

## **REGOLAMENTO PATROCINIO LEGALE DIPENDENTI DELLA AZIENDA SANITARIA LOCALE N. 6 DI SANLURI**

### **Articolo 1**

La Azienda Sanitaria Locale n. 6 di Sanluri, con il presente regolamento, disciplina e garantisce, previa rilevata assenza di un concreto conflitto di interessi, l'assistenza legale in sede processuale ai propri dipendenti coinvolti in procedimenti di responsabilità civile, amministrativo, penale o contabile, per fatti o atti o comportamenti direttamente connessi all'espletamento di attività del servizio o all'adempimento di compiti di ufficio.

Il presente regolamento aziendale disciplina le condizioni e la procedura di ammissione al patrocinio legale con relativi oneri di difesa diretti/indiretti a carico dell'Azienda perseguendo al contempo la finalità di contenimento dei costi relativi all'affidamento di incarichi di patrocinio legale necessari per garantire l'attuazione di detto istituto contrattuale.

### **Articolo 2**

L'istituto del patrocinio legale dei dipendenti consiste nella possibilità per il dipendente della Azienda, assunto a tempo determinato/indeterminato mediante procedure concorsuali o di mobilità, di scegliere un legale tra quelli indicati dalla Asl stessa o di chiedere il rimborso delle spese legali sostenute in caso di scelta di un proprio legale di fiducia.

Sono esclusi dalla fruizione dell'istituto di cui al comma precedente le seguenti categorie di soggetti:

- Consulenti/collaboratori esterni contrattualizzati a seguito dell'espletamento di procedure comparative ex art 7, comma 6, D.Lgs. 165/2001.
- Soggetti operanti presso le Strutture Aziendali per il tramite di Agenzia di somministrazione di manodopera o di Cooperative Sociali ex L. 389/1991.
- Lavoratori inclusi in liste regionali di mobilità in base a leggi specifiche di settore e/o svolgenti attività lavorativa presso questa Asl per il tramite di specifici finanziamenti regionali;

- Personale operante presso le strutture aziendali a mezzo di convenzione ex art. 15 L. 241/1990 e s.m.i. stipulata dalla Asl 6 Sanluri con altra Amministrazione Pubblica.

Le fonti contrattuali di riferimento sono: per il personale dipendente del ruolo della Dirigenza Medica e Veterinaria art. 25 C.C.N.L. Dirigenza Medica e Veterinaria del 08.06.2000; per il personale dipendente del ruolo della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa art. 25 C.C.N.L. Dirigenza SPTA del 08.06.2000; per il personale del Comparto art. 26 C.C.N.L. del Comparto del 20.09.2001.

L'istituto di cui al presente regolamento non è applicabile a soggetti titolari di rapporti di lavoro atipici quali consulenze esterne ex art. 7 comma 6 del D.lgs 165/2001, soggetti operanti presso la Azienda mediante Agenzia di somministrazione manodopera/fornitura lavoro temporaneo, titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nonché titolari di collaborazioni occasionali, o dipendenti di altre AA.SS.LL. che prestano la propria attività a favore della Asl 6 di Sanluri in regime di convenzione stipulata con la propria Azienda di appartenenza.

### **Articolo 3**

La rilevata sussistenza da parte della Amministrazione di un conflitto di interessi con il dipendente coinvolto nel procedimento giudiziario preclude al dipendente la fruizione di siffatto istituto.

Per l'individuazione del conflitto di interessi tra il dipendente e la Azienda si deve tener conto dei fatti dedotti in contestazione da parte della Autorità Giudiziaria Civile, Amministrativa, Penale e/o Contabile o da parte dell'attore in sede di procedimento civile.

Nel caso in cui non sia stato inizialmente concesso al dipendente la fruizione dell'istituto del patrocinio legale, per presunto conflitto di interessi, successivamente rivelatosi insussistente, al soggetto che comunque abbia comunicato per iscritto alla Direzione Aziendale il nominativo del proprio legale di fiducia spetterà unicamente il diritto al rimborso degli oneri di difesa nella misura massima di cui alle disposizioni del presente regolamento.

