



REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL PATROCINIO LEGALE AI DIPENDENTI DELL’A.O.R.N. SAN GIUSEPPE MOSCATI DI AVELLINO

Sommario:

- Art. 1 - Oggetto ed ambito di applicazione
- Art. 2 - Fonti normative
- Art. 3 - Presupposti
- Art. 4 - Conflitto di interessi
- Art. 5 - Adempimenti del dipendente
- Art. 6 - Assunzione degli oneri legali e di consulenza tecnica da parte dell’Azienda
- Art. 7 - Condizioni per il rimborso
- Art. 8 - Parametri di liquidazione
- Art. 9 - Protezione dei dati personali e tutela della riservatezza
- Art. 10 - Disposizioni finali

Allegati:

- A) Modello di istanza di ammissione al patrocinio legale
- B) Modello di istanza per il rimborso degli oneri difensivi



ART. 1 - OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

In attuazione di quanto previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro della Dirigenza Area Sanità, della Dirigenza FF.LL. – Area A.P.T. e del Comparto, il presente regolamento disciplina le modalità e i criteri mediante i quali l’Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale San Giuseppe Moscati di Avellino (di seguito denominata “Azienda”) assicura il patrocinio legale, attraverso il rimborso degli oneri difensivi, al personale dipendente (con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato) ovvero cessato dal servizio (purché la cessazione non sia intervenuta per licenziamento disciplinare o per mancato superamento del periodo di prova), nei procedimenti di responsabilità civile, penale e contabile instaurati per fatti o atti connessi all’espletamento del servizio e all’adempimento dei compiti di ufficio.

ART. 2 - FONTI NORMATIVE

- art. 26 del CCNL integrativo del CCNL del Personale del Comparto Sanità stipulato il 07.04.1999 e sottoscritto il 20.09.2001 (confermato dal nuovo CCNL del Comparto Sanità – triennio 2016-2018 sottoscritto il 21.05.2018, in quanto non espressamente disapplicato):

“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 sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall’apertura del procedimento e per tutti i gradi del 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 sua 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, prosciolto 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. E' disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987".

- art. 67 del CCNL della Dirigenza Area Sanità – triennio 2016-2018 del 19.12.2019, applicabile ai Dirigenti Medici, Sanitari, Veterinari e delle Professioni Sanitarie:

"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 del 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 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 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 interesse 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 dalla polizza assicurativa o dalle altre analoghe misure di cui all'art. 65 (Coperture assicurative per la responsabilità civile).

5. 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 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".

- art. 82 del CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 17.12.2020, applicabile alla Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale delle amministrazioni del Comparto Sanità:

"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 del 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 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, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto



di interesse ivi inclusi i procedimenti amministrativo-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 restano 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 altre 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 o Ente per la sua difesa”.

ART. 3 – PRESUPPOSTI

L'Azienda accoglie la richiesta di patrocinio legale del dipendente sottoposto a procedimento di responsabilità civile, penale o contabile, che abbia nominato un difensore o un consulente tecnico di sua fiducia, previa valutazione, in concreto, dei seguenti presupposti imprescindibili:

- i fatti o gli atti oggetto del procedimento devono essere direttamente riferibili all'espletamento o all'adempimento dei compiti d'ufficio del dipendente;
- il dipendente deve trovarsi nella posizione processuale di:
 - parte convenuta/resistente in procedimenti di natura civile o contabile e non parte attrice/ricorrente;
 - indagato o imputato nel procedimento penale o contabile;
- non deve sussistere conflitto di interessi tra la condotta del dipendente e l'Azienda, ai sensi dell'art. 4 del presente regolamento;
- il professionista scelto dal dipendente deve essere di comune gradimento con l'Azienda.

ART. 4 - CONFLITTO DI INTERESSI

La sussistenza di una posizione conflittuale rispetto al pubblico interesse perseguito dall'Azienda, esclude l'applicazione del patrocinio legale.

A titolo esemplificativo, costituiscono ipotesi di conflitto di interesse:



- attivazione di un procedimento giudiziario nei confronti del dipendente su iniziativa dell'Azienda;
- costituzione dell'Azienda quale parte civile nel procedimento penale pendente nei confronti del dipendente;
- pendenza di un procedimento disciplinare da parte dell'Azienda nei confronti del dipendente per il fatto contestato in sede giudiziaria;

L'Azienda si riserva, in ogni caso, di verificare all'esito del procedimento, l'esistenza di un conflitto di interessi non valutabile *ex ante* che inibisca il rimborso degli oneri legali ovvero di dichiarare *ex post* la sopravvenuta inesistenza del conflitto di interessi, dando seguito alla richiesta di rimborso sussistendo gli altri presupposti.

ART. 5 - ADEMPIMENTI DEL DIPENDENTE

Il dipendente ha l'obbligo di trasmettere alla U.O.C. Affari Legali la richiesta di patrocinio legale (Allegato A) debitamente compilata e sottoscritta, unitamente all'atto iniziale del procedimento giudiziario, entro 30 giorni dal ricevimento di quest'ultimo, indicando il nominativo di un legale e/o di un consulente tecnico di sua fiducia, attraverso il protocollo aziendale oppure agli indirizzi pec aomoscati@cert.aosgmoscati.av.it o ufficiolegale@cert.aosgmoscati.av.it.

Il gradimento dell'Azienda rispetto al professionista prescelto si intende tacitamente manifestato in mancanza di pronta e motivata comunicazione al dipendente.

Fino alla conclusione del giudizio, ogni rapporto economico intercorre unicamente e direttamente tra il dipendente e il suo difensore e/o consulente.

Ai fini del rimborso, il dipendente è tenuto a comunicare all'Azienda l'eventuale revoca o sostituzione del difensore e del consulente nonché ad informare (anche tramite il suo legale) l'U.O.C. Affari Legali in merito agli sviluppi del procedimento.

Il patrocinio legale è concesso per un solo avvocato ed un solo consulente di parte.

ART. 6 - ASSUNZIONE DEGLI ONERI LEGALI E DI CONSULENZA TECNICA

L'Azienda procede al rimborso delle spese legali e/o del compenso per la consulenza tecnica di parte secondo le modalità di cui al successivo art. 7, solo nel caso di conclusione del procedimento in senso favorevole al dipendente con provvedimento passato in giudicato, fatto salvo il conflitto di interesse.

Per conclusione favorevole del procedimento, si intendono le seguenti ipotesi:



- in materia penale: decreto di archiviazione con formula assolutoria; sentenza di non luogo a procedere; assoluzione perché il fatto non sussiste, perché l'imputato non lo ha commesso, non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato ai sensi dell'art. 530 c.p.p.;
- in materia civile: provvedimento giudiziale che accerti l'insussistenza di qualsivoglia responsabilità (contrattuale, extracontrattuale o ad altro titolo) del dipendente; nel procedimento di A.T.P. ex art. 696 bis c.p.c., l'Azienda rimborsa gli oneri difensivi quando la consulenza tecnica di ufficio abbia escluso l'esistenza del nesso causale tra i danni lamentati e la condotta del dipendente, fatta salva la ripetizione in caso di giudizio di merito successivamente conclusosi con accertamento di responsabilità per colpa grave del dipendente;
- in materia contabile: provvedimento giudiziale passato in giudicato che accerti l'esclusione di responsabilità a carico del dipendente per danno erariale (in caso di condanna dell'Azienda al pagamento delle spese legali in favore del dipendente, la liquidazione giudiziale assorbe qualsiasi ulteriore rimborso).

E' pertanto escluso il rimborso degli oneri difensivi da parte dell'Azienda nei casi di esito sfavorevole o di mero rito del giudizio, tra i quali devono intendersi, a titolo esemplificativo:

- in materia penale: sentenza definitiva di condanna; sentenza definitiva di applicazione della pena su richiesta delle parti (cd. patteggiamento); sentenza definitiva di non doversi procedere per mancanza di una condizione di procedibilità o per la sussistenza di una causa di estinzione del reato (es. prescrizione, amnistia, indulto, remissione della querela); estinzione del reato per oblazione;
- in materia civile: provvedimento conclusivo del giudizio che dichiari esclusivamente aspetti procedurali o di rito; definizione del procedimento per transazione stragiudiziale della lite; estinzione del procedimento per inattività delle parti;
- in materia contabile: invito a dedurre nella fase pre-contenziosa; conclusione del procedimento con archiviazione o patteggiamento; sentenza definitiva dichiarativa di una questione pregiudiziale di rito o su una questione preliminare di merito (es. prescrizione, cessazione della materia del contendere).



