**U. O. C. Segreteria generale e Affari Legali**Direttore: *Dott.ssa Rossella Di Marzio*

Tel. 0861 420211 - 420210 - 420423

Allegati N.

A tutti i dipendenti**Circolare in materia di patrocinio legale dei dipendenti per fatti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio**

L'istituto del patrocinio legale in favore dei dipendenti dell'Azienda trova il suo fondamento nella disciplina pattizia, rappresentata, per la Dirigenza dell'Area Sanità, dall'art. 67 del CCNL triennio 2016 – 2018 stipulato in data 19.12.2019, per la Dirigenza Tecnica, Professionale ed Amministrativa dall'art. 25 CCNL 1998/2001 stipulato in data 8.6.2000 e per il personale del Comparto sanità dall'art. 26 del Contratto integrativo del CCNL del 7.4.1999, stipulato il 20.9.2001.

Tale istituto consente all'Azienda, sussistendone i presupposti, di assumere a proprio carico, in modo diretto o indiretto, ogni onere di difesa dei propri dipendenti coinvolti, nell'espletamento dell'attività di servizio, in procedimenti giudiziari di natura civile, penale o amministrativo – contabile.

1. Tutela legale diretta

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, anche per eventuali consulenti tecnici, fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio.

E' esclusa l'applicabilità di tale procedura ai procedimenti di natura amministrativo – contabile, in cui è sempre presente il conflitto di interesse.

Per attivare tale forma di tutela il dipendente, venuto a conoscenza dell'apertura di un procedimento di natura giurisdizionale a proprio carico, ha l'obbligo di darne tempestiva comunicazione, per iscritto, all'Azienda, e può chiedere di essere assistito direttamente da quest'ultima; in tal caso il dipendente deve mettere gli uffici competenti nelle condizioni di poter valutare l'esistenza o meno di un conflitto di interesse, pertanto deve corredare la richiesta di una dettagliata relazione sui fatti che hanno determinato l'apertura del procedimento a proprio carico, allegando tutta la documentazione di interesse.

Il ricorso a tale forma di tutela è pertanto esclusa:

- in tutti i casi in cui vi siano particolari ragioni di urgenza (es. espletamento accertamenti tecnici irripetibili) che non consentono al dipendente di produrre una documentata relazione o all'ufficio di poterla compiutamente esaminare entro un congruo termine (di norma 30 giorni);

- quando il dipendente abbia già provveduto autonomamente alla nomina del legale prima ancora di aver informato l'Azienda dell'apertura di un procedimento giurisdizionale a proprio carico;
 - quando il dipendente ritenga, in ogni caso, di doversi affidare per la propria difesa ad un determinato legale di fiducia, senza coinvolgere l'Azienda nella scelta.
- In tali casi, ricorrendone le condizioni e fermo restando l'obbligo di informare l'Azienda dell'apertura del procedimento, il dipendente potrà sempre beneficiare della tutela legale indiretta, ossia del rimborso *ex post* delle spese sostenute per la propria difesa in giudizio in caso di conclusione favorevole del procedimento (vedi *infra*).

Ricevuta la richiesta di assistenza legale l'Azienda deve accertare che la condotta del dipendente sia stata effettivamente tenuta per assolvere ai doveri di ufficio e non per fini estranei ai compiti affidati, e che non sussista un conflitto di interesse; se l'esito di tali verifiche è positivo l'Azienda procede autonomamente, con formale deliberazione, alla nomina del legale cui demandare il compito di assistere in sede processuale l'interessato, con assunzione diretta dei relativi oneri.

La scelta del legale, sulla quale il dipendente interessato è comunque chiamato ad esprimere preventivo assenso, avverrà nell'ambito dei professionisti iscritti nell'Albo aziendale, i quali hanno accettato all'atto dell'iscrizione le particolari condizioni tariffarie riportate nell'Avviso permanentemente pubblicato sul sito internet aziendale nella sezione "Azienda – Albo aziendale Avvocati".

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, la restituzione di tutti gli oneri sostenuti per la difesa.

2. Tutela legale indiretta

Qualora il dipendente intenda nominare un legale di propria fiducia ed in tutti i casi in cui non sia possibile procedere all'assunzione diretta degli oneri difensivi in capo all'Azienda (es. conflitto di interesse), questi ultimi saranno a carico del diretto interessato, il quale potrà comunque, in caso di conclusione favorevole del procedimento, chiederne il rimborso.

Il dipendente ha sempre l'onere di informare l'Azienda per iscritto dell'apertura di un procedimento di natura giurisdizionale a proprio carico (in caso di rinvio a giudizio la mancata comunicazione all'Azienda costituisce anche infrazione disciplinare) e indicare il nominativo del legale e dei consulenti scelti per la propria difesa; in caso di omessa comunicazione, anche ove vi dovesse essere la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.

L'Azienda procede al rimborso delle spese legali e di consulenza solo in caso di conclusione favorevole del procedimento, ritenendosi per tale quella pronuncia che accerti, nel merito, la totale assenza di responsabilità del dipendente, rimanendo esclusi dalla tutela tutti i procedimenti in cui il Giudice non entri nel merito della controversia, come nel caso – a puro titolo esemplificativo – della remissione di querela, della prescrizione, delle sentenze di mero rito etc.

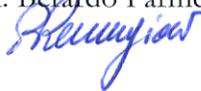
Il rimborso delle spese legali avviene nel limite massimo dei costi che sarebbero stati a carico dell'Azienda qualora avesse avuto luogo la tutela diretta, che comunque, non potrà essere inferiore ai parametri minimi ministeriali forensi; l'Azienda riconoscerà pertanto, previa presentazione di fattura quietanzata, solo gli importi conformi alle condizioni tariffarie praticate dai propri legali convenzionati, riportate nell'Avviso permanentemente pubblicato sul sito internet aziendale nella sezione "Azienda – Albo aziendale Avvocati".

Laddove il dipendente si sia avvalso di un collegio difensivo, il rimborso avverrà nei limiti di quanto riconoscibile ad un singolo Avvocato, sempre secondo le condizioni tariffarie sopra riportate.

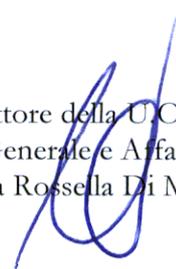
Le spese non documentate non saranno rimborsate in nessun caso.

Per i procedimenti amministrativo-contabili il rimborso avverrà esclusivamente nei limiti di quanto liquidato dalla Corte dei Conti.

Il Responsabile U.O.S. Affari Legali
Dott. Berardo Parmegiani



Il Direttore della U.O.C.
Segreteria Generale e Affari Legali
Dott.ssa Rossella Di Marzio



Il Direttore Generale f.f.
Dott. Maurizio Di Giosia



Handwritten signature or initials in blue ink.