



**AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA
POLICLINICO "G.RODOLICO -S. MARCO"
CATANIA**

DELIBERAZIONE N° 2038 DEL 02 NOV 2021

OGGETTO: Adozione del Regolamento di rimborso delle spese legali e peritali per i dipendenti coinvolti in procedimenti giudiziari civili, penali, amministrativi e contabili- Approvazione del Tariffario delle Prestazioni forensi e medico-legali nei procedimenti di natura giudiziale.-Immediata esecutività.

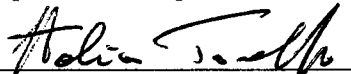
Il Settore proponente :

Staff Dir. Gen. – Servizi Legali

Bilancio 2021 - C.E./C.P.: Si attesta che il costo previsto rientra nei limiti del budget assegnato.

Il presente atto non comporta costi

Il Responsabile del procedimento



Il Dirigente dei Servizi Legali

(Avv. L. Daidone)

**STAFF D.G. - SERVIZI LEGALI
IL DIRIGENTE
AVV. Letterio DAIDONE**

Settore Risorse Economiche e finanziarie

Bilancio 2021

Registrazione n° _____

Si attesta la compatibilità economica della spesa

Il presente atto non comporta spesa

Il Funzionario _____

Il Responsabile del Settore

Risorse Economiche e finanziarie

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Gaetano Sirna

Nominato con D.P.

N.613/Serv. 1°/S.G.del 29/10/2020

Con la presenza del Direttore Amministrativo

Dott. Rosario Fresta

E del Direttore Sanitario

Dr Antonio Lazzara

E con l'assistenza quale Segretario verbalizzante del

Dott.  (Avv Letterio DAIDONE)

PREMESSO:

- Che con Delibera n.1387 del 17/12/2018 è stato adottato il Regolamento disciplinante la procedura di rimborso delle spese processuali, in favore dei dipendenti, coinvolti in procedimenti giudiziari, civili, penali e contabili, in caso di esito favorevole del giudizio;

- Viste le modifiche introdotte all'istituto del Patrocinio Legale dall'art. 67 del CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria, triennio 2016-2018, il quale dispone che:

"1. L'Azienda e Ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile 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, ivi inclusi quelli dei consulenti tecnici, fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.

2. Qualora il dirigente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Azienda o Ente o a supporto dello stesso, vi deve essere il previo comune gradimento dell'Azienda o Ente e i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'Azienda o Ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dirigente, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice. Resta comunque ferma la possibilità per il dirigente di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche senza il previo comune gradimento dell'Azienda o Ente. In tale ultimo caso, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.

3. L'assistenza di cui ai commi 1 e 2 è garantita altresì per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità.

4. I costi sostenuti dall'Azienda o Ente in applicazione dei commi 1, 2 e 3, con riferimento alla responsabilità civile, sono coperti dalla polizza assicurativa o dalle altre analoghe misure di cui all'art. 65 (Coperture assicurative per la responsabilità civile).

5. L'azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'Azienda o Ente per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al comma 3.

6. E' confermata la disapplicazione dell'art. 41 del DPR 270/1987".

-Visto che per il Personale Universitario che svolge funzioni assistenziali, si applicano le stesse condizioni riservate al personale dipendente del SSN, in virtù della norma contenuta all'art. 5 comma 2 D.lgs. n. 517/1999 (Disciplina dei rapporti tra SSN e Università);

-Visto che il diritto dei dipendenti pubblici, sottoposti a procedimenti giudiziari per fatti connessi all'esercizio delle mansioni loro affidate, ad ottenere, dall'Ente di appartenenza, l'assunzione delle spese sostenute per la difesa in giudizio e/o il rimborso delle stesse, se assolti da qualsivoglia giudizio di responsabilità, costituisce principio generale dell'ordinamento giuridico, con i limiti e le eccezioni stabilite nell'ordinamento medesimo e nei relativi Regolamenti Aziendali;

-Ritenuto necessario regolamentare l'applicazione dell'istituto del patrocinio legale all'interno dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria Policlinico "Gaspere Rodolico- San Marco" di Catania, alla luce delle modifiche

introdotte dall'art. 67 del CCNL della dirigenza Medica e Veterinaria, triennio 2016-2018, provvedendo alla modifica del precedente regolamento, al fine di stabilire principi, regole e adempimenti a carico dell'Azienda e dei propri dipendenti, onde consentire l'applicazione concreta del suddetto istituto tenuto conto dei principi di efficacia, imparzialità e trasparenza della pubblica amministrazione;

-Rilevato che l'Azienda persegue, altresì la finalità di contenere i costi e 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;

-Vista, di conseguenza la necessità, al fine del contenimento della spesa pubblica di procedere all'approvazione del Tariffario delle prestazioni forensi e del Tariffario delle prestazioni Medico-legali, in ottemperanza ai minimi tariffari previsti dalle tariffe Ordinarie, rispettivamente, di riferimento;

-Visto il D.M. n.55/2014 e sue successive modifiche, mediante il quale è stato adottato il "Regolamento recante la determinazione dei parametri per la liquidazione dei compensi per la professione forense, ai sensi dell'articolo 13, comma 6, della legge 31 dicembre 2012, n. 247;

- Visto il Tariffario del Sindacato Italiano Specialisti di Medicina Legale e delle Assicurazioni (SISMLA), per le prestazioni medico-legali;

-Ritenuto di adottare il regolamento per la procedura di rimborso delle spese processuali a favore dei dipendenti e i Tariffari per le prestazioni forensi e medico-legali, allegati al presente atto quale parte integrante dello stesso;

-Preso atto della proposta, come avanzata dal Responsabile del Settore, che con la sottoscrizione del presente provvedimento ne attesta la regolarità formale e la legittimità sostanziale.

VISTO:

- La Delibera n. 1387 del 17/12/2018;
- L'art. 67 del CCNL della Dirigenza Medico e Veterinaria, triennio 2016-2018;
- Il D.M. n.55/2014 e sue successive modifiche;
- Il Tariffario del Sindacato Ordinario di riferimento adottato dal Sindacato Italiano Specialisti di Medicina Legale e delle Assicurazioni (SISMLA 2017) ;

Preso atto della proposta, per come sopra avanzata dal Dirigente dei Servizi Legali, che con la sottoscrizione della presente attesta la regolarità formale e la legittimità sostanziale del presente provvedimento.

Sentito il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario

IL DIRETTORE GENERALE

DELIBERA

per i motivi esposti in premessa, che qui si intendono ripetuti e trascritti:

- 1) Di adottare il regolamento di Rimborso delle spese legali e di consulenza tecnico medico-legale, disciplinante la procedura di rimborso delle spese processuali in favore dei dipendenti coinvolti nei procedimenti civili, penali, amministrativi e contabili, in caso di esito favorevole del giudizio;



- 2) Di approvare le tariffe forensi e medico-legali per le consulenze necessarie nell'ambito dei procedimenti civili, penali e contabili, come da allegati schemi facenti parte integrante della presente Delibera;
- 3) Di dare atto che la presente deliberazione non comporta alcun impegno di spesa;
- 4) Di pubblicare il Regolamento sopracitato sul sito web aziendale: www.policlinicovittorioemanuele.it;
- 5) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, data l'urgenza di procedere all'aggiornamento del Regolamento Aziendale con conseguente approvazione del tariffario forense e medico-legale.

Il Dirigente dei Servizi Legali _____

IL DIRETTORE GENERALE Dott. Gaetano Sirna _____

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Dott. Rosario Fresta _____

IL DIRETTORE SANITARIO Dott. Antonio Lazzara _____

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE _____

(Avv. Letterio DAIDONE)

La presente deliberazione viene pubblicata all'albo dal 03/11/2021 al _____ / _____ / _____

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata mediante affissione all'albo dell'Azienda il _____ ai sensi dell'art.65 c.2 L.R. 25/93 come sostituito dall'art.53 L.R. 30/93 e che contro la stessa non è stata prodotta opposizione

Catania li _____





**AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA
POLICLINICO "G.RODOLICO -S. MARCO"
CATANIA**

**TABELLA TARIFFE AZIENDALI
ONORARI PER PRESTAZIONI FORENSI**

Per le tariffe da applicare alle prestazioni forensi si fa interamente rinvio ai minimi tariffari di cui al D.M. n.55/2014 "Regolamento recante la determinazione dei parametri per la liquidazione dei compensi per la professione forense, ai sensi dell'Art. 13, comma 6, della Legge 14 Dicembre 2012, n.247" e sue successive modifiche.

