

 Ministero della Salute	 <b>Ente Ospedaliero Specializzato in Gastroenterologia</b> <b>"Saverio de Bellis"</b> <b>Istituto Nazionale di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico</b> Ente di diritto pubblico D.M. del 31-3-1982 C.F. - P.IVA: 00565330727 via Turi, 27 - 70013 Castellana Grotte - Bari	 Regione Puglia
	ISTITUTO CERTIFICATO EN UNI ISO 9001:2008 n°IQ-1208-14	

All. 1

COPIA ATTI ARCHIVIO

**REGOLAMENTO**

**PER LA DISCIPLINA DELL'ASSISTENZA LEGALE AI DIPENDENTI**

**COINVOLTI IN PROCEDIMENTI GIUDIZIARI PER RESPONSABILITA'**

**CIVILE, PENALE E AMMINISTRATIVA-CONTABILE**

## Premessa: normativa di riferimento

Art. 25 del CCNL Dirigenza medico veterinaria 1998 – 2001

Art. 26 CCNL Comparto – 20.06.2001 – Integrativo CCNL 07.04.1999

1. L'Azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile e penale nei confronti del dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'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.
2. 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 può essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dirigente, proscioltto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1, per presunto conflitto di interesse.
3. L'Azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato, per fatti a lui imputabili per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'Azienda per la sua difesa.

1. L'Azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile e penale nei confronti del dipendente 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.
2. 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 può essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dirigente, proscioltto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1, per presunto conflitto di interesse.
3. L'Azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato, per fatti a lui imputabili per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'Azienda per la sua difesa.
4. E' disapplicato l'art. 41 del D.P.R. 270/1987.

## Art. 1 - Principi generali

1. Il presente regolamento disciplina, sulla base della normativa vigente ai fini di una uniforme ed omogenea applicazione, i criteri ed i termini economici del patrocinio tecnico/legale per la difesa, in favore dei dipendenti dell'Istituto, in giudizi civili, contabili o penali aperti nei loro confronti.
2. L'Istituto, nella tutela dei propri diritti ed interessi, può assumere a proprio carico ogni onere di difesa in cui risulti coinvolto un proprio dipendente, solo ove sia possibile imputare gli effetti dell'agire del dipendente direttamente all'IRCCS.  
A tal fine il fatto o l'atto oggetto del giudizio deve essere compiuto nell'esercizio delle attribuzioni affidate al dipendente; 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'IRCCS.

## Art. 2 – Obblighi e facoltà del dipendente

Il dipendente dell'IRCCS che abbia formale conoscenza di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di istituto e d'ufficio, deve dare comunicazione dell'inizio del relativo procedimento alla Direzione Generale per il tramite della Struttura Burocratico Legale - Affari Generali (SBL-AA.GG) compilando la richiesta di patrocinio legale, corredata da copia dell'atto notificatogli entro e non oltre il termine massimo di 10 giorni lavorativi dalla notifica o da quando il dipendente ha avuto conoscenza del procedimento.

L'IRCCS può assumere a proprio carico, verificata l'assenza di conflitto di interessi con il dipendente, così come declinato al successivo art.4, ogni genere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, fornendo l'assistenza di un legale ed –ove occorra- di un tecnico di parte. Il dipendente potrà scegliere un legale nell'elenco dei fiduciari dell'IRCCS ove esistente per il patrocinio legale e per la scelta del tecnico di fiducia o, in alternativa, optare per un avvocato e/o un tecnico di sua fiducia, secondo le modalità e le precisazioni riportate nel presente regolamento, al successivo articolo 5.

## Art. 3 – Adempimenti dell'Istituto

La SBL, ricevuta comunicazione, da parte del dipendente, dell'inizio del procedimento giudiziario, deve preliminarmente valutare la sussistenza delle seguenti condizioni:

- se ricorra la necessità di tutelare i propri diritti, interessi e la propria immagine;
- la diretta connessione del contenzioso alla carica espletata o all'ufficio rivestito dal dipendente;
- la carenza di conflitto di interessi tra gli atti compiuti dal dipendente e l'Istituto.

L'Istituto comunicherà, per le vie brevi, al dipendente l'esito della valutazione di cui al comma precedente, per l'assunzione a proprio carico degli oneri di difesa, a norma e ai sensi del CCNL e del presente Regolamento.

Qualora l'Istituto non ritenga sussistere i presupposti legittimanti l'istanza, segnatamente sotto il profilo del conflitto di interessi, comunicherà il diniego di accoglimento dell'istanza di patrocinio legale con riserva, all'esito del procedimento giudiziario, di definitiva valutazione in merito.

