



## **REGOLAMENTO PATROCINIO LEGALE ARNAS GARIBALDI CATANIA**

- 1. CAMPO DI APPLICAZIONE E FINALITA'**
- 2. PERSONALE INTERESSATO**
- 3. FONTI DI RIFERIMENTO**
- 4. CONFLITTO DI INTERESSI**
- 5. ADEMPIMENTI DEL DIPENDENTE ALL'INIZIO DEL PROCEDIMENTO GIUDIZIARIO**
- 6. POLIZZE PERSONALI DEI DIPENDENTI**
- 7. ADEMPIMENTI DEL DIPENDENTE ALLA CONCLUSIONE DEFINITIVA FAVOREVOLE DEL PROCEDIMENTO GIUDIZIARIO**
- 8. OBBLIGATORIETÀ**
- 9. ADEMPIMENTI DELL'AZIENDA: AUTORIZZAZIONE O DINIEGO DEL PATROCINIO LEGALE**
- 10. ASSUNZIONE DIRETTA E INDIRETTA DEGLI ONERI LEGALI**
- 11. RIMBORSO DELLE SPESE LEGALI AL DIPENDENTE**
- 12. IPOTESI DI CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO ESCLUSE DAL RIMBORSO**
- 13. RIMBORSO ALL'AZIENDA DELLE SPESE LEGALI**
- 14. RIMBORSO SPESE LEGALI IN CASO DI DINIEGO DEL PATROCINIO LEGALE PER PRESUNTO CONFLITTO DI INTERESSE**
- 15. SPESE DI GIUDIZIO**
- 16. AZIONE DI SURROGA**
- 17. PATROCINIO LEGALE PARZIALE E RIMBORSO FORFETTARIO**
- 18. DOMICILIAZIONE**
- 19. TUTELA DELLA RISERVATEZZA**
- 20. ENTRATA IN VIGORE**

## 1. CAMPO DI APPLICAZIONE E FINALITÀ

Il presente regolamento disciplina le condizioni e la procedura di ammissione al patrocinio legale con oneri a carico dell'Amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni dei CC.NN.LL. del Servizio Sanitario Nazionale, in favore dei dipendenti e degli Amministratori dell'Azienda Ospedaliera "A.R.N.A.S. Garibaldi di Catania" coinvolti in procedimenti di responsabilità civile, penale, contabile per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio.

L'Azienda riconosce il patrocinio legale nei limiti della tutela di propri diritti ed interessi, ossia in tutte quelle ipotesi in cui l'imputazione riguardi un'attività svolta dal dipendente in stretta connessione con i fini istituzionali dell'Azienda e sia in definitiva alla medesima imputabile, per cui la responsabilità accertata del dipendente provocherebbe automaticamente quella dell'Azienda verso terzi. Essendo una normativa posta essenzialmente a tutela dell'Azienda e, solo di riflesso del dipendente, si richiede che il fatto o l'atto oggetto del procedimento giudiziario 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. In ossequio alla giurisprudenza amministrativa, la mera "occasionalità" del fatto compiuto in attività di servizio non è sufficiente ad integrare il superiore requisito.

Ai giudizi contabili, fermo restando i relativi obblighi comunicativi, non si applicano le regole previste dal presente regolamento circa la quantificazione del rimborso delle spese legali: ai sensi dell'art. 10, comma 10 bis, del d.l. n. 203 del 2005, a sua volta integrato dall'art. 17, comma 30-quinquies del d.l. n. 78 del 2009, compete al solo giudice contabile disporre in tema di liquidazione delle spese in favore del dipendente assolto nel merito innanzi alla Corte dei conti. Pertanto, in tale caso, l'Azienda provvederà a rimborsare esclusivamente il quantum determinato dal giudice contabile, poiché l'eventuale erogazione di somme ulteriori a quelle liquidate in sentenza costituisce, per la giurisprudenza contabile, un danno erariale.

Il patrocinio legale è escluso nelle ipotesi in cui sia accertato un qualsivoglia conflitto di interessi con l'Azienda, con ciò intendendo una situazione di contrapposizione giudiziale e/o sostanziale, ovvero una violazione dei doveri d'ufficio, che impedisca di ravvisare una piena coincidenza di interessi tra il dipendente e l'Azienda medesima, così come chiarito dall'art. 4 del presente regolamento.

Il patrocinio legale è altresì escluso per i casi di procedimenti autonomamente promossi dal dipendente, in cui lo stesso sia attore e non convenuto.

L'Azienda persegue altresì la finalità di contenere i costi per rispettare i vincoli di bilancio e l'obbligo di programmazione della spesa sanitaria, senza compromettere al contempo l'efficacia della difesa in giudizio dei dipendenti.

## **2. PERSONALE INTERESSATO**

Il diritto al patrocinio legale – che si esplica nella possibilità per il dipendente di scegliere il legale tra quelli indicati dall’Azienda o di chiedere il rimborso degli oneri di difesa in caso di scelta di un legale di fiducia – è riconosciuto a favore del personale dipendente dell’Azienda Ospedaliera “A.R.N.A.S. Garibaldi di Catania” di seguito indicato:

Personale della Dirigenza Medica;

Personale della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa;

Personale del Comparto.

Il diritto di cui al comma 1 è riconosciuto anche agli Amministratori dell’Azienda (Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario), in ragione del mandato da questi espletato nell’interesse dell’Azienda. Ad essi si applica, ex art. 1720, comma 2, la disciplina contenuta nel presente regolamento quanto alle modalità di esercizio ed alla quantificazione delle somme da rimborsare, nonché i relativi obblighi dichiarativi contenuti nell’art. 6.

## **3. FONTI DI RIFERIMENTO**

Le fonti giuridiche dell’istituto del patrocinio legale dei dipendenti del SSN hanno carattere:

Generale: in quanto trovano fondamento direttamente nella Costituzione (artt. 24, 27, 28 e 32) nelle leggi ordinarie, nella giurisprudenza consolidata e nella dottrina maggioritaria;

Contrattuale: essendo direttamente rinvenibili nei CC.NN.LL. della Dirigenza e del Comparto.

**Per l’area della Dirigenza Medica e Veterinaria la fonte di riferimento è l’art. 25 del C.C.N.L. dell’8 giugno 2000:**

«L’azienda, 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 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.

Qualora il dirigente 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 dirigente, prosciolti da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse.

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 per la sua difesa.

È disapplicato l'art. 41 del D.P.R. 270/1987».

**Per l'area della dirigenza sanitaria professionale tecnica ed amministrativa la fonte di riferimento è l'art. 25 del C.C.N.L. dell' 08 giugno 2000:**

«L'azienda, 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 direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

Qualora il dirigente 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 che sarebbe stata 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 dirigente, prosciolti da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse.

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 per la sua difesa.

E' disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987. »

**Per l'area del Comparto la fonte è l'art. 26 del C.C.N.L. del 20 settembre 2001:**

«L'Azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

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, prosciolti da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse.

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.

È disapplicato l'art. 41 del D.P.R. 270/1987.»

#### **4. CONFLITTO DI INTERESSI**

Ai fini dell'individuazione del conflitto di 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 antinomica rispetto ad essa, in quanto devianti dalla cura del pubblico interesse perseguito dall'Azienda medesima.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si elencano alcuni casi di conflitto di interessi:

- Apertura di procedimento penale a carico del dipendente per reato contro la Pubblica Amministrazione;
- Apertura del procedimento giudiziario nei confronti del dipendente da parte dell'Azienda;
- Apertura del procedimento giudiziario nei confronti dell'Azienda ad opera del dipendente;
- Costituzione di parte civile dell'Azienda nei confronti del dipendente;
- Attivazione 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 Sanitaria, l'estraneità dell'Azienda rispetto all'agire del dipendente, l'inopportunità o l'illegittimità dei comportamenti da questi posti in essere ovvero la violazione degli obblighi di fedeltà e collaborazione scaturenti dal rapporto di lavoro sussistente tra il dipendente e l'Azienda;
- Per la Dirigenza, se il fatto sia stato oggetto di formale contestazione da parte dell'Azienda o, comunque, derivi da violazioni di norme di legge o di regolamento che il dirigente sia tenuto ad osservare nell'esercizio delle sue funzioni.

Nelle sopraindicate ipotesi, l'eventuale e definitivo proscioglimento da ogni addebito, non determina in automatico l'insorgenza del diritto al rimborso, essendo riservata all'Azienda la valutazione circa la persistenza del conflitto d'interessi, specie in caso di assoluzione per insufficienza di prove ai sensi dell'art. 530, comma II, cpp.

#### **5. ADEMPIMENTI 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 di ufficio, deve:

- Comunicare, utilizzando l'apposito modello (allegato 1), nel più breve tempo possibile, e comunque, nel termine perentorio di quindici giorni lavorativi dalla notifica dell'atto, salvo comprovato legittimo impedimento, l'avvio del procedimento giudiziario al Direttore Generale e per conoscenza al Servizio Affari Legali dell'Azienda;

- Allegare copia dell'atto giudiziario e di ogni altra documentazione in merito al procedimento giudiziario di cui trattasi;
- Fornire una sintetica descrizione degli eventi, da cui si possa desumere l'insussistenza di qualsivoglia conflitto di interessi, e che i fatti per i quali è stato avviato il procedimento sono connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio;
- Compiere la dichiarazione di cui al successivo art. 6, accludendo la copia della denuncia all'assicurazione;
- Nei procedimenti penali, impegnarsi a comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale costituzione di parte civile delle persone offese dai reati contestati
- Dichiarare nella comunicazione, se intende avvalersi:
  1. di uno dei legali "fiduciari" dell'Azienda, ove previsti
  2. di proprio legale di fiducia, indicandone comunque il nominativo.

Il dipendente è tenuto altresì ad informare l'Azienda che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale o di essere stato rinviato a giudizio, quando per la particolare natura dei reati contestati si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientali o di grave pregiudizio per l'Azienda.

## **6. POLIZZE PERSONALI DEI DIPENDENTI**

Il dipendente, all'atto della richiesta di patrocinio legale, è altresì 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'esistenza di polizze personali di responsabilità civile professionale e di non avere polizze a tutela legale che potrebbero conferirgli diritto ad ottenere rimborso di oneri difensivi da compagnie di assicurazione, in tal caso dandone contestuale avviso all'Azienda e trasmettendo al competente Ufficio Sinistri e per conoscenza al Servizio Affari Legali copia della denuncia del sinistro effettuata presso la compagnia assicurativa.

## **7. ADEMPIMENTI DEL DIPENDENTE ALLA CONCLUSIONE DEFINITIVA FAVOREVOLE DEL PROCEDIMENTO GIUDIZIARIO**

Il dipendente che abbia scelto il legale di sua esclusiva fiducia in sostituzione di quelli messi a disposizione dall'Azienda, per ottenere il rimborso delle spese legali, alla conclusione definitiva favorevole del procedimento giudiziario deve presentare al Direttore Generale e per conoscenza al Servizio Affari Legali apposita istanza di rimborso, compilando il relativo modello di domanda (allegato 2), cui va acclusa la seguente documentazione:

- a) copia conforme del provvedimento giudiziario, con l'indicazione della data in cui esso è passato in giudicato (ultimo grado di giudizio/scadenza termini per eventuali impugnazioni, ovvero attestazione della mancata impugnazione) o comunque concluso in via definitiva;
- b) preavviso di parcella e successivamente a richiesta dell'Ufficio competente della fattura debitamente quietanzata dal difensore, contenente in dettaglio l'attività svolta dallo stesso e con espressa indicazione dello scaglione di valore della causa applicato, così da consentire al Servizio Affari Legali dell'Azienda di rilevare l'applicazione dei

ai parametri minimi di liquidazione di cui al DM n. 55/2014 ovvero contenuti nelle vigenti disposizioni.

c) documentazione probante l'attività difensiva svolta dal legale, quale ad es. copia dei verbali di udienza, comparse, note, opposizione all'archiviazione, ecc..

Il dipendente dovrà rendersi disponibile a fornire copia di eventuale ulteriore documentazione, a richiesta dall'Azienda.

Il dipendente, inizialmente non ammesso al patrocinio legale, qualora alla conclusione definitiva favorevole del procedimento giudiziario ritenga invece di avervi diritto, dovrà inoltrare istanza di rimborso con le stesse modalità sopra descritte utilizzando l'apposito modello, fermo restando che il Direttore Generale si riserva di valutare la congruità della stessa.

## **8. OBBLIGATORIETÀ**

Tutti gli adempimenti procedurali a carico del dipendente istante costituiscono un onere per lo stesso: pertanto i dipendenti che non si attengono alle prescrizioni previste dal presente regolamento né ai relativi termini perentori non potranno avvalersi dell'istituto del patrocinio legale e, conseguentemente, della possibilità di chiedere all'Azienda l'assunzione/rimborso degli oneri di difesa.

## **9. ADEMPIMENTI DELL'AZIENDA: AUTORIZZAZIONE O DINIEGO DEL PATROCINIO LEGALE**

L'Azienda, ricevuta la richiesta di patrocinio legale del dipendente, è tenuta a:

- Valutare la sussistenza dei requisiti per la concessione ai sensi del presente regolamento, e nello specifico:
  1. La necessità di tutelare i diritti e gli interessi dell'Azienda, nonché la propria immagine;
  2. La diretta connessione del contenzioso processuale alla funzione espletata o all'ufficio rivestito dal dipendente;
  3. La mancanza di conflitto d'interesse tra gli atti compiuti dal dipendente e l'Amministrazione;
- Comunicare al dipendente, in caso di esito positivo della valutazione, il nominativo del legale che intende incaricare ovvero l'elenco dei nominativi, ove previsto, tra i quali il dipendente sceglierà il legale al quale conferire l'incarico con la massima tempestività; ovvero comunicare l'esito negativo della valutazione di cui sopra;

Nelle more dell'adozione di un albo di legali fiduciari dell'Azienda, quest'ultima potrà autorizzare il dipendente alla nomina di un avvocato di propria fiducia. Tale ipotesi rientra nel patrocinio legale indiretto ed è disciplinata dal successivo art.10, lett.b).

## **10. ASSUNZIONE DIRETTA E INDIRETTA DEGLI ONERI LEGALI**

L'Azienda, in caso di positivo esito delle valutazioni di cui al precedente art. 9, garantirà il patrocinio legale del dipendente, coinvolto in un procedimento giudiziario per fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei doveri di ufficio, fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, fornendo:

a) assistenza diretta: nell'ipotesi in cui la scelta del legale ricada su un avvocato individuato dal dipendente tra i professionisti di fiducia dell'Azienda. In tal caso, l'attribuzione dell'incarico avverrà sulla base di un preventivo di massima il cui compenso, suddiviso per le diverse fasi che compongono il giudizio, non potrà essere superiore ai parametri minimi di liquidazione di cui al DM n. 55/2014 o comunque ai valori minimi in vigore al momento di conferimento dell'incarico. Del rapporto contrattuale di conferimento dell'incarico all'avvocato scelto dal dipendente, e dei conseguenti aspetti economici, sarà direttamente titolare l'Azienda fin dall'apertura del procedimento giudiziario e per tutti gli eventuali gradi del giudizio.

b) assistenza indiretta (rimborso): nell'ipotesi in cui il dipendente intenda nominare un difensore di sua esclusiva fiducia, in sostituzione di quello indicato dall'Azienda, ovvero venga a ciò autorizzato ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 9, quest'ultima, alla conclusione favorevole del procedimento, rimborserà al dipendente gli oneri difensivi in misura non superiore ai parametri minimi di liquidazione di cui al DM n. 55/2014 o comunque ai valori minimi in vigore al momento di conferimento dell'incarico.

L'assunzione diretta degli oneri legali da parte dell'Azienda, così come l'assunzione indiretta (rimborso) è limitata ad un solo legale, a cui verranno corrisposti unicamente i diritti ed onorari di difesa, con esclusione di eventuali spese di trasferta e di ogni ulteriore onere. Analogamente, l'eventuale nomina di ulteriori difensori resterà interamente a carico del dipendente, senza alcun diritto di rimborso.

Per ottenere detto rimborso il dipendente è tenuto a presentare apposita istanza nei termini e nei modi indicati all'art. 7 del presente regolamento.

## **11. RIMBORSO DELLE SPESE LEGALI AL DIPENDENTE**

Al dipendente, assistito da legale di sua esclusiva fiducia, l'Azienda, ai sensi dei CCNL e del presente regolamento, alla conclusione definitiva favorevole del procedimento giudiziario, valutata ogni insussistenza di conflitto di interesse, rimborserà le spese legali nei limiti definiti dal presente regolamento.

Per conclusione favorevole del procedimento giudiziario si intende:

- 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. Le motivazioni dell'eventuale proscioglimento devono essere riportate nella Sentenza o nel Decreto Penale di Archiviazione del GIP, divenuti inoppugnabili, e costituire oggetto di specifica valutazione da parte dell'Azienda;
- In materia civile: la fattispecie in cui il dipendente venga ritenuto esente da ogni e qualsivoglia responsabilità, sia contrattuale che extracontrattuale. La definizione vale anche per le controversie rientranti nell'area della giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo;
- In materia contabile il rimborso verrà effettuato nei limiti di quanto liquidato il giudizio dal giudice contabile, così come stabilito dall'art.1 del presente regolamento

Le fattispecie sopra indicate non sono esaustive e sono soggette a mutazioni e, pertanto il riconoscimento del rimborso delle spese in questione verrà valutata in base ai principi maggioritari emergenti al tempo del passaggio in giudicato del provvedimento favorevole.

La conclusione delle indagini preliminari con Decreto Penale di Archiviazione della "notitia criminis" con formula assolutoria piena attribuisce il diritto al rimborso delle spese legali.

## **12. IPOTESI DI CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO ESCLUSE DAL RIMBORSO**

Le sentenze penali di proscioglimento con formule meramente processuali e non liberatorie non danno legittimazione al rimborso delle spese legali; così pure le sentenze di patteggiamento, poiché in quest'ultime vi è soltanto una assunzione di responsabilità da parte del reo ed in tutte manca ogni valutazione relativamente al reato commesso. Pertanto l'assunzione degli oneri di difesa da parte dell'Azienda è sempre e comunque esclusa nelle ipotesi di patteggiamento, prescrizione, morte del reo, remissione della querela, decreto penale di condanna, oblazione nelle contravvenzioni, sospensione condizionale della pena, amnistia ed indulto.

In materia civile non legittimano al rimborso delle spese legali la definizione in via bonaria del contenzioso intervenuta sia in fase giudiziale che extragiudiziale (es. atto di transazione e quietanza intervenuto a seguito di ATP, in corso di causa ovvero a monte, a seguito dell'esperimento favorevole della procedura di mediazione), né possono considerarsi "favorevoli" le pronunce contenenti un arresto in rito ovvero meramente estintive del giudizio.

