

REGOLAMENTO PER IL PATROCINIO LEGALE DEI DIPENDENTI

Sommario

Art. 1 – Oggetto e finalità	3
Art. 2 – Fonti e tipologie di patrocinio	3
Art. 3 – Domanda di ammissione al patrocinio	3
Art. 4 – Presupposti per l’ammissione.....	3
Art. 5 – Conflitto di interessi.....	4
Art. 6 – Scelta del legale.....	4
Art. 7 – Criteri di assunzione degli oneri legali	5
Art. 8 – Conclusione del procedimento giudiziario	6
Art. 9 – Documentazione per la liquidazione	7
Art. 10 – Ripetizione degli oneri	7
Art. 11 – Trattamento dei dati personali.....	8
Art. 12 – Disposizioni finali	8

Art. 1 – Oggetto e finalità

Il presente regolamento disciplina i presupposti, le condizioni, i limiti e le modalità di ammissione al patrocinio legale con oneri a carico dell’Azienda Regionale di Coordinamento per la Salute (ARCS), ai sensi delle vigenti disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali, in favore dei dipendenti dell’Azienda, sia dirigenti che del comparto, coinvolti in procedimenti di responsabilità civile, contabile o penale per fatti o atti connessi all’espletamento del servizio ed all’adempimento dei compiti di ufficio.

Resta comunque ferma la responsabilità dei dipendenti in ordine al risarcimento, secondo le leggi penali, civili e amministrative vigenti, dei danni da essi causati all’Azienda o ai terzi.

Art. 2 – Fonti e tipologie di patrocinio

L’istituto del patrocinio legale nei confronti dei dipendenti è disciplinato dalle seguenti fonti contrattuali:

- art. 88 del CCNL 02/11/2022 Comparto Sanità;
- art. 56 del CCNL 23/01/2024 della Dirigenza Area Sanità;
- art. 24 del CCNL 16/07/2024 Area Funzioni locali per la Dirigenza amministrativa, tecnica e professionale;

Art. 3 – Domanda di ammissione al patrocinio

Il dipendente di ARCS, informato dell’inizio di un procedimento giudiziario a proprio carico, deve darne immediata comunicazione all’Azienda chiedendo l’ammissione al patrocinio legale utilizzando l’apposito modello (allegato 1).

L’interessato è tenuto a comunicare all’Azienda il possesso di polizze assicurative personali che potrebbero conferirgli il diritto ad ottenere il rimborso degli oneri difensivi e a denunciare il sinistro alla propria Compagnia Assicurativa nei modi e nei termini previsti dai predetti contratti assicurativi, dandone tempestiva notizia all’Azienda.

Qualora la presentazione tardiva della domanda precludesse la possibilità per l’Azienda di attivare le eventuali coperture assicurative in essere, applicabili al caso di specie, la tutela legale verrà negata al richiedente.

Art. 4 – Presupposti per l’ammissione

Il dipendente, sottoposto a procedimento di responsabilità civile, penale o contabile, può avvalersi del patrocinio legale a carico dell’Azienda a condizione che il procedimento si riferisca a fatti e/o atti direttamente connessi con l’espletamento del servizio e l’adempimento dei compiti d’ufficio, dovendo sussistere un nesso di causalità/strumentalità fra il fatto di cui il dipendente è accusato e lo svolgimento dei compiti istituzionali che lo stesso svolge all’interno dell’Azienda, e che non sussista conflitto di interessi con l’Azienda stessa ai sensi del successivo articolo 5.

All’esito della valutazione, l’Azienda comunica al dipendente il rigetto dell’istanza di patrocinio legale o l’accoglimento della stessa riservandosi di valutare nuovamente la sussistenza di situazioni di conflitto di interessi all’esito del giudizio/procedimento.