In riferimento ai contenziosi sia di istruzione preventiva che a cognizione piena di ingente valore e comunque superiore a 52.000,00, l'onorario del legale verrà determinato ai sensi dell'art. 5 del Regolamento per il conferimento di incarichi professionali, adottato con Deliberazione n. 1905 del 18.10.2021, che prevede l'applicazione dei minimi tariffari considerando lo scaglione di valore come indeterminabile e di complessità media.

Alle tariffe sopra richiamate verranno aggiunte le spese generali nella misura del 15%, l'IVA e la CPA se dovute come per legge.

Nel caso in cui vengano assistite più parti con uguale posizione processuale, l'onorario verrà liquidato per l'intero per la prima parte mentre per le restanti parti verrà applicata la maggiorazione del 30%, ai sensi del comma 2 dell'art 4 del D.M. n. 55/2014.

Resta salva la facoltà per l'Azienda di liquidare onorari diversi in presenza di prestazioni di particolare complessità tecnica e/o rilevanza giuridica .

L'Azienda, procederà al rimborso delle spese sostenute per un solo legale, secondo i tariffari aziendali.



**AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA
POLICLINICO "G.RODOLICO -S. MARCO"
CATANIA**

TABELLA TARIFFE AZIENDALI
ONORARIO PER PRESTAZIONI PROFESSIONALI MEDICO-LEGALI
IN AMBITO DI CONTENZIOSO GIUDIZIARIO
DI RILEVANZA PENALISTICA

Attività di assistenza specialistica medico-legale in corso di indagine necroscopica Peritale d'Ufficio.	Tariffario min. € 1.500,00		
Attività di assistenza specialistica medico-legale in corso di indagine Peritale d'Ufficio.	Tariffario min. € 500,00		
Attività di accesso in Dibattimento, esposizione della Valutazione tecnica di Parte, sottoposizione all'interrogatorio crociato.	Tariffario min. € 1.000,00		



**AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA
POLICLINICO "G.RODOLICO -S. MARCO"
CATANIA**

TABELLA TARIFFE AZIENDALI

**ONORARI PER PRESTAZIONI PROFESSIONALI MEDICO-LEGALI
IN AMBITO DI CONTENZIOSO GIUDIZIARIO CIVILISTICO**

<p>Onorario per prestazioni professionali medico-legali in ambito di Contenzioso Giudiziario civilistico.</p> <p>-Attività di pre-visita con riesame del caso, acquisizione di ulteriore documentazione sanitaria, colloquio col periziando ed esame degli atti di Causa. Colloqui e comunicazioni con il Cliente e/o con il Legale.</p> <p>-Assistenza tecnica in CTU, discussione in contraddittorio.</p> <p>-Acquisizione di ulteriori indagini cliniche e/o strumentali.</p> <p>-Esame della bozza peritale.</p> <p>-Osservazioni alla Bozza peritale e definizione Contraddittorio.</p> <p>-Memoria conclusiva (su richiesta del Legale Patrocinatore) successiva al deposito della CTU.</p> <p>-Eventuale collaborazione con Ausiliario Tecnico Specialista.</p>	<p>Tariffario min. € 500,00</p>		
<p>Onorario per prestazioni professionali medico-legali in ambito di Contenzioso Giudiziario per responsabilità Sanitaria.</p>	<p>Tariffario min. € 2.000,00</p>		

Le tariffe sopra riportate si intendono al netto di IVA, alla quale sono assoggettate, se dovuta come per legge.

Nel caso in cui vengano assistite più parti con uguale posizione processuale, l'onorario verrà liquidato per l'intero per la prima parte mentre per le restanti parti verrà applicata la maggiorazione del 30%, analogamente a quanto previsto per le prestazioni forensi.

Per quello che non risulta espressamente previsto dal presente tariffario si fa rinvio al tariffario Ordinario di riferimento, pubblicato dal Sindacato Italiano Specialisti di Medicina Legale e delle Assicurazioni e sue successive eventuali modifiche, resta salva la facoltà per l'Azienda di liquidare onorari diversi in presenza di prestazioni di particolare complessità tecnica e/o rilevanza giuridica .

L'Azienda, procederà al rimborso delle spese sostenute per un solo Consulente medico-legale, secondo i tariffari aziendali, salve modifiche introdotte da disposizioni normative o dalla CCNLL che consentano, anche alla luce degli orientamenti ARAN, il rimborso spese per più consulenti tecnici.





**AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA
POLICLINICO "G.RODOLICO -S. MARCO"
CATANIA**

**REGOLAMENTO SUL PATROCINIO LEGALE DEI DIPENDENTI DELL'AZIENDA
OSPEDALIERO UNIVESITARIA POLICLINICO "G. RODOLICO- S. MARCO" CATANIA
COINVOLTI IN PROCEDIMENTI GIUDIZIARI**

**ART. 1
PRINCIPI GENERALI, FINALITA' E FUNZIONI**

1. Il presente regolamento disciplina le condizioni e la procedura di ammissione al rimborso delle spese con oneri a carico della Amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e dei CC.NN.LL. del Servizio Sanitario Nazionale, in favore dei dipendenti della Azienda Ospedaliero Universitaria Policlinico "G.Rodolico-San Marco" Catania, coinvolti in procedimenti giudiziari di tipo civile, penale, amministrativo o contabile per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio.
2. L'Azienda pone in essere il rimborso nei limiti e secondo le modalità stabilite nel presente regolamento, nelle ipotesi in cui risulti coinvolto un proprio dipendente, solo ove sia possibile imputare gli effetti dell'agire del dipendente direttamente all'Amministrazione di appartenenza.
3. Il patrocinio legale è escluso, ai sensi della vigente contrattazione collettiva nazionale, nelle fattispecie in cui sia configurabile un qualsivoglia conflitto di interessi con l'Azienda;
4. Il diritto dei dipendenti pubblici, sottoposti a procedimenti giudiziari per fatti connessi all'esercizio delle mansioni loro affidate, ad ottenere, dall'Ente di appartenenza, l'assunzione delle spese sostenute per la difesa in giudizio e/o il rimborso delle stesse, se assolti da qualsivoglia giudizio di responsabilità, costituisce principio generale del nostro ordinamento giuridico che va tuttavia temperato con le finalità perseguite dall'Azienda di contenere i costi e rispettare i vincoli di bilancio e l'obbligo di programmazione della spesa sanitaria.

**ART. 2
CATEGORIE DI DIPENDENTI INTERESSATI**

1. Il diritto al rimborso degli oneri di difesa è riconosciuto in favore del personale dipendente della Azienda Ospedaliero Universitaria Policlinico "Gaspere Rodolico- San Marco" di Catania di seguito indicato:
 - Personale della Dirigenza Medica;
 - Personale della Dirigenza Sanitaria Professionale, Tecnica e Amministrativa;
 - Personale del Comparto.

**ART. 3
NORME DI RIFERIMENTO**

Principali fonti normative:

- Art. 67 CCNL 19.12.2019, Area Sanità. Triennio 2016-2018;
- Art. 82 CCNL 17.12.2020 per la Dirigenza, professionale, tecnica e amministrativa (PTA). Triennio 2016-2018;



- Art. 26 CCNL 20.09.2001 SSN integrativo del CCNL 07.04.1999 area contrattuale di Comparto.

ART. 4 CONFLITTO DI INTERESSI

1. Ai fini della individuazione del conflitto di interessi occorre tenere conto esclusivamente dei fatti in contestazione, a prescindere da ogni valutazione circa l'esito del procedimento giudiziario.
2. A titolo esemplificativo si elencano alcuni casi di conflitto di interessi:
 - a) Apertura di procedimento penale a carico del dipendente per reati contro la Pubblica Amministrazione;
 - b) Apertura di procedimento penale a carico del dipendente per reati per i quali è previsto l'obbligo di denuncia (omessa denuncia);
 - c) Apertura di procedimento giudiziario nei confronti del dipendente da parte dell'Azienda;
 - d) Apertura di procedimento giudiziario nei confronti dell'Azienda ad opera del dipendente;
 - e) Costituzione di parte civile dell'Azienda nel procedimento penale a carico del dipendente;
 - f) Attivazione di procedimento disciplinare a carico del dipendente per il fatto contestato in sede giudiziaria ed in ogni caso, se il fatto sia stato oggetto di formale contestazione da parte della Azienda, o comunque derivi da violazioni di norme di legge o di regolamento che il dipendente sia tenuto ad osservare nell'esercizio delle sue funzioni;
 - g) In ogni caso di contrapposizione tra l'azione del dipendente e l'interesse dell'Azienda, oppure estraneità dell'Azienda rispetto all'agire del dipendente;
 - h) Pendenza di un giudizio dinanzi alla Corte dei Conti, per gli stessi fatti contestati nel giudizio civile e/o penale;
 - i) Commissione di atti o fatti idonei a ledere l'immagine dell'Azienda o tali da poter procurare danno alla stessa.
3. La valutazione dell'assenza del conflitto di interesse può avvenire anche ex post, potendo emergere, all'esito del procedimento elementi di fatto o condotte addebitabili anche in sede disciplinare per cui l'Azienda può procedere ad autonoma rivalutazione dei presupposti e delle circostanze di interesse, al fine di riconoscere, o meno, l'assunzione degli oneri legali.

ART. 5 ADEMPIMENTI DEL DIPENDENTE ALL'INIZIO DEL PROCEDIMENTO GIUDIZIARIO

- I. Il dipendente, sottoposto al procedimento giudiziario per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, deve:
 - a) Fornire comunicazione tempestivamente all'Azienda dell'avvio del procedimento nei suoi confronti, tramite pec, o raccomandata a.r., o consegna a mano con numero di protocollo dell'Azienda, allegando copia del provvedimento notificato dall'Autorità Giudiziaria;
 - b) Formulare istanza di patrocinio legale;
 - c) Allegare copia oltreché dell'atto giudiziario notificato anche di ogni altra documentazione in merito al procedimento giudiziario possa essere utile all'amministrazione al fine degli adempimenti di competenza dell'ufficio;
 - d) Fornire una sintetica descrizione degli eventi da cui si possa desumere l'insussistenza di qualsivoglia conflitto di interessi, e la connessione dei fatti, per i quali è stato avviato il procedimento, ai compiti del proprio ufficio;
 - e) Dichiarare sotto la propria responsabilità, ai sensi e per gli effetti degli art. 46 e 47 D.P.R. n. 445/2000, l'eventuale titolarità di polizze che potrebbero conferirgli il diritto ad ottenere rimborso di oneri difensivi da parte di compagnie di assicurazione, dandone avviso all'Azienda anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 1910 c.c.;
 - f) Dichiarare nella comunicazione, se intende avvalersi:



di uno dei legali “fiduciari” dell’Azienda, inseriti nell’apposito elenco o di proprio legale di fiducia, indicando in tal caso il nominativo del legale designato;

g) Dichiarare nella comunicazione se intende avvalersi di un consulente tecnico di parte, indicandone il nominativo;

h) Nei procedimenti penali, impegnarsi a comunicare tempestivamente all’Azienda l’eventuale costituzione di parte civile delle persone offese dai reati contestati e l’eventuale rinvio a giudizio e/o esercizio dell’azione penale nei suoi confronti.

ART. 6

ASSISTENZA DIRETTA E INDIRECTA

1. L’Azienda, acquisita la comunicazione e verificata l’esistenza del rapporto di lavoro con l’istante all’epoca dei fatti, garantisce il patrocinio legale, ai sensi dell’art. 67 CCNL 2016-2018, secondo le seguenti modalità:

2. Assistenza diretta:

a) L’Azienda, anche nella tutela dei propri diritti ed interessi, garantisce fin dall’apertura del procedimento giudiziario a carico del dipendente e per tutti i gradi del giudizio l’assistenza legale diretta, tramite l’individuazione di un Legale il cui nominativo sia inserito nell’Albo dei legali fiduciari dell’Ente;

b) I legali i cui nominativi sono inseriti nell’albo dei legali fiduciari dell’Azienda vengono considerati di gradimento dell’Ente, ai sensi dell’art. 67, comma II, CCNL della dirigenza sanitaria- triennio 2016-2018;

c) Dei conseguenti aspetti economici, a conclusione del procedimento e previo accertamento della sussistenza dei presupposti e delle condizioni di rimborsabilità, è titolare l’Azienda.

d) In assenza dei presupposti e delle condizioni di rimborsabilità, gli oneri difensivi restano ad esclusivo carico del dipendente.

3. Assistenza indiretta:

a) Qualora il dipendente, in ossequio al principio della libera scelta del legale, intenda nominare un legale di sua fiducia, non inserito nell’elenco dei legali fiduciari dell’Ente, dovrà comunicare tale scelta indicando il nominativo del legale designato e acquisire la manifestazione di gradimento dell’Azienda;

b) A titolo meramente esemplificativo non si considerano di gradimento dell’Ente i legali che hanno promosso azioni contro l’Azienda il cui contenzioso sia ancora in corso;

c) In caso di silenzio da parte dell’Ente il nominativo del legale designato deve intendersi di gradimento dell’Azienda;

d) A conclusione del procedimento, verificata la sussistenza dei presupposti e delle condizioni di rimborsabilità, l’Azienda procederà al rimborso degli oneri legali sostenuti, da contenersi nei limiti massimi dei costi che sarebbero stati posti a carico dell’Ente, qualora avesse trovato applicazione il comma II del presente articolo.

e) Resta comunque ferma la possibilità per il dipendente di nominare un proprio legale, anche senza il previo gradimento dell’Azienda, in tal caso anche ove vi sia stata la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a carico del dipendente stesso.

4. L’assistenza di cui ai commi 1 e 2 dell’art. 67 CCNL Area Sanità Triennio 2016-2018 è garantita anche per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità.

ART. 7

ADEMPIMENTI DELL’AZIENDA PER L’ATTIVAZIONE DEL PATROCINIO LEGALE

1. L’Azienda, ricevuta la comunicazione del dipendente dell’avvio del procedimento giudiziario e della contestuale richiesta di patrocinio legale, provvede alla verifica ed accertamento della regolarità della comunicazione e dei presupposti per l’attivazione del patrocinio legale, nella forma diretta e/o indiretta, comunicando al dipendente le proprie determinazioni ed i consequenziali adempimenti a carico dello stesso.



ART.8

ASSUNZIONE DEGLI ONERI LEGALI E PERITALI E RIMBORSO SPESE AL DIPENDENTE

1. A conclusione del procedimento l'Azienda, valutata la sussistenza dei presupposti, delle condizioni di rimborsabilità e degli adempimenti posti a carico del dipendente dal presente Regolamento, effettuate le debite valutazioni sulla insussistenza di un possibile conflitto di interessi, ove possibile allo stato degli atti, garantirà il rimborso spese al dipendente coinvolto in un procedimento giudiziario per fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei doveri d'ufficio, in caso di conclusione favorevole del processo e conseguente esclusione nel merito da ogni addebito.
2. In questo caso, gli oneri legali e peritali verranno rimborsati nei limiti delle tariffe aziendali adottate congiuntamente al presente Regolamento.

ART.9

TARIFFARIO DEGLI ONERI LEGALI e PERITALI RIMBORSABILI

1. Nel caso in cui sia stata richiesta l'assistenza indiretta, gli oneri per le spese legali e peritali rimborsabili al dipendente, non dovranno superare i limiti massimi della tariffazione aziendale approvata contestualmente al presente Regolamento, secondo le allegate tabelle e secondo i seguenti criteri;
2. Per gli oneri legali:
 - a) Il rimborso verrà determinato sulla base dei minimi tariffari previsti dal D.M. n.55/2014 "*Regolamento recante la determinazione dei parametri per la liquidazione dei compensi per la professione forense, ai sensi dell'Art. 13, comma 6, della Legge 14 Dicembre 2012, n.247*" e sue successive modifiche, in relazione all'attività effettivamente svolta e documentata dal legale;
 - b) In riferimento ai contenziosi sia di istruzione preventiva che a cognizione piena di ingente valore e comunque superiore a 52.000,00, l'onorario del legale verrà determinato ai sensi dell'art. 5 del Regolamento per il conferimento di incarichi professionali, adottato con Deliberazione n. 1905 del 18.10.2021, che prevede l'applicazione dei minimi tariffari considerando lo scaglione di valore come indeterminabile e di complessità media;
 - c) Il rimborso degli oneri difensivi verrà riconosciuto esclusivamente per la nomina di un solo difensore di fiducia;
 - d) Nel caso in cui vengano assistite più parti con uguale posizione processuale, l'onorario verrà liquidato per l'intero per la prima parte, mentre per le restanti parti verrà applicata la maggiorazione del 30%, ai sensi del comma 2 dell'art. 4 del D.M. n. 55/2014;
 - e) Le somme richieste, di cui alla fattura quietanzata presentata ai fini del rimborso, eccedenti quelle riconosciute dall'Azienda, resteranno a carico del dipendente;
3. Per le spese di consulenza tecnica medico-legale:
 - a) il rimborso verrà determinato sulla base dei minimi tariffari previsti dal Tariffario del Sindacato Italiano Specialisti di Medicina Legale e delle Assicurazioni (Tariffario SISMLA, v.tabelle allegate);
 - b) Il rimborso degli oneri difensivi verrà riconosciuto esclusivamente per la nomina di un solo consulente tecnico di parte, salve modifiche introdotte da disposizioni normative o dalla CCNLL che consentano, anche alla luce degli orientamenti ARAN, il rimborso spese per più consulenti tecnici;
 - c) Nel caso in cui vengano assistite più parti con uguale posizione processuale, l'onorario verrà liquidato per l'intero per la prima parte mentre per le restanti parti verrà applicata la maggiorazione del 30%, analogamente a quanto previsto per gli onorari per le spese legali.
 - d) Le somme richieste, di cui alla fattura quietanzata presentata ai fini del rimborso, eccedenti quelle riconosciute dall'Azienda, resteranno a carico del dipendente.



ART. 10

OBBLIGHI DEL DIPENDENTE IN CASO DI ESITO FAVOREVOLE DEL PROCEDIMENTO

1. Il dipendente nei cui confronti vi sia stato esito favorevole del procedimento, per come specificato nel presente articolo, sarà ammesso al rimborso delle spese legali e/o peritali sostenute, presentando specifica istanza di rimborso, nel più breve tempo possibile dall'avvenuto deposito del provvedimento favorevole, completa della seguente documentazione:

- a) Copia del provvedimento giudiziario, divenuto definitivo.
- b) Fattura, debitamente quietanzata dal proprio difensore, dalla quale deve risultare l'attività svolta;
- c) Fattura, debitamente quietanzata dal proprio consulente tecnico di parte, dalla quale deve risultare l'attività svolta.
- d) Documentazione probante l'attività svolta dal legale e/o dal CTP, relativamente al procedimento giudiziario di che trattasi (es. copia verbali di udienza, comparse difensive, relazione tecnica).

ART. 11

IPOTESI DI ESITO FAVOREVOLE DEL PROCEDIMENTO

1. A titolo meramente esemplificativo, si ha "conclusione favorevole" del procedimento nelle seguenti ipotesi:

In materia penale:

- a) Provvedimento di archiviazione, salvo restituzione all'Ente del rimborso erogato, nell'ipotesi di riapertura delle indagini e conseguente accertamento delle responsabilità;
- b) Conclusione del processo con sentenza di non luogo a procedere;
- c) Assoluzione perché il fatto non sussiste;
- d) Assoluzione perché l'imputato non ha commesso il fatto;
- e) Assoluzione perché il fatto non costituisce reato;
- f) Assoluzione perché il fatto non è previsto dalla legge come reato;
- g) Assoluzione perché il fatto è stato commesso da persona non imputabile o non punibile;
- h) Assoluzione perché manca, è insufficiente o è contraddittoria la prova;
- i) Archiviazione del procedimento, se la formula del decreto di archiviazione risulti completamente assolutoria, in tal caso i motivi del proscioglimento dovranno risultare dal decreto di archiviazione del GIP, eventualmente corredato della richiesta di archiviazione avanzata dal PM.
- l) L'azienda non procederà al rimborso, nelle ipotesi di formule assolutorie, riguardanti motivi di ordine processuale o di rito che non comportano giudizio di esclusione di responsabilità in capo al dipendente coinvolto.

2. In materia civile:

- a) La fattispecie in cui il dipendente venga ritenuto esente da ogni e qualsivoglia responsabilità, sia contrattuale che extracontrattuale.
- b) L'azienda non potrà procedere al rimborso, nelle ipotesi di giudizi definiti con sentenze o provvedimenti conclusivi, riguardanti motivi di ordine processuale o di rito che non comportano giudizio di esclusione di responsabilità in capo al dipendente coinvolto.

