



**REGOLAMENTO AZIENDALE PER L'ACCESSO AL PATROCINIO LEGALE
DEI DIPENDENTI DELL'AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE
FATEBENEFRATELLI SACCO**



INDICE:

Art. 1. Oggetto del regolamento	3
Art. 2. Patrocinio legale e personale coinvolto.....	3
Art. 3. Fonti di riferimento.....	3
Art. 4. Ambito di operatività e adempimenti richiesti al dipendente.....	6
Art. 5. Condizioni di accesso al patrocinio legale	6
Art. 6. Conflitto di interessi.....	7
Art. 7. Contenzioso innanzi alla Corte dei Conti	8
Art. 8. Patrocinio legale diretto	8
Art. 9. Patrocinio legale indiretto	9
Art. 10. Conclusione favorevole del procedimento.....	9
Art. 11. Conclusione non favorevole del procedimento	10
Art. 12. Rimborso spese legali al dipendente al quale sia stato negato il patrocinio legale per presunto conflitto di interessi	10
Art. 13. Congruità parcella professionale	11
Art. 14. Polizze personali dei dipendenti.....	11
Art. 15. Consulenze tecniche.....	11
Art. 16. Surrogazione dell'Azienda al dipendente nel chiedere all'assicurazione il rimborso degli oneri difensivi sostenuti per la difesa.....	12
Art. 17. Obbligatorietà	12

MODULISTICA

Allegato 1: Istanza di patrocinio legale	13
Allegato 2: Istanza di rimborso spese legali	15



Articolo 1

Oggetto del regolamento

Il presente regolamento disciplina le condizioni e la procedura di ammissione al patrocinio legale e/o peritale con oneri a carico dell'**Azienda Socio Sanitaria Territoriale Fatebenefratelli Sacco (di seguito denominata Azienda)**, ai sensi delle disposizioni dei vigenti CC.NN.LL. di categoria nei procedimenti di responsabilità civile, penale o contabile, promossi nei confronti dei dipendenti per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, al ricorrere dei presupposti e nei limiti previsti dagli stessi contratti collettivi nazionali di riferimento.

Il regolamento ha anche la finalità di disciplinare i requisiti di accesso al diritto di ricorso al patrocinio legale nonché di razionalizzare i costi per l'affidamento degli incarichi esterni, senza nel contempo compromettere l'efficacia della difesa in giudizio dei dipendenti.

Articolo 2

Patrocinio legale e personale coinvolto

L'istituto del patrocinio legale si concreta nelle due seguenti ipotesi:

- A) patrocinio legale "diretto":** conferimento dell'incarico di difesa del dipendente da parte dell'Azienda con le modalità previste dalla legge e tenuto conto dell'elenco avvocati aziendale, costituito ad esito di procedura pubblica e aggiornato con cadenza semestrale.
- B) patrocinio legale "indiretto":** il dipendente provvede autonomamente alla designazione di un professionista di propria fiducia, con richiesta all'Azienda di rifusione dei relativi costi.

L'accesso al diritto al patrocinio legale è riconosciuto a favore del personale della Azienda di seguito indicato:

- **Personale della dirigenza medica, sanitaria e delle professioni sanitarie;**
- **Personale della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa (PTA);**
- **Personale del comparto**

L'assunzione diretta degli oneri legali da parte dell'Azienda, così come l'assunzione indiretta (rimborso) è limitata ad un solo legale / ad una sola figura peritale. Il legale incaricato della difesa sarà pienamente responsabile per l'operato dei domiciliatari da lui nominati e per il pagamento dei relativi compensi.

Articolo 3

Fonti di riferimento

Per la Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie la fonte di riferimento è l'articolo 67 del C.C.N.L. Area Sanità del 19.12.2019.

Per la Dirigenza Professionale, Tecnica, Amministrativa (PTA) la fonte di riferimento è l'articolo 82 del C.C.N.L. Area delle Funzioni Locali del 17.12.2020.



ASST Fatebenefratelli Sacco

Per il personale del Comparto la fonte di riferimento è l'articolo 26 del C.C.N.L. del 20.09.2001, integrativo del C.C.N.L. del 7.4.1999, non disapplicato dal C.C.N.L. 21.05.2018.

Secondo il dettato dell'art. 67 del C.C.N.L. Area Sanità del 19.12.2019 (Dirigenza Medica, Sanitaria 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".*

Secondo il dettato dell'art. 82 del C.C.N.L. Area delle Funzioni Locali del 18.12.2020 (Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa):



- *"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, proscioltto 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."*

Secondo il dettato dell'art. 26 del C.C.N.L. del 20.09.2001 (Comparto Sanità):

- *"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 uffici o, 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".

Articolo 4

Ambito di operatività e adempimenti richiesti al dipendente

Il dipendente della Azienda che abbia avuto formale conoscenza di un procedimento a suo carico di responsabilità **civile, penale o amministrativo contabile** per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e/o all'adempimento dei propri compiti, che intenda avvalersi del contributo dell'Azienda agli oneri di difesa, nel pieno rispetto delle condizioni e dei limiti contrattualmente previsti, **deve** darne immediata comunicazione alla **UOC Affari Generali e Legali**, compilando **tassativamente** la richiesta di patrocinio legale (**all. 1** - disponibile sulla intranet aziendale).

A tale comunicazione dovrà necessariamente essere allegata copia dell'atto notificatogli, dal quale dovrà emergere con assoluta certezza che il fatto per il quale è stato avviato il procedimento non sia in conflitto con gli interessi della Azienda e che sia inerente alle mansioni svolte al suo interno.

La sopra citata comunicazione deve avvenire nel più breve tempo possibile e comunque nel termine massimo di 10 giorni lavorativi dalla notifica dell'atto e/o dalla comunicazione della data di inizio delle operazioni peritali, a meno che la tipologia stessa dell'atto non richieda termini più brevi di comunicazione, onde evitare il pregiudizio del diritto di difesa.

Art. 5

Condizioni di accesso al patrocinio legale

1. L'Azienda può assumere a proprio carico, verificata l'assenza di conflitti di interesse (come definito al successivo articolo 6), ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, fornendo l'assistenza di un legale individuato con le modalità previste dalla stessa, in ossequio alle disposizioni di legge, e tenuto conto dell'elenco avvocati aziendale, costituito ad esito di procedura pubblica e aggiornato semestralmente. In alternativa il dipendente potrà optare per un avvocato di sua fiducia, secondo le modalità e le precisazioni riportate nel successivo art. 9.
2. L'UOC Affari Generali e Legali, ricevuta comunicazione da parte del dipendente dell'inizio del procedimento giudiziario con contestuale richiesta di avvalersi di legale fiduciario aziendale, ovvero di legale di propria fiducia, deve preliminarmente valutare la sussistenza delle seguenti essenziali ed imprescindibili condizioni:
 - l'apertura di un procedimento di **responsabilità civile o penale o amministrativo contabile nei confronti di un proprio dipendente;**



- la diretta connessione del contenzioso processuale all'ufficio rivestito e alle funzioni attribuite al dipendente;
 - l'insussistenza del conflitto di interessi tra gli atti compiuti dal dipendente e l'Azienda.
3. La **UOC Affari Generali e Legali**, all'esito della valutazione di cui al comma precedente, comunica al dipendente:
- A) l'autorizzazione ad avvalersi del legale fiduciario aziendale all'uopo individuato, con diretta assunzione di ogni onere di difesa a carico dell'Azienda medesima, fin dall'apertura del procedimento giudiziario e per tutti i gradi del giudizio, qualora si ritenga sussistano i necessari presupposti;
- B) l'autorizzazione al dipendente ad avvalersi di un legale di propria fiducia (individuato nominativamente), con rimborso degli oneri di difesa a carico dell'Azienda medesima, fin dall'apertura del procedimento giudiziario e per tutti i gradi del giudizio, qualora si ritenga sussistano i necessari presupposti normativi e contrattuali (con le modalità e i limiti di cui agli artt. 7 e 8); in questo caso gli oneri della difesa sono assunti in proprio dal dipendente sino al **favorevole esito del procedimento definito con sentenza passata in giudicato.**
- C) oppure, in caso contrario:
- a) il diniego di accoglimento dell'istanza di patrocinio legale per mancanza dei presupposti di legge o contrattuali, debitamente motivato;
- b) il temporaneo diniego di accoglimento dell'istanza di patrocinio legale con riserva, all'esito del procedimento giudiziario, di definitiva valutazione in merito, qualora l'Azienda non ritenga sussistere i presupposti legittimanti l'istanza sotto il profilo del conflitto d'interessi.

Art. 6 **Conflitto di interessi**

Ai fini dell'individuazione del conflitto d'interessi, l'Azienda valuterà esclusivamente i fatti in contestazione, indipendentemente da ogni considerazione in merito al potenziale esito del procedimento giudiziario. I fatti in contestazione non devono essere in contrasto con la cura dell'interesse pubblico perseguito dall'Azienda.

A titolo meramente esemplificativo, si indicano nel seguito ipotetiche situazioni di potenziale conflitto d'interessi:

- attivazione del procedimento giudiziario nei confronti del dipendente ad opera dell'Azienda;
- coinvolgimento del dipendente in un procedimento amministrativo-contabile, ove l'eventuale rimborso delle spese sostenute avverrà, nell'ipotesi di insussistenza di danno erariale, nei limiti di quanto liquidato dal giudice;
- costituzione di parte civile dell'Azienda nei confronti del dipendente;
- apertura di un procedimento disciplinare a carico del dipendente per il fatto contestato in sede giudiziaria;
- procedimento penale per reati di dolo;

fl

11



- qualora si ravvisi comunque contrapposizione tra finalità o conseguenze dell'azione del dipendente e interesse dell'Azienda oppure estraneità dell'Azienda rispetto all'agire del dipendente;
- qualora non esista un nesso causale tra il fatto contestato e lo svolgimento di un dovere (o comunque degli incombenti) d'ufficio.

Art. 7

Contenzioso innanzi alla Corte dei Conti

Nell'ambito dei procedimenti amministrativo-contabili il patrocinio legale diretto è escluso in ragione della sussistenza di un conflitto di interessi con l'Azienda. Solo ad esito favorevole per il dipendente del giudizio contabile il dipendente potrà chiedere il rimborso degli oneri di difesa esclusivamente nei limiti di quanto liquidato dal giudice.

Resta esclusa dalle ipotesi di rimborso, per la responsabilità contabile, la fase pre-processuale conseguente all'invito a dedurre avanti alla Corte dei Conti.

Art. 8

Patrocinio legale diretto

1. Nel caso di patrocinio legale diretto, ovvero di conferimento dell'incarico di difesa del dipendente da parte dell'Azienda, in ossequio alle disposizioni di legge e aziendali previste per la sua individuazione, e tenuto conto dell'elenco avvocati aziendale, costituito ad esito di procedura pubblica e aggiornato semestralmente, ogni rapporto economico con il legale sarà tenuto dalla Azienda, **che assumerà direttamente gli oneri di difesa.**
2. L'Azienda provvederà alla refusione degli onorari direttamente al professionista individuato.

A seguito dell'entrata in vigore del D.L. 24 gennaio 2012, n. 1 "Disposizioni urgenti per la concorrenza, lo sviluppo delle infrastrutture e la competitività" che, all'articolo 9, comma 1, dispone l'abrogazione delle tariffe delle prestazioni regolamentate nel sistema ordinistico, il corrispettivo per le prestazioni professionali rese sia a favore dell'ASST, che a favore dei suoi dipendenti deve essere ispirato a criteri di maggiore convenienza per l'Azienda in termini di rapporto tra qualità del servizio professionale offerto e onere economico posto a carico dell'Azienda, la quale può anche porre in essere procedure comparative tra più professionisti ai fini dell'attribuzione del singolo incarico.

Fatto salvo il principio appena esposto, nella misura in cui lo stesso consenta l'applicazione di condizioni economiche più favorevoli all'Azienda, si precisa che gli oneri del professionista, in ogni caso, non potranno essere superiori al valore medio di liquidazione indicato nelle tabelle allegate al Decreto del Ministero della Giustizia n. 55 del 10 marzo 2014 e successivi aggiornamenti.



3. Il dipendente che sia stato condannato, con sentenza passata in giudicato, in conseguenza dei fatti a lui imputati, per averli commessi con *dolo o colpa grave*, sarà tenuto a rifondere all'Azienda gli oneri sostenuti dalla stessa per la sua difesa. Le eventuali spese di giudizio anticipate al dipendente, ammesso al patrocinio legale con assunzione diretta dei relativi oneri a carico dell'Azienda, costituiranno credito di quest'ultima che a tal fine provvederà, ove possibile, a trattenerle dalle ordinarie spettanze retributive.

Art. 9

Patrocinio legale indiretto

1. Qualora il dipendente - in ossequio al dettame dei CC.NN.LL. in materia di libera scelta del legale - intenda nominare un difensore di sua esclusiva fiducia, dovrà comunicare all'Azienda tale scelta, **tenendo tuttavia a proprio carico tutti gli oneri difensivi sino al favorevole esito del procedimento definito con sentenza passata in giudicato**. E' onere del dipendente comunicare all'ente il nominativo del legale/del perito della cui opera intenda avvalersi. Si ricorda, a tale proposito che, ai sensi dei richiamati articoli 67 del CCNL 19.12.2019 (Area Sanità) e 82 del CCNL 18.12.2020 (Area Funzioni Locali), nei casi in cui il dirigente intenda nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia, vi deve essere il previo comune gradimento (del dirigente e dell'Azienda). Resta ferma la possibilità per il dirigente di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia anche senza il previo comune gradimento dell'Azienda, ma, in quest'ultimo caso, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.
2. In caso di esito favorevole del procedimento, l'Azienda rimborserà al dipendente le spese legali dallo stesso sostenute, come previsto dai vigenti CC.NN.LL., nel limite massimo degli importi che sarebbero stati a carico della Azienda stessa, nel caso in cui quest'ultima avesse direttamente assunto ogni onere di difesa, come indicato all'art. 8.
3. Il rimborso delle spese legali, nei limiti e alle condizioni previste dal regolamento, è subordinato alla presentazione di istanza di rimborso spese legali e/o peritali, da compilarli in ogni sua parte.(all. 2).

Art. 10

Conclusione favorevole del procedimento

Per conclusione favorevole del procedimento si deve di norma intendere:

- In materia penale: la fattispecie in cui il dipendente sia stato prosciolto da ogni addebito perché il fatto non sussiste, perché non lo ha commesso o perché è stato compiuto nell'adempimento di un dovere o nell'esercizio di una facoltà legittima, per stato di necessità, di legittima difesa, nonché in caso di estinzione del reato per intervenuta remissione della querela. I motivi del proscioglimento dovranno risultare da sentenza o dal decreto di archiviazione del GIP, eventualmente corredato della richiesta di archiviazione del PM.

Handwritten signature/initials.

Handwritten signature/initials.



Si è ammessi al rimborso delle spese legali e o peritali sopportate in sede di indagini preliminari concluse con l'archiviazione della notizia criminis; in tal caso è però necessario che la formulazione del decreto di archiviazione risulti completamente assolutoria e non collegata a cause che inibiscano l'accertamento dell'insussistenza dell'elemento psicologico del reato;

- In materia civile: la fattispecie in cui il dipendente venga ritenuto esente da ogni e qualsivoglia responsabilità, nel procedimento giudiziario ove è coinvolto. La definizione vale anche per le controversie rientranti nell'area della giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, nelle quali questi sia tenuto a compiere accertamenti in ordine alle eventuali responsabilità risarcitorie ed, eventualmente, ad emettere le relative sentenze di condanna;
- In materia contabile: la fattispecie in cui il giudice contabile abbia accertato che il danno non è stato causato da comportamenti (omissivi o commissivi) posti in essere dal dipendente in violazione dei suoi doveri d'ufficio, o comunque colposi, conseguentemente ritenendolo esente da ogni responsabilità per danno erariale.

Si precisa che le sopra citate fattispecie sono solo esemplificative in quanto derivate da elaborazioni giurisprudenziali e dottrinali in materia. Pertanto, essendo le stesse soggette a variazioni e oscillazioni, il riconoscimento del rimborso delle spese o la richiesta di restituzione all'Azienda verrà analizzata sulla base dei principi e degli orientamenti giurisprudenziali prevalenti di quel momento, salvo sin d'ora evidenziare che pur al cospetto:

- della pronuncia di una sentenza o di un provvedimento del giudice, che abbia escluso definitivamente la responsabilità del dipendente;
 - della sussistenza di una connessione tra i fatti e gli atti oggetto del giudizio e l'espletamento del servizio e l'assolvimento degli obblighi istituzionali,
- non sarà sufficiente la mera sentenza assolutoria perché dovrà sempre e comunque essere valutata l'assenza del conflitto di interessi.

Le sentenze di proscioglimento con formule meramente processuali non liberatorie (es. prescrizione, amnistia) non legittimano al rimborso delle spese legali e/o peritali, così come quelle di mancato rinvio a giudizio da parte del G.U.P. ad esempio per intervenuta maturazione del termine prescrizionale perché ciò che conta è sempre e comunque l'accertamento da parte del giudice dell'estraneità del dipendente ai fatti contestati.

Art. 11

Conclusione non favorevole del procedimento

Nel caso di condanna, con sentenza passata in giudicato, del dipendente, per avere commesso il fatto a lui imputato con dolo o con colpa grave, le spese di giudizio:

- se sostenute dall'Azienda dovranno essere rimborsate dall'interessato a quest'ultima, che provvederà, ove possibile, a trattenerle dalle ordinarie spettanze retributive;
- se sostenute dal dipendente rimarranno a carico dello stesso senza possibilità di rimborso.



Art. 12

***Rimborso spese legali al dipendente al quale sia stato negato il patrocinio legale
per presunto conflitto di interesse***

Il dipendente che, inizialmente, non sia stato ammesso al patrocinio legale per presunto conflitto di interesse, ha diritto, nel caso di conclusione favorevole del procedimento e qualora sia stato escluso detto conflitto, e al ricorrere degli ulteriori presupposti, ivi inclusi quelli previsti dal C.C.N.L., al rimborso delle spese sostenute, nel limite del *quantum* ritenuto congruo, ai sensi di quanto disposto all'art. 8 del presente regolamento.

Art. 13

Congruità della parcella professionale

L'Azienda si riserva la facoltà di valutare la congruità e l'adeguatezza della parcella, a tal fine potendosi spingere anche oltre il parere dell'Ordine professionale, dovendosi tener conto della non vincolatività del parere espresso sulla parcella dell'avvocato dal competente organo professionale; poiché questo si configura come un controllo sulla rispondenza delle voci indicate in parcella a quelle previste in tariffa, non può essere inibito un ulteriore sindacato dell'Amministrazione sui criteri assunti dal professionista per individuare il valore della controversia e determinarne l'importanza.

Art. 14

Polizze personali dei dipendenti

Il dipendente, all'atto della richiesta di patrocinio legale, è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità ai sensi e per gli effetti degli art. 47 e 76 D.P.R. n. 445/2000, l'eventuale stipula di polizze personali, di responsabilità civile professionale e/o di tutela legale, che potrebbero conferirgli il diritto ad ottenere il rimborso degli oneri difensivi da parte di compagnie di assicurazione.

Art. 15

Consulenze tecniche

Laddove necessario, nell'ambito del procedimento penale, civile e contabile, il dipendente potrà nominare un proprio consulente tecnico le cui spese saranno sostenute dall'Azienda secondo quanto previsto dai vigenti CC.NN.LL. e nei limiti degli stessi criteri previsti per il rimborso delle spese legali secondo quanto disposto dall'art. 8 comma 2, nonché da regolamenti/procedure aziendali che dispongono specificamente sul punto (es. procedura sinistri aziendale).

P

15



Art. 16

Surrogazione dell'Azienda al dipendente nel chiedere all'assicurazione il rimborso degli oneri difensivi sostenuti per la sua difesa

L'Azienda ha diritto di surrogarsi al dipendente, nei limiti di quanto sostenuto e/o rimborsato per la sua difesa, nei confronti di eventuali Compagnie di assicurazione presso le quali il dipendente medesimo abbia contratto o risulti comunque beneficiario di polizze assicurative per il rischio "spese di lite giudiziaria" (o equivalenti diciture).

Art. 17

Obbligatorietà

Tutti i succitati adempimenti procedurali a carico del dipendente istante costituiscono un onere per il medesimo: pertanto i dipendenti che non effettuino gli adempimenti sopra citati nei tempi e con le modalità prescritte, unitamente a quelli previsti dai rispettivi CCNL, non potranno avvalersi dell'istituto contrattuale del patrocinio legale e quindi della possibilità di chiedere all'Azienda l'assunzione/rimborso di qualsivoglia onere difensivo.

