

All. 1

REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA DISCIPLINA DELL'ISTITUTO DEL PATROCINIO LEGALE DEI DIPENDENTI COINVOLTI IN PROCEDIMENTI DI RESPONSABILITA' CIVILE, PENALE E AMMINISTRATIVO - CONTABILE

SOMMARIO

- Art. 1 Finalità e ambito di pubblicazione
- Art. 2 Personale interessato
- Art. 3 Fonti di riferimento
- Art. 4 Presupposti
- Art. 5 Conflitto di interessi
- Art. 6 Condizioni di concedibilità
- Art. 7 Scelta del legale
- Art. 8 Liquidazione degli importi
- Art. 9 Istituzione elenco patrocinatori legali
- Art. 10 Consulenti tecnici di parte
- Art. 11 Copertura assicurativa
- Art. 12 Obbligatorietà
- Art. 13 Tutela della riservatezza
- Art. 14 Pubblicità
- Art. 15 Abrogazioni ed entrata in vigore.

ART. 1 - FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento disciplina le condizioni, i presupposti e la procedura di ammissione al patrocinio legale, con oneri a carico dell'Ente, in conformità alle vigenti disposizioni dei CC.NN.LL., in favore dei dipendenti dell'Azienda U.S.L. Toscana Nord Ovest coinvolti in procedimenti di responsabilità civile, penale, amministrativa-contabile, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio (patrocinio passivo) oppure vittime di aggressione da parte di terzi (patrocinio attivo).

ART. 2 - PERSONALE INTERESSATO

1. Il diritto di ricorrere al patrocinio legale, sia attivo che passivo, è riconosciuto in favore di tutto il personale dipendente dell'Azienda U.S.L. Toscana Nord Ovest, sia a tempo indeterminato che determinato, e precisamente:

- dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie - Area della Sanità;
- dirigenti amministrativi, tecnici e professionali del Servizio Sanitario Nazionale – Area delle Funzioni Locali;
- personale del Comparto Sanità.

2. Il presente regolamento trova applicazione anche nei confronti di dipendenti cessati dal servizio, a condizione che la cessazione non sia intervenuta per licenziamento disciplinare ovvero per mancato superamento del periodo di prova e che i fatti oggetto di contestazione siano occorsi in costanza di rapporto lavorativo.

3. Il patrocinio è altresì concesso ai medici convenzionati dell'emergenza - urgenza esclusivamente laddove siano impiegati in condizioni di parità con il personale dipendente nei servizi di pronto soccorso e punto di primo soccorso, ai sensi degli Accordi Regionali vigenti adottati in attuazione della Convenzione Nazionale.

ART. 3 - FONTI DI RIFERIMENTO

1. Il presente regolamento disciplina l'istituto del patrocinio legale in attuazione dei vigenti CC.NN.LL di riferimento della Dirigenza e del Comparto:

A) AREA DELLA SANITA': art. 56 Patrocinio Legale CCNL triennio 2019-2021 (23.01.2024) ed art. 10 CCNL triennio 2022-2024 (27.02.2026) Patrocinio legale in caso di aggressioni.

B) AREA DELLE FUNZIONI LOCALI: art. 24 Patrocinio Legale CCNL triennio 2019-2021 (16.07.2024) ed art. 14 CCNL triennio 2022-2024 (23.02.2026) Patrocinio legale in caso di aggressioni.

C) AREA DEL COMPARTO SANITA': art. 54 Patrocinio legale ed art. 55 Patrocinio legale in caso di aggressioni CCNL triennio 2022-2024 (27.10.2025).

2. Per quanto riguarda la possibilità di coprire integralmente o parzialmente le spese da parte di una compagnia assicurativa, il riferimento normativo principale è l'art. 1910 c.c.

ART. 4 - PRESUPPOSTI

1. Il dipendente sottoposto a procedimento di responsabilità civile, penale, amministrativo-contabile o vittima di aggressione da parte di terzi può avvalersi del patrocinio legale, a condizione che detto procedimento o accadimento sia relativo a fatti o atti connessi con l'espletamento del servizio e l'adempimento dei doveri d'ufficio e che non vi sia conflitto di interessi, neppure potenziale, con l'Azienda.

L'Azienda accoglie la richiesta di patrocinio legale previo accertamento, caso per caso, dei seguenti presupposti:

i fatti o atti oggetto del procedimento o accadimento devono essere direttamente riferibili all'espletamento del servizio, dei compiti e dei doveri d'ufficio del dipendente;

nei procedimenti a suo carico il dipendente è parte convenuta (o resistente) o indagata/imputata in giudizio e non parte attrice (o ricorrente) né denunciante/querelante/esponente;

nei procedimenti in cui il dipendente è stato aggredito ad opera di terzi è invece soggetto denunciante/querelante/esponente;

deve esservi assenza di conflitto d'interessi, anche solo potenziale, tra la condotta del dipendente e l'Azienda, ai sensi del seguente art. 5.

