

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL PATROCINIO LEGALE IN FAVORE DEI DIPENDENTI DELL'ASLTO4

PRINCIPI GENERALI

L'Istituto del "patrocinio legale", così come disciplinato dalle norme contrattuali attualmente in vigore, prevede che l'Azienda assicuri l'assistenza in sede processuale ai propri dipendenti in funzione della tutela dei diritti ed interessi propri dell'Azienda stessa e limitatamente a fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio.

L'Azienda, quindi, non sussistendo carenza o conflitto di interesse, concede difesa al proprio dipendente, al fine essenziale di tutelare le proprie ragioni ed i propri interessi nell'ambito del procedimento giudiziario nel quale è coinvolto il dipendente medesimo.

L'Azienda può assumere a proprio carico ogni onere di difesa in procedimenti giudiziari in cui risulti coinvolto un proprio dipendente solo ove sia possibile imputare gli effetti della condotta del dipendente direttamente all'A.S.L.. Si richiede, quindi, che il fatto o l'atto oggetto del giudizio sia stato compiuto nell'esercizio delle attività istituzionali affidate al dipendente e che vi sia un nesso di strumentalità tra l'adempimento del dovere ed il compimento dell'atto; tale rapporto di immedesimazione organica si interrompe allorché il dipendente abbia agito per fini estranei ai compiti affidatigli e quindi alla funzione attribuita *ex lege* all'A.S.L.

Ai fini dell'individuazione del conflitto d'interessi occorre tener conto esclusivamente dei fatti in contestazione, indipendentemente da ogni valutazione circa l'esito del procedimento giudiziario; tali fatti devono essere estranei alla tutela dei diritti e degli interessi dell'Azienda e configurarsi, ove non meramente indifferenti rispetto ad essa, in posizione contrapposta rispetto ad essa, in quanto in conflitto con la tutela del pubblico interesse perseguito dall'Amministrazione.

A titolo meramente esemplificativo, si ha quindi conflitto d'interessi nei seguenti casi:

- Attivazione del procedimento giudiziario nei confronti del dipendente ad opera dell'Azienda;
- 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;
- Qualora comunque si ravvisi contrapposizione tra finalità o conseguenze dell'azione del dipendente e interesse dell'A.S.L., ipotesi di condotta gravemente colpevole del dipendente oppure estraneità dell'Azienda rispetto alla condotta dello stesso.

L'Azienda, effettuate le debite valutazioni sull'insussistenza di un possibile conflitto d'interesse, può garantire il patrocinio legale del dipendente coinvolto in un procedimento giudiziario per fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei doveri d'ufficio facendolo assistere, fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, da un legale di comune fiducia con assunzione diretta di ogni onere di difesa da parte dell'Azienda medesima, oppure qualora il dipendente intenda nominare un legale di sua esclusiva fiducia, rimborsandogli gli oneri difensivi nel momento in cui il procedimento si concluda favorevolmente con sentenza passata in giudicato.

L'assunzione diretta degli oneri legali da parte dell'Azienda, così come l'assunzione indiretta (rimborso), è limitata ad un solo legale.

Nel caso di assunzione diretta degli oneri legali il rapporto contrattuale di conferimento d'incarico all'Avvocato fiduciario aziendale, scelto di comune intesa con il dipendente all'interno dell' "Elenco di Avvocati dell'ASL TO4" approvato con atto deliberativo ed aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ciascun anno solare, ed i conseguenti rapporti economici intercorrono direttamente con l'A.S.L. fin dall'apertura del procedimento giudiziario e per tutti gli eventuali gradi del giudizio.

Nel caso di rimborso degli oneri legali :

- al dipendente che abbia scelto un legale di sua esclusiva fiducia, in sostituzione di quello indicato dall'Azienda, quest'ultima, nel caso di conclusione favorevole del procedimento, rimborserà le spese legali nel limite massimo della tariffa che sarebbe stata a carico dell'Azienda nel caso in cui il dipendente avesse scelto il legale fiduciario aziendale; il suddetto limite coincide con il valori medi di cui al D.M. n. 55 del 10.03.2014;
- al dipendente, inizialmente non ammesso al patrocinio legale per presunto conflitto di interesse che all'esito favorevole del procedimento risulti insussistente, l'Azienda, ricorrendone i presupposti, rimborserà le spese legali sostenute nel limite del quantum indicato al precedente capoverso;
- in ogni caso, l'Azienda si riserva la facoltà di chiedere l'apposizione alla parcella del parere di congruità, da parte del competente Consiglio dell'Ordine degli Avvocati.

Il rimborso degli oneri legali presuppone che il dipendente compri all'Azienda l'effettivo esborso sostenuto mediante presentazione della parcella-fattura debitamente quietanzata dal proprio difensore, dalla quale risulti nel dettaglio l'attività professionale svolta e conforme dichiarazione del legale di essersi attenuto ai valori medi di cui al D.M. 55/2014.

Il dipendente ammesso al patrocinio legale con assunzione diretta degli oneri a carico dell'Azienda, che venga condannato con sentenza passata in giudicato per aver commesso i fatti a lui imputati con dolo o colpa grave, sarà tenuto a rifondere all'azienda tutti gli oneri sostenuti da quest'ultima per la sua difesa; in tal caso l'Azienda potrà far valere il proprio credito mediante trattenuta sulle ordinarie spettanze retributive.

E' esclusa la rimborsabilità delle spese legali sostenute dal dipendente **che abbia promosso** il relativo giudizio per la tutela dei propri diritti in conseguenza di atti o fatti connessi con l'assolvimento di obblighi istituzionali o di servizio.

ART. 1 **ADEMPIMENTI A CARICO DEL DIPENDENTE**

All'inizio del procedimento giudiziario:

Il dipendente, sottoposto a procedimento giudiziario per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio, per non incorrere nelle decadenze previste dal presente regolamento, è tenuto a (Fac Simile Allegato 1):

- comunicare immediatamente, salvo comprovato legittimo impedimento, l'inizio del procedimento giudiziario alla S.S. Legale e Assicurazioni, allegando copia degli atti giudiziari notificati e di ogni altra documentazione relativa al procedimento giudiziario di cui trattasi;
- dichiarare nella suddetta comunicazione se intenda avvalersi di uno dei legali fiduciari dell'Azienda o se intenda invece avvalersi di un legale di propria fiducia, indicandone il nominativo;
- dichiarare sotto la propria responsabilità, ai sensi e per gli effetti degli art. 47 e 46 D.P.R. n. 445/2000, l'eventuale titolarità di polizze che potrebbero conferirgli il diritto ad ottenere rimborso di oneri difensivi da parte di compagnie di assicurazione, dandone avviso all'Azienda anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 1910 c.c. (Allegato 1 A) ;

Alla conclusione definitiva favorevole del procedimento giudiziario:

Il dipendente che abbia scelto un legale di sua esclusiva fiducia in sostituzione di quello indicato dall'Azienda sarà ammesso al rimborso delle spese sostenute, nei limiti dei valori medi di cui al D.M. n. 55 del 10/03/2014, subordinatamente alla immediata (salvo comprovato legittimo impedimento) presentazione alla S.S. Legale e Assicurazioni della relativa richiesta di liquidazione all'esito del procedimento giudiziario.

Alla suddetta istanza dovrà allegare:

- il provvedimento conclusivo del giudizio, con l'indicazione della data in cui esso è passato in giudicato;
- copia della parcella- fattura, debitamente quietanzata dal proprio difensore, dalla quale sia possibile evincere nel dettaglio l'attività defensionale svolta;
- copia della documentazione di causa inerente il procedimento giudiziario di cui trattasi (es. copie verbali d'udienza, memorie difensive, ecc).

Il dipendente inizialmente non ammesso al patrocinio legale per presunto conflitto di interesse, qualora all'esito del procedimento giudiziario ritenga invece di avervi diritto, dovrà immediatamente (salvo comprovato legittimo impedimento) presentare istanza di rimborso degli oneri difensivi sostenuti alla S.S. Legale e Assicurazioni, allegandovi la propria menzionata documentazione.

Decadenze

Tutti i succitati adempimenti procedurali a carico del dipendente istante contribuiscono un onere per il medesimo. Pertanto, il dipendente che non osserva, senza giustificato motivo, gli adempimenti sopra descritti nei tempi e con le modalità previste decade dalla possibilità di avvalersi dell'istituto contrattuale del patrocinio legale e quindi dalla possibilità di chiedere all'Azienda l'assunzione/rimborso di qualsivoglia onere difensivo.

ART. 2 **ADEMPIMENTI A CARICO DELL'AZIENDA**

A) Autorizzazione e diniego del patrocinio legale

La S.S. Legale e Assicurazioni, ricevuta la comunicazione da parte del dipendente in ordine all'avvio del procedimento giudiziario a suo carico e la contestuale richiesta di avvalersi di legale fiduciario aziendale, scelto nell' "Elenco del degli Avvocati dell'ASL TO4", deve preliminarmente valutare la sussistenza delle seguenti essenziali ed imprescindibili condizioni :

- necessità per l'Azienda di tutelare i propri diritti e interessi e la propria immagine in relazione al procedimento giudiziario avviato;
- diretta connessione del contenzioso processuale con il servizio espletato o con l'ufficio rivestito dal dipendente;
- assenza di un conflitto d'interessi tra gli atti compiuti dal dipendente e l'Azienda.