Allegati:

- n. 1 fac-simile istanza di patrocinio legale
- n. 2 fac-simile richiesta di rimborso spese legali e/o peritali



**MODULISTICA
ALLEGATO 1**

**AII'ASST FATEBENEFRATELLI SACCO
UOC Affari Generali e Legali**

OGGETTO: Istanza di patrocinio legale

Il/La sottoscritto/a.....

(cognome e nome)

dipendente di questa Azienda in qualità di

.....
(qualifica)

in servizio presso

.....
(Area. U.O., Servizio, Reparto, Ufficio, etc.)

residente in.....

tel/fax E-mail

comunica di aver ricevuto comunicazione/notifica in data del seguente atto
allegato in copia:

(Barrare la casella e la tipologia di atto di interesse)

- ☐ Istanza di mediazione / conciliazione;
- ☐ Atto di citazione per risarcimento danni;
- ☐ Atto connesso a procedimento penale;
- ☐ Avviso di garanzia;
- ☐ Invito a comparire come persona sottoposta a indagine;
- ☐ Altro (specificare).....

Breve descrizione del fatto:.....

☐ Richiede l'assistenza legale ai sensi e per gli effetti degli artt. 67 CCNL 19.12.2019 Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie / art. 82 CCNL Area delle Funzioni Locali del 17.12.2020 / dell'art. 26 CCNL 20.09.2001, integrativo del CCNL 07.04.99 Personale del Comparto.

A tal fine dichiara di:

☐ voler usufruire ai fini della difesa in giudizio, del legale incaricato dall'Azienda in ossequio alle procedure di legge previste per la sua individuazione e tenuto conto dell'elenco avvocati aziendale costituito ad esito di procedura pubblica e aggiornato semestralmente

.....
☐ voler usufruire ai fini della difesa in giudizio di un Legale di propria fiducia, individuandolo nella persona dell'Avv.....



ASST Fatebenefratelli Sacco

☐ voler usufruire ai fini della difesa in giudizio di un Legale di propria fiducia, riservandosi di comunicare successivamente il nominativo del difensore prescelto

Il/La sottoscritto/a, consapevole delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'art. 76 del D.P.R. 445 del 28 dicembre 2000

DICHIARA

DI

☐ non aver stipulato né di essere beneficiario/a di polizze assicurative che conferiscano diritto al/alla dichiarante di chiedere a Compagnie di Assicurazione il rimborso di oneri difensivi sostenuti nel procedimento giudiziario;

☐ aver stipulato e/o di essere beneficiario/a di polizze assicurative di cui si allega copia, con la seguente/i Compagnia/e Assicuratrice/i _____, che prevedono in favore del/la dichiarante diritto a chiedere il rimborso di oneri difensivi.

In tal caso il dipendente si impegna a trasmettere copia della denuncia di sinistro alla propria compagnia di assicurazione.

(Barrare solo l'opzione prescelta)

Luogo/data

.....

Firma

.....

Si allega copia del documento di riconoscimenton.
..... rilasciato il..... da

1

18



ALLEGATO 2

All'ASST FATEBENEFRATELLI SACCO
UOC Affari Generali e Legali

OGGETTO: Istanza di rimborso spese legali.

Il/La sottoscritto/a
(cognome e nome)

dipendente di questa Azienda in qualità di
(qualifica)

in servizio presso.....
(Area. U.O., Servizio, Reparto, Ufficio, etc.)

tel/fax E-mail.....

comunica che il procedimento giudiziario n. è stato definito con il seguente
atto allegato in copia: (1)

Chiede, pertanto, il rimborso di tutti gli oneri legali sostenuti. A tal fine allega:

- ☐ copia del succitato provvedimento giudiziario che definisce il giudizio;
 - ☐ parcella analitica delle attività svolte, con documentazione probante (copie verbali di udienza, comparse, note etc.);
 - ☐ parcella analitica delle attività svolte, con documentazione probante (copie verbali di udienza, comparse, note etc.), munita del parere espresso dal competente Consiglio dell'Ordine degli Avvocati;
 - ☐ fattura debitamente quietanzata dal difensore Avv.....
 - ☐ Altro (specificare):
- (Barrare la casella e la tipologia di atto di interesse)

Firma

(luogo e data)

.....

Si allega copia del documento di riconoscimenton.
..... rilasciato il..... da