

**ALLEGATO “A”: REVISIONE DEL REGOLAMENTO INTERAZIENDALE PER LA
DISCIPLINA DELL’ASSISTENZA LEGALE DIRETTA AZIENDALE E DEL RIMBORSO
DELLE SPESE LEGALI E PERITALI AI DIPENDENTI**

PARTE I – DISPOSIZIONI COMUNI

TITOLO I - PRINCIPI GENERALI

Articolo 1 – Oggetto

Il presente regolamento disciplina i casi e le modalità con cui possono essere assunte o rimborsate dalle Aziende le spese legali e peritali dei dipendenti che, in ragione del loro mandato o incarico o per compiti istituzionali legittimamente loro demandati dalle Amministrazioni, devono sostenere per difendersi in procedimenti giudiziari o nelle relative fasi istruttorie, per fatti o atti a loro imputabili direttamente connessi ad attività dai medesimi prestate a favore o nell’interesse delle Aziende.

Alle condizioni e nei limiti di cui al presente Regolamento, il patrocinio legale è riconosciuto esclusivamente al personale dipendente.

Il patrocinio legale è escluso nelle ipotesi in cui sia accertato un conflitto di interessi, ovvero una violazione dei doveri d’ufficio che impedisca di ravvisare una piena coincidenza di interessi tra il dipendente e l’Azienda medesima, e nei casi di procedimenti autonomamente promossi dal dipendente.

Articolo 2 – Normativa di riferimento

Le fonti giuridiche dell’istituto del patrocinio legale dei dipendenti del SSN hanno natura contrattuale, essendo rinvenibili nei CC.NN.LL. della Dirigenza e del Comparto e, nello specifico, nell’art. 67 del CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria del 19/12/2019, nell’art. 82 del CCNL del 17/12/2020 relativo al personale dell’area delle funzioni locali, applicabile alla Dirigenza sanitaria professionale tecnica ed amministrativa, e nell’art. 88 del CCNL del Comparto del 2/11/2022.

Negli articoli succitati si fa riferimento alle tariffe ordinistiche, che, tuttavia, sono state abrogate dall'art. 9, c. 1. D.L. 24.01.2012, n. 1, convertito con modifiche dalla Legge 24.03.2012, n. 27.

In considerazione di quanto sopra, il riferimento normativo applicabile in via analogica è pertanto il Decreto del Ministero della Giustizia 10.03.2014 n. 55, come modificato dal D.M. 147 del 13/08/2022, in materia di determinazione dei parametri per la liquidazione da parte di un organo giurisdizionale dei compensi per le professioni vigilate dal Ministero di Giustizia, fatti salvi successivi provvedimenti normativi in materia, nonché quanto disposto, in ambito aziendale, dal vigente regolamento in materia di incarichi legali.

Articolo 3 – Conflitto di interessi

Sussiste conflitto di interesse quando il procedimento giudiziario pendente nei confronti del dipendente è stato attivato dall'Amministrazione o quando, per il fatto contestato dall'Autorità Giudiziaria, è stato aperto un procedimento disciplinare o vi è stata una formale contestazione, e in tutti gli altri casi ove il conflitto sia immediatamente rilevato dall'Azienda, e, comunque, in ogni altro caso in cui non sia ravvisabile una piena coincidenza di interessi tra il dipendente e l'Azienda stessa.

Ai fini dell'individuazione del conflitto di interessi, l'Azienda terrà conto esclusivamente dei fatti in contestazione, indipendentemente da ogni valutazione circa l'esito del procedimento giudiziario.

PARTE II – ASSISTENZA E PATROCINIO LEGALE AREA DIRIGENZA

TITOLO I – ASSISTENZA LEGALE DIRETTA: ADEMPIMENTI E PROCEDURE

Articolo 4 – Assistenza legale diretta aziendale

(art. 67 – comma 1 – CCNL 19.12.2019 dirigenza medica e veterinaria; art. 82 – comma 1 – CCNL 17.12.2020 dirigenza sanitaria professionale tecnica e amministrativa)

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 lavoratore da un legale scelto all'interno dell'elenco messo a disposizione del dipendente per il relativo assenso.

Tale assistenza è garantita altresì per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità avviati nei confronti dei dirigenti medici, sanitari e veterinari.

Articolo 5 – Ammissibilità dell'assistenza legale diretta aziendale

Il dirigente sottoposto a procedimento penale o giudizio contabile o convenuto in giudizio per responsabilità civile per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio deve dare comunicazione dell'inizio del relativo procedimento al Servizio Legale interaziendale nel più breve tempo possibile e, comunque, nel termine massimo di 15 giorni lavorativi da quando ne ha avuto conoscenza.

In detta comunicazione il dipendente, utilizzando l'apposito modulo di "ADESIONE ALLA NOMINA DEL LEGALE AZIENDALE – AREA DIRIGENZA" (allegato "B"), reperibile tramite l'Intranet aziendale o presso il Servizio Legale, dovrà indicare:

- a quale titolo (se responsabilità penale, civile o contabile) è stato coinvolto nel procedimento giudiziario;
- che il comportamento sottoposto al vaglio dell’Autorità Giudiziaria è conseguente ai doveri d’ufficio;
- che il fatto, oggetto del procedimento giudiziario, non determina conflitto di interesse con l’Amministrazione;
- che aderisce alla nomina del legale scelto all’interno dell’elenco messo a disposizione dall’Azienda.