All'esito della verifica l'Azienda comunica al dipendente:

1 l'autorizzazione ad avvalersi del legale fiduciario aziendale individuato come sopra di comune intesa, con assunzione diretta di ogni onere di difesa a carico dell'Azienda medesima, fin dall'apertura del procedimento giudiziario e per tutti i gradi di giudizio, qualora ne ritenga sussistere i presupposti;

2 qualora l'Azienda non sia in grado di fornire al dipendente un legale fiduciario individuato di comune intesa, comunica l'autorizzazione ad avvalersi di un legale di propria fiducia con oneri diretti a carico dell'Azienda stessa;
oppure

3 il 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 in particolare sotto il profilo del conflitto d'interessi.

Relativamente all'ipotesi di cui al punto **1**, il dipendente potrà scegliere il legale fiduciario aziendale prendendo contatti con la S.S. Legale e Assicurazioni . Per legale fiduciario dell'Azienda è da intendersi anche il professionista eventualmente designato dalla Compagnia di assicurazione con al quale l'Azienda ha stipulato polizza.

Relativamente all'ipotesi di cui al punto **2**, il dipendente potrà conferire liberamente e direttamente mandato a professionista legale di sua esclusiva scelta con oneri a carico dell'Azienda fin dall'apertura del procedimento giudiziario e per tutti i gradi del giudizio medesimo.

Relativamente all'ipotesi di cui al punto **3**, l'Azienda, alla conclusione definitiva del giudizio con esito favorevole, qualora accerti l'insussistenza del conflitto di interessi inizialmente presunto, rimborserà al dipendente, sussistendone le ulteriori condizioni, le spese legali sostenute con limite coincidente con i valori medi di cui al D.M. n. 55 del 10/03/2014.

Nell'ipotesi di procedimento giudiziario penale a carico del dipendente, la S.S. Legale e Assicurazioni, all'esito favorevole definitivo dello stesso, deve verificarne la conclusione con una sentenza assolutoria che abbia accertato l'insussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa grave.

Il dipendente è ammesso al rimborso delle spese legali, sussistendone i presupposti, qualora il processo penale sia definito con provvedimento di assoluzione ex art. 530 comma 1 c.p.p. con le seguenti formule :

- a) perché il fatto non sussiste
- b) perché l'imputato non lo ha commesso
- c) perché il fatto non costituisce reato
- d) perché il fatto non è previsto dalla legge come reato
- e) perché il fatto è stato commesso da persona non imputabile o non punibile

Nelle ipotesi assolutorie di cui ai punti c), d), ed e), la circostanza che possano residuare, in ordine alla condotta considerata non punibile sul piano penale, addebiti in sede disciplinare per violazione dei doveri di servizio il cui rispetto è funzionale al perseguimento delle finalità istituzionali dell'Azienda, induce a ritenere astrattamente possibile la prospettazione di un conflitto d'interesse: di qui la necessità di procedere ad una puntuale ed autonoma valutazione dei presupposti di legge per riconoscere il patrocinio. Analogamente si procederà nel caso di formula assolutoria ex art. 530 comma 2 c.p.p. (perché *manca, è insufficiente o è contraddittoria la prova che il fatto sussiste...*) , in quanto anche quest'ultima non assicura l'assenza di un possibile conflitto d'interessi.

Le sentenze di proscioglimento con formule meramente processuali non liberatorie (es. prescrizione, amnistia) non legittimano il rimborso delle spese legali.

Si è altresì ammessi al rimborso delle spese legali 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.

B) Rimborso spese legali

Dipendente che abbia scelto un legale di sua esclusiva fiducia in sostituzione di quello indicato dall'azienda:

Al dipendente assistito da un legale di sua fiducia, l'Azienda, alla conclusione definitiva del procedimento con esito favorevole, valutata ogni insussistenza di conflitto d'interesse, rimborserà le spese legali nel limite massimo della tariffa che sarebbe stata a carico dell'Azienda qualora il dipendente avesse scelto, per la propria difesa, il legale individuato dall'Azienda medesima. Il limite massimo della tariffa, come sopra detto, è fissato nella misura dei parametri medi di cui al D.M. n. 55 del 10.03.2014, in quanto tali parametri sono quelli che l'Azienda riconosce ai legali di propria fiducia per il patrocinio legale dei dipendenti con assunzione diretta degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Dipendente al quale sia stato negato il patrocinio legale per presunto conflitto d'interesse:

Il dipendente inizialmente non ammesso al patrocinio legale per presunto conflitto d'interesse, qualora l'Azienda all'esito del procedimento giudiziario valuti invece l'insussistenza del conflitto di interessi e nel contempo la sussistenza degli ulteriori presupposti, sarà ammesso al rimborso delle spese sostenute nei limiti del quantum riconosciuto congruo, tenuto conto dei parametri medi indicati dal citato D.M. n. 55/2014.