2. La concessione del patrocinio legale è esclusa qualora il dipendente/avente diritto abbia agito per fini estranei ai compiti allo stesso affidati e alle funzioni allo stesso attribuite.

3. E' riconosciuto il diritto di usufruire del patrocinio legale a carico dell'Azienda anche per i procedimenti preliminari costituenti condizioni propedeutiche e necessarie per i successivi giudizi di responsabilità (quali, ad esempio, i procedimenti di mediazione obbligatoria e quelli di cui all'art. 696 bis c.p.c. - consulenza tecnica preventiva ai fini della composizione della lite nei casi di responsabilità sanitaria ex legge n. 24/2017), sempre nei limiti e nel rispetto delle previsioni di cui ai contratti collettivi nazionali di lavoro.

ART. 5 - CONFLITTO DI INTERESSI

1. Si ha conflitto di interessi tra il personale che chiede la tutela legale e l'Azienda quando i fatti e/o gli atti contestati si trovino in posizione di antinomia rispetto agli interessi dell'Azienda. La

valutazione di conflitto di interessi avviene sia nel caso di richiesta di patrocinio passivo che di richiesta di patrocinio attivo in caso di aggressione.

2. La valutazione circa l'assenza di un conflitto di interessi, anche potenziale, rispetto a quello perseguito dall'Ente è effettuata dall'Azienda in due momenti distinti come di seguito precisato:

A) preventivamente, ovvero all'atto della richiesta di patrocinio legale: i Direttori delle UU.OO.CC. competenti valutano, ai fini dell'accoglimento dell'istanza, l'assenza del conflitto di interessi, tenuto conto dei fatti in contestazione indipendentemente da ogni valutazione circa il possibile esito finale del procedimento giudiziale.

A titolo esemplificativo riportiamo alcune fattispecie di conflitto d'interessi, anche potenziale (l'elenco non è esaustivo):

attivazione di un procedimento giudiziario nei confronti del dipendente su iniziativa dell'Azienda;
costituzione di parte civile o possibilità di costituirsi quale parte civile, da parte dell'Azienda nel procedimento penale a carico del dipendente;

pendenza di un procedimento disciplinare a carico del dipendente per i fatti contestati in sede giudiziaria, salva valutazione nel caso in cui il procedimento stesso sia stato sospeso ai sensi dell'art. 55 ter D. Lgs. n. 165/2001 e s.i.m.;

violazione di disposizioni contrattuali e/o del Codice Disciplinare sia nazionale che aziendale che potrebbero giustificare l'apertura di un procedimento disciplinare.

tutti i casi in cui si ravvisi una contrapposizione tra le finalità perseguite dal dipendente con le proprie azioni e l'interesse dell'Azienda Sanitaria anche tenuto conto di eventuali valutazioni del Comitato Gestione Sinistri;

B) successivamente, ovvero al termine del procedimento, potendo emergere in tale fase estremi di natura penale, civile, disciplinare o amministrativa tali da modificare il giudizio formulato in precedenza in occasione dell'accoglimento della richiesta di patrocinio. Tale seconda valutazione dovrà tener conto anche dell'eventuale accertamento in sede penale e/o disciplinare della rilevanza del fatto ascritto.

3. Nel caso di procedimento aperto avanti alla Corte dei Conti, l'Azienda non mette a disposizione legali e/o consulenti. In tal caso, pertanto, si procederà, previa istruttoria di verifica dei presupposti, al rimborso nei limiti stabiliti nella pronuncia assolutoria della stessa Corte in base alle previsioni di legge.

4. Nell'ipotesi di patrocinio, i soggetti a cui non sia stato inizialmente possibile concedere il patrocinio legale per valutazione di presunto, anche potenziale conflitto di interesse, dovrà farsi carico direttamente di tutte le spese legali e di consulenza. Tuttavia, all'esito di chiusura favorevole del procedimento per proscioglimento da ogni addebito o rigetto della domanda di risarcimento, passato in giudicato/divenuto definitivo, avrà diritto, previa richiesta e documentazione relativa al processo, esclusivamente al rimborso delle suddette spese sempre comunque nel limite massimo della tariffa contemplata nel presente regolamento. I soggetti di cui all'art. 2 (o per loro conto il Legale) sono tenuti ad inviare comunque agli Uffici competenti del Dipartimento Legale relazione sull'attività svolta ed eventuali elaborati peritali prodotti nel corso del procedimento.

Gli stessi principi si applicano nel caso in cui tra Azienda e dipendente a cui è stato concesso il patrocinio subentri successivamente una situazione di conflitto di interessi.

ART. 6 - CONDIZIONI DI CONCEDIBILITÀ

1. Il dipendente che intenda avvalersi dell'istituto del patrocinio legale deve assolvere ai seguenti adempimenti:

1.a) Presentazione domanda di patrocinio attivo in caso di aggressione.