Nel modulo in oggetto il lavoratore dovrà inoltre dichiarare di essere consapevole del fatto che:

- l’Azienda non è legittimata all’assunzione degli oneri della difesa qualora il procedimento giudiziario si concluda con le sentenze di proscioglimento con formule meramente processuali non liberatorie (es. estinzione del reato per remissione di querela, prescrizione, amnistia);
- l’ammissione all’assistenza legale aziendale è garantita nelle seguenti ipotesi:

- pronuncia dell’Autorità Giudiziaria che esclude la responsabilità del dipendente e respinge totalmente l’azione civile intentata;

- nel caso del processo penale, la conclusione di questo ultimo è definita con formula assolutoria ex art. 530 - comma 2 - c.p.p (perché manca, è insufficiente o è contraddittoria la prova che il fatto sussiste) oppure con provvedimento di assoluzione ex art. 530 - comma 1 - c.p.p. contenente una delle seguenti formule:

- a) perché il fatto non sussiste;
- b) perché l’imputato non lo ha commesso;
- c) perché il fatto non costituisce reato;
- d) perché il fatto non è previsto dalla legge come reato;
- e) perché il fatto è stato commesso da persona non imputabile o non punibile.

L'Amministrazione, ricevuta la notizia dell'avvio del procedimento giudiziario nei modi e nei termini di cui sopra e valutata l'insussistenza del conflitto di interesse, provvederà ad incaricare formalmente l'Avvocato segnalato al dipendente ed inviterà il lavoratore a comunicare gli sviluppi processuali del procedimento giudiziario, anche tramite il legale.

Ogni rapporto economico con l'Avvocato sarà tenuto direttamente dall'Azienda, che, a conclusione di ciascun grado di giudizio, liquiderà gli onorari spettanti al legale nella misura minima di liquidazione corrispondente ai valori medi indicati nelle Tabelle di cui ai Parametri Forensi (Legge 31/12/2012 n. 247 - D.M. n. 55 del 10.03.2014, come modificato dal D.M. n. 147 del 13.08.2022) diminuiti del 50 per cento. Nei casi di particolare complessità, secondo la disciplina di cui al D.M. 10.03.2014 n. 55 s.m.i., potranno essere applicati i parametri sino al valore medio. In presenza delle condizioni e nei limiti di cui agli artt. 4, comma 2, e 12, comma 2, del D.M. 55/2014 s.m.i. l'importo potrà essere aumentato nella misura del 30% per ogni soggetto difeso. Il legale incaricato, ai fini della liquidazione dei compensi professionali, dovrà presentare una nota spese redatta conformemente alle Tabelle dei compensi professionali di cui al D.M. 55/2014 s.m.i. con esplicazione di ogni singola voce di pagamento.

Le eventuali spese di giudizio liquidate al dipendente saranno incamerate dall'Azienda ed a ciò il lavoratore si impegnerà con apposita dichiarazione da effettuare contestualmente alla comunicazione dell'avvio del procedimento giudiziario.

Il dipendente che sia condannato con sentenza passata in giudicato per fatti a lui imputati, commessi con dolo o colpa grave, sarà tenuto a rifondere all'Azienda gli oneri di difesa sostenuti. A tale fine l'Amministrazione applicherà la normativa generale in materia di ripetizione di emolumenti indebiti.

Le disposizioni contenute nel presente articolo troveranno applicazione anche nel caso in cui l'accertamento relativo alla sussistenza o all'insussistenza del conflitto di interesse possa essere compiuto soltanto una volta definita la controversia, qualora l'Azienda, nelle more del procedimento giudiziario, abbia ritenuto di assumere comunque l'onere del giudizio. Nel caso in cui, all'esito dello stesso, risulti l'effettiva sussistenza del



A.S.L. CN2

Azienda Sanitaria Locale
di Alba e Bra

Via Vida, 10 – 12051 ALBA (CN)
Tel +39 0173.316111 Fax +39 0173.316480
e-mail: aslcn2@legalmail.it – www.aslcn2.it

P.I./Cod. Fisc. 02419170044

conflitto di interesse, il dipendente sarà dunque tenuto a rifondere all'Amministrazione gli oneri di difesa.

Art. 6 - Assistenza peritale

Se nel corso del procedimento civile, penale o contabile avviato nei confronti del dirigente già ammesso all'assistenza legale diretta ex artt. 4 e 5 del presente regolamento, risulti necessario, ai fini degli incombenti istruttori disposti dall'Autorità Giudiziaria procedente, nominare un consulente tecnico di parte, il dipendente dovrà darne comunicazione al Servizio Legale Interaziendale nel più breve tempo possibile.

Una volta ricevuta tale comunicazione, l'Azienda provvederà ad individuare, insieme al dipendente ed al legale nominato con le modalità di cui all'art. 4 del presente regolamento, il professionista cui affidare l'incarico di perito di parte.

Ogni rapporto economico con il consulente nominato sarà tenuto direttamente dall'Amministrazione che, a conclusione del procedimento giudiziario, liquiderà gli onorari spettanti al professionista. Per le competenze da liquidare al consulente di parte si farà riferimento al Tariffario vigente, approvato d'intesa con il Loss Adjuster e trasmesso all'Azienda all'atto dell'insediamento dei Comitati di Gestione Sinistri di cui alla DGR n. 35-9620 del 15.09.2008, con un eventuale incremento del 50% nei casi di particolare complessità.

