

## **REGOLAMENTO PATROCINIO LEGALE**

### **Indice**

- Art. 1. Principi generali
- Art. 2. Conflitto di interessi
- Art. 3. Assunzione diretta ed indiretta di oneri legali
- Art. 4. Adempimenti del dipendente all'inizio del procedimento giudiziario
- Art. 5. Adempimenti del dipendente alla conclusione definitiva favorevole del procedimento giudiziario
- Art. 6. Obbligatorietà
- Art. 7. Adempimenti dell'Azienda: autorizzazione e diniego del patrocinio legale
- Art. 8. Rimborso spese legali al dipendente che abbia scelto il legale di sua esclusiva fiducia in sostituzione di quello indicato dall'Azienda
- Art. 9. Rimborso spese legali al dipendente al quale sia stato negato il patrocinio legale per presunto conflitto di interesse
- Art. 10. Responsabilità civile verso terzi
- Art. 11. Tutela della riservatezza
- Art. 12. Disposizioni transitorie e finali

### **Art. 1**

#### Principi generali

1. L'istituto del "patrocinio legale" consente all'Azienda di assicurare l'assistenza in sede processuale ai propri dipendenti solo in funzione della tutela dei diritti ed interessi propri dell'Azienda medesima; esso pertanto rappresenta una normativa di tutela essenzialmente dell'Azienda e, solo per riflesso, del dipendente sottoposto a procedimento giudiziario per i fatti connessi all'espletamento del servizio. L'Azienda, pertanto, non sussistendo carenza o conflitto d'interesse, concede difesa al proprio dipendente al fine essenziale di tutelare le proprie ragioni e interessi nel procedimento giudiziario nel quale è coinvolto il dipendente medesimo.

2. L'Azienda garantisce a proprio carico ogni onere di difesa in procedimenti giudiziari, in cui risulti coinvolto un proprio dipendente, solo ove sia possibile imputare gli effetti dell'agire del dipendente direttamente all'Azienda stessa. Si richiede quindi che il fatto o l'atto oggetto del giudizio sia stato compiuto nell'esercizio delle attribuzioni affidate al dipendente e che vi sia un nesso di strumentalità tra l'adempimento del dovere ed il compimento dell'atto, nel senso che il dipendente non avrebbe assolto ai suoi compiti se non ponendo in essere quella determinata condotta; tale rapporto di immedesimazione organica si interrompe allorché il dipendente abbia agito per fini estranei ai compiti affidati e quindi alla funzione attribuita *ex lege* all'Azienda Ospedaliera.

### **Art. 2.**

#### Conflitto di interessi

1. 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 non devono quindi essere riferibili alla tutela dei diritti e degli interessi dell'Azienda bensì

configurarsi, ove non meramente indifferenti rispetto all'Azienda, in posizione di antinomia rispetto ad essa, in quanto devianti dalla cura del pubblico interesse perseguito dall'Azienda medesima. 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 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;
- chiamata in giudizio dell'Azienda da parte del dipendente.

### **Art. 3.**

#### Assunzione diretta ed indiretta di oneri legali

1. L'Azienda, effettuate le debite valutazioni sull'insussistenza di un possibile conflitto di interesse, può garantire il patrocinio legale del dipendente, coinvolto in 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, da un legale di propria fiducia con diretta assunzione 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, al favorevole esito del procedimento definito con sentenza passata in giudicato.
2. L'assunzione diretta degli oneri legali da parte dell'Azienda, così come l'assunzione indiretta (rimborso), è limitata ad un solo legale.
3. Per assunzione diretta degli oneri legali si intende che del rapporto contrattuale di conferimento d'incarico all'Avvocato fiduciario aziendale, rispetto al quale il dipendente è chiamato ad esprimere il proprio gradimento e dei conseguenti aspetti economici, è direttamente titolare l'Azienda fin dall'apertura del procedimento giudiziario e per tutti gli eventuali gradi del giudizio.
4. Per assunzione indiretta (rimborso) degli oneri legali s'intende quanto segue:
  - al dipendente che abbia scelto un legale di sua esclusiva fiducia, in sostituzione di quello indicato dall'Azienda, quest'ultima, alla conclusione definitiva 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 legale fiduciario aziendale nel rispetto dei parametri e dei criteri individuati dall'Azienda con apposito atto;
  - al dipendente, inizialmente non ammesso al patrocinio legale per presunto conflitto di interesse che all'esito definitivo favorevole del procedimento risulti invece insussistente, l'Azienda, sussistendone i presupposti, rimborserà le spese legali sostenute nel *quantum* riconosciuto congruo nel rispetto dei parametri e dei criteri individuati dall'Azienda con apposito atto;
5. L'assunzione indiretta (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.
6. Qualora il dipendente intenda altresì nominare un legale di sua fiducia, a supporto del legale

fornitogli dall'Azienda, i relativi oneri rimarranno interamente a suo carico senza diritto ad alcun rimborso.