Il dipendente, al verificarsi dell'aggressione, salvo comprovato legittimo impedimento, a pena di decadenza deve dare tempestiva (precedente comunque all'inizio del procedimento) e, in ogni caso, non oltre 15 giorni, comunicazione scritta dell'accaduto al Dipartimento Affari Legali ed inoltrare formale richiesta all'indirizzo di pec aziendale anticipando, eventualmente, per mail all'Ufficio competente territorialmente del Dipartimento Legale utilizzando l'apposito modulo disponibile su Igea.

Nella richiesta di patrocinio il dipendente deve:

dichiarare la tipologia di patrocinio scelto tra le due diverse ipotesi di cui all'art. 7, ossia indicare o un legale assegnatogli dall'Azienda fra i patrocinatori inseriti nell'elenco Aziendale o, in alternativa, un legale di propria fiducia scelto al di fuori dell'elenco aziendale al fine anche di acquisire il previo gradimento dell'Azienda;

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 che potrebbero conferirgli diritto ad ottenere rimborso di oneri difensivi da Compagnie di assicurazione, in tal caso dandone contestuale avviso all'Azienda per le verifiche del caso ai fini del concorso nelle spese.

Inoltre deve allegare:

un resoconto dettagliato dell'aggressione subita, producendo la specifica scheda compilata tramite modulo disponibile su IGEA o inviando comunicazione contenente analoghe informazioni;

il certificato delle polizze personali a tutela legale stipulate e vigenti, comprensiva anche delle condizioni contrattuali;

ogni altra documentazione utile in merito al procedimento di cui trattasi.

1.B) Presentazione domanda di patrocinio passivo.

Il dipendente, a pena di decadenza e salvo comprovato legittimo impedimento, deve dare tempestiva (precedente comunque all'inizio del procedimento) e, in ogni caso, non oltre 15 giorni, comunicazione scritta dell'avvio del procedimento a suo carico al Dipartimento Affari Legali ed inoltrare formale richiesta all'indirizzo di pec aziendale anticipando eventualmente per mail all'Ufficio competente territorialmente del Dipartimento Legale, utilizzando il modulo disponibile su Igea.

Nella richiesta di patrocinio passivo il dipendente deve:

- dichiarare la tipologia di patrocinio scelto tra le due diverse ipotesi di cui all'art. 7, ossia indicare un legale messo a disposizione dall'Azienda fra i patrocinatori inseriti nell'elenco Aziendale o, in alternativa, un legale di propria fiducia scelto al di fuori dell'elenco aziendale anche al fine di acquisire il previo gradimento dell'Azienda;

- 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 che potrebbero conferirgli diritto ad ottenere rimborso di oneri difensivi da Compagnie di assicurazione, in tal caso dandone contestuale avviso all'Azienda per le verifiche del caso ai fini del concorso nelle spese;

Inoltre deve allegare:

- copia dell'atto informativo/giudiziario ricevuto;
- il certificato delle polizze personali a tutela legale stipulate e vigenti, comprensivo anche delle condizioni contrattuali;
- ogni altra documentazione utile in merito al procedimento di cui trattasi.

1.c) Norme comuni.

2. Di norma, il dipendente sia nell'ipotesi 1.a) che nell'ipotesi 1.b) deve procedere alla richiesta di

patrocinio prima del conferimento del mandato, fatti salvi i casi eccezionali di urgenza, per i quali sia impossibile la preventiva comunicazione all'Azienda.

3. Si precisa che, sia in caso di richiesta di patrocinio attivo che passivo, ad ogni nuovo e superiore grado di giudizio, pur della medesima controversia, il dipendente deve presentare l'istanza/richiesta di patrocinio legale all'Azienda per il nuovo grado di giudizio, anche ai fini del rinnovo delle valutazioni di competenza aziendale. L'istanza di tutela presentata a seguito della notifica dell'atto che dà diritto al riconoscimento del patrocinio legale non si intende estesa a successive ed eventuali prosecuzioni presso le giurisdizioni superiori.

4. La mancata richiesta tempestiva di patrocinio o il mancato aggiornamento delle informazioni necessarie comportano l'impossibilità di concedere il beneficio o la decadenza dello stesso.

ART. 7 - SCELTA DEL LEGALE

1. Il dipendente che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 6 lett. a) o lett. b) può avvalersi del patrocinio legale optando, fin dalla prima istanza, per una delle due modalità sotto riportate:

A) Legale designato dall'Azienda.

Al fine di favorire un miglior collegamento fra gli interessi del dipendente e gli interessi dell'Ente, l'Azienda mette a disposizione il nominativo di un legale individuato all'interno dell'elenco di professionisti di cui all'articolo 9, a seconda della materia civilistica, penalistica, di lavoro o amministrativo contabile, assumendo a proprio carico ogni onere di difesa, fin dall'apertura del procedimento, anche di mediazione e di ricorso ex art. 696 bis c.p.c. e, nel caso di reiterazione della richiesta, per tutti gli eventuali successivi gradi del giudizio.

Ogni rapporto economico con il difensore incaricato sarà tenuto esclusivamente dall'Azienda.