3. In materia contabile:

- a) 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 comportamenti colposi, ritenendolo di conseguenza, esente da ogni responsabilità per danno erariale;

4. In materia amministrativa:

- a) Sentenza definitiva che accerti e/o dichiari che il dipendente è ritenuto esente da ogni responsabilità risarcitoria dedotta nel giudizio principale.



ART. 12

IPOTESI CHE NON CONSENTONO IL RIMBORSO DEGLI ONERI DI DIFESA

1. Oltre al caso di condanna del dipendente con sentenza passata in giudicato per avere commesso i fatti con dolo o colpa grave, si ha conclusione non favorevole del procedimento nelle seguenti ipotesi:

In materia penale:

- a) Applicazione della pena su richiesta (patteggiamento ex art. 444 cpp).
- b) Decreto penale di condanna.
- c) Proscioglimento per prescrizione del reato.
- d) Proscioglimento per amnistia o indulto.
- e) Oblazione nei reati contravvenzionali.
- f) Estinzione del reato per morte del reo.
- g) Remissione di querela.
- h) Archiviazione del procedimento se la formula del decreto di archiviazione risulti non completamente assolutoria e/o collegata a cause che impediscano l'accertamento dell'elemento psicologico del reato.
- i) Le sentenze penali di proscioglimento con formule meramente processuali e non liberatorie non danno legittimazione al rimborso delle spese legali.

2. In materia civile:

- a) Sentenza o provvedimento conclusivo del giudizio relativo ad aspetti di natura procedurale o di rito non attinenti al merito della controversia e al giudizio di responsabilità sui fatti, in capo al dipendente coinvolto.
 - b) In ipotesi di accordo transattivo che, definendo in via stragiudiziale la vicenda processuale, dichiara chiuso il contenzioso per cessazione della materia del contendere. (Atto di transazione intervenuto a seguito di Accertamento Tecnico Preventivo, atto di transazione in corso di causa ovvero per la definizione della stessa, atto di transazione a seguito della procedura di mediazione).
3. Si precisa che le fattispecie sopramenzionate sono solo esemplificative, poiché relative ad elaborazioni dottrinali e giurisprudenziali in materia. Conseguentemente, essendo le stesse soggette a variazioni, il riconoscimento del rimborso delle spese verrà analizzato sulla base dei principi maggioritari, emergenti al momento del passaggio in giudicato del provvedimento giurisdizionale.

ART. 13

DIRITTO DI SURROGAZIONE

1. L'Azienda ha diritto di surrogarsi al dipendente, nei limiti di quanto rimborsato per la sua difesa, nei confronti di eventuali Compagnie Assicuratrici presso le quali il dipendente stesso abbia contratto o risulti comunque beneficiario di polizze assicurative per il rischio: "spese di lite giudiziaria", o equivalenti diciture.

ART. 14

RIMBORSO ALL'AZIENDA DELLE SPESE LEGALI IN CASO DI CONDANNA DEL DIPENDENTE

1. 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, non avrà diritto a nessun rimborso per le spese legali e/o peritali sostenute.



2. Le eventuali spese di giudizio, già liquidate al dipendente condannato, costituiranno un credito per l'Azienda che provvederà a trattenerle, ove possibile, dalle ordinarie spettanze retributive, nella ipotesi in cui il dipendente stesso non intenda rimborsare volontariamente l'Azienda le somme dovute.

ART. 15 OBBLIGATORIETA'

1. Tutti i menzionati adempimenti procedimentali costituiscono un onere a carico del dipendente istante. Pertanto i dipendenti che non si attengono alle prescrizioni previste dal presente regolamento, con le modalità nello specifico descritte, né ai termini perentori ivi previsti, non potranno avvalersi dell'istituto dell'assunzione delle spese legali da parte dell'ente e/o del rimborso degli oneri di difesa, previsto dai vari CC.NN.LL.

ART. 16 NORME TRANSITORIE E FINALI

Il presente regolamento entra in vigore dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione, sul sito internet della Azienda: www.policlinicovittorioemanuele.it

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alle disposizioni di legge e di contrattazione collettiva vigenti in materia.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Gaetano Sirna)

IL DIRIGENTE DEI SERVIZI LEGALI
(Avv. Letterio Daidone)

AVV. Letterio DAIDONE