7. Il dipendente, ammesso al patrocinio con assunzione diretta degli oneri a carico dell'Azienda, condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave sarà tenuto a rifondere all'Azienda tutti gli oneri legali sostenuti per la sua difesa.

#### **Art. 4.**

Adempimenti del dipendente all'inizio del procedimento giudiziario

1. Il dipendente, sottoposto a procedimento giudiziario per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, per non incorrere nelle decadenze previste dal presente regolamento, deve:

- comunicare immediatamente, salvo comprovato legittimo impedimento, l'inizio del relativo procedimento giudiziario all'Area Affari Generali e Legali dell'Azienda; allegare copia dell'atto giudiziario o di ogni altra documentazione in merito al procedimento giudiziario di cui trattasi;
- dichiarare, nella suddetta comunicazione, se intende avvalersi di legale fiduciari dell'Azienda o se intende invece avvalersi di legale di propria fiducia;
- 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 che potrebbero conferirgli diritto ad ottenere rimborso di oneri difensivi da compagnie di assicurazione, in tal caso dandone contestuale avviso all'Azienda ai sensi e per gli effetti dell'art. 1910 c.c.

#### **Art. 5.**

Adempimenti del dipendente alla conclusione definitiva favorevole del procedimento giudiziario

1. Il dipendente, che abbia scelto il legale di sua esclusiva fiducia in sostituzione di quello indicato dall'Azienda, sarà ammesso al rimborso delle spese sostenute nel rispetto dei parametri e dei criteri individuati nel rispetto dei parametri e dei criteri individuati dall'Azienda con apposito atto e subordinatamente alla immediata presentazione dell'istanza di rimborso all'esito del procedimento giudiziario, salvo comprovato legittimo impedimento, da inoltrarsi all'Area Affari Generali e Legali dell'Azienda.

Alla suddetta istanza dovrà allegare:

- copia del provvedimento conclusivo del giudizio con l'indicazione della data in cui esso è passato in giudicato;
- la copia della parcella/fattura, debitamente quietanzata dal proprio difensore che sarà rimborsata nei limiti e nel rispetto dei parametri e dei criteri individuati nel rispetto dei parametri e dei criteri individuati dall'Azienda con apposito atto dalla quale deve evidenziarsi l'attività defensionale svolta;
- copia di tutta la documentazione di causa inerente il procedimento giudiziario di cui trattasi (es. copie verbali d'udienza, comparse difensive ecc.).

2. 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 inoltrare, salvo comprovato legittimo impedimento, istanza di rimborso degli oneri difensivi sostenuti all' Area Affari Generali e Legali dell' Azienda.

## **Art. 6**

### **Obbligatorietà**

1. 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 non potranno avvalersi dell'istituto contrattuale del patrocinio legale e quindi dalla possibilità di chiedere all'Azienda l'assunzione/rimborso di qualsivoglia onere difensivo.

## **Art. 7**

### **Adempimenti dell'Azienda: autorizzazione e diniego del patrocinio legale**

1. L' Area Affari Generali e Legali dell' Azienda ricevuta comunicazione da parte del dipendente dell'inizio del procedimento giudiziario con contestuale richiesta di avvalersi di legale fiduciario aziendale, deve preliminarmente valutare la sussistenza delle seguenti essenziali ed imprescindibili condizioni:

- la diretta connessione del contenzioso processuale alla carica espletata o all'ufficio rivestito dal dipendente;
- la carenza di conflitto d'interessi tra gli atti compiuti dal dipendente e l'azienda.

2. . L' Area Affari Generali e Legali dell'Azienda, all'esito della valutazione di cui al comma precedente, comunica al dipendente:

a) la designazione di legale fiduciario aziendale, sul quale il dipendente è chiamato ad esprimere gradimento, 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 ne ritenga sussistere i presupposti;

b) oppure, in caso contrario, 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, segnatamente sotto il profilo del conflitto d'interessi.

3. Relativamente alla ipotesi di cui al punto b) del comma 2, l'Azienda, alla conclusione definitiva favorevole del giudizio, qualora *re melius perpensa* accerti l'insussistenza del conflitto di interessi inizialmente presunto, rimborserà al dipendente, sussistendone le ulteriori condizioni, le spese legali sostenute nel *quantum* definito ai sensi del presente regolamento.

4. Si è ammessi 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.:

- 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.

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

10. Si è altresì ammessi al rimborso delle spese legali sostenute in sede di indagini preliminari

concluse con l'archiviazione della *notitia criminis*;

### **Art. 8**

Rimborso spese legali al dipendente che abbia scelto il legale di sua esclusiva fiducia in sostituzione di quello indicato dall'Azienda

1. Al dipendente, assistito da legale di sua esclusiva fiducia, l'Azienda, alla conclusione definitiva favorevole del procedimento, valutata ogni insussistenza di conflitto di interesse, all'esito dell'adempimento di tutti le osservanze a carico del dipendente, 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 indicatogli dall'Azienda medesima nel rispetto dei parametri e dei criteri individuati nel rispetto dei parametri e dei criteri individuati dall'Azienda con apposito atto;

### **Art. 9**

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

1. Il dipendente inizialmente non ammesso al patrocinio legale per presunto conflitto di interesse, qualora l'Azienda all'esito del procedimento giudiziario, *re melius perpensa*, valuti invece l'insussistenza di alcun conflitto di interessi e nel contempo la sussistenza, invece, degli ulteriori presupposti, sarà ammesso al rimborso delle spese sostenute nei limiti del *quantum*. riconosciuto congruo.

### **Art. 10**

Responsabilità civile verso terzi

1. 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 relativo procedimento giudiziario all'Area Affari Generali e Legali dell'Azienda, al fine di permettere a tale struttura aziendale l'assunzione di qualsivoglia atto e/o provvedimento connesso e/o conseguente alla polizza assicurativa per la 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, avvisare ai sensi e per gli effetti dell'art. 1910 c.c., con apposita dichiarazione resa in base agli art. 47 e 76 D.P.R. n. 445/2000, dell'eventuale stipula di polizze in suo favore che potrebbero conferirgli diritto, in caso di richieste di risarcimento danni nei suoi confronti, ad ottenere rimborsi da compagnie di assicurazione o l'obbligo di queste ultime a tenerlo indenne.

### **Art. 11**

Tutela della riservatezza

1. L'Azienda rende nota la seguente informativa *ex art. 13 D.Lgs. n. 196/2003* contestualmente alla pubblicità del presente regolamento.

2. L'Azienda è autorizzata dall'art. 112 del D.Lgs. n. 196/2003 ad effettuare il trattamento dati dei propri dipendenti per finalità di gestione del rapporto di lavoro, senza chiedere il consenso ai

medesimi dipendenti. Nella gestione del rapporto rientra anche il patrocinio legale per il quale la relativa raccolta dati è finalizzata:

- a valutare la sussistenza di un eventuale conflitto di interesse, impeditivo all'accoglimento dell'istanza;
- ad attivare l'eventuale copertura assicurativa del rischio "spese di giudizio" presso Compagnie di Assicurazione, così come prescrivono i vigenti CC.CC.NN.LL. della Dirigenza Medica e Veterinaria, SPTA e del Comparto Sanità.

3. In presenza di un eventuale rifiuto del dipendente a fornire le informazioni (dati) che verranno richieste, l'Azienda potrebbe non essere in grado di valutare compiutamente l'istanza e, conseguentemente, comportare l'eventuale non accoglimento della medesima.

4. 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 le opportune modalità che permettano di identificare l'interessato solo in caso di necessità.

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

6. Il titolare del trattamento dei dati è l'Azienda Ospedaliera "G. Rummo" di Benevento in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*; il responsabile del trattamento dei dati è il responsabile dell'Area Affari Generali e Legali dell'Azienda; sia il titolare che il responsabile hanno sede presso la sede legale dell'A.O. G. Rummo, Via dell'Angelo, 1 Benevento.

## **Art. 12**

### Disposizioni transitorie e finali

1. Sono approvati i modelli allegati al presente regolamento (all.1a ed 1 b), che sono obbligatori nella loro sostanza.