



Stemma dell'Ospedale di S. Maria della Misericordia di Perugia

Azienda Ospedaliera di Perugia

Direzione Generale e Sede Amministrativa: Piazzale Giorgio Menghini, 8/9 - 06129 PERUGIA
Sede Legale: Ospedale Santa Maria della Misericordia - Sant'Andrea delle Fratte - 06132 PERUGIA
Partita I.V.A. e C. F. 02101050546 - Tel 075.5781 - Fax 075.5783531 - Sito Internet: www.ospedale.perugia.it

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

2 NOV. 2015 N° 1455

OGGETTO: Adozione regolamento sul patrocinio legale dei dipendenti.

IL DIRETTORE GENERALE

Premesso che:

- La disciplina generale del patrocinio legale per i dipendenti delle Aziende sanitarie è contenuta nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro delle aree della Dirigenza Medica e Veterinaria, della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa e del personale del Comparto Sanità, di seguito riportati:

Art. 25 CCNL Area Dirigenza Medica e Veterinaria, sottoscritto in data 08.06.2000
“Patrocinio legale”

1. *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.*

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 potrà essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. 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.*

3. *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.*

4. *E' disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987, a seguito dell'entrata in vigore dei CCCCNNLL sottoscritti il 6 maggio 2010, con deliberazione del Direttore Generale 9 dicembre 2010, n. 1683, questa Azienda ha proceduto ad approvare il regolamento per i procedimenti disciplinari relativi al personale della dirigenza, nonché il relativo codice disciplinare contenente tutