



**REGOLAMENTO AZIENDALE PER L'ACCESSO AL PATROCINIO LEGALE
e/o PERITALE DEI DIPENDENTI DELL'AZIENDA SOCIO SANITARIA
TERRITORIALE FATEBENEFRAELLI SACCO
PERSONALE DEL COMPARTO**

Approvato con deliberazione n. 10 del 13.01.2026

**INDICE:**

Art. 1. Oggetto del regolamento	3
Art. 2. Patrocinio legale e personale coinvolto	3
Art. 3. Fonti di riferimento	3
Art. 4. Accesso al patrocinio legale / assistenza peritale e adempimenti richiesti al dipendente	5
Art. 5. Scelta del legale	6
Art. 6. Scelta del consulente tecnico	7
Art. 7. Patrocinio legale in caso di aggressioni	8
Art. 8. Rigetto / diniego temporaneo dell'istanza di patrocinio legale	9
Art. 9. Conflitto di interessi	9
Art. 10. Contenzioso innanzi alla Corte dei Conti	10
Art. 11. Conclusione favorevole del procedimento	10
Art. 12. Ipotesi di dolo e colpa grave	11
Art. 13. Rimborso spese legali al dipendente al quale sia stato negato il patrocinio legale/l'assistenza peritale per presunto conflitto di interessi	11
Art. 14. Congruità della parcella professionale	11
Art. 15. Polizze personali dei dipendenti	12
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
Art. 18. Entrata in vigore del regolamento e forme di pubblicità	12

MODULISTICA

Allegato 1: Istanza di patrocinio legale	14
Allegato 2: Istanza di nomina di consulente tecnico	16
Allegato 2: Istanza di rimborso spese legali	18



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 del vigente CCNL del personale del Comparto Sanità nei procedimenti di responsabilità civile, penale o contabile – compresi i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità in tali giudizi -, 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 dallo stesso contratto collettivo nazionale di riferimento, dalla legge e dal presente regolamento.

Il regolamento ha anche la finalità di disciplinare i requisiti di accesso 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 concretizza 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.

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 il personale del Comparto sanità le fonti di riferimento sono gli articoli n. 54 e n. 55 del CCNL 27.10.2025

Articolo 54 – Patrocinio legale

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 dipendente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi



preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio - facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. Il dipendente può individuare un legale o un consulente tecnico diversi, proponendoli all'azienda o ente, che decide in merito.

2. Qualora non abbia trovato applicazione il comma 1 e il dipendente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione ai sensi del comma 1, previa comunicazione all'azienda o ente che può motivatamente esprimere il suo diniego nei successivi 15 giorni, i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il rimborso di cui al periodo successivo. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito del procedimento penale, con sentenze o decreti di assoluzione, di archiviazione o di non luogo a procedere, che abbiano valore di cosa giudicata perché il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, 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 dipendente non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice.

3. Nel caso di diniego dell'Azienda o Ente ai sensi del comma 2, qualora il dipendente intenda comunque nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche a supporto, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento i relativi oneri restano interamente a suo carico.

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. 86 (Coperture assicurative per la responsabilità civile) del CCNL 2.11.2022.

5. 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 o Ente per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al comma 3.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 88 del CCNL del 2.11.2022.

Art. 55 - Patrocinio legale in caso di aggressioni

1. L'Azienda e Ente è tenuta a garantire la sicurezza del lavoratore nel luogo di lavoro attuando tutte le iniziative più opportune per la tutela dello stesso.

2. L'Azienda e Ente nell'ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi, assume ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio - facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il



relativo assenso. Il dipendente può individuare un legale o un consulente tecnico diversi, proponendoli all'azienda o ente, che decide in merito.

3. L'Azienda, nei casi previsti al comma 2, può costituirsi parte civile.

4. Nell'ipotesi di aggressione l'Azienda può prevedere per il personale dipendente un supporto psicologico ove richiesto dal dipendente.

5. L'Azienda o Ente per l'applicazione del presente articolo può prevedere la copertura del rischio mediante specifica polizza assicurativa o altre analoghe misure.

Articolo 4

Accesso al patrocinio legale / peritale e adempimenti richiesti al dipendente

Il dipendente dell'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, **deve** darne immediata comunicazione alla **SC Affari Generali e Legali**, compilando **tassativamente** la richiesta di assistenza legale (**all. 1** - disponibile sulla intranet aziendale) e/o peritale (**all. 2** – 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 dalla notifica dell'atto**, a meno che la tipologia stessa dell'atto non richieda termini più brevi di comunicazione, onde evitare il pregiudizio del diritto di difesa.