In materia contabile, l'apertura del procedimento avviene con l'atto di citazione della procura contabile, riguardando l'invito a dedurre ad una fase pre-processuale che qualora non sfoci nella citazione a giudizio ma in un decreto di archiviazione, non legittima il dipendente al rimborso delle spese legali eventualmente sostenute, ai sensi dell'art. 3, comma 2 bis, del DL 543/96, così come novellato dall'art. 10, comma 10°, del DL n. 203 del 2005.

## **13. RIMBORSO ALL'AZIENDA DELLE SPESE LEGALI**

Il dipendente che risulta condannato, con sentenza passata in giudicato, in conseguenza dei fatti a lui imputati, per averli commessi con dolo o colpa grave, sarà tenuto a restituire all'Azienda gli oneri legali sostenuti dalla stessa per la sua difesa.

Il dipendente dovrà rimborsare l'Azienda anche nel caso in cui sia stata successivamente accertata la mancanza dei presupposti e dei requisiti che legittimano l'Azienda ad assumere l'onere di tali spese (intima connessione dei fatti contestati con l'espletamento del servizio e l'adempimento dei doveri d'ufficio ed assenza di conflitto d'interesse con l'Azienda).

In entrambe le superiori ipotesi l'Azienda potrà procedere a trattenere dette somme dalle ordinarie spettanze retributive del dipendente.

## **14. RIMBORSO SPESE LEGALI IN CASO DI DINIEGO DEL PATROCINIO LEGALE PER PRESUNTO CONFLITTO DI INTERESSE**

Al dipendente, inizialmente non ammesso al patrocinio legale per presunto conflitto di interesse, qualora l'Azienda all'esito del procedimento giudiziario riscontra la non sussistenza di conflitto di interessi e la sussistenza delle condizioni per l'ammissione al patrocinio legale, concederà il rimborso delle spese legali sostenute, nei limiti previsti dal presente regolamento.

#### **15. SPESE DI GIUDIZIO**

Le eventuali spese di giudizio liquidate a favore del dipendente ammesso al patrocinio legale con assunzione diretta dei relativi oneri a carico dell'Azienda, costituiranno credito di quest'ultima che, a tal fine, potrà procedere a trattenerle dalle ordinarie spettanze retributive. Nel caso in cui siano liquidate spese di giudizio a favore del dipendente ammesso al patrocinio legale indiretto, l'Azienda procederà al rimborso solo in via sussidiaria, ove il recupero coattivo delle stesse sia risultato infruttuoso, previa esibizione della documentazione ciò attestante.

#### **16. AZIONE DI SURROGA**

L'Azienda ha diritto di esercitare l'azione di surroga nei limiti di quanto sostenuto e/o rimborsato per la difesa del dipendente, nei confronti di eventuali assicurazioni presso le quali il dipendente medesimo abbia contratto o risulti comunque titolare di polizze assicurative per rischio "spese di lite giudiziaria" o diciture equivalenti.

#### **17. PATROCINIO LEGALE PARZIALE E RIMBORSO FORFETTARIO**

In presenza di più procedimenti conclusi con esito differenziato, per i quali il difensore abbia predisposto un'unica parcella, l'assunzione in via definitiva degli oneri di difesa da parte dell'Azienda, ovvero il rimborso in favore del dipendente, avvengono solo in relazione a quella parte della parcella che si riferisce ai procedimenti conclusi con sentenza pienamente assolutoria perché il fatto non sussiste o perché il dipendente non lo ha commesso, di cui all'art. 530 comma 1 cpp, e sempreché non vi sia alcun conflitto d'interesse e ricorrano i presupposti per l'ammissione al patrocinio legale a spese dell'Azienda.

Analogamente, nel caso in cui il difensore abbia rappresentato in giudizio più dipendenti coinvolti nel medesimo procedimento, aventi posizioni non contrastanti ovvero la cui difesa non presenti particolari elementi di complessità, l'Azienda non potrà riconoscere il pagamento per intero di tali parcelle, dovendosi concordare una decurtazione tariffaria congrua all'attività posta in essere, ulteriore ed in aggiunta rispetto all'applicazione ai parametri minimi di liquidazione di cui al DM n. 55/2014.

#### **18. DOMICILIAZIONE**

Le spese di domiciliazione non sono oggetto di rimborso: l'eventuale nomina di un domiciliatario ed il pagamento del relativo compenso resterà a carico del professionista che l'ha nominato, atteso il rapporto di mandato che s'instaura tra il legale ed il domiciliatario. Analogamente, ove il dipendente scelga un avvocato appartenente ad un foro diverso da quello di Catania, le relative spese di domiciliazione e trasferta non potranno gravare sull'Azienda.

## **19. TUTELA DELLA RISERVATEZZA**

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

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;
- a verificare le condizioni di cui alla normativa vigente e al presente regolamento per il diritto al pagamento e/o al rimborso delle spese legali.

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.

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

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

## **20. ENTRATA IN VIGORE**

Il presente regolamento entrerà in vigore dal giorno successivo alla data di pubblicazione sul sito aziendale.

E p.c. Servizio Affari Legali

Oggetto: Istanza di patrocinio legale

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_, dipendente di questa  
Azienda in qualità di \_\_\_\_\_ (qualifica) in servizio  
presso \_\_\_\_\_ (Area, U.O., Servizio, Reparto, Ufficio, etc.),  
residente \_\_\_\_\_, via \_\_\_\_\_, tel/fax \_\_\_\_\_  
email \_\_\_\_\_, pec \_\_\_\_\_

INFORMA

di aver ricevuto comunicazione/notifica in data \_\_\_\_\_ del seguente atto allegato in copia<sup>(1)</sup>:

- Atto di citazione per risarcimento danni
- Atto connesso a procedimento penale:
- Avviso di garanzia
- Invito a comparire come persona sottoposta a indagine
- Altro (specificare) \_\_\_\_\_

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

Breve descrizione del fatto

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(si allega specifica relazione sui fatti)

Il sottoscritto dichiara che il fatto per il quale è stato avviato il procedimento giudiziario di cui trattasi non è in conflitto con gli interessi dell'Azienda e che è inerente alle mansioni svolte al suo interno.

CHIEDE

l'assistenza legale ai sensi e per gli effetti delle norme di CCNL (art. 25 CCCCNNLL Dirigenza 08.06.2000 / art. 26 CCNL Comparto Sanità 20.09.2001)

A tal fine dichiara di:

- di voler usufruire, ai sensi e per gli effetti del presente regolamento, dell'assistenza legale diretta, nominando il legale designato dall'Azienda;
- di voler usufruire, ai sensi e per gli effetti del presente regolamento, dell'assistenza legale indiretta, nominando un legale di propria fiducia, individuandolo nella persona dell'Avv. \_\_\_\_\_;
- di voler usufruire ai fini della difesa in giudizio di un legale di propria fiducia, riservandosi di comunicare successivamente il nominativo del difensore prescelto;

Sussistendo la necessità ed urgenza motivata con relazione allegata, informa che, ai fini della difesa in giudizio, ha già provveduto a nominare un legale di propria fiducia, individuandolo nella persona dell'Avv.

Il sottoscritto, ai sensi del DPR 445/2000 e consapevole della responsabilità penale che deriva da dichiarazioni mendaci, informato del contenuto degli artt. 6 e 17 del regolamento sul patrocinio legale di codesta Azienda

#### DICHIARA

ai sensi e per gli effetti dell'art. 1910 c.c.