Ogni patrocinatore, sia nel momento in cui presenta la domanda di inserimento nell'elenco dei patrocinatori dell'Azienda sia all'atto dell'accettazione dell'incarico, dovrà formalmente impegnarsi ad applicare i valori di liquidazione di seguito specificati all'art. 8 del presente Regolamento.

Nella designazione del legale, l'Azienda segue -ove possibile- il criterio di rotazione dei professionisti indicati nell'elenco di cui all'articolo 8, e si riserva di valutare l'idoneità del nominativo da designare in base alla tipologia della pratica e alla complessità della materia.

Qualora l'avente diritto nomini uno o più legali di sua fiducia, a supporto del legale fornitogli dall'Azienda, i relativi oneri saranno interamente a suo carico, senza diritto ad alcun rimborso, neanche parziale.

A conclusione del procedimento anche in caso di esito sfavorevole, l'Azienda U.S.L Toscana Nord Ovest, provvederà direttamente alla liquidazione del legale, previa formale istanza di pagamento delle proprie competenze e corredata dai documenti richiesti ed a seguito di verifica ed autorizzazione da parte degli Uffici competenti.

Qualora il dipendente, tutelato direttamente dall'Azienda, sia condannato con sentenza passata in giudicato in conseguenza dei fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, lo stesso dovrà rifondere all'Azienda tutti gli oneri sopportati per la sua difesa, ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità.

B) Legale di fiducia.

Qualora il dipendente intenda nominare un legale di propria fiducia ottenendo il patrocinio

dell'Ente, deve preventivamente presentare domanda di patrocinio all'Ufficio competente del Dipartimento Legale indicando il nominativo del legale prescelto ed acquisendo in merito il previo gradimento dell'Azienda.

Nel caso di motivato rifiuto da parte dell'Azienda entro 15 giorni dalla presentazione della richiesta di patrocinio, gli oneri resteranno interamente a carico del dipendente, anche in caso di conclusione favorevole del procedimento.

Resta ferma la possibilità, per il dipendente, di nominare un proprio legale anche senza il previo gradimento dell'Azienda. In tal caso, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri resteranno interamente a suo carico.

L'assenso dell'Azienda, condizione necessaria per il rimborso in caso di conclusione favorevole del procedimento, si considera comunque rilasciato decorsi 15 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui sopra (silenzio assenso).

Il dipendente dovrà anticipare personalmente gli oneri di difesa fino alla decisione finale definitiva e potrà essere rimborsato, verificate tutte le condizioni ed i limiti dell'impegno aziendale alla luce di eventuali concorsi assicurativi, presentando apposita istanza di rifusione delle spese sostenute corredata della documentazione richiesta attestante l'avvenuto pagamento.

L'attività del legale di fiducia per il quale l'Azienda ha manifestato assenso dovrà comunque essere prestata anche nell'interesse e a tutela dell'Azienda USL Toscana Nord Ovest. Pertanto la stessa, prima dei pagamenti, esigerà la consegna dei documenti istruttori, necessari alla successiva valutazione della posizione dell'Ente.

Nel caso in cui al dipendente sia notificato un atto giudiziario per cui il termine per provvedere alla nomina del legale sia incombente (come ad esempio nel caso di accertamenti tecnici non ripetibili), il previo comune gradimento dev'essere espresso senza ragionevole ritardo dall'Azienda, non appena ricevuta la comunicazione da parte del dipendente dell'avviso ricevuto.

Qualora l'avente diritto nomini uno o più legali di sua fiducia, a supporto del legale di fiducia in merito al quale l'Azienda ha fornito il gradimento, i relativi oneri saranno interamente a suo carico, senza diritto ad alcun rimborso neanche parziale.

Il dipendente (o, per suo conto, il suo Legale) è tenuto ad aggiornare costantemente l'Ufficio competente del Dipartimento Legale circa l'andamento del contenzioso oggetto del patrocinio, in particolare inoltrando gli elaborati peritali eventualmente prodotti nel corso dell'intero procedimento.

Nel caso in cui il dipendente nomini un legale che, seppur presente nell'elenco Aziendale, non è stato appositamente messo a disposizione (all'uopo designato) dall'Azienda, la scelta sarà considerata quale nomina di esclusiva fiducia del dipendente.

Nel caso di revoca del mandato al difensore e di nomina di un nuovo difensore, tali circostanze devono essere contestualmente comunicate all'Azienda, che è comunque tenuta negli stessi termini indicati nel presente regolamento, senza duplicazione, né incremento di spesa complessiva.

2. In caso di patrocinio attivo per aggressione da parte di terzi dei soggetti di cui all'art. 2, l'avvocato incaricato procederà al recupero delle spese legali nei confronti dell'aggressore condannato o che offra la riparazione in base a quanto liquidato dal Giudice e le relative somme andranno a scomputo del patrocinio concesso.

ART. 8 - LIQUIDAZIONE DEGLI IMPORTI

1.a) Ipotesi di cui all'art. 7 lettera A) - Assunzione diretta degli oneri legali

Ogni rapporto economico con il difensore incaricato sarà tenuto dall'Azienda, dall'apertura del procedimento giudiziario fino alla sua conclusione, per tutti gli eventuali gradi di giudizio.