Art. 5 – Conflitto di interessi

La valutazione circa l'assenza di una posizione conflittuale rispetto al pubblico interesse perseguito dall'Azienda è effettuata:

- a) *ex ante*, al momento della presentazione della richiesta di patrocinio legale. Ai fini dell'accoglimento dell'istanza, viene valutata l'assenza del conflitto di interessi sulla base degli elementi di fatto emergenti a seguito di una prima sommaria istruttoria. Nell'individuazione *ex ante* del conflitto di interessi, l'Azienda tiene conto dei fatti in contestazione, che non devono risultare in posizione contrapposta rispetto all'interesse pubblico perseguito dallo stesso. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, si intende sussistere conflitto di interessi nei casi seguenti:
- attivazione di un procedimento giudiziario nei confronti del dipendente su segnalazione dell'Azienda;
 - individuazione dell'Azienda quale persona offesa dal reato contestato al dipendente nella richiesta di rinvio a giudizio o in altro atto equivalente;
 - costituzione di parte civile dell'Azienda nel procedimento giudiziario a carico del dipendente;
 - apertura di un procedimento disciplinare a carico del dipendente per il medesimo fatto contestato in sede giudiziaria;
 - pendenza di un giudizio innanzi alla Corte dei Conti per gli stessi fatti oggetto del giudizio penale/civile;
 - commissione di atti o fatti idonei a ledere l'immagine dell'Azienda o a procurare danni alla stessa.
- b) *ex post*, all'esito del procedimento giudiziario. Potendo emergere, all'esito del procedimento, elementi di fatto e comportamenti addebitabili in sede disciplinare, l'Azienda procede ad una puntuale autonoma rivalutazione dei presupposti e delle circostanze d'interesse al fine di riconoscere o meno l'assunzione degli oneri legali.

Art. 6 – Scelta del legale

La scelta del legale cui affidare la difesa del dipendente spetta all'Azienda, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

Qualora il dipendente preferisca designare un proprio legale di fiducia, in sostituzione di quello individuato dall'Azienda, i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento secondo quanto previsto dal successivo art. 8 del presente Regolamento, l'Azienda procede al rimborso delle spese legali nei limiti previsti dal "Regolamento per la disciplina dei criteri e delle modalità di conferimento degli incarichi di difesa e rappresentanza in giudizio dell'azienda a legali esterni", approvato con Decreto del Direttore Generale n. 54 di data 14.03.2024 e ss.mm.ii..

Il dipendente, in caso di scelta di un legale di fiducia, è tenuto a dare tempestiva comunicazione all'Azienda della sentenza o di altro provvedimento conclusivo del procedimento a suo carico.

Art. 7 – Criteri di assunzione degli oneri legali

L'assunzione degli oneri legali da parte dell'Azienda è, in ogni caso, limitata alle spese per le prestazioni professionali rese da un solo difensore: restano completamente a carico dei dipendenti i costi relativi alla nomina discrezionale di ulteriori legali.

In caso di revoca del mandato al difensore e di nomina di nuovo difensore, l'Azienda è comunque tenuta negli stessi termini indicati nel presente Regolamento senza duplicazione di spese.

Tra gli oneri di difesa sono comprese le spese per le prestazioni del domiciliatario solo nei casi in cui, ai sensi delle norme in materia di competenza territoriale, il giudizio debba essere radicato in un Foro diverso da quello di Udine. L'avvenuta nomina del domiciliatario dovrà in ogni caso essere comunicata immediatamente all'Azienda.

Quanto sopra stabilito si applica anche ai consulenti tecnici di parte: l'Azienda provvede al pagamento delle spese sostenute per la nomina di un solo consulente tecnico di parte.

In presenza di questioni particolarmente complesse che richiedono valutazioni di natura interdisciplinare potranno essere nominati, tuttavia, più consulenti, ciascuno per la materia di propria competenza.

Ai consulenti verranno riconosciuti i compensi professionali nei limiti fissati dal D.M. 30 maggio 2002 "Adeguamento dei compensi spettanti ai periti, consulenti tecnici, interpreti e traduttori per le operazioni eseguite su disposizione dell'autorità giudiziaria in materia civile e penale" e dal D.P.R. 115/2002 "Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di spese di giustizia", parte seconda "Voci di spesa", Titolo VII "Ausiliari del magistrato nel processo penale, civile, amministrativo, contabile e tributario".