ART. 7 - CONDIZIONI PER IL RIMBORSO

Conclusosi definitivamente e favorevolmente il procedimento, il dipendente è tenuto a trasmettere all'U.O.C. Affari Legali il modulo di rimborso delle spese difensive (Allegato B) debitamente compilato e sottoscritto, unitamente alla documentazione ivi indicata, attraverso il protocollo aziendale o gli indirizzi pec indicati all'art. 5.

A seguito di adozione di specifica determinazione dirigenziale, l'U.O.C. Affari Legali provvederà a rimborsare gli oneri difensivi direttamente in favore del dipendente in presenza di fattura quietanzata emessa nei suoi confronti ovvero a liquidare il rimborso in favore del difensore e/o del consulente previa trasmissione di parcella o nota pro forma, secondo i parametri di cui al successivo art. 8 e limitatamente ad un solo difensore e/o ad un solo consulente di parte.

ART. 8 - PARAMETRI DI LIQUIDAZIONE

Ai fini della quantificazione del rimborso delle spese legali, l'Azienda applica i parametri minimi per la liquidazione dei compensi per la professione forense di cui al D.M. Giustizia n. 55/2014 e ss.mm.ii. in relazione alla competenza e/o allo scaglione di valore della controversia, per le sole fasi dell'attività effettivamente prestata, oltre al rimborso delle spese esenti documentate e degli oneri fiscali dovuti per legge; nel caso in cui il difensore abbia difeso più parti aventi la stessa posizione processuale, è tenuto a predisporre una parcella unica con applicazione dell'aumento del 20% dell'onorario per ogni parte ulteriore alla prima, mentre non sono riconosciuti aumenti per le altre ipotesi previste dall'art. 4 del D.M. n. 55/2014.

Il compenso del CTP medico-legale nominato nell'ambito di un procedimento penale è rimborsabile entro l'ammontare massimo di € 1.500,00 oltre gli oneri di legge, nel caso in cui si concluda nella fase delle indagini preliminari o GIP/GUP e quindi nelle ipotesi in cui non sia disposto il rinvio a giudizio.

Nelle ipotesi in cui il procedimento si concluda all'esito della fase dibattimentale, l'ammontare massimo delle competenze liquidabili al CTP è di € 2.500,00 oltre oneri.

In caso di nomina di un medesimo consulente da parte di più dipendenti coinvolti nello stesso procedimento, agli onorari innanzi indicati si applica un aumento del 20% per ogni incarico successivo al primo.



Gli adempimenti procedurali di cui agli artt. 5 e 7 del presente regolamento costituiscono un onere a carico del dipendente, il cui mancato assolvimento preclude il diritto di chiedere il rimborso degli oneri difensivi.

ART. 9 - PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI E TUTELA DELLA RISERVATEZZA

L'Azienda è autorizzata, ai sensi e per gli effetti del GDPR n. 679 del 2016 e ss.mm.ii. e nel rispetto delle disposizioni assunte con propria Delibera N. 504/2021, al trattamento dei dati dei propri dipendenti senza necessità di richiederne il consenso, per finalità di gestione del rapporto di lavoro, ivi compreso il patrocinio legale.

Il trattamento e la raccolta dei dati sono effettuati con modalità che non consentano all'esterno l'identificazione del dipendente.

ART. 10 – DISPOSIZIONI FINALI

I moduli di richiesta di concessione del patrocinio legale (Allegato A) e di rimborso degli oneri difensivi (Allegato B) costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Regolamento, che entrerà in vigore dalla data di pubblicazione della relativa delibera di approvazione e adozione, abrogando tutte le disposizioni in precedenza emanate dall'Azienda in materia.

Il Regolamento e gli allegati saranno resi disponibili in forma permanente, anche dopo il decorso dei termini per la pubblicazione all'Albo Pretorio, sul sito web aziendale <https://www.aornmoscati.it/> nella sezione "Regolamenti" e nell'area Intranet riservata al personale e raggiungibile dallo stesso sito.

L'Azienda si riserva di apportare al presente Regolamento le modifiche e le integrazioni che riterrà opportune e/o necessarie.

Allegati:

- A) Modulo di istanza di ammissione al patrocinio legale
- B) Modulo di istanza per il rimborso degli oneri difensivi