A conclusione del procedimento o al termine di ogni grado di giudizio, l'Azienda U.S.L. Toscana Nord Ovest, salvo quanto previsto sopra circa il recupero delle spese legali in caso di patrocinio attivo, provvederà direttamente alla liquidazione del legale, previa presentazione di formale istanza di pagamento delle proprie competenze e corredata dai documenti richiesti ed a seguito di verifica ed autorizzazione da parte degli Uffici competenti del Dipartimento Legale.

La liquidazione avverrà sulla base dei valori dei Parametri Forensi di cui al DM 55/2014 recante: "Determinazione dei parametri per la liquidazione dei compensi per la professione forense ai sensi dell'art. 13, comma 6, della legge 31 dicembre 2012 n. 247", aggiornati al D.M. n. 147 del 13/08/2022 per lo scaglione di riferimento e nel seguente limite insuperabile per ciascuna fase: i valori medi diminuiti del 30%, oltre alle specificazioni indicate all'art. 7. La voce relativa all'istruttoria, ove sia stato fornito il contributo degli Uffici interni, verrà, invece, abbattuta del 50%.

Nel caso di transazione è riconosciuta la tariffa stragiudiziale o giudiziale prevista dal D.M. n. 147 del 13/08/2022 abbattuta del 30% e con incremento del 25%.

1.b) Ipotesi di cui all'art. 6 lettera B) - Assunzione indiretta degli oneri legali

Ogni rapporto economico intercorrerà direttamente tra dipendente e difensore. L'Azienda procederà al rimborso degli oneri di difesa, entro i limiti indicati al precedente punto 1.a), soltanto in caso di conclusione definitiva favorevole del procedimento ed a fronte di apposita istanza di refusione delle spese sostenute alla quale dovranno essere allegati:

- copia del provvedimento giudiziario, con l'indicazione di cancelleria della data in cui esso sia passato in giudicato (ultimo grado di giudizio/scadenza termini per impugnazione etc.) o comunque si sia concluso in via definitiva, o copia di altro provvedimento definitivo favorevole di chiusura del procedimento;
- parcella/fattura quietanzata dal difensore, indicante le attività difensive svolte dallo stesso, con espressa menzione dello scaglione di valore della causa applicato, così da consentire, all'ufficio competente del Dipartimento Legale di rilevare la conformità ai Parametri Forensi di cui al D.M. 147/2022 nonché il rispetto dei limiti specificati all'art. 7 del presente Regolamento.

Il rimborso avverrà, di norma, tramite cedolino stipendiale.

Per conclusione definitiva favorevole del procedimento deve intendersi:

- in materia penale: sentenze o decreti di assoluzione, di archiviazione o sentenza di non luogo a procedere, che abbiano valore di cosa giudicata perché il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato. Le sentenze di proscioglimento con formule meramente processuali non liberatorie (amnistia, prescrizione, etc.) o per cause di non imputabilità/punibilità non legittimano al rimborso delle spese legali. Analogamente, non si provvede a rimborso nelle ipotesi di patteggiamento;
- in materia civile: la fattispecie in cui il dipendente venga ritenuto esente da qualsivoglia

responsabilità, sia contrattuale che extracontrattuale, ovvero a conclusione della causa ex art. 309 c.p.c. se vi è stata la rinuncia all'azione. La definizione vale anche per le controversie rientranti nell'area della giurisdizione amministrativa, ove si controverta di eventuali responsabilità risarcitorie individuali. La stessa definizione si applica, infine, anche nelle controversie dinanzi al giudice del lavoro (fermo restando, ovviamente, il disposto del precedente art. 5, 2° comma, lettera b), fatta esclusione per le posizioni di controinteressati in ambito selettivo/concorsuale e/o in materia di attribuzione di incarichi, per i quali il patrocinio è escluso);

Nei procedimenti ex art. 696 bis c.p.c. la conclusione del procedimento è considerata favorevole al dipendente in tutti i casi in cui non sia accertata nella CTU alcuna responsabilità aziendale.

Nei procedimenti di mediazione ex D.Lvo. 28/2010, la conclusione del procedimento è considerata favorevole al dipendente, nei casi in cui, dalla valutazione interna dell'Azienda, non emergano profili di responsabilità a carico dell'Azienda stessa per cui non si ritiene di definire con accordo la mediazione.

In materia amministrativo-contabile: la fattispecie in cui il giudice contabile abbia accertato 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 con dolo o colpa grave e, di conseguenza, ritiene il dipendente esente da ogni responsabilità per danno erariale.