Art. 8 – Conclusione del procedimento giudiziario

A conclusione favorevole dei procedimenti di responsabilità civile, penale o contabile a carico del dipendente, il riconoscimento da parte dell’Azienda degli oneri difensivi, coerentemente a quanto previsto dai vigenti CC.NN.LL., avviene qualora i procedimenti aventi ad oggetto i medesimi fatti o atti sfocino in una pronuncia che escluda la responsabilità del dipendente e, in particolare, al verificarsi delle seguenti condizioni:

a) in caso di Giudizio penale:

1. per la fase delle indagini preliminari: in presenza di provvedimento d'archiviazione “per infondatezza della notizia di reato” (artt. 408 - 410 c.p.p.), o perché “il fatto non è previsto dalla legge come reato” (art. 411, comma 1 c.p.p.), con riserva di valutazione, la cui istruttoria è effettuata dalla Struttura Affari generali, secondo quanto previsto dal successivo punto 3.

In ipotesi di riapertura delle indagini, *ex art. 414, c.p.p.*, e di successivo accertamento della responsabilità dell'indagato, l'Azienda è tenuta a richiedere al dipendente la restituzione delle somme precedentemente liquidate;

2. per la fase dell'udienza preliminare: in presenza di sentenza di non luogo a procedere con le formule “se il fatto non è previsto dalla legge come reato”, “quando risulta che il fatto non sussiste”, “che l'imputato non l'ha commesso” o “che il fatto non costituisce reato” (art. 425, comma 1, c.p.p.), con riserva di valutazione, la cui istruttoria è effettuata dalla Struttura Affari generali, secondo quanto previsto dal successivo punto 3.

In ipotesi di revoca della sentenza di non luogo a procedere, *ex art. 434 c.p.p.*, e di successivo accertamento della responsabilità dell'imputato, l'Azienda è tenuta a richiedere al dipendente la restituzione delle somme precedentemente liquidate;

3. per la fase del dibattimento: il rimborso spetta unicamente in caso di conclusione favorevole del procedimento penale.

Per “conclusione favorevole” s’intende che il procedimento penale deve concludersi con sentenza di assoluzione *ex art. 530, comma 1 c.p.p.* con le formule:

- a) “se il fatto non sussiste”;
- b) “se l'imputato non lo ha commesso”.

In caso di assoluzione *ex art. 530, comma 1 c.p.p.* con le formule:

- c) “se il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato”;
- d) “se il fatto è stato commesso da persona non imputabile o non punibile”;

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, con conseguente possibile insorgenza di conflitto di interessi, come definito all’art. 5 del presente Regolamento, comporta che la struttura Affari generali effettui l’istruttoria in merito alla valutazione dei presupposti di legge per riconoscimento del patrocinio.

Analogamente si procederà, nel caso di formula assolutoria *ex art. 530, comma 2 c.p.p.*, in quanto anche quest’ultima ipotesi non esclude l’assenza di un possibile conflitto di interessi ovvero di addebiti in sede disciplinare.

Non danno titolo al riconoscimento degli oneri difensivi le pronunce di proscioglimento con formule meramente processuali non liberatorie (es. amnistia, patteggiamento), ovvero tutti i casi di estinzione del reato tra cui morte del reo, oblazione, messa alla prova e prescrizione, nonché per soprappiù depenalizzazione del reato.

- b) in caso di Giudizio civile: per “conclusione definitiva favorevole del procedimento” deve intendersi la fattispecie in cui il dipendente venga ritenuto esente da qualsivoglia responsabilità, sia contrattuale che extracontrattuale. La definizione vale anche per le controversie rientranti nell’area della giurisdizione esclusiva del Giudice Amministrativo nelle quali si è tenuti a compiere accertamenti in ordine alle eventuali responsabilità risarcitorie.
- c) in caso di Giudizio contabile: per “conclusione definitiva favorevole del procedimento” deve intendersi la fattispecie in cui il Giudice Contabile abbia accertato che il danno non è stato causato da fatti, atti o comportamenti, omissivi o commissivi, posti in essere con dolo o colpa del dipendente in violazione dei suoi obblighi di servizio e dei doveri d’ufficio, conseguentemente ritenendolo esente da responsabilità per danno erariale.
- Il rimborso potrà essere riconosciuto al dipendente esclusivamente nel caso in cui sia accertata con Sentenza passata in giudicato l’assenza di responsabilità in capo al dipendente stesso con proscioglimento definitivo nel merito e comunque non oltre i limiti dell’importo delle spese liquidate dal Giudice Contabile in Sentenza che definisce il giudizio.

L’eventuale definizione transattiva che valga a chiudere pendenti contenziosi civile e/o procedimenti penali, rispettivamente con abbandono dello stesso (art. 309 c.p.c.) o remissione di querela (art. 340 c.p.p.), in quanto impeditiva dell’imprescindibile accertamento giudiziale dell’elemento psicologico della fattispecie per cui è causa, esclude il riconoscimento di oneri comunque denominati in favore del dipendente.

Art. 9 – Documentazione per la liquidazione

Il dipendente che abbia scelto un legale di fiducia, in sostituzione di quello indicato dall’Azienda, ovvero qualora il dipendente inizialmente non ammesso al patrocinio legale per presunto conflitto di interessi e successivamente assolto, al fine di ottenere il rimborso delle spese legali alla conclusione definitiva favorevole del procedimento giudiziario, deve produrre la documentazione inerente la conclusione dello stesso, la fattura quietanzata del professionista, comprensiva del compenso per il domiciliatario e nella quale siano esplicitate le fasi e le singole attività difensive svolte ed i parametri applicati, nonché la fattura quietanzata dell’eventuale consulente tecnico di parte.

Art. 10 – Ripetizione degli oneri

Quando l’accertamento relativo alla sussistenza del conflitto di interessi possa essere compiuto soltanto una volta definita la controversia e l’Azienda abbia, nelle more della definizione del giudizio, ritenuto di assumere comunque l’onere del procedimento, il dipendente sarà tenuto a rifondere all’Azienda gli oneri di difesa sostenuti.

In ogni altro caso in cui risulti che il dipendente non abbia diritto alla manleva delle spese legali da parte dell'Azienda, egli sarà comunque tenuto a rifondere all'Azienda gli oneri di difesa da questo eventualmente sostenuti.

Art. 11 – Trattamento dei dati personali

Titolare del trattamento dei dati è l'Azienda Regionale di Coordinamento per la Salute, in persona del Direttore Generale *pro tempore*. L'Azienda è autorizzata ad effettuare il trattamento dei dati dei propri dipendenti per finalità di gestione del rapporto di lavoro, nei limiti di cui all'art. 111 del d.lgs. 196/2003, come novellato dal d.lgs.101/2018. Nella gestione del rapporto di lavoro, rientra, altresì, il "patrocinio legale", ai sensi delle pertinenti disposizioni di contrattazione collettiva di cui all'art. 2 del presente Regolamento.

La raccolta dei dati, nel contesto dell'applicazione di suddetto istituto, è finalizzata:

- a valutare la sussistenza di un eventuale "conflitto di interessi", ostativo all'accoglimento dell'istanza;
- a verificare la sussistenza dei presupposti per l'ammissione al patrocinio legale;
- a conoscere l'ipotetica esistenza di copertura assicurativa per il rischio "spese di giudizio", presso le pertinenti Compagnie, in vista di potenziale compartecipazione di queste ultime con l'Azienda agli oneri di causa.

In presenza di eventuale rifiuto del dipendente a fornire le informazioni richieste, l'Azienda, non potendo valutare compiutamente l'istanza, non potrà dar corso alcuno all'applicazione dell'istituto del "patrocinio legale".

I dati raccolti saranno trattati, anche con l'ausilio di strumenti elettronici, in modo corretto, lecito e pertinente agli scopi per i quali sono raccolti, con modalità che consentano l'identificazione dell'interessato, solo in caso di necessità, e solo da persona Autorizzato ex art. 29 GDPR.

All'interessato sono, infine, riconosciuti i diritti come espressi dal Regolamento UE 679/2016, artt. 15 e ss..

Per l'informativa estesa si rinvia alla Sezione "Policy in materia di protezione dei dati personali" presente sul sito istituzionale di ARCS.

Art. 12 – Disposizioni finali

Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si rinvia a quanto disposto dai vigenti CCNLL e dal Decreto Ministeriale 10/03/2014 n. 55 e ss.mm.ii..