di NON aver contratto né di essere beneficiario/a di polizze assicurative RCT-RP (anche per colpa grave) che conferiscano il diritto al/la dichiarante di chiedere alla Compagnia assicuratrice la nomina di legali /il rimborso di oneri difensivi sostenuti nel procedimento giudiziario;

di aver contratto e/o di essere beneficiario/a di polizze assicurative con la/e Compagnia/e assicuratrice/i \_\_\_\_\_, che prevedono in favore del/la dichiarante il diritto a richiedere la nomina di legali /il rimborso di oneri difensivi

di non essere assicurato/a, in ordine al rischio da responsabilità civile terzi, con alcuna Compagnia assicurativa;

Il sottoscritto

#### DICHIARA ALTRESI'

se ammesso al patrocinio CON ASSUNZIONE DIRETTA degli oneri a carico dell'Azienda, in caso di condanna con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati, di obbligarsi sin d'ora a rifondere all'Azienda tutti gli oneri legali sostenuti per la sua difesa. Le eventuali spese di giudizio liquidate costituiranno credito dell'ARNAS Garibaldi di Catania che a tal fine potrà provvedere a trattenerle dalle ordinarie spettanze retributive del sottoscritto.

se ammesso al patrocinio CON ASSUNZIONE INDIRETTA degli oneri legali sostenuti per la propria difesa, nel caso di esito definitivo favorevole del procedimento e ricorrendo le condizioni di cui alla normativa di legge, contrattuale e regolamentare vigente in materia, di richiedere il rimborso dell'importo ottenuto applicando i parametri minimi di liquidazione di cui al DM n. 55/2014 o comunque ai valori minimi in vigore al momento di conferimento dell'incarico.

di impegnarsi a comunicare all'Azienda ogni ulteriore atto che dovesse essere notificato anche successivamente all'avvio del procedimento

di conoscere ed accettare le disposizioni del Regolamento sul patrocinio legale, approvato con delibera D.G. N° del \_\_\_\_\_.

Acconsento al trattamento dei dati personali e conoscenza informativa

Catania

Firma

Si allega copia fotostatica del documento di riconoscimento \_\_\_\_\_ n°  
\_\_\_\_\_ rilasciato il \_\_\_\_\_ da  
\_\_\_\_\_

Al Direttore Generale  
ARNAS Garibaldi Catania

E p.c. Servizio Affari Legali

Oggetto: Comunicazione esito favorevole di procedimento giudiziario e richiesta rimborso oneri di difesa

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_, dipendente di questa  
Azienda in qualità di \_\_\_\_\_ (qualifica) in servizio  
presso \_\_\_\_\_ (Area. U.O., Servizio, Reparto, Ufficio, etc.),  
residente \_\_\_\_\_, via \_\_\_\_\_, tel/fax \_\_\_\_\_  
email \_\_\_\_\_,  
pec \_\_\_\_\_ avendo nominato quale difensore di fiducia nel  
procedimento \_\_\_\_\_  
l'Avvocato \_\_\_\_\_ e, preso atto dell'esito favorevole di  
tale \_\_\_\_\_ procedimento, \_\_\_\_\_ intervenuto \_\_\_\_\_ con  
\_\_\_\_\_.

RICHIEDE

il rimborso delle spese legali sostenute nella misura dell'importo ottenuto applicando i parametri minimi di liquidazione di cui al DM n. 55/2014 o comunque i valori minimi in vigore al momento di conferimento dell'incarico.

A tal fine allega alla presente:

1. copia del provvedimento giudiziario concluso in via definitiva, contenente la data in cui lo stesso è divenuto inoppugnabile;
2. Preavviso di parcella emessa dall'Avvocato \_\_\_\_\_, con dettaglio analitico dell'attività svolta, riservandosi successivamente di produrre, su richiesta del Servizio Affari Legali, la relativa fattura quietanzata;
3. copia della seguente documentazione, utile per le necessarie verifiche e valutazioni dell'Azienda: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Catania

Firma

Si allega copia fotostatica del documento di riconoscimento \_\_\_\_\_ n°  
\_\_\_\_\_ rilasciato \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ da  
\_\_\_\_\_