A titolo meramente esemplificativo, senza pretesa di tassatività, rappresentano ipotesi di conflitto di interessi:

- Costituzione di parte civile da parte della Asl 6 Sanluri o la possibilità di esercitare tale potestà nell'ambito di un processo penale avviato contro il proprio dipendente.
- Avvio da parte della Asl 6 Sanluri di un procedimento giudiziario civile/penale/amministrativo direttamente nei confronti del suo dipendente.
- Individuazione, da parte della Procura della Repubblica, della ASL 6 Sanluri quale persona offesa del reato ascritto al dipendente nella richiesta di rinvio giudizio e/o altro atto processuale inerente il procedimento penale.
- Avvio procedimento disciplinare per gli stessi fatti ascritti al dipendente in sede di procedimento giudiziario.
- Apertura giudizio nanti la Corte dei Conti per gli stessi fatti dedotti nel procedimento giudiziario per il quale è richiesto il patrocinio legale.
- Rilevata sussistenza di contrapposizione tra le finalità o conseguenze dell'azione del dipendente oggetto del giudizio e gli interessi della Asl 6 Sanluri.

#### **Articolo 4**

All'atto del ricevimento della richiesta scritta di fruizione del patrocinio legale la Direzione Aziendale anche con il supporto dei Servizi Sanitari/Amministrativi coinvolti nei fatti oggetto di procedimento giudiziario, valuta l'accogliibilità o meno della suddetta istanza.

La Direzione Aziendale nell'effettuare la valutazione di cui al comma precedente, deve contemperare l'esigenza di assistenza legale difesa del proprio dipendente con l'interesse aziendale ad una buona e ragionevole amministrazione delle risorse economiche e di tutela del decoro dell'immagine aziendale.

In relazione ad ogni istanza formalmente presentata per iscritto, l'Azienda valuta la sussistenza dei seguenti

presupposti:

- Sussistente necessità di tutelare i propri diritti ed interessi;
- Connessione tra il procedimento giudiziario per cui è richiesta assistenza legale e le attività istituzionalmente espletate dal dipendente;
- Sussistenza o meno del conflitto di interessi tra le condotte poste in essere dal dipendente e la posizione dell'Ente;
- Pronunciamento di una sentenza conclusiva del procedimento giudiziario che inequivocabilmente escluda la sussistenza del coefficiente soggettivo del dolo o della colpa grave.

Ad ogni modo è esclusa l'assunzione degli oneri di difesa da parte della Asl 6 di Sanluri nei casi in cui il procedimento/processo penale si sia concluso con provvedimenti giurisdizionali che sanciscano un patteggiamento della pena, dichiarino l'intervenuta prescrizione del reato a carico del dipendente, dispongano oblazione nelle contravvenzioni, dichiarino l'avvenuta remissione di querela, pronuncino la sospensione condizionale della pena, prendano atto di intervenuta amnistia o indulto, e comunque in tutti i casi in cui dalla pronuncia giurisdizionale non venga comunque esclusa al di là di ogni ragionevole dubbio la responsabilità del dipendente.

#### **Articolo 5**

Per assunzione diretta degli oneri legali si intende l'instaurazione da parte della Asl 6 Sanluri di un rapporto contrattuale direttamente con il legale scelto dal dipendente e/o a lui messo a disposizione da parte della Asl con assenso sul nominativo da parte del medesimo dipendente; in tale ipotesi il rapporto giuridico-economico intercorrerà esclusivamente tra la Asl 6 Sanluri e il legale.

Nel caso in cui il dipendente intenda nominare un ulteriore legale di sua fiducia a supporto di quello fornitogli dalla Azienda gli oneri di tale ulteriore legale saranno completamente ad esclusivo carico del dipendente con esclusione di qualsivoglia rimborso.

L'Azienda terrà indenne il dipendente da tutti gli oneri connessi alla propria assistenza in giudizio, secondo i limiti tariffari esplicitati nel presente regolamento, nell'ipotesi in cui il procedimento giudiziario sfoci in una sentenza o in altra decisione giudiziaria che escluda il dolo o la colpa grave del dipendente.

Un eventuale capo della pronuncia di cui al comma precedente che riconosca direttamente al dipendente cui è stato riconosciuto l'assunzione diretta degli oneri di difesa la rifusione delle spese di processo, rappresenterà titolo di credito della Asl 6 di Sanluri all'incameramento delle somme così riconosciute mediante trattenuta sulle ordinarie spettanze del dipendente.

#### **Articolo 6**

Per assunzione indiretta degli oneri legali, si intende il riferimento all'ipotesi in cui il dipendente scelga un difensore di sua esclusiva fiducia in sostituzione di quelli indicati dall'Azienda.

A seguito dell'autorizzazione rilasciata in forma scritta da parte dell'Azienda, il dipendente potrà liberamente conferire il mandato difensivo ad un professionista di sua esclusiva scelta, con oneri a carico dell'Azienda fin dalla apertura del procedimento giudiziario ed in relazione a tutti i gradi del medesimo.

L'Azienda, accertata la favorevole conclusione del procedimento definito con sentenza passata in giudicato o altro diverso provvedimento giurisdizionale divenuto irrevocabile in base alle norme del c.p.p., valutata la sussistenza di tutte le condizioni di cui all'art. 4 del presente regolamento, provvederà al rimborso degli oneri di difesa sostenuti dal dipendente non oltre i valori minimi di cui al D.M. 55/2014.

Nel caso in cui il procedimento giudiziario sia stato già aperto durante il periodo di operatività dei parametri ex. D.M. 140/2012, ( agosto 2012 – marzo 2014) il rimborso delle spese avverrà applicando i valori medi di cui al precitato D.M. 140/2012.

Non saranno pertanto accoglibili le istanze di rimborso delle spese legali eccedenti i valori medi di cui al D.M. 140/2012 o i valori minimi di cui al D.M. 55/2014.

Il dipendente che chiede il rimborso delle spese sostenute dovrà all'atto della presentazione del rimborso presentare contestualmente fattura debitamente quietanzata del proprio legale con relativa indicazione delle fasi processuali in cui il difensore medesimo ha prestato la relativa opera professionale, copia autentica della sentenza di favorevole conclusione del procedimento.

L'assunzione indiretta degli oneri di difesa è limitata alla scelta di un solo legale.

Nel caso in cui l'istanza di rimborso delle spese legali risulti eccedente i limiti di cui al presente articolo, l'importo da rimborsare verrà rideterminato dai competenti uffici aziendali nel rispetto dei valori medi ex D.M. 140/2012 o dei valori minimi ex D.M. 55/2014.

Per quanto concerne i procedimenti giudiziari in relazione ai quali l'attività difensiva del legale prescelto e debitamente autorizzato dalla Direzione Aziendale si è completamente esaurita prima della entrata in vigore del D.M. 140/2012, gli oneri difensivi sostenuti dal dipendente verranno rimborsati nella misura massima dei valori medi di cui alle tabelle allegate al D.M. 127/2004 sulla scorta di specifica e dettagliata nota delle attività difensive espletate.

Eventuali importi richiesti dal difensore incaricato al dipendente, eccedenti i valori tariffari di cui ai commi precedenti, non saranno in alcun modo rimborsabili e rimarranno ad esclusivo e definitivo carico del dipendente.

#### **Articolo 7**

Per i Giudizi avanti la Corte dei Conti aperti nei confronti dei dipendenti l'Azienda si uniforma integralmente alle norme di cui all'art. 1 della L. 20/1994, dell'art. 3 comma 2 bis della L. 639/1996 e art. 10 bis comma 10 della L. 248/2005.

#### **Articolo 8**

Il dipendente nei cui confronti consti l'apertura del procedimento giudiziario per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio, deve, a pena di decadenza dal

diritto al rimborso delle spese legali sostenute:

comunicare immediatamente e comunque non oltre 15 gg. salvo giustificato e comprovato motivo, l'inizio del procedimento giudiziario a suo carico producendo al Servizio Affari Generali e Legali della Asl 6 di Sanluri copia dell'atto introduttivo unitamente ad ogni altra documentazione inerente il procedimento giudiziario di che trattasi.

Fare espressa dichiarazione nella comunicazione di cui sopra circa l'intendimento di avvalersi del legale fiduciario messo a disposizione da parte della Azienda o il diverso intendimento di scegliere un proprio legale di sua fiducia, indicandone il nominativo ed il Foro di appartenenza.

Dovrà, inoltre dichiarare sotto la propria responsabilità ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 47 e 76 del D.P.R. 445/2000 l'eventuale stipula e relativa operatività di polizze assicurative che prevedano la copertura assicurativa anche per il sostenimento di oneri di difesa, dandone contestuale comunicazione all'Azienda in caso affermativo.

#### **Articolo 9**

In relazione ai procedimenti giudiziari per i quali il dipendente è stato ammesso alla fruizione del patrocinio legale le cui attività difensive si sono completamente esaurite prima del 20/08/2012, data di entrata in vigore del D.M. 140/2012, gli oneri di difesa saranno rimborsati applicando i minimi tariffari di cui alle tabelle ex D.M. 127/2004.

#### **Articolo 10**

Il mancato rispetto da parte del dipendente delle prescrizioni di cui al presente regolamento comporterà la inaccogliabilità totale/parziale della relativa richiesta di rimborso.

In caso di omessa comunicazione da parte del dipendente circa la pendenza di un procedimento giudiziario o in caso di omessa sottoposizione a valutazione della Direzione Aziendale circa il nominativo del legale di

fiducia prescelto con precisa indicazione degli oneri difensivi presumibilmente da sostenersi, comporterà la decadenza del dipendente al diritto al rimborso degli oneri difensivi sostenuti.

### **Articolo 11**

La Direzione Aziendale una volta ricevuta formale comunicazione da parte del dipendente circa l'apertura di un procedimento giudiziario a suo carico, con contestuale richiesta di avvalersi di un legale messo a disposizione da parte dell'Azienda valuta la sussistenza dei seguenti imprescindibili presupposti:

- sussistente connessione tra il procedimento giudiziario e l'attività istituzionalmente espletata dal dipendente oggetto di contenzioso;
- assenza di conflitto di interessi tra gli atti posti in essere dal dipendente e la sfera giuridico – patrimoniale dell'Azienda.

Una volta conclusa la disamina da parte della Direzione Aziendale della sussistenza dei presupposti di cui al comma precedente, il Servizio AA.GG. predisporrà la deliberazione di conferimento d'incarico al legale così individuato e messo a disposizione del dipendente per la sua tutela legale, con assunzione diretta degli oneri di difesa a carico del bilancio aziendale, sin dall'apertura del procedimento giudiziario e per tutti i successivi eventuali ulteriori gradi.

Nel caso in cui la Direzione Aziendale ritenga insussistenti le condizioni per la fruizione dell'istituto del patrocinio legale, il Servizio AA.GG. darà pronta comunicazione scritta al dipendente, anche preceduta da comunicazione orale, di formale diniego alla fruizione dell'istituto in parola.

Nel caso in cui il dipendente non intenda avvalersi di alcun legale fiduciario dell'Azienda, il Servizio AA.GG. predisponde formale deliberazione di presa d'atto della scelta fatta dal dipendente indicando l'ammontare massimo delle spese legali rimborsabili.

E' fatta salva la possibilità che all'esito del giudizio per il quale la Direzione Aziendale abbia inizialmente

valutato insussistenti condizioni per l'ammissione del dipendente al patrocinio legale, rivaluti la sussistenza dei presupposti per la sua ammissione e segnatamente sarà concesso al dipendente il rimborso delle spese legali sostenute nel rispetto del limite massimo dato dall'applicazione dei valori minimi di cui al D.M. 55/2014.

Il Servizio AA.GG. notiziato dal dipendente della favorevole conclusione dello stesso dovrà acquisire copia autentica della sentenza / provvedimento giurisdizionale diversamente denominato, passato in giudicato o comunque divenuto definitivo in base alle norme di cui al vigente codice di procedura penale, con cui si accerti l'insussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa grave del dipendente.