L'Azienda assume gli oneri derivanti dall'attività del perito di parte a condizione che il procedimento giudiziario avviato nei confronti del dipendente si concluda nei seguenti termini:

- pronuncia dell'Autorità Giudiziaria che esclude la responsabilità del dipendente e respinge totalmente l'azione civile intentata;
- nel caso del processo penale, la conclusione di questo ultimo deve essere definita con formula assolutoria ex art. 530 - comma 2 - c.p.p (perché manca, è insufficiente o è contraddittoria la prova che il fatto sussiste) oppure con **provvedimento di**

6

assoluzione ex art. 530 - comma 1 - c.p.p. contenente una delle seguenti formule:

- a) perché il fatto non sussiste;
- b) perché l'imputato non lo ha commesso;
- c) perché il fatto non costituisce reato;
- d) perché il fatto non è previsto dalla legge come reato;
- e) perché il fatto è stato commesso da persona non imputabile o non punibile.

Come già precisato nell'art. 5, **le sentenze di proscioglimento con formule meramente processuali non liberatorie (es. estinzione del reato per remissione di querela, prescrizione, amnistia) non legittimano l'Azienda all'assunzione delle spese peritali.**

TITOLO II – PATROCINIO LEGALE : ADEMPIMENTI E PROCEDURE

Art. 7 – Patrocinio legale del dirigente

(art. 67 – comma 2 – CCNL 19.12.2019 dirigenza medica e veterinaria; art. 82 – comma 2 – CCNL 17.12.2020 dirigenza sanitaria professionale tecnica e amministrativa)

Qualora il dirigente, sempre a condizione che non sussista conflitto di interesse, intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello scelto all'interno dell'elenco messo a disposizione dall'Azienda o a supporto dello stesso, vi deve essere il previo comune gradimento dell'Azienda ed i relativi oneri saranno interamente a carico del lavoratore.

L'Azienda riconoscerà il rimborso delle spese legali relative all'onorario dell'Avvocato del dipendente a condizione che il procedimento giudiziario si concluda con le seguenti pronunce:

- **sentenza dell’Autorità Giudiziaria che esclude la responsabilità del dipendente e respinge totalmente l’azione civile intentata;**
- **nel caso del processo penale, la conclusione di questo ultimo deve essere definita con formula assolutoria ex art. 530 - comma 2 - c.p.p (perché manca, è insufficiente o è contraddittoria la prova che il fatto sussiste) oppure con provvedimento di assoluzione ex art. 530 - comma 1- c.p.p. contenente una delle seguenti formule:**
 - a) **perché il fatto non sussiste;**
 - b) **perché l’imputato non lo ha commesso;**
 - c) **perché il fatto non costituisce reato;**
 - d) **perché il fatto non è previsto dalla legge come reato;**
 - e) **perché il fatto è stato commesso da persona non imputabile o non punibile.**

Le sentenze di proscioglimento con formule meramente processuali non liberatorie (es. estinzione del reato per remissione di querela, prescrizione, amnistia) non consentono il riconoscimento da parte dell’Azienda del diritto al rimborso delle spese legali.

Una volta accertata la sussistenza dei presupposti sopra elencati, l’Amministrazione procederà al rimborso delle spese legali nella misura minima di liquidazione, corrispondente ai valori medi indicati nelle Tabelle di cui ai Parametri Forensi (Legge 31/12/2012 n. 247 - D.M. n. 55 del 10.03.2014, come modificato dal D.M. n. 147 del 13.08.2022) diminuiti del 50 per cento. Nei casi di particolare complessità, secondo la disciplina di cui al D.M. 10.03.2014 n. 55 s.m.i., potranno essere applicati i parametri sino al valore medio. In presenza delle condizioni e nei limiti di cui agli artt. 4, comma 2, e 12, comma 2, del D.M. 55/2014 s.m.i. l’importo potrà essere aumentato nella misura del 30% per ogni soggetto difeso. Il legale incaricato, ai fini della liquidazione dei compensi professionali, dovrà presentare una nota spese redatta conformemente alle Tabelle dei compensi professionali di cui al D.M. 55/2014 s.m.i. con esplicitazione di ogni singola voce di pagamento. Qualora il legale nominato non appartenga al Foro territorialmente competente, il rimborso sarà limitato ai diritti ed onorari di difesa, con esclusione delle spese di trasferta e/o di domiciliazione.

Il rimborso degli oneri della difesa viene riconosciuto anche nei casi in cui al dirigente, prosciolto da ogni addebito con le formule sopra indicate, non sia stato possibile applicare inizialmente l'articolo 4 del regolamento per presunto conflitto di interesse (per questo concetto si veda l'art. 3), ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice.

Resta comunque la possibilità per il dirigente di nominare un proprio legale, anche senza il previo comune gradimento dell'Azienda. In tale caso, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a carico del dipendente.

Art. 8 - Ammissibilità del patrocinio legale del dirigente

Il dirigente che, sottoposto a procedimento penale, giudizio contabile o convenuto in giudizio per responsabilità civile per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio, intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello individuato dall'Azienda o a supporto dello stesso, deve dare comunicazione dell'inizio del relativo procedimento al Servizio Legale interaziendale nel più breve tempo possibile e, comunque, nel termine massimo di 15 giorni lavorativi da quando ne ha avuto conoscenza.

In detta comunicazione il dipendente, utilizzando l'apposito modulo "COMUNICAZIONE NOMINA AVVOCATO DI FIDUCIA" (allegato "D"), reperibile sul sito internet aziendale o presso il Servizio Legale interaziendale, dovrà indicare:

- **che il fatto, oggetto del procedimento giudiziario, non determina conflitto di interesse con l'Amministrazione;**
- **che il comportamento sottoposto al vaglio dell'Autorità Giudiziaria è conseguente ai doveri d'ufficio;**
- **il legale di propria fiducia, nominato in sostituzione o a supporto di quello individuato dall'Azienda.**

Nel modulo in oggetto il lavoratore dovrà inoltre dichiarare di essere consapevole del fatto che:

➤ **l'Azienda non è legittimata a riconoscere il rimborso degli oneri della difesa qualora il procedimento giudiziario si concluda con le sentenze di proscioglimento con formule meramente processuali non liberatorie (es. estinzione del reato per remissione di querela, prescrizione, amnistia);**

➤ **il riconoscimento del rimborso delle spese legali è previsto nelle seguenti ipotesi:**

- pronuncia dell'Autorità Giudiziaria che esclude la responsabilità del dipendente e respinge totalmente l'azione civile intentata;

- nel caso del processo penale, la conclusione di questo ultimo è definita con formula assolutoria ex art. 530 - comma 2 - c.p.p (perché manca, è insufficiente o è contraddittoria la prova che il fatto sussiste) oppure con provvedimento di assoluzione ex art. 530 - comma 1 - c.p.p. contenente una delle seguenti formule:

- a) perché il fatto non sussiste;
- b) perché l'imputato non lo ha commesso;
- c) perché il fatto non costituisce reato;
- d) perché il fatto non è previsto dalla legge come reato;
- e) perché il fatto è stato commesso da persona non imputabile o non punibile.

L'Azienda, a seguito della ricezione di tale dichiarazione, redatta nei termini di cui sopra, comunicherà al dipendente il proprio benestare in merito alla nomina dell'Avvocato di fiducia ed inviterà il lavoratore a comunicare gli sviluppi processuali del procedimento giudiziario, nonché qualsiasi variazione relativa all'incarico affidato al professionista scelto dal dipendente, anche tramite il proprio legale.

Il rimborso che l'Azienda erogherà al termine del procedimento giudiziario, purché concluso con un giudizio di proscioglimento formulato nei termini di cui sopra, comprende le spese relative all'assistenza del legale, connesse ai vari gradi di giudizio, previa presentazione della regolare documentazione di cui al successivo articolo 9.

Il rimborso può essere effettuato a conclusione di ciascun grado di giudizio.

Articolo 9 - Modalità di rimborso delle spese legali sostenute dal dirigente

Il dirigente sarà ammesso al rimborso delle spese legali subordinatamente alla presentazione, innanzi al Servizio Legale interaziendale, della comunicazione dell'avvio del procedimento giudiziario di cui all'art. 8 e dell'istanza di rimborso da redigere sull'apposito modulo "RICHIESTA RIMBORSO SPESE LEGALI E/O PERITALI" (allegato "E"), reperibile sul sito internet aziendale alla quale dovranno essere allegati i seguenti documenti:

- **provvedimento giudiziario**, in copia semplice (ad esempio: sentenza, decreto di archiviazione, etc.);
- **parcella intestata al dipendente, debitamente quietanzata**, contenente nel dettaglio tutta l'attività svolta dal legale di fiducia;
- **nota** dell'Avvocato di fiducia dalla quale si evinca che il legale nella predisposizione della parcella ha applicato la tariffa corrispondente alla misura minima di liquidazione, ovvero ai valori medi indicati nelle Tabelle di cui ai Parametri Forensi (Legge 31/12/2012 n. 247 - D.M. n. 55 del 10.03.2014, modificato dal D.M. n. 147 del 13.08.2022) diminuiti del 50 per cento.

Articolo 10 – Ammissibilità del rimborso delle spese peritali

Se nel corso del procedimento civile, penale o contabile avviato nei confronti del dirigente questi intenda nominare un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Azienda o a supporto dello stesso, vi deve essere il previo comune gradimento dell'Azienda ed i relativi oneri saranno interamente a carico del lavoratore. In tale caso il dirigente dovrà darne comunicazione al Servizio Legale interaziendale nel più breve tempo possibile, indicando il professionista scelto per l'incarico peritale.

L'Azienda, a seguito della ricezione di tale dichiarazione, prenderà atto della nomina del consulente tecnico di parte ed inviterà il lavoratore a comunicare qualsiasi variazione relativa all'incarico affidato al professionista incaricato.

Il dirigente sarà ammesso al rimborso delle spese relative all'onorario del consulente tecnico subordinatamente alla presentazione della comunicazione dell'avvio del procedimento giudiziario di cui all'art. 8 del presente regolamento, del rilascio del benestare dell'Azienda e dell'istanza di rimborso da redigere nei modi e nei termini indicati nell'art. 9 del presente regolamento.

L'Azienda riconoscerà il rimborso delle spese peritali sostenute dal dipendente solo qualora il procedimento giudiziario si concluda nei seguenti termini:

- **pronuncia dell'Autorità Giudiziaria che esclude la responsabilità del dipendente e respinge totalmente l'azione civile intentata;**
- **nel caso del processo penale, la conclusione di questo ultimo deve essere definita con formula assolutoria ex art. 530 - comma 2 c.p.p - (perché manca, è insufficiente o è contraddittoria la prova che il fatto sussiste) oppure con provvedimento di assoluzione ex art. 530 - comma 1 c.p.p. – contenente una delle seguenti formule:**

- a) perché il fatto non sussiste;
- b) perché l'imputato non lo ha commesso;
- c) perché il fatto non costituisce reato;
- d) perché il fatto non è previsto dalla legge come reato;
- e) perché il fatto è stato commesso da persona non imputabile o non punibile.

Le sentenze di proscioglimento con formule meramente processuali non liberatorie (es. estinzione del reato per remissione di querela, prescrizione, amnistia) non legittimano l'Azienda a riconoscere il diritto al rimborso delle spese peritali.

Il rimborso può essere effettuato a conclusione di ciascun grado di giudizio e verrà liquidato con riferimento al Tariffario vigente, approvato d'intesa con il Loss Adjuster e trasmesso all'Azienda all'atto dell'insediamento dei Comitati di Gestione Sinistri di cui alla DGR n. 35-9620 del 15.09.2008, con un eventuale incremento del 50% nei casi di particolare complessità.

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

Articolo 11 – Parere del Servizio Legale interaziendale

Sull'istanza di rimborso delle spese legali sostenute dal dirigente il Servizio Legale interaziendale provvederà ad esprimere il proprio parere, al fine di valutare non solo la sussistenza dei presupposti stabiliti dal Contratto per l'ammissione al rimborso, ma anche per verificare la congruità dell'onorario da riconoscere al legale nominato dal lavoratore.

Il diritto al rimborso è infatti ammesso dalle norme contrattuali nel limite massimo della tariffa a carico dell'Azienda che viene individuata nella misura dei valori medi indicati nelle Tabelle di cui ai Parametri Forensi (Legge 31/12/2012 n. 247 - D.M. n. 55 del 10.03.2014, come modificato dal D.M. n. 147 del 13/08/2022) diminuiti del 50 per cento, con applicazione del criterio utilizzato dall'Amministrazione per i casi di assistenza legale aziendale diretta di cui agli artt. 4 e 5.

PARTE III – ASSISTENZA E PATROCINIO LEGALE AREA COMPARTO

TITOLO I – ASSISTENZA LEGALE DIRETTA: ADEMPIMENTI E PROCEDURE

Articolo 12 – Assistenza legale diretta aziendale
(art. 88 comma 1 - CCNL comparto del 02.11.2022)

L'Azienda e Ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, amministrativa-contabile 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 un presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici, per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'ausilio di un consulente, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

Tale assistenza è garantita altresì per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità.

Articolo 13 – Ammissibilità dell'assistenza legale diretta aziendale

Il dipendente sottoposto a procedimento penale, o amministrativo-contabile o convenuto in giudizio per responsabilità civile per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio deve dare comunicazione dell'inizio del relativo procedimento al Servizio Legale interaziendale nel più breve tempo possibile e, comunque, nel termine massimo di 15 giorni lavorativi da quando ne ha avuto conoscenza.

In detta comunicazione il dipendente, utilizzando l'apposito modulo "ADESIONE ALLA NOMINA DEL LEGALE AZIENDALE" (allegato "C"), reperibile sul sito internet aziendale o presso il Servizio Legale, dovrà indicare:

- **a quale titolo (se responsabilità penale, civile o contabile) è stato coinvolto nel procedimento giudiziario;**
- **che il comportamento sottoposto al vaglio dell'Autorità Giudiziaria è conseguente ai doveri d'ufficio;**

- **che il fatto, oggetto del procedimento giudiziario, non determina conflitto di interesse con l'Amministrazione;**
- **che aderisce alla nomina del legale scelto all'interno dell'elenco messo a disposizione dall'Azienda.**

Nel modulo in oggetto il lavoratore dovrà inoltre dichiarare di essere consapevole del fatto che:

- **l'Azienda non è legittimata all'assunzione degli oneri della difesa qualora il procedimento giudiziario si concluda con le sentenze di proscioglimento con formule meramente processuali non liberatorie (es. estinzione del reato per remissione di querela, prescrizione, amnistia);**
- **l'ammissione all'assistenza legale aziendale è garantita nelle seguenti ipotesi:**
 - **pronuncia dell'Autorità Giudiziaria che esclude la responsabilità del dipendente e respinge totalmente l'azione civile intentata;**
 - **nel caso del processo penale, la conclusione di questo ultimo è definita con formula assolutoria ex art. 530 - comma 2 - c.p.p (perché manca, è insufficiente o è contraddittoria la prova che il fatto sussiste) oppure con provvedimento di assoluzione ex art. 530 - comma 1 - c.p.p. contenente una delle seguenti formule:**

- a) perché il fatto non sussiste;
- b) perché l'imputato non lo ha commesso;
- c) perché il fatto non costituisce reato;
- d) perché il fatto non è previsto dalla legge come reato;
- e) perché il fatto è stato commesso da persona non imputabile o non punibile.

L'Amministrazione, ricevuta la notizia dell'avvio del procedimento giudiziario nei modi e nei termini di cui sopra e valutata l'insussistenza del conflitto di interesse, provvederà ad incaricare formalmente l'Avvocato segnalato al dipendente ed inviterà il lavoratore a comunicare gli sviluppi processuali del procedimento giudiziario, anche tramite il legale.

Ogni rapporto economico con l'Avvocato sarà tenuto direttamente dall'Azienda, che, a conclusione di ciascun grado di giudizio, liquiderà gli onorari spettanti al legale nella misura minima di liquidazione corrispondente ai valori medi indicati nelle Tabelle di cui ai Parametri Forensi (Legge 31/12/2012 n. 247 - D.M. n. 55 del 10.03.2014, come modificato dal D.M. n. 147 del 13.08.2022) diminuiti del 50 per cento. Nei casi di particolare complessità, secondo la disciplina di cui al D.M. 10.03.2014 n. 55 s.m.i., potranno essere applicati i parametri sino al valore medio. In presenza delle condizioni e nei limiti di cui agli artt. 4, comma 2, e 12, comma 2, del D.M. 55/2014 s.m.i. l'importo potrà essere aumentato nella misura del 30% per ogni soggetto difeso. Il legale incaricato, ai fini della liquidazione dei compensi professionali, dovrà presentare una nota spese redatta conformemente alle Tabelle dei compensi professionali di cui al D.M. 55/2014 s.m.i. con esplicazione di ogni singola voce di pagamento.

Le eventuali spese di giudizio liquidate al dipendente saranno incamerate dall'Azienda ed a ciò il lavoratore si impegnerà con apposita dichiarazione da effettuare contestualmente alla comunicazione dell'avvio del procedimento giudiziario.

Il dipendente che sia condannato con sentenza passata in giudicato per fatti a lui imputati, commessi con dolo o colpa grave, sarà tenuto a rifondere all'Azienda gli oneri di difesa sostenuti. A tale fine l'Amministrazione applicherà la normativa generale in materia di ripetizione di emolumenti indebiti.

Le disposizioni contenute nel presente articolo troveranno applicazione anche nel caso in cui l'accertamento relativo alla sussistenza o all'insussistenza del conflitto di interesse possa essere compiuto soltanto una volta definita la controversia, qualora l'Azienda, nelle more del procedimento giudiziario, abbia ritenuto di assumere comunque l'onere del giudizio. Nel caso in cui, all'esito dello stesso, risulti l'effettiva sussistenza del conflitto di interesse, il dipendente sarà dunque tenuto a rifondere all'Amministrazione gli oneri di difesa.

Art. 14 – Assistenza peritale

Se nel corso del procedimento civile, penale o amministrativo-contabile avviato nei confronti del lavoratore già ammesso all'assistenza legale diretta ex artt. 12 e 13 del presente regolamento, risulti necessario, ai fini degli incumbenti istruttori disposti dall'Autorità Giudiziaria procedente, nominare un consulente tecnico di parte, il dipendente dovrà darne comunicazione al Servizio Legale aziendale nel più breve tempo possibile.

Una volta ricevuta tale comunicazione, l'Azienda provvederà ad individuare, insieme al dipendente ed al legale nominato con le modalità di cui all'art. 13 del presente regolamento, il professionista cui affidare l'incarico di perito di parte.

Ogni rapporto economico con il consulente nominato sarà tenuto direttamente dall'Amministrazione che, a conclusione del procedimento giudiziario, liquiderà gli onorari spettanti al professionista. Per le competenze da liquidare al consulente di parte si farà riferimento al Tariffario vigente, approvato d'intesa con il Loss Adjuster e trasmesso all'Azienda all'atto dell'insediamento dei Comitati di Gestione Sinistri di cui alla DGR n. 35-9620 del 15.09.2008, con un eventuale incremento del 50% nei casi di particolare complessità.

L'Azienda assume gli oneri derivanti dall'attività del perito di parte a condizione che il procedimento giudiziario avviato nei confronti del dipendente si concluda nei seguenti termini:

- **pronuncia dell'Autorità Giudiziaria che esclude la responsabilità del dipendente e respinge totalmente l'azione civile intentata;**
- **nel caso del processo penale, la conclusione di questo ultimo deve essere definita con formula assolutoria ex art. 530 - comma 2 - c.p.p (perché manca, è insufficiente o è contraddittoria la prova che il fatto sussiste) oppure con provvedimento di assoluzione ex art. 530 - comma 1 - c.p.p. contenente una delle seguenti formule:**

- a) perché il fatto non sussiste;
- b) perché l'imputato non lo ha commesso;
- c) perché il fatto non costituisce reato;
- d) perché il fatto non è previsto dalla legge come reato;
- e) perché il fatto è stato commesso da persona non imputabile o non punibile.

Come già precisato nell'art. 13, le sentenze di proscioglimento con formule meramente processuali non liberatorie (es. estinzione del reato per remissione di querela, prescrizione, amnistia) non legittimano l'Azienda all'assunzione delle spese peritali.

TITOLO II – PATROCINIO LEGALE: ADEMPIMENTI E PROCEDURE

Art. 15 – Patrocinio legale del dipendente del comparto

(art. 88 comma 2 - CCNL del comparto 02.11.2022)

Qualora il dipendente, sempre a condizione che non sussista conflitto di interessi, 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, i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato.

L'Azienda riconoscerà il rimborso delle spese legali relative all'onorario dell'Avvocato del dipendente a condizione che il procedimento giudiziario si concluda con le seguenti pronunce:

- **sentenza dell'Autorità Giudiziaria che esclude la responsabilità del dipendente e respinge totalmente l'azione civile intentata;**
- **nel caso del processo penale, la conclusione di questo ultimo deve essere definita con formula assolutoria ex art. 530 - comma 2 - c.p.p (perché manca, è insufficiente o è contraddittoria la prova che il fatto sussiste) oppure con provvedimento di assoluzione ex art. 530 - comma 1- c.p.p. contenente una delle seguenti formule:**

- a) perché il fatto non sussiste;
- b) perché l'imputato non lo ha commesso;
- c) perché il fatto non costituisce reato;
- d) perché il fatto non è previsto dalla legge come reato;
- e) perché il fatto è stato commesso da persona non imputabile o non punibile.

Le sentenze di proscioglimento con formule meramente processuali non liberatorie (es. estinzione del reato per remissione di querela, prescrizione, amnistia) non consentono il riconoscimento da parte dell'Azienda del diritto al rimborso delle spese legali.

Una volta accertata la sussistenza dei presupposti sopra elencati, l'Amministrazione procederà al rimborso delle spese legali nella misura minima di liquidazione, corrispondente ai valori medi indicati nelle Tabelle di cui ai Parametri Forensi (Legge 31/12/2012 n. 247 - D.M. n. 55 del 10.03.2014, come modificato dal D.M. n. 147 del 13.08.2022) diminuiti del 50 per cento. Nei casi di particolare complessità, secondo la disciplina di cui al D.M. 10.03.2014 n. 55 s.m.i., potranno essere applicati i parametri sino al valore medio. In presenza delle condizioni e nei limiti di cui agli artt. 4, comma 2, e 12, comma 2, del D.M. 55/2014 s.m.i. l'importo potrà essere aumentato nella misura del 30% per ogni soggetto difeso. Il legale incaricato, ai fini della liquidazione dei compensi professionali, dovrà presentare una nota spese redatta conformemente alle Tabelle dei compensi professionali di cui al D.M. 55/2014 s.m.i. con esplicitazione di ogni singola voce di pagamento. Qualora il legale nominato non appartenga al Foro territorialmente competente, il rimborso sarà limitato ai diritti ed onorari di difesa, con esclusione delle spese di trasferta e/o di domiciliazione.

Il rimborso degli oneri della difesa viene riconosciuto anche nei casi in cui al dipendente, prosciolto da ogni addebito con le formule sopra indicate, non sia stato possibile applicare inizialmente l'articolo 12 del regolamento per presunto conflitto di interesse (per questo concetto si veda l'art. 3).

Art. 16 - Ammissibilità del patrocinio legale del dipendente

Il dipendente che, sottoposto a procedimento penale, amministrativo-contabile o convenuto in giudizio per responsabilità civile per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio, intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello individuato dall'Azienda o a supporto dello stesso, deve dare comunicazione dell'inizio del relativo procedimento al Servizio Legale interaziendale nel più breve tempo possibile e, comunque, nel termine massimo di 15 giorni lavorativi da quando ne ha avuto conoscenza.

In detta comunicazione il dipendente, utilizzando l'apposito modulo "COMUNICAZIONE NOMINA AVVOCATO DI FIDUCIA" (allegato "D"), reperibile sul sito internet aziendale o presso il Servizio Legale interaziendale, dovrà indicare:

- **che il fatto, oggetto del procedimento giudiziario, non determina conflitto di interesse con l'Amministrazione;**
- **che il comportamento sottoposto al vaglio dell'Autorità Giudiziaria è conseguente ai doveri d'ufficio;**
- **il legale di propria fiducia, nominato in sostituzione o a supporto di quello individuato dall'Azienda.**

Nel modulo in oggetto il lavoratore dovrà inoltre dichiarare di essere consapevole del fatto che:

- **l'Azienda non è legittimata a riconoscere il rimborso degli oneri della difesa qualora il procedimento giudiziario si concluda con le sentenze di proscioglimento con formule meramente processuali non liberatorie (es. estinzione del reato per remissione di querela, prescrizione, amnistia);**
- **il riconoscimento del rimborso delle spese legali è previsto nelle seguenti ipotesi:**
 - **pronuncia dell'Autorità Giudiziaria che esclude la responsabilità del dipendente e respinge totalmente l'azione civile intentata;**
 - **nel caso del processo penale, la conclusione di questo ultimo è definita con**

formula assolutoria ex art. 530 - comma 2 - c.p.p (perché manca, è insufficiente o è contraddittoria la prova che il fatto sussiste) oppure con provvedimento di assoluzione ex art. 530 - comma 1 - c.p.p. contenente una delle seguenti formule:

- a) perché il fatto non sussiste;
- b) perché l'imputato non lo ha commesso;
- c) perché il fatto non costituisce reato;
- d) perché il fatto non è previsto dalla legge come reato;
- e) perché il fatto è stato commesso da persona non imputabile o non punibile.

L'Azienda, a seguito della ricezione di tale dichiarazione, redatta nei termini di cui sopra, comunicherà al dipendente il proprio benestare in merito alla nomina dell'Avvocato di fiducia ed inviterà il lavoratore a comunicare gli sviluppi processuali del procedimento giudiziario, nonché qualsiasi variazione relativa all'incarico affidato al professionista scelto dal dipendente, anche tramite il proprio legale.

Il rimborso che l'Azienda erogherà al termine del procedimento giudiziario, purché concluso con un giudizio di proscioglimento formulato nei termini di cui sopra, comprende le spese relative all'assistenza del legale, connesse ai vari gradi di giudizio, previa presentazione della regolare documentazione di cui al successivo articolo 17.

Il rimborso può essere effettuato a conclusione di ciascun grado di giudizio.

Articolo 17 - Modalità di rimborso delle spese legali sostenute dal dipendente del comparto

Il dipendente sarà ammesso al rimborso delle spese legali subordinatamente alla presentazione, innanzi al Servizio Legale interaziendale, della comunicazione dell'avvio del procedimento giudiziario di cui all'art. 16 e dell'istanza di rimborso da redigere sull'apposito modulo di "RICHIESTA RIMBORSO SPESE LEGALI E/O PERITALI" (allegato "E"), reperibile sul sito internet aziendale ,alla quale dovranno essere allegati i seguenti documenti:

- **provvedimento giudiziario**, in copia semplice (ad esempio: sentenza, decreto di archiviazione, etc.);
- **parcella intestata al dipendente, debitamente quietanzata**, contenente nel dettaglio tutta l'attività svolta dal legale di fiducia;
- **nota** dell'Avvocato di fiducia dalla quale si evinca che il legale nella predisposizione della parcella ha applicato la tariffa corrispondente alla misura minima di liquidazione, ovvero ai valori medi indicati nelle Tabelle di cui ai Parametri Forensi (Legge 31/12/2012 n. 247 - D.M. n. 55 del 10.03.2014, modificato dal D.M. n. 147 del 13.08.2022) diminuiti del 50 per cento.

Articolo 18 – Parere del Servizio Legale interaziendale

Sull'istanza di rimborso delle spese legali sostenute dal dipendente il Servizio Legale interaziendale provvederà ad esprimere il proprio parere, al fine di valutare non solo la sussistenza dei presupposti stabiliti dal Contratto per l'ammissione al rimborso, ma anche per verificare la congruità dell'onorario da riconoscere al legale nominato dal lavoratore.

Il diritto al rimborso è infatti ammesso dalle norme contrattuali nel limite massimo della tariffa a carico dell'Azienda che viene individuata nella misura dei valori medi indicati nelle Tabelle di cui ai Parametri Forensi (Legge 31/12/2012 n. 247 - D.M. n. 55 del 10.03.2014, come modificato dal D.M. n. 147 del 13.08.2022) diminuiti del 50 per cento, con applicazione del criterio utilizzato dall'Amministrazione per i casi di assistenza legale aziendale diretta di cui agli artt. 12 e 13.

Articolo 19 – Ammissibilità del rimborso delle spese peritali

Se nel corso del procedimento civile, amministrativo-contabile o penale avviato nei confronti del lavoratore già ammesso al patrocinio legale ex artt. 15 e 16 del presente regolamento, risulti necessario, ai fini degli incombenti istruttori disposti dall'Autorità Giudiziaria procedente, nominare un consulente tecnico di parte, il dipendente dovrà

darne comunicazione al Servizio Legale interaziendale nel più breve tempo possibile, indicando il professionista scelto per l'incarico peritale.

L'Azienda, a seguito della ricezione di tale dichiarazione, prenderà atto della nomina del consulente tecnico di parte ed inviterà il lavoratore a comunicare qualsiasi variazione relativa all'incarico affidato al professionista incaricato.

Il dipendente sarà ammesso al rimborso delle spese relative all'onorario del consulente tecnico subordinatamente alla presentazione della comunicazione dell'avvio del procedimento giudiziario di cui all'art. 16 del presente regolamento e dell'istanza di rimborso da redigere nei modi e nei termini indicati nell'art. 17 del presente regolamento.

L'Azienda riconoscerà il rimborso delle spese peritali sostenute dal dipendente solo qualora il procedimento giudiziario si concluda nei seguenti termini:

- **pronuncia dell'Autorità Giudiziaria che esclude la responsabilità del dipendente e respinge totalmente l'azione civile intentata;**
- **nel caso del processo penale, la conclusione di questo ultimo deve essere definita con formula assolutoria ex art. 530 - comma 2 c.p.p - (perché manca, è insufficiente o è contraddittoria la prova che il fatto sussiste) oppure con provvedimento di assoluzione ex art. 530 - comma 1 c.p.p. – contenente una delle seguenti formule:**
 - a) **perché il fatto non sussiste;**
 - b) **perché l'imputato non lo ha commesso;**
 - c) **perché il fatto non costituisce reato;**
 - d) **perché il fatto non è previsto dalla legge come reato;**
 - e) **perché il fatto è stato commesso da persona non imputabile o non punibile.**

Le sentenze di proscioglimento con formule meramente processuali non liberatorie (es. estinzione del reato per remissione di querela, prescrizione, amnistia) non legittimano l'Azienda a riconoscere il diritto al rimborso delle spese peritali.

Il rimborso può essere effettuato a conclusione di ciascun grado di giudizio e verrà liquidato con riferimento al Tariffario vigente, approvato d'intesa con il Loss Adjuster e trasmesso all'Azienda all'atto dell'insediamento dei Comitati di Gestione Sinistri di cui alla DGR n. 35-9620 del 15.09.2008, con un eventuale incremento del 50% nei casi di particolare complessità.

PARTE IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 20 – Esclusione del rimborso delle spese legali e peritali sostenute dal dipendente

E' in ogni caso escluso il rimborso delle spese legali e peritali relative a procedimenti giudiziari in cui il dipendente si trovi in conflitto di interesse con l'Azienda (al riguardo si richiama quanto riportato all'art. 3).

Il dipendente che sia condannato con sentenza passata in giudicato per fatti a lui imputati, commessi con dolo o colpa grave, sarà tenuto a rifondere all'Azienda gli oneri di difesa sostenuti dall'Amministrazione a titolo di rimborso. A tale fine l'Azienda applicherà la normativa generale in materia di ripetizione di emolumenti indebiti.

Art. 21 – Disposizione finale

Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alle disposizioni legali, regolamentari e contrattuali vigenti in materia di patrocinio legale.

Il presente Regolamento revoca e sostituisce con decorrenza dalla data della sua approvazione ogni precedente Regolamento adottato in materia.