

REGOLAMENTO AZIENDALE

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

Approvato con Deliberazione n. 189 del 24/02/2021

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 Liquidazione degli importi

Art. 8 Istituzione elenco

Art. 9 Consulente tecnico di parte

Art. 10 Copertura assicurativa

Art. 11 Obbligatorietà

Art. 12 Tutela della Riservatezza

Art. 13 Pubblicità

Art. 14 Abrogazioni ed entrata in vigore

ART. 1 - FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento disciplina le condizioni 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, a tempo determinato ed indeterminato, dell'Azienda U.S.L. Toscana Nord Ovest coinvolti in procedimenti di responsabilità civile, penale, contabile, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio.

2. Il presente regolamento trova applicazione anche per i dipendenti cessati dal servizio a condizione che la cessazione non sia intervenuta per licenziamento disciplinare ovvero per mancato superamento del periodo di prova.

ART. 2 - PERSONALE INTERESSATO

1. Il diritto al patrocinio legale si esplica nella possibilità per il dipendente di scegliere un il legale fra quelli indicati dall'Azienda ovvero di scegliere , previa condivisione della scelta, un legale di fiducia al di fuori dell'elenco predisposto dall'Azienda, per un fatto tempestivamente comunicato.

Tale diritto è riconosciuto a 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 Funzioni Locali ;
- personale comparto Sanità.

2. Il patrocinio è altresì concesso ai medici dell'emergenza urgenza ove impiegati in condizione di parità con il personale dipendente nei servizi di pronto soccorso e punto di primo soccorso ai sensi degli Accordi Regionali vigenti.

ART. 3 - FONTI DI RIFERIMENTO

Le fonti giuridiche dell'istituto del patrocinio legale dei dipendenti del SSN hanno natura contrattuale, essendo rinvenibili nei CC.CC.NN.LL. della Dirigenza e del Comparto dirigenti medici, veterinari, sanitari e delle professioni sanitarie:

ART. 67 C.C.N.L. 19.12.2019

1. L'Azienda e Ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile 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, ivi inclusi quelli dei consulenti tecnici, fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.

2. Qualora il Dirigente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda nominare un legale o un consulente tecnico di fiducia in sostituzione di quello indicato dall'Azienda o Ente o a supporto dello stesso, vi deve essere il previo comune gradimento dell'Azienda o Ente e i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'Azienda o Ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. 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 , ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice. Resta comunque ferma la possibilità per il dirigente di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche senza il previo comune gradimento dell'Azienda o Ente. In tale ultimo caso, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.

3. L'assistenza di cui ai commi 1 e 2 è garantita altresì per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità.

4. I costi sostenuti dall'Azienda o Ente in applicazione dei commi 1,2 e 3 , con riferimento alla responsabilità civile, sono coperti con polizza assicurativa o dalle altre analoghe misure di cui all'art. 65 (coperture assicurative per responsabilità civile)

5. L'Azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputabili per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'Azienda o Ente per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al comma 3.

6. E' confermata la disapplicazione dell'art. 41 del DPR 270/1987.
dirigenti amministrativi, tecnici e professionali:

ART. 82 C. C. N. L 17/12/2020 :

1. L'Azienda e Ente, 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, ivi inclusi quelli dei consulenti tecnici, fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.

2. Qualora il Dirigente, sempre a condizioni che non sussista conflitto d'interesse, intenda nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Azienda o Ente o a supporto dello stesso, vi deve essere il previo comune gradimento dell'Azienda o Ente e i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato.

Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'Azienda o l'Ente procedono al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al

Dirigente, prosciolti da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse ivi inclusi i procedimenti amministrativi-contabili ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice, secondo le previsioni dell'art. 31 del D. Lgs 174/2016. Resta comunque ferma la possibilità per il dirigente di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche senza il previo comune gradimento dell'Azienda o Ente. In tale ultimo caso, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri resteranno interamente a suo carico.

3. I costi sostenuti dall'Azienda o Ente in applicazione dei commi 1 e 2, con riferimento alla responsabilità civile, sono coperti dalla polizza assicurativa o dalle analoghe misure di cui all'art. 83.

4. 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.

personale del comparto:

ART. 26 C. C. N. L. 20/09/2001:

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 sussistano conflitti di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti gradi di 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 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. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dipendente, prosciolti 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. È disapplicato l'art. 41 del D.P.R. 270/1987.

Per quanto concerne i medici impegnati nell'emergenza la fonte di riferimento è rappresentata dall'Accordo Integrativo Regionale dicembre 2006 relativo ai medici incaricati di emergenza sanitaria territoriale in applicazione dell'ACN per la disciplina dei rapporti con i Medici di Medicina Generale (capo dedicato alla Copertura assicurativa).

ART.4 - PRESUPPOSTI

1. Il dipendente sottoposto a procedimento di responsabilità civile, penale o, esclusivamente nei limiti del presente regolamento, contabile, può avvalersi del patrocinio legale a condizione che detto procedimento 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 con l'Azienda.

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

② i fatti o atti oggetto del procedimento devono essere direttamente riferibili all'espletamento del servizio, dei compiti e dei doveri d'ufficio del dipendente;

② il dipendente è parte convenuta (o resistente) in giudizio e non parte attrice (o ricorrente);

② assenza di conflitto d'interessi tra la condotta del dipendente e l'Azienda ai sensi del seguente art. 5.

Ai dirigenti medici, veterinari, sanitari e delle professioni sanitarie, ai sensi dell'art. 67 co. 3 del C.C.N.L. 19/12/2019 è riconosciuto il diritto di usufruire del patrocinio legale a carico dell'Azienda anche per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità (procedimenti di mediazione e quelli di cui all'art. 696 bis c.p.c. - consulenza tecnica preventiva ai fini della composizione della lite).

ART. 5 - CONFLITTO DI INTERESSI

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 circa l'assenza di un conflitto di interessi rispetto a quello perseguito dall'Ente è effettuata dall'Azienda in due momenti distinti come di seguito precisato:

a) ex ante, ovvero all'atto della richiesta di patrocinio legale; il Direttore U.O.C. Contenzioso Giudiziale (Ambito Nord o Ambito Sud a seconda dell'ambito territoriale di appartenenza del richiedente) o il suo sostituto, valutano, ai fini dell'accoglimento dell'istanza, l'assenza del conflitto di interessi tenuto conto dei fatti in contestazione indipendentemente da ogni valutazione circa l'esito finale del procedimento giudiziale.

Integrano ipotesi esemplificative - e non esaustive - di conflitto d'interessi le seguenti fattispecie:

- attivazione di un procedimento giudiziario nei confronti del dipendente su iniziativa dell'Azienda;
- costituzione di parte civile o la possibilità di costituirsi quale parte civile, 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.;
- 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;

b) ex post, 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 dell'eventuale accertamento in sede penale e/o disciplinare della rilevanza del fatto ascritto.

Nel caso di procedimento aperto avanti alla Corte dei Conti, l'Azienda, non mette a disposizione legali. In tal caso, pertanto, si procederà al rimborso esclusivamente nei limiti stabiliti nella pronuncia assolutoria della stessa Corte.

ART. 6 - CONDIZIONI DI CONCEDIBILITÀ

1. Il dipendente dell'Azienda U.S.L. Toscana Nord Ovest formalmente informato dell'avvio di un procedimento di indagine e/o giudiziario a suo carico per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio deve:

- ② comunicare immediatamente - utilizzando l'apposito modulo -, salvo comprovato legittimo impedimento, l'inizio del relativo procedimento di indagine e/o giudiziario all'U.O.C. Contenzioso Giudiziale (Ambito Nord ovvero Ambito Sud);
- ② allegare a suddetta comunicazione copia dell'atto informativo ricevuto e di ogni altra documentazione utile in merito al procedimento di cui trattasi;
- ② dichiarare la tipologia di patrocinio scelto tra le due diverse ipotesi disciplinate

rispettivamente dal comma 1 (legale indicato dall'Azienda) e dal comma 2 (legale scelto dal dipendente) dei sopra richiamati articoli dei CC. CC. NN. LL, come di seguito meglio specificato nei punti A) e B);

② 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.

2. Di norma il dipendente 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. La mancata richiesta di patrocinio o il mancato aggiornamento delle informazioni necessarie comportano la impossibilità di concedere o la decadenza dal beneficio.

A) Legale designato dall'Azienda.

L'Azienda designa, d'intesa con il dipendente, il nominativo di un legale individuato all'interno dell'elenco di professionisti predisposto per la tutela legale dei dipendenti e formato, ai sensi del successivo articolo 8, a seconda della materia civilistica, penalistica e amministrativa; tale legale, all'atto dell'accettazione dell'incarico, dovrà formalmente impegnarsi ad applicare i valori di liquidazione previsti, per lo scaglione di riferimento, dai Parametri Forensi di cui al Decreto Ministero Giustizia 10/03/2014 n. 55 nel seguente limite insuperabile: per ciascuna fase: i valori medi diminuiti del 30%.

Se il dipendente consente di avvalersi del legale scelto all'interno dell'elenco dei professionisti, ogni onere di difesa, fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio sarà a carico dell'Azienda.

A conclusione del procedimento l'Azienda U.S.L. Toscana Nord Ovest provvederà direttamente alla liquidazione del legale previa presentazione di preavviso di parcella intestato direttamente all'Azienda medesima.

B) Legale di fiducia.

Qualora il dipendente, nell'esercizio del principio della libera scelta del legale, intenda nominare un legale di sua fiducia al di fuori delle condizioni di cui al punto A), dovrà anticipare personalmente gli oneri di difesa.

Per il personale dirigenziale la nomina di un legale di fiducia richiede il previo comune gradimento dell'Azienda, condizione necessaria per il rimborso in caso di conclusione favorevole del procedimento.

Il previo comune gradimento dell'Azienda si considera dato per espresso, decorsi 20 giorni dal ricevimento dell'apposito modulo con cui il dipendente dichiara di nominare un legale di sua fiducia.

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

Resta comunque ferma la possibilità per il dirigente di nominare un proprio legale 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 dirigente.

In caso di conclusione favorevole del procedimento l'Azienda rimborserà al dipendente le spese legali esclusivamente nei limiti indicati al punto A) previa presentazione di un'istanza alla quale dovranno essere allegati:

a) copia del provvedimento giudiziario, con l'indicazione della data in cui esso è passato in giudicato (ultimo grado di giudizio/scadenza termini per impugnazione etc.) o comunque concluso in via definitiva o il diverso provvedimento favorevole di chiusura del procedimento;

b) parcella/fattura quietanzata dal difensore, indicante le attività difensive svolte dallo stesso, con espressa indicazione dello scaglione di valore della causa applicato, così da consentire all'U.O.C Contenzioso Giudiziale di rilevare la conformità ai Parametri Forensi di cui al Decreto Ministero Giustizia 10/03/2014 n. 55, nonché il rispetto del limite di cui al precedente punto A).

Nel caso di revoca del mandato al difensore e di nomina di un nuovo difensore, che deve essere contestualmente comunicata all'Azienda, la medesima è comunque tenuta negli stessi termini indicati nel presente regolamento e senza duplicazione di spesa.

4. Nel caso invece in cui non sia stato possibile assumere fin dall'inizio gli oneri di difesa del dipendente, per presunto conflitto di interessi, lo stesso ha diritto al rimborso solo nel caso di chiusura favorevole del procedimento/proscioglimento da ogni addebito passato in giudicato/divenuto definitivo, e sempre comunque nel limite massimo della tariffa contemplato nel presente regolamento.

5. Gli stessi principi si applicano nel caso tra Azienda e dipendente subentri successivamente una situazione di conflitto di interessi.

ART. 7 - LIQUIDAZIONE DEGLI IMPORTI

1. a) Nell'ipotesi di cui al precedente art. 6 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. 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 gli oneri dalla stessa sopportati per la sua difesa, ivi inclusi, per i dirigenti sanitari, gli oneri sostenuti nei procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità .

1. b) Nell'ipotesi di cui al precedente art. 6 lettera B) - assunzione indiretta degli oneri legali - ogni rapporto economico intercorrerà direttamente tra dipendente e difensore e l'Azienda procederà alla liquidazione/rimborso degli oneri di difesa (entro i limiti di cui al presente regolamento) soltanto a seguito di conclusione definitiva favorevole del procedimento.

2. Per conclusione definitiva favorevole del procedimento deve intendersi:

- in materia penale: quando il processo penale sia definito con provvedimento di assoluzione ovvero perché il fatto non sussiste; perché l'imputato non lo ha commesso o perché è stato compiuto nell'adempimento di un dovere o nell'esercizio di una facoltà legittima, per stato di necessità, di legittima difesa; perché il fatto è stato commesso da persona non imputabile o non punibile. Le sentenze di proscioglimento con formule meramente processuali non liberatorie (amnistia, prescrizione) non legittimano al rimborso delle spese legali. Il dipendente è altresì ammesso al rimborso delle spese legali sopportate in sede di indagini preliminari concluse con l'archiviazione della *notitia criminis* salvo che dal provvedimento di archiviazione non emergano profili tali da escludere il rimborso; analogamente nel caso di assoluzione perché il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato;

- in materia civile: la fattispecie in cui il dipendente venga ritenuto esente da ogni qualsivoglia responsabilità, sia contrattuale che extracontrattuale ovvero a conclusione della

causa ex art. 309 c.p.c. 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);

- in materia 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, conseguentemente ritenendolo 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. Eventuali maggiori somme richieste dal legale incaricato resteranno interamente a carico del dipendente.

3. L'assunzione degli oneri di difesa legale a carico dell'Ente 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.

4. Sia nel caso di legale scelto d'intesa con l'Azienda (ipotesi sub A) che di legale di fiducia (ipotesi sub B), 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 comunque sempre limitata ad un solo legale e ad una unica attività difensiva complessiva;
- b) salvo l'ipotesi in cui per competenza territoriale il procedimento venga instaurato avanti a Tribunale diverso da quello correlato alla sede legale dell'Azienda, sono escluse le spese per le prestazioni del domiciliatario, qualora il dipendente scelga un Avvocato di diverso Foro;
- c) tutte le spese devono essere documentate;
- d) l'U. O. C. Contenzioso Giudiziale competente, in caso di necessità, si riserva di richiedere copia della ulteriore documentazione comprovante le attività effettivamente svolte dal legale al fine di valutare la corrispondenza con quanto indicato in parcella;
- e) nel caso in cui al termine del procedimento l'Organo Giudiziario disponga in favore dell'Azienda la liquidazione delle spese, la remunerazione della prestazione avverrà in base alla liquidazione giudiziale se non inferiore al trattamento che sarebbe spettato in base al preventivo. In tale ultima ipotesi, sarà liquidato il preventivo accettato e calcolato oppure sarà provveduto al rimborso, secondo la regolamentazione approvata, in base al D. M. n. 55/2014 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 saranno riconosciuti una sola volta, senza duplicazioni, ai valori medi del D.M.

n. 55/2014 e s.m.i. con la riduzione del 30% oppure ai valori minimi ridotti del 10% ove vi sia motivata richiesta di applicazione di tutte le voci per gli specifici contenuti del procedimento.

ART. 8 - ISTITUZIONE ELENCO

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 in apposito modulo, secondo le scadenze e modalità definite in apposito bando nel quale saranno indicati, altresì, i requisiti di ammissione che l'Azienda riterrà di prevedere.

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

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

ART. 9 - CONSULENTE TECNICO DI PARTE

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

2. La nomina del CTP, nel caso di assistenza legale messa a disposizione da parte dell'Azienda, avviene ordinariamente, e salva previa approvazione specifica da parte dell'Azienda nel caso contrario, tra i dirigenti aziendali e costituisce di norma incarico di consulenza istituzionale compresa nel trattamento economico omnicomprensivo percepito salva l'applicazione, previa delibera aziendale, di idonei istituti contrattuali.

3. L'Azienda si impegna, negli altri casi, a rimborsare le competenze relative alla nomina di un solo consulente tecnico di parte, salvo quanto di seguito stabilito, nei limiti delle condizioni di cui alle norme contrattuali richiamate nell'articolo 3 del presente regolamento.

Resta comunque ferma la possibilità per il personale dirigenziale 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 dirigente.