In considerazione delle specifiche disposizioni in materia dettate dall'art. 3 del DL 543/1996, convertito con legge 639/1996, nonché della relativa interpretazione autentica di cui all'art. 10-bis, comma 10, D. L. 203/2005, convertito con legge 248/2005, e dall'art. 31 D. Lgs 174/2016, l'Azienda si farà carico esclusivamente delle spese legali liquidate dalla Corte dei Conti nella pronuncia di proscioglimento o altri provvedimenti di archiviazione eventualmente emessi a seguito di invito a dedurre in fase stragiudiziale. In assenza di specifiche disposizioni della Corte dei Conti sulle modalità di pagamento, quest'ultimo avverrà, di norma, tramite rimborso su cedolino stipendiale del dipendente, a seguito di presentazione della richiesta di rimborso corredata delle fatture quietanzate. Eventuali maggiori somme richieste dal legale incaricato, salvo verifica istruttoria sui presupposti, resteranno interamente a carico del dipendente.

L'assunzione degli oneri di difesa legale a carico dell'Ente nei casi di difensore di fiducia è sempre comunque esclusa nelle seguenti ipotesi:

- patteggiamento;
- prescrizione;
- decreto penale di condanna;
- amnistia ed indulto;
- oblazione nelle contravvenzioni;
- sospensione condizionale della pena;
- morte (art. 150 cod. pen.);
- remissione della querela.

2. Disposizioni comuni.

Sia nel caso di legale scelto d'intesa con l'Azienda (ipotesi sub 1.A) che di legale di fiducia (ipotesi

sub 1.B), fermo restando il limite insuperabile per ciascuna fase (i valori medi diminuiti del 30%), si precisa ulteriormente che:

- a) l'assunzione degli oneri di difesa da parte dell'Amministrazione può concernere le spese per le prestazioni professionali di un solo difensore: la spesa a carico dell'Azienda è quindi sempre e comunque limitata ad un solo legale e ad un'unica attività difensiva complessiva e coordinata;
- b) fermi restando i limiti previsti dal presente regolamento nella liquidazione dei compensi degli Avvocati, qualora uno stesso legale assuma la difesa di più dipendenti nello stesso procedimento (sia nella giurisdizione civile che penale), è ammesso l'incremento del 20% per ciascuna ulteriore parte, fino ad arrivare ad un massimo del 60%, indipendentemente dal numero delle parti assistite avversarie. Non è applicato alcun incremento nel caso di più controparti avversarie;
- c) qualora il dipendente scelga un Avvocato di diverso Foro, sono escluse le spese per le prestazioni del domiciliatario, salva l'ipotesi in cui, per il criterio della competenza territoriale, il procedimento venga instaurato avanti a Tribunale diverso da quello limitrofo alla sede legale dell'Azienda;
- d) tutte le spese di trasferta devono essere documentate e il rimborso è ammesso nel limite massimo del 10% degli onorari liquidabili all'Avvocato.
- e) nel caso in cui al termine del procedimento, l'Organo Giudiziario disponga la liquidazione delle spese, in caso di nomina di legale aziendale, la remunerazione della prestazione avverrà in base alla liquidazione giudiziale, se non inferiore al trattamento che sarebbe spettato in base al preventivo. Se inferiore, sarà liquidato il preventivo accettato e calcolato. In tutti i casi il legale incaricato dovrà provvedere al primo tentativo di recupero delle spese liquidate a suo favore e la liquidazione della eventuale differenza superiore della liquidazione giudiziale rispetto al preventivo avverrà in tutti i casi solo all'esito positivo del recupero. In caso di nomina di legale di fiducia si provvederà sempre al solo rimborso secondo la regolamentazione approvata, in base al D. M. n. 147/2022 e s.m.i. (valori medi ridotti del 30%);
- f) in ambito penale, relativamente alle fasi di indagine preliminare, G.I.P. e G.U.P. i compensi per voce saranno riconosciuti una sola volta, senza duplicazioni, conformemente ai valori medi del D.M. n. 147/2022 e s.m.i. con la riduzione del 30% oppure, ove vi sia motivata richiesta di applicazione di tutte le voci per gli specifici contenuti del procedimento, saranno calcolati per tutte le voci ai valori minimi ridotti del 10%, con in ogni caso la riduzione del 50% della fase di studio. Non sono mai riconosciuti importi per lo svolgimento di attività di investigazione difensiva.
- g) Gli Uffici competenti del Dipartimento Legale, ciascuno per il proprio ambito di competenza, in caso di necessità, si riservano di richiedere copia della ulteriore documentazione comprovante le attività effettivamente svolte dal legale al fine di valutare la corrispondenza con quanto indicato in parcella.
- h) la liquidazione avverrà sulla base del D.M. in vigore alla data dell'incarico.

ART. 9- ISTITUZIONE ELENCO PATROCINATORI LEGALI

1. Ai fini dell'affidamento dell'incarico per la tutela legale del dipendente l'Azienda istituisce un apposito elenco di professionisti disponibili ad esercitare l'attività di assistenza e patrocinio in favore dei dipendenti.

2. L'iscrizione in detto elenco avviene su domanda del professionista, redatta su apposito modulo, secondo le scadenze e modalità definite in apposito bando nel quale saranno indicati, altresì, i requisiti di ammissione e permanenza che l'Azienda riterrà di prevedere.