L'ammissione al rimborso delle spese legali è subordinato alla pronuncia giurisdizionale di assoluzione con le seguenti formule che escludano la responsabilità del dipendente:

- perché il fatto non sussiste;
- perché l'imputato non lo ha commesso o perché lo ha compiuto nell'adempimento di un dovere o nell'esercizio di un diritto/facoltà legittima, per stato di necessità, per legittima difesa;
- perché il fatto non costituisce reato;
- perché il fatto non è previsto dalla legge come reato;

Nell'ipotesi in cui la sentenza/provvedimento giurisdizionale contenga formula assolutoria perché il fatto costituisce reato, ma vi sia la possibilità che la condotta del dipendente comunque possa integrare illecito disciplinare, il Servizio AA.GG. valuterà l'eventuale sussistenza di un conflitto d'interessi come tale ostativo del rimborso delle spese legali.

Il rimborso delle spese legali non è ammesso nell'ipotesi in cui la sentenza / provvedimento giurisdizionale di proscioglimento contenga formule processuali non liberatorie che non hanno accertato la sussistenza o meno di profili di responsabilità come ad es. pronunce di intervenuta prescrizione, di presa d'atto di estinzione per amnistia o remissione querela e consimili.

E' altresì ammesso il rimborso delle spese legali sopportate durante la fase delle indagini preliminari conclusesi con provvedimento del G.I.P. di archiviazione della notizia di reato purchè il decreto risulti formulato in modo tale da escludere qualsivoglia profilo di responsabilità dell'indagato e non risultino formule in base alle quali comunque non si è proceduto ad accertare tale responsabilità.

Per quanto riguarda i procedimenti giudiziari civili, ivi compresi quelli nanti il Giudice del Lavoro, le azioni risarcitorie intentate nell'ambito dei processi nanti il Giudice Amministrativo in cui vengono sottoposte a vaglio le condotte del dipendente, è da intendersi conclusione favorevole del procedimento le pronunce giurisdizionali che escludano qualsivoglia profilo di responsabilità contrattuale ex art. 1218 Cod Civ., extracontrattuale ex. Art 2043 Cod. Civ. o amministrativa del dipendente.

Nell'ipotesi in cui il procedimento giudiziario civile/penale/amministrativo/contabile, si concluda anticipatamente per effetto di una transazione, conciliazione giudiziale, remissione di querela o altra fattispecie di estinzione anticipata del procedimento senza che sia stata esclusa il profilo di responsabilità del dipendente, non verrà riconosciuto al medesimo alcun rimborso delle spese sostenute.

#### **Articolo 12**

E' ammessa, anche ai fini del rimborso dei relativi oneri, la nomina di un solo consulente tecnico di parte per l'espletamento delle eventuali difese tecniche di cui il dipendente dovesse avere bisogno nel corso del procedimento giudiziario per cui è stato ammesso a fruire del patrocinio legale.

Il rimborso è ammesso a condizione che il nominativo del professionista incaricato venga immediatamente trasmesso alla Direzione Aziendale con relativa quantificazione dei compensi a questi da riconoscersi, che comunque non potranno essere superiori ai minimi delle tariffe applicabili al consulente tecnico individuato.

#### **Articolo 13**

Il dipendente già in possesso di specifica polizza per responsabilità professionale munita di clausola di

assistenza legale avrà il dovere di segnalare l'apertura del procedimento giudiziario a suo carico alla Compagnia Assicurativa presso la quale è assicurato, e segnatamente ne dovrà dare tempestiva comunicazione scritta al Servizio AA.GG. della Asl 6 Sanluri.

Nell'ipotesi in cui il dipendente assicurato in proprio per rischio professionale con annessa clausola di assistenza legale, ometta le comunicazioni di cui al comma precedente non potrà ottenere alcun rimborso delle spese legali da parte della Asl 6 Sanluri.

#### **Articolo 14**

L'Azienda ha diritto di surrogazione nei confronti del dipendente nei limiti di quanto sostenuto e/o di quanto al medesimo rimborsato per la propria difesa nei confronti di eventuali Società Assicuratrici con le quali il dipendente abbia contratto polizze di copertura rischio professionale con copertura del rischio di spese lite.

Il presente regolamento aziendale, composto da 14 articoli e n. 11 pagine, ai sensi dell'art. 32 della L. 69/2009 entra in vigore dalla data di pubblicazione sull'albo pretorio aziendale on line