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. 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: 600, 1.000, 1.500 e 2.000 euro che, una volta determinati, costituiscono anche il limite dell'eventuale rimborso.

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

5. In tutti i casi sopra citati, la mancata approvazione determina il disconoscimento del pagamento e/o del rimborso.

6. L'Azienda si riserva di predisporre anche per i consulenti tecnici medico-legali ed eventualmente specialisti un apposito elenco.

ART. 10 - COPERTURA ASSICURATIVA

1. Qualora il dipendente sia in possesso di polizza assicurativa personale per la tutela giudiziaria, 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 all'U.O.C. Contenzioso Giudiziale ai fini di determinare l'eventuale concorso nelle spese di assistenza.

ART. 11 - OBBLIGATORIETÀ'

1. Tutti i citati adempimenti procedurali a carico del dipendente istante costituiscono un onere per il medesimo; pertanto i dipendenti che non effettuino i detti adempimenti nei tempi e con le modalità prescritte non potranno avvalersi dell'istituto contrattuale del patrocinio legale, decadendo 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. 12 - TUTELA DELLA RISERVATEZZA

1. L'Azienda rende note le seguenti informazioni ex art. 13 del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (RGPD) n. 679 del 24 aprile 2016:

a) il titolare del trattamento dei dati è l'Azienda U.S.L. Toscana Nord Ovest, in persona del suo legale rappresentante pro tempore; il responsabile del trattamento dei dati è il direttore dell' U. O. C. Contenzioso Giudiziale (Ambito Nord ovvero Sud); sia il titolare che il responsabile hanno sede presso la sede legale dell'Azienda;

b) l'Azienda tratta i dati dei propri dipendenti per finalità di gestione del rapporto di lavoro, nelle quali rientra anche il patrocinio legale. La raccolta dei dati è finalizzata a valutare la sussistenza di un eventuale conflitto d'interesse, impeditivo all'accoglimento dell'istanza e ad attivare l'eventuale copertura assicurativa del rischio presso Compagnie di Assicurazione, così come prescrivono i vigenti CC. CC. NN. LL.;

c) i dati raccolti sono trattati sia in modalità cartacea che con l'ausilio di strumenti elettronici, in modo corretto, lecito, pertinente e non eccedente allo scopo per il quale sono raccolti, con le opportune modalità che permettano di identificare l'interessato solo in caso di necessità, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 32 del RGPD;

d) vengono a conoscenza dei dati del dipendente il titolare del trattamento, il responsabile del trattamento e gli operatori appositamente designati e autorizzati ad effettuare le operazioni di trattamento;

e) i dati personali sono archiviati in locali ed arredi protetti nonché, nella maggior parte dei casi, registrati in archivi elettronici con modalità tecniche ed organizzative volte ad assicurare la sicurezza dei dati trattati. I dati saranno conservati per un periodo di dieci anni successivamente alla conclusione del singolo procedimento salvo che si tratti di patrocinio legato ad una specifica controversia. In tale ultima ipotesi, il fascicolo entrerà a far parte del fascicolo legale di causa e ne seguirà la conservazione;

f) ciascun destinatario del presente regolamento è informato che, con richiesta scritta al titolare o al responsabile, ha diritto di ottenere ex artt. 15-22 del RGPD:

- la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano e la loro comunicazione in forma intelligibile;

- 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;

- l'aggiornamento, la rettifica ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;

- 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;

- l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere c) e d) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati 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;

- inoltre, ha diritto di opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta e/o sporgere reclamo al Garante della privacy;

2. In presenza di un eventuale rifiuto del dipendente a fornire le informazioni richieste, l'Azienda potrebbe non essere in grado di valutare compiutamente l'istanza di gratuito patrocinio e, conseguentemente, potrebbe non accoglierla.

ART. 13 - 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. 14 - ABROGAZIONI ED ENTRATA IN VIGORE

E' abrogato il precedente il precedente regolamento approvato con deliberazione n. 273/2017 inerente la materia oggetto del presente regolamento che entra in vigore dalla data di esecutività dell'atto deliberativo con cui viene approvato, trovando applicazione riguardo a tutte le richieste di patrocinio legale che saranno presentate a decorrere dalla suddetta data