3. Il bando sarà pubblicato a cadenza di norma triennale ed è aggiornato periodicamente in base alle domande nel frattempo intervenute.

4. L'elenco sarà suddiviso in base alla materia nelle seguenti sezioni:

- civile - responsabilità sanitaria;
- lavoro;
- penale;
- amministrativo - contabile.

ART. 10 - CONSULENTI TECNICI DI PARTE

1. Il presente regolamento si applica, in quanto compatibile con le disposizioni contrattuali di cui all'art. 3, anche alla nomina dei consulenti tecnici di parte.

2. Salva diversa e preventiva approvazione specifica da parte dell'Azienda, in via ordinaria, nel caso di assistenza legale messa a disposizione da parte dell'Azienda, l'interessato, su indicazione aziendale, dovrà nominare i CTP tra i dirigenti o funzionari in forza all'Azienda. L'incarico attribuito rientra nell'ambito delle funzioni di consulenza istituzionale, è svolto all'interno dell'orario di servizio. e il compenso è compreso nel trattamento economico ordinariamente corrisposto dall'Azienda, salva l'applicazione, previa delibera aziendale, di idonei istituti contrattuali.

3. Laddove non sia reperibile un CTP fra il personale dipendente, analogamente a quanto previsto per gli avvocati, l'Azienda istituisce un apposito elenco di professionisti esterni da utilizzare per l'affidamento di incarichi in procedimenti penali, civili, lavoro e amministrativi che vedono coinvolti anche i propri dipendenti o altro personale che sia ad essi assimilato (cfr. art. 2 del presente Regolamento), con particolare riferimento alla disciplina medico-legale.

4. L'iscrizione in detto elenco avviene su domanda del professionista, redatta su apposito modulo, secondo le scadenze e modalità definite in apposito bando nel quale saranno indicati altresì i requisiti di ammissione e permanenza che l'Azienda riterrà di prevedere.

5. Il bando sarà pubblicato di norma a cadenza triennale sul sito aziendale ed è aggiornato periodicamente in base alle domande nel frattempo intervenute.

6. L'elenco è suddiviso in base alla tipologia di procedimenti in materia:

- penale,
- civile,
- lavoro,
- Amministrativo - contabile.

Per essere iscritti nell'elenco, i CTP devono previamente impegnarsi, sia nella domanda di iscrizione al momento della partecipazione al bando sia al conferimento dell'incarico, ad applicare le regole sul compenso previste e sotto riportate (comma 8).

7. Qualora il dipendente cui è stato concesso il patrocinio abbia optato per la nomina di un legale di esclusiva fiducia, l'Azienda si impegna a rimborsare le competenze relative alla nomina di un solo consulente tecnico di parte, previo gradimento dell'Azienda, salvo quanto di seguito stabilito in base ad eventuali previsioni di legge, nei limiti delle condizioni di cui ai CC.NN.L.L. vigenti.

8. Resta, comunque, ferma la possibilità per il personale dipendente di nominare un proprio consulente tecnico di fiducia anche senza il previo comune gradimento dell'Azienda. In tal caso, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri resteranno interamente a carico del dipendente.

9. I compensi al CTP – qualora dovuti – saranno determinati e rimborsati nel rispetto e nei limiti posti dagli artt. 49-57 del DPR n. 115/2002 nonché dal DM 20/05/2002 n. 182 e s.m.i. in base alle attività effettivamente prestate e documentate, oltre alle spese sostenute e documentate.

Nel caso di difficoltà applicativa dei suddetti criteri, potranno essere utilizzati i seguenti scaglioni di remunerazione in base alla complessità del procedimento e/o della controversia:

a) Procedimenti penali:

- procedimenti che si concludono in fase di indagini preliminari (GIP o GUP), per ciascun CTP (medico legale ed eventuale specialista) € 800,00-1.300,00 oltre oneri;

- ove si apra il dibattimento, la somma può essere elevata fino ad € 1.500,00-2.000,00 oltre oneri;

- grado di appello per la stessa questione, euro 800,00-1.500,00 oltre oneri;

b) Procedimenti civili e di lavoro:

- Procedimenti che costituiscono condizioni di procedibilità – ambito civile:

- in caso di mediazione, € 800,00-1.200,00 oltre oneri per ciascun CTP (medico legale ed eventuale specialista);

- in caso di A.T.P. € 800,00 -1.500,00 oltre oneri.

c) Procedimenti ordinari di cognizione civili e amministrativi:

Per ciascun CTP (medico legale ed eventuale specialista):

- € 800,00-1.500,00 oltre oneri per il primo grado di giudizio;

- € 800,00 -1.500,00 per il grado di appello oltre oneri.

d) i compensi vengono proposti dall'Azienda in base alla valutazione effettuata in merito alla complessità ed al valore del procedimento e dell'eventuale previsione dei tempi di esperimento dello stesso;

e) costituisce condizione per il pagamento dei consulenti tecnici di parte la messa a disposizione all'Azienda degli elaborati di parte e di ufficio e di tutta la documentazione con esse esaminate.

10. Nel caso sia necessaria, in virtù di eventuali previsioni di legge, la nomina di uno specialista o più specialisti, la stessa è soggetta in tutti i casi a previa approvazione specifica da parte dell'Azienda. Per la nomina e per il pagamento si applicano i medesimi criteri e parametri di cui al comma precedente.

11. In tutti i casi sopra citati, la mancata previa approvazione da parte dell'Azienda determina l'impossibilità al pagamento e/o al rimborso.

ART. 11 - COPERTURA ASSICURATIVA

1. Qualora il dipendente sia in possesso di polizza assicurativa personale per la tutela giudiziaria concorrente, avrà l'onere di segnalare in ogni caso il sinistro alla propria Compagnia nei modi e termini previsti dalla polizza e di dare notizia dell'avvenuta segnalazione agli Uffici competenti del Dipartimento Legale, ai fini di determinare il concorso nelle spese di assistenza.
2. Nel caso di legale messo a disposizione, l'Azienda procede al pagamento ed ha poi diritto di surrogarsi al dipendente, nei limiti del 50% (o nella diversa misura percentuale in base al concorso) di quanto sostenuto e/o rimborsato per la sua difesa, nei confronti di eventuali assicurazioni presso le quali il dipendente medesimo abbia contratto o risulti comunque beneficiario di polizze assicurative per il rischio "spese di lite giudiziaria" (o equivalenti diciture) come previsto ex art. 1910 c.c. Nel caso di legale di fiducia, l'Azienda provvede al rimborso esclusivamente nei limiti del 50% (o nella diversa misura percentuale in base al concorso).
3. Ove venga negata la copertura assicurativa stipulata per causa riconducibile ad omissione e/o inadempienza dell'assicurato, l'Azienda potrà procedere al pagamento esclusivamente nel limite che gli sarebbe comunque spettato, ossia il 50% o la diversa percentuale che gli sarebbe spettata nel concorso.

ART. 12 - OBBLIGATORIETÀ'

1. Tutti i citati adempimenti procedimentali a carico del dipendente o dipendente cessato richiedente e/o del convenzionato nei limiti previsti dall'art. 2 del presente regolamento, costituiscono un obbligo per il medesimo. I dipendenti o i dipendenti cessati e/o convenzionati che non effettuino i detti adempimenti nei tempi e con le modalità prescritte non potranno avvalersi dell'istituto contrattuale del patrocinio legale e decadono dalla possibilità di chiedere all'Azienda l'assunzione/rimborso di qualsivoglia onere difensivo.
2. A tal fine sarà provveduto – secondo quanto previsto nel successivo art. 13 - a dare al presente regolamento la più ampia diffusione possibile all'interno dell'Azienda.

ART. 13 - TUTELA DELLA RISERVATEZZA

L'Azienda, ai sensi della vigente normativa europea e nazionale in materia di privacy è autorizzata (art. 13 GDPR 679/2016 sulla protezione dei dati personali) a trattare i dati dei propri dipendenti per finalità di gestione del rapporto di lavoro, senza chiedere il consenso agli interessati.

Nella gestione del rapporto di lavoro rientra anche la concessione del patrocinio legale con oneri a carico dell'Azienda ove, la raccolta e il trattamento dei dati, è finalizzata alla valutazione della sussistenza delle condizioni di ammissibilità del dipendente al patrocinio legale esplicitate nel presente Regolamento.

Nel caso di rifiuto del dipendente a fornire i dati necessari, l'Azienda potrebbe non essere in grado di valutare compiutamente la richiesta di ammissione al patrocinio e conseguentemente, di accogliere l'istanza.

Il dipendente che ritenga che il trattamento dei propri dati personali sia avvenuto in violazione del regolamento europeo, può presentare reclamo al Garante privacy (art. 77 GDPR 679/2016) oppure adire l'A.G. competente (art. 79 GDPR 679/2016).

Si riporta, inoltre, l'indirizzo email del Responsabile aziendale della protezione dei dati (RPD) per eventuali chiarimenti: rp@uslnordovest.toscana.it.

ART. 14 - PUBBLICITÀ'

Il regolamento viene reso pubblico nelle seguenti forme:

- mediante pubblicazione all'albo aziendale;
- attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale nella pertinente sezione.

ART. 15 - ABROGAZIONI ED ENTRATA IN VIGORE

E' abrogato il precedente regolamento approvato con deliberazione n. 189 del 24/02/2021.

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività dell'atto deliberativo con cui viene approvato, e verrà applicato a tutte le richieste di patrocinio legale che saranno presentate a decorrere dalla suddetta data di esecutività.

ART 16 – NORMA FINALE DI RINVIO

Le disposizioni del presente Regolamento recepiranno automaticamente, se compatibili, eventuali nuove disposizioni in caso di rinnovi dei CC.NN.LL. di riferimento della Dirigenza e del Comparto.