## Art. 4 – Conflitto di interessi

Ai fini dell'individuazione dell'ipotesi di conflitto di interessi, l'Istituto tiene conto esclusivamente dei fatti in contestazione, indipendentemente da ogni valutazione in ordine all'esito del procedimento giudiziario; occorre avere riguardo al fatto addebitato complessivamente e nella sua intrinseca realtà, prescindendo dalla sussistenza o meno della responsabilità del soggetto.

La metodologia per la valutazione della sussistenza o meno del conflitto di interessi, secondo le linee giurisprudenziali in materia, si esprime diversamente a seconda che si versi in ipotesi di assunzione diretta o indiretta della tutela legale.

Nell'ipotesi di **assunzione diretta**, qualora l'Amministrazione assuma a proprio carico, sin dall'inizio del procedimento, gli oneri di difesa, sussistendo i presupposti di cui alle relative previsioni contrattuali, la valutazione della sussistenza o meno del conflitto è operata ex ante rispetto al giudizio e perciò con una valutazione in astratto, tenendo conto di tutte le circostanze del caso; solo successivamente, alla conclusione del procedimento, l'Istituto procede alla valutazione ex post di cui in appresso.

In caso di **assunzione indiretta**, ai fini del successivo rimborso delle spese legali, l'accertamento del conflitto di interessi andrà effettuato ex post e dunque in concreto, tenendo conto, non solo dell'eventuale esito favorevole del procedimento, ma anche, di tutte le circostanze del caso, in relazione alle caratteristiche concrete del fatto e delle specifiche finalità che hanno spinto il dipendente a porlo in essere.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si configurano ipotesi di conflitto di interessi nei seguenti casi:

- attivazione del procedimento giudiziario nei confronti del dipendente ad opera dell'Istituto;
- costituzione di parte civile dell'Istituto nei confronti del dipendente; il conflitto di interessi nel caso di specie è in *re ipsa*, indipendentemente dall'esito del procedimento penale, con l'unica eccezione delle formule assolutorie piene per "non aver commesso il fatto" o perché "il fatto non sussiste";
- apertura di un procedimento disciplinare a carico del dipendente per il fatto contestato in sede giudiziaria.
- reati contro la Pubblica Amministrazione, considerato che in questi casi vi è la lesione non solo di norme penali, ma anche quelle proprie del rapporto di lavoro; in particolare vi è la lesione dell'obbligo di lealtà e fedeltà nei confronti della P.A.
- in ogni caso, qualora si ravvisi comunque una contrapposizione tra finalità o conseguenze dell'azione del dipendente e interesse dell'Amministrazione oppure estraneità dell'Istituto rispetto all'agire del dipendente;

#### **Art. 5 – Adempimenti del dipendente per la nomina del legale di fiducia.**

Qualora il dipendente, in ossequio al principio della libera scelta del legale, intenda nominare un difensore di sua esclusiva fiducia, non inserito nell'elenco dell'IRCCS o da questi nominato, dovrà comunicare alla stessa tale scelta, ma tenere a proprio carico tutti gli oneri difensivi sino al favorevole esito del procedimento definito con sentenza passata in giudicato. Anche in tal caso, il dipendente deve comunque comunicare all'IRCCS l'inizio del procedimento nel più breve tempo possibile e comunque entro 10 giorni dalla notifica dell'atto di avvio del procedimento, unendo copia di questo ultimo. Il dipendente, dovrà, altresì, indicare la scelta di avvalersi di un legale di sua fiducia ed il suo nominativo. L'IRCCS rimborserà al dipendente le spese legali dallo stesso sostenute, ai sensi del CCNL di riferimento e nella misura prevista dall'art. 8 del presente Regolamento (escluse eventuali spese di trasferta), subordinatamente alla presentazione di istanza di rimborso, alla quale dovranno essere allegate:

- copia del provvedimento giudiziario concluso in via definitiva;
- parcella quietanzata e dettagliata descrizione dell'attività svolta dal difensore, con espressa indicazione dei parametri applicati, così da consentire all'Ufficio le opportune verifiche.

L'assunzione diretta degli oneri da parte dell'IRCCS, così come l'assunzione indiretta (rimborso) è limitato ad un solo legale. Il professionista sarà pienamente responsabile per l'operato dei domiciliari da lui nominati e per il pagamento dei relativi compensi.

#### **Art. 6 – Polizze personali dei dipendenti.**

Il dipendente all'atto della richiesta di patrocinio legale, è tenuto a dichiarare all'IRCCS, qualora ne sia in possesso, gli estremi delle polizze personali di responsabilità civile professionale e/o di tutela legale.

#### **Art. 7 – Rimborso all'IRCCS delle spese legali in caso di condanna del dipendente.**

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

Le eventuali spese di giudizio pagate per il dipendente, ammesso al patrocinio legale con assunzione diretta dei relativi oneri a carico dell'IRCCS, costituiranno credito di quest'ultima che provvederà, ove possibile, a trattenerle dalle ordinarie spettanze retributive.

## **Art. 8 – Rimborso spese legali al dipendente in caso di conclusione favorevole del procedimento.**

Il dipendente al quale sia stata negata l'assistenza legale diretta dell'IRCCS, per presunto conflitto di interessi o che abbia optato per la scelta di un legale di fiducia ha diritto, nel caso di conclusione favorevole del procedimento, al rimborso delle spese sostenute nei limiti di quanto stabilito dal CCNL di riferimento e nei limiti dell'importo ottenuto applicando i valori di liquidazione dei compensi professionali, espressi nelle tabelle di cui al D.M. n° 55/2014 o secondo la normativa che dovesse sopravvenire in corso di giudizio sempre rispettando i minimi tariffari ove previsti e, comunque, prima della sentenza definitiva. In questo caso il dipendente sarà tenuto a presentare istanza di rimborso (allegato 3) allegando la documentazione richiamata nell'art. 5.

Per “conclusione favorevole del procedimento” si intende generalmente:

- in materia penale: quelle ipotesi di conclusione del procedimento con formula assolutoria o di proscioglimento ex art. 530 c.p.p.

I motivi del proscioglimento dovranno risultare dalla sentenza o dal decreto di archiviazione del GIP, eventualmente corredato dalla richiesta di archiviazione avanzata dal PM.

Il dipendente potrà essere ammesso al rimborso delle spese legali sopportate in sede di indagini preliminari concluse con l'archiviazione della “*notitia criminis*” esclusivamente nel caso in cui la formulazione del decreto di archiviazione risulti completamente assolutoria.

**L'Istituto non potrà assumere gli oneri della difesa e/o delle spese peritali, qualora il procedimento giudiziario si concluda con sentenze di proscioglimento che contengano formule meramente processuali non liberatorie (es. prescrizione, amnistia, estinzione del reato per remissione della querela).**

- 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, 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 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 colposi, conseguentemente ritenendolo esente da ogni responsabilità per danno erariale.

Si precisa, tuttavia che le suindicate fattispecie sono esemplificative, in quanto derivate anche da elaborazioni giurisprudenziali e dottrinali in materia. Conseguentemente, essendo le stesse soggette a possibili variazioni e oscillazioni, il riconoscimento del rimborso delle spese verrà analizzato sulla base dei principi maggioritari emergenti al momento del passaggio in giudicato del provvedimento favorevole.

## **Art. 9 – Consulenze tecniche**

Il presente regolamento si applica, in quanto compatibile, al consulente tecnico di parte scelto dal dipendente la cui nomina avverrà, pertanto, alle condizioni e con le modalità definite negli articoli precedenti. Si precisa che l'Istituto provvederà al rimborso delle competenze relative alla nomina di un solo consulente tecnico di parte e per un massimo di € 1.300,00 oltre IVA sulla scorta della parcella redatta dal tecnico secondo i parametri del Decreto Ministeriale 30 maggio 2002 o secondo la normativa che dovesse sopravvenire in corso di giudizio e, comunque, prima della sentenza definitiva.

**Art. 10 – Surrogazione dell'Istituto al dipendente nel chiedere all'assicurazione il rimborso degli oneri difensivi sostenuti per la sua difesa**

L'Istituto ha diritto di surrogarsi al dipendente, nei limiti di quanto sostenuto e/o rimborsato per la sua difesa, nei confronti di eventuali assicurazioni presso le quali il dipendente abbia contratto o risulti, comunque, beneficiario di polizze assicurative per il rischio "spese di lite giudiziaria" (o diciture equivalenti).

**Art. 12 – Obbligatorietà**

Tutti i succitati adempimenti procedurali a carico del dipendente istante costituiscono 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 consulenza tecnica di parte e, quindi, della possibilità di chiedere all'Istituto l'assunzione/rimborso di qualsivoglia onere difensivo.

**Art.- 13- Entrata in vigore.**

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