

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

Articolo 1 – Principi

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 – Assistenza legale diretta aziendale

(art. 25 – comma 1 – CCNL 08.06.2000 dirigenza medica e veterinaria; art. 25 – comma 1 – CCNL 08.06.2000 dirigenza sanitaria professionale tecnica e amministrativa; art. 26 – comma 1 - CCNL integrativo comparto del 20.09.2001)

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 dipendente per fatti o atti connessi all’espletamento del servizio ed all’adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall’apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il lavoratore da un legale scelto all’interno di un elenco messo a disposizione del dipendente per il relativo assenso.

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.

Articolo 3 – Ammissibilità dell’assistenza legale diretta aziendale

Il dipendente 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” (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 di un 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) diminuiti del 50 per cento. Nei casi di particolare complessità, secondo la disciplina di cui al D.M. 10.03.2014 n. 55, 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 l’importo potrà essere aumentato nella misura del 20% 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 con esplicitazione 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. 4 – Assistenza peritale

Se nel corso del procedimento civile, penale o contabile avviato nei confronti del lavoratore già ammesso all'assistenza legale diretta ex artt. 2 e 3 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. 3 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.

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. 3, 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.

Art. 5 – Patrocinio legale del dipendente

(art. 25 – comma 2 – CCNL 08.06.2000 dirigenza medica e veterinaria; art. 25 – comma 2 – CCNL 08.06.2000 dirigenza sanitaria professionale tecnica e amministrativa; art. 26 – comma 2 - CCNL 20.09.2001 integrativo comparto)

Qualora il dipendente intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello scelto all'interno di un elenco messo a disposizione dall'Azienda o a supporto dello stesso, 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) diminuiti del 50 per cento. Nei casi di particolare complessità, secondo la disciplina di cui al D.M. 10.03.2014 n. 55, 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 l'importo potrà essere aumentato nella misura del 20% 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 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 2 del regolamento per presunto conflitto di interesse (per questo concetto si veda l'art. 2).

Art. 6 - Ammissibilità del patrocinio legale del dipendente

Il dipendente 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 di "COMUNICAZIONE NOMINA AVVOCATO DI FIDUCIA" (allegato "C"), reperibile tramite l'Intranet 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 7.

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

Articolo 7 - Modalità di rimborso delle spese legali sostenute dal dipendente

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. 6 e dell’istanza di rimborso da redigere sull’apposito modulo di “RICHIESTA

RIMBORSO SPESE LEGALI E/O PERITALI” (allegato “D”), 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) diminuiti del 50 per cento.

Articolo 8 – 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) diminuiti del 50 per cento, con applicazione del criterio utilizzato dall'Amministrazione per i casi di assistenza legale aziendale diretta di cui agli artt. 2 e 3.

Articolo 9 – Ammissibilità del rimborso delle spese peritali

Se nel corso del procedimento civile, penale o contabile avviato nei confronti del lavoratore già ammesso al patrocinio legale ex artt. 5 e 6 del presente regolamento, risultò 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 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. 6 del presente regolamento e dell'istanza di rimborso da redigere nei modi e nei termini indicati nell'art. 7 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.

Art. 10 – 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. 2).

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. 11 – Disposizione finale

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

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