La SC Affari Generali e Legali, ricevuta comunicazione da parte del dipendente con contestuale richiesta di avvalersi di legale messo a disposizione dall'Azienda, 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, penale o amministrativo contabile**, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari (ricorso ex art 696 bis cpc; procedimento di mediazione di cui al D.lgs. n. 28/2010);
- la notifica di un atto da parte dell'Autorità Giudiziaria;
- la diretta connessione del giudizio a fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio;
- l'insussistenza di conflitto di interessi, anche solo potenziale, tra gli atti compiuti dal dipendente e l'Azienda.

La SC Affari Generali e Legali, all'esito della valutazione di cui al comma precedente, darà seguito all'istruttoria per la attribuzione dell'incarico di assistenza legale / di assistenza



peritale, secondo quanto stabilito ai successivi articoli 5 (Scelta del legale) e 6 (Scelta del consulente tecnico)

Articolo 5 **Scelta del legale**

In virtù di quanto previsto dall'articolo 54 del CCNL 27.10.2025, il dipendente può:

1. **conferire l'incarico al legale messo a disposizione dall'Azienda** e di norma individuato nell'ambito dei professionisti iscritti nell'elenco avvocati aziendale, costituito ad esito di procedura pubblica e aggiornato semestralmente. In tal caso la SC Affari Generali e Legali comunica al dipendente, ai fini di conseguire l'assenso, il nominativo del professionista individuato dall'Azienda in ossequio alle proprie procedure interne. Ai fini della attribuzione del singolo incarico l'Azienda potrà anche porre in essere procedure comparative tra più professionisti. Qualora il dipendente intendesse individuare un legale diverso da quello indicato dall'Azienda, ma comunque compreso nell'elenco aziendale in vigore, potrà formulare una proposta in tal senso all'Azienda, che deciderà nel merito.

1.1 Nel caso di conferimento dell'incarico da parte dell'Azienda (patrocinio diretto) ogni rapporto economico con il legale sarà intrattenuto direttamente dalla stessa, che assumerà a proprio carico gli oneri per la difesa per tutti i gradi del giudizio – ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari del giudizio.

1.2 L'Azienda provvederà alla refusione degli onorari direttamente al professionista incaricato, previa valutazione della congruità degli stessi alla luce dei criteri previsti dalla normativa vigente ed eventualmente dei regolamenti aziendali che dispongono in materia. Fatto salvo il principio esposto 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 Ministro della Giustizia n. 55 del 10 marzo 2014, così come modificato dal DM 13 agosto 2022, n. 147.

2. **conferire l'incarico al legale di sua fiducia e individuato personalmente.** Qualora il dipendente non abbia dato l'assenso alla scelta del legale da parte dell'Azienda o quest'ultima non abbia acconsentito al legale controproposto dal dipendente, quest'ultimo potrà comunque, a condizione che non sussista conflitto di interesse, nominare un legale di propria fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Azienda. Il nominativo del professionista fiduciario dovrà essere prontamente comunicato alla S.C. Affari Generali e Legali, unitamente al preventivo degli oneri correlati alla difesa nel contenzioso di cui si tratta. L'Azienda potrà esprimere un suo eventuale e motivato diniego nel termine di 15 giorni dalla comunicazione.

- 2.1 Nel caso di nomina fiduciaria ai sensi del presente comma (patrocinio indiretto), ogni rapporto economico con il legale sarà intrattenuto personalmente dall'interessato, che assumerà in proprio tutti gli oneri di difesa.**



- 2.2 In caso di esito favorevole del procedimento, l'Azienda rimborserà le spese legali sostenute dal dipendente nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il punto 1 e che, comunque, non potranno essere inferiori ai parametri minimi ministeriali forensi.
- 2.3 La presente disposizione si applica anche nei casi in cui al dipendente non sia stato possibile applicare il punto 1 per la sussistenza di un conflitto di interesse, anche solo potenziale, ivi inclusi i procedimenti amministrativo contabili ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice.
- 2.4 Il rimborso delle spese legali, nei limiti e alle condizioni previste dal presente regolamento, è subordinato alla presentazione di istanza di rimborso delle spese legali e/o peritali da compilarsi in ogni sua parte (all. 3).
- 2.5 Qualora dovesse intervenire il diniego dell'Azienda, nei tempi previsti dal presente punto 2, il dipendente che intendesse comunque procedere con la nomina del legale, anche a supporto, dovrà mantenere a proprio carico gli oneri per la difesa, anche nel caso di conclusione favorevole del procedimento.

Le disposizioni di cui ai precedenti commi 1) e 2) si applicano anche in relazione ai procedimenti che costituiscono condizione di procedibilità nei giudizi di responsabilità (es. il procedimento di mediazione).

Articolo 6

Scelta del consulente tecnico

- 1 **Consulente tecnico individuato dall'Azienda.** Laddove, nell'ambito di un procedimento giudiziale, si renda necessaria la nomina di un consulente tecnico, l'Azienda, a fronte della richiesta del dipendente, provvederà a mettere a disposizione dello stesso uno specialista individuato in ossequio alle proprie procedure interne, comunicandone il nominativo al dipendente al fine di conseguire il suo assenso. Qualora il dipendente intendesse individuare un consulente tecnico diverso da quello indicato dall'Azienda, potrà formulare una proposta in tal senso all'Ente, che deciderà nel merito.
- 1.1 **Nel caso di conferimento dell'incarico da parte dell'Azienda ogni rapporto economico con il consulente tecnico sarà intrattenuto direttamente dalla stessa, che assumerà a proprio carico gli oneri per la consulenza e provvederà alla refusione degli onorari direttamente al consulente nel rispetto dei criteri stabiliti dalla legge nonché dalle procedure/dai regolamenti aziendali eventualmente in essere e comunque verificata la congruità della parcella esposta.**



2 **Nomina fiduciaria del consulente tecnico.** Qualora il dipendente non abbia dato l'assenso alla scelta del consulente tecnico da parte dell'Azienda o quest'ultima non abbia acconsentito al consulente controproposto dal dipendente, quest'ultimo potrà comunque, a condizione che non sussista conflitto di interesse, nominare un consulente di propria fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Ente. Il nominativo del professionista fiduciario dovrà essere prontamente comunicato alla S.C. Affari Generali e Legali, unitamente al preventivo degli oneri correlati alla assistenza peritale. L'Azienda potrà esprimere un suo eventuale e motivato diniego nel termine di 15 giorni dalla comunicazione.

2.1 **Nel caso di nomina fiduciaria ai sensi del presente comma, ogni rapporto economico con il consulente sarà intrattenuto personalmente dall'interessato, che assumerà in proprio tutti gli oneri di consulenza tecnica.**

2.2 In caso di esito favorevole del procedimento, l'Azienda rimborserà le spese peritali sostenute dal dipendente nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il punto 1.

2.3 La presente disposizione si applica anche nei casi in cui al dipendente non sia stato possibile applicare il punto 1 per la sussistenza di un conflitto di interesse, anche solo potenziale, ivi inclusi i procedimenti amministrativo contabili ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice.

2.4 Qualora dovesse intervenire il diniego dell'Azienda, nei tempi previsti dal presente punto 2, il dipendente che intendesse comunque procedere con la nomina del consulente, anche a supporto, dovrà mantenere a proprio carico gli oneri per la consulenza tecnica, anche nel caso di conclusione favorevole del procedimento.

Le disposizioni di cui ai precedenti punti 1) e 2) si applicano anche in relazione ai procedimenti che costituiscono condizione di procedibilità nei giudizi di responsabilità (es. il procedimento di mediazione)

Articolo 7

Patrocinio legale in caso di aggressioni

Ai sensi dell'articolo 55 del CCNL, nelle ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi, l'Azienda assumerà a proprio carico ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio – ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari e propedeutiche necessarie per le successive fasi del giudizio - e, a tal fine, metterà a disposizione del dipendente un legale di norma individuato nell'ambito dei professionisti iscritti nell'elenco avvocati aziendale, costituito ad esito di procedura pubblica e aggiornato semestralmente. In tal caso la SC Affari Generali e Legali comunicherà al dipendente il nominativo del professionista individuato dall'Azienda in ossequio alle proprie procedure interne, ai fini di conseguire l'assenso.



Qualora il dipendente intendesse individuare un legale diverso da quello indicato dall'Azienda, ma comunque compreso nell'elenco aziendale in vigore, potrà formulare una proposta in tal senso all'Ente, che deciderà nel merito.

Qualora il dipendente intendesse individuare un consulente tecnico diverso da quello indicato dall'Azienda, potrà formulare una proposta in tal senso all'Ente, che deciderà nel merito.

Articolo 8

Rigetto / diniego temporaneo dell'istanza di patrocinio legale/assistenza peritale

Nell'ipotesi di accertata assenza dei presupposti di legge o contrattuali per l'accesso al patrocinio legale/peritale, ai sensi del presente regolamento, l'istanza del dipendente non potrà essere accolta.

Qualora la sussistenza di profili di conflitto di interessi, anche solo potenziale, non consenta di accogliere l'istanza di assistenza legale /peritale del dipendente, l'Azienda disporrà un temporaneo diniego, con riserva, all'esito del procedimento giudiziario, di definitiva valutazione nel merito.

Articolo 9

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;
- 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 incombeni) d'ufficio.



Articolo 10

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.

Articolo 11

Conclusione favorevole del procedimento

Per conclusione favorevole del procedimento si deve di norma intendere:

- **In materia penale:** come indicato al comma 2 dell'articolo 54 del CCNL 27.10.2025, la fattispecie in cui il dipendente sia stato prosciolto da ogni addebito "*... con sentenze o decreti di assoluzione, di archiviazione o di non luogo a procedere, che abbiano valore di cosa giudicata perché il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato.*" I motivi del proscioglimento dovranno risultare da sentenza o dal decreto di archiviazione del GIP, eventualmente corredato dalla richiesta di archiviazione del PM. Si è ammessi al rimborso delle spese legali e o peritali sopportate in sede di indagini preliminari concluse con l'archiviazione della *notitia 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, che si conclude senza condanna al risarcimento dei danni. 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 amministrativo 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 gravemente colposi, conseguentemente ritenendolo esente da ogni responsabilità per danno erariale.

Si precisa che le sopra citate fattispecie sono esemplificative in quanto derivate dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti al momento della adozione del presente regolamento, nonché 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 verranno valutati sulla base dei principi normativi e degli orientamenti giurisprudenziali prevalenti al momento del verificarsi della singola fattispecie, 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 prescrizione perché ciò che conta è sempre e comunque l'accertamento da parte del giudice dell'estraneità del dipendente ai fatti contestati.

Articolo 12

Ipotesi di dolo e colpa grave

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.

Articolo 13

Rimborso spese legali al dipendente al quale sia stato negato il patrocinio legale /l'assistenza peritale per presunto conflitto di interesse

Il dipendente che, inizialmente, non sia stato ammesso al patrocinio legale / all'assistenza peritale 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 agli articoli 5 e 6 del presente regolamento.

Articolo 14

Congruità della parcella professionale

L'Azienda si riserva la facoltà di valutare la congruità e l'adequatezza 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 dalla legge, non può essere inibito un ulteriore sindacato dell'Amministrazione sui criteri assunti dal professionista per individuare il valore della controversia e determinarne l'importanza.

Articolo 15

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.

Articolo 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).

Articolo 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.

Articolo 18

Entrata in vigore del regolamento e forme di pubblicità

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione della deliberazione di approvazione da parte del Direttore Generale della ASST Fatebenefratelli Sacco.

Il presente regolamento è soggetto a pubblicazione sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente", "Disposizioni Generali", "Atti Generali", ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii, e sulla rete intranet aziendale.



Allegati:

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



**MODULISTICA
ALLEGATO 1**

**All'ASST FATEBENEFRAPELLI SACCO
SC 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

.....
(Struttura, 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;
- ☐ Ricorso ex. art 696 bis cpc;
- ☐ 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. 54 / 55 CCNL 27.10.2025 relativo al Personale del Comparto Sanità.

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.....



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/le seguente/i Compagnia/e Assicuratrice/i _____, che prevedono in favore del/la dichiarante il 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



**MODULISTICA
ALLEGATO 2**

**ALL'ASST FATEBENEFRAPELLI SACCO
SC Affari Generali e Legali**

OGGETTO: Istanza di nomina di consulente tecnico

Il/La sottoscritto/a.....

(cognome e nome)

dipendente di questa Azienda in qualità di

.....
(qualifica)

in servizio presso

.....
(Struttura, 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;
- ☐ Ricorso ex. art 696 bis cpc;
- ☐ 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 peritale ai sensi e per gli effetti degli artt. 54 / 55 CCNL 27.10.2025 relativo al Personale del Comparto Sanità.

A tal fine dichiara di:

- ☐ voler usufruire ai fini della difesa in giudizio, del consulente tecnico incaricato dall'Azienda in ossequio alle procedure di legge previste per la sua individuazione
.....
- ☐ voler usufruire ai fini della difesa in giudizio di un consulente tecnico di propria fiducia, individuandolo nella persona del Dr/ della Dott.ssa



ASST Fatebenefratelli Sacco

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 peritali sostenuti nel procedimento giudiziario;

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

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



ALLEGATO 3

**All'ASST FATEBENEFRAPELLI SACCO
SC Affari Generali e Legali**

OGGETTO: Istanza di rimborso spese legali/spese di consulenza tecnica.

Il/La sottoscritto/a
(cognome e nome)

dipendente di questa Azienda in qualità di
(qualifica)

in servizio presso.....
(Struttura, 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.);
- ☐ fattura debitamente quietanzata dal difensore Avv.....
- ☐ fattura debitamente quietanzata dal consulente Dott./Dott.ssa.....

☐ 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