condotta, considerata penalmente non punibile, addebiti in sede disciplinare e, dunque, conflitto d'interessi, l'Azienda procederà ad una puntuale autonoma valutazione dei presupposti e delle circostanze d'interesse al fine di riconoscere il patrocinio. Nell'ipotesi di cui alla lettera h), il riconoscimento del patrocinio sarà possibile solo se la formula del decreto di archiviazione risulti completamente assolutoria e non collegata a cause che inibiscano l'accertamento dell'insussistenza dell'elemento psicologico del reato.
 - 4.2. in materia civile:
 - sentenza che escluda qualsivoglia responsabilità a carico del dipendente, sia di natura contrattuale che extracontrattuale.Ricorrendo l'eventualità che possano residuare per la stessa condotta, considerata civilmente non responsabile ai fini risarcitori, addebiti in sede disciplinare e, dunque, conflitto d'interessi, l'Azienda procederà ad una puntuale autonoma valutazione dei presupposti e delle circostanze d'interesse al fine di riconoscere il patrocinio;
 - 4.3. in materia contabile:
 - sentenza del giudice contabile che accerti l'insussistenza di responsabilità a carico del dipendente per danno erariale.

L’Azienda provvederà a rimborsare le spese legali al dipendente che, non essendo stato inizialmente ammesso al patrocinio legale per presunto conflitto di interesse, sia stato successivamente prosciolto da ogni addebito.

5. Oltre al caso di condanna del dipendente con sentenza passata in giudicato per aver commesso i fatti con dolo o colpa grave, si ha “conclusione non favorevole” del procedimento nelle seguenti ipotesi:
 - 5.1. in materia penale:
 - a) applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
 - b) decreto penale di condanna;
 - c) proscioglimento per prescrizione del reato;
 - d) proscioglimento per amnistia o indulto;
 - e) oblazione nelle contravvenzioni;
 - f) estinzione del reato per morte del reo;
 - g) remissione di querela o comunque mancanza di condizione di procedibilità;
 - h) archiviazione del procedimento se la formula del decreto di archiviazione risulti non completamente assolutoria e collegata a cause che inibiscano l’accertamento dell’insussistenza dell’elemento psicologico del reato.

ART. 9

DOCUMENTAZIONE DA ALLEGARE AI FINI DELLA LIQUIDAZIONE

1. Ai fini della liquidazione degli oneri di difesa il dipendente dovrà trasmettere la seguente documentazione:
 - sentenza o provvedimento definitivo con l’indicazione della data di passaggio in giudicato;
 - preavviso di parcella analitico dell’attività svolta dal difensore, nonché i preavvisi di parcella del domiciliatario e del consulente tecnico di parte, qualora nominati, intestati all’A.S.S. n. 1 “Triestina”;
 - dichiarazione di non aver percepito rimborsi per le medesime spese da parte di imprese assicuratrici.
2. In caso di rimborso delle spese legali anticipate dal dipendente inizialmente non ammesso al patrocinio legale per presunto conflitto di interessi e successivamente assolto, o che si è avvalso di un difensore di fiducia in sostituzione di quello indicato dall’Azienda, o che ha presentato domanda di patrocinio legale a procedimento concluso, l’interessato dovrà produrre, in luogo del preavviso di parcella, fattura analitica quietanzata.

ART. 10

RIPETIZIONE DEGLI ONERI

1. Nei casi indicati all’art. 8, commi 3, primo alinea, 5 e 5.1, del presente Regolamento, il dipendente sarà tenuto a rifondere all’Azienda gli oneri di difesa sostenuti. A tal fine l’Azienda applicherà la normativa generale in materia di ripetizione di emolumenti indebiti.
2. La disposizione di cui al precedente comma troverà applicazione anche nel caso in cui l’accertamento relativo alla sussistenza/insussistenza del conflitto di interesse possa essere

compiuto soltanto una volta definita la controversia e l'Azienda abbia, nelle more del giudizio, ritenuto di assumere comunque l'onere del procedimento. Nel caso in cui, all'esito del giudizio, risulti l'effettiva sussistenza del conflitto di interessi, il dipendente sarà tenuto a rifondere all'Azienda gli oneri di difesa.

3. L'Azienda avrà altresì diritto alla rifusione da parte del dipendente degli oneri sostenuti per la sua difesa relativi al procedimento conclusosi con l'archiviazione, nel caso in cui il procedimento penale venga riaperto e si concluda con sentenza diversa da quelle previste dal precedente art. 8, comma 4.1.

ART. 11 COPERTURE ASSICURATIVE

1. Alla data di entrata in vigore del presente Regolamento, è operativa la copertura assicurativa centralizzata regionale della Responsabilità Civile verso Terzi e Prestatori di Lavoro (RCT/RCO), gestita a cura del Dipartimento Servizi Condivisi in nome e per conto degli Enti del Servizio Sanitario della Regione Friuli Venezia Giulia, tra i quali viene annoverata anche l'A.S.S.n.1-“Triestina”.
2. La copertura si articola in un fondo comune di “autoassicurazione” ed in una polizza assicurativa RCT di secondo rischio. La polizza assicurativa regionale prevede la possibilità per il personale interessato di aderire, a proprie spese, all'estensione di copertura per il rischio “colpa grave” con modalità e condizioni reperibili nella sezione dedicata nel sito *intranet* dell'Azienda.
3. L'azienda ha facoltà di modificare in tutto o in parte l'assetto delle proprie coperture assicurative.
4. L'interessato, al momento della richiesta di patrocinio dovrà dichiarare, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 47 e 76 del D.P.R. n. 445/2000 e all'art. 1910 c.c., l'eventuale stipula di polizze personali (ad es. polizza per la responsabilità civile verso terzi o per le spese giudiziarie e peritali) che potrebbero conferirgli il diritto ad ottenere il rimborso degli oneri difensivi.
5. L'interessato, se in possesso di polizze assicurative personali, dovrà segnalare il sinistro alla propria Compagnia Assicurativa nei modi e nei termini previsti dai predetti contratti assicurativi, dandone doverosa tempestiva notizia all'Azienda.

ART. 12 DISPOSIZIONI FINALI

1. Il presente Regolamento entra in vigore dal giorno di esecutività della deliberazione di adozione.
2. Il Regolamento viene, altresì, reso pubblico mediante pubblicazione sul sito *intranet* aziendale.

ALLEGATO 1

Appendice normativa

DISCIPLINA CONTRATTUALISTICA DEL PATROCINIO LEGALE

**ART. 25 dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) della Dirigenza Medica e Veterinaria
nonché della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa (SPTA)
entrambi dd. 08.06.2000**

Patrocinio legale

1. L'azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti del dirigente 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, 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 potrà essere inferiore alla tariffa minima ordinistica ¹. 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 i fatti a lui imputati 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. 16, comma 2, del CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria ed art. 18, comma 2, del CCNL della
Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa (SPTA)
entrambi dd. 17.10.2008**

Copertura assicurativa e tutela legale

2. Le Aziende, al fine di favorire l'ottimale funzionalità dei sistemi di gestione del rischio, si adoperano per attivare modalità e sistemi di assistenza legale e medico legale idonei a garantire, al verificarsi di un sinistro, il necessario supporto al dirigente interessato che dovrà collaborare attivamente alla valutazione delle cause che hanno determinato il sinistro stesso.

¹ Le tariffe professionali forensi, approvate da ultimo con D.M. n. 127 dd. 08.04.2004, sono state abrogate dall'art. 9, comma 1, del D.L.n. 1 dd. 24.01.2012, convertito in legge, con modificazioni, dalla L.n. 27 dd. 24.03.2012.

ART. 26 del CCNL dd. 20.09.2001 integrativo del CCNL dd. 07.04.1999 del Comparto Sanità

Patrocinio legale

1. 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, 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 potrà essere inferiore alla tariffa minima ordinistica². 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.
3. L'azienda dovrà esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati 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 DPR 270/1987.

² Le tariffe professionali forensi, approvate da ultimo con D.M. n. 127 dd. 08.04.2004, sono state abrogate dall'art. 9, comma 1, del D.L.n. 1 dd. 24.01.2012, convertito in legge, con modificazioni, dalla L.n. 27 dd. 24.03.2012.