ART. 3 **VARIE**

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 ha contratto o risulti comunque beneficiario di polizze assicurative per il rischio "spese di lite giudiziaria" (o equivalenti diciture).

Responsabilità civile verso terzi:

IL dipendente, ove al procedimento giudiziario sia connessa richiesta di risarcimento danni da parte di terzi nei confronti suoi e/o dell'Azienda, deve:

- comunicare immediatamente, salvo comprovato legittimo impedimento, l'inizio del procedimento giudiziario alla S.S. Legale e Assicurazioni, al fine di permettere a detto servizio aziendale l'assunzione di qualsivoglia atto e/o provvedimento connesso e/o conseguente alla polizza assicurativa RCT in essere;
- allegare alla suddetta comunicazione copia dell'atto giudiziario e di ogni altra documentazione in merito al procedimento giudiziario di cui trattasi;
- contestualmente informare ai sensi e per gli effetti dell'art. 1910 c.c., con apposita dichiarazione resa in base agli artt. 47 e 76 D.P.R. 445/2000, dell'eventuale titolarità di polizze in suo favore che potrebbero conferirgli il diritto, in caso di richiesta di risarcimento danni nei suoi confronti, ad essere manlevato (tenute indenne) da compagnie di assicurazione o ad ottenere il rimborso delle spese di lite da parte delle medesime.

L' Azienda, ove necessario, ha il diritto di surrogarsi al dipendente, nei limiti di quanto sostenuto per averlo tenuto indenne dalle richieste di risarcimento danni da parte di terzi, nei confronti di eventuali assicurazioni presso le quali il dipendente medesimo ha contratto e/o beneficia di polizze per il rischio RCT .

Perizie di parte

Qualora le esigenze di difesa includano la necessità di nomina di un perito di parte e non sia il caso di assunzione diretta della difesa stessa da parte dell'Azienda, le spese di perizia verranno rimborsate alle stesse condizioni di quelle legali, tenuto conto delle tariffe in uso per l'assistenza diretta.

ART.4
PRIVACY

L'Azienda è autorizzata, ai sensi dell'art. 112 del D.Lgs. n. 196/2003, ad effettuare il trattamento dei dati dei propri dipendenti per finalità di gestione del rapporto di lavoro, senza chiedere il consenso ai medesimi dipendenti. Nella gestione del rapporto di lavoro rientra anche l'applicazione dell'istituto del patrocinio legale, nell'ambito del quale la relativa raccolta dati è finalizzata :

- a verificare la sussistenza dei presupposti per l'ammissione del patrocinio legale;
- a valutare la sussistenza di un eventuale conflitto d'interesse, impeditivo dell'accoglimento dell'istanza;
- ad attivare l'eventuale copertura assicurativa per il rischio "spese di giudizio" presso Compagnie di Assicurazione, così come previsto dai vigenti CC.CC.NN.LL. della Dirigenza medica e veterinaria, Sanitaria Professionale, Tecnica ed Amministrativa e del Comparto Sanità.

Il rifiuto del dipendente di fornire le informazioni (dati) che verranno richieste potrà comportare l'impossibilità di valutare compiutamente l'istanza e , conseguentemente, il non accoglimento dell'istanza medesima.

I dati raccolti saranno trattati, anche con l'ausilio di strumenti elettronici in modo corretto, lecito e pertinente allo scopo per il quale sono raccolti, con modalità tali da permettere di identificare l'interessato solo in caso di necessità.

Possono venire a conoscenza dei dati il titolare del Trattamento, il Responsabile del Trattamento e gli incaricati appositamente designati e incaricati ad effettuare le relative operazioni di trattamento dati.

Il Titolare del Trattamento dati è l'A.S.L. TO4 , in persona del suo legale rappresentante pro-tempore, il responsabile del trattamento dati è il responsabile della S.S. legale e Assicurazioni; entrambi hanno sede in Chivasso , via PO n. 11.

Con richiesta rivolta senza formalità al Titolare o al Responsabile del trattamento dei dati il dipendente che ha fatto istanza di ammissione al patrocinio legale ha diritto di ottenere :

- la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano e la loro comunicazione in forma intellegibile;
- l'indicazione dell'origine dei dati personali; delle finalità e delle modalità del trattamento; della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici, degli estremi identificativi del titolare e del responsabile;
- l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
- la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
- l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere c) e d) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rileva impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestatamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;
- ha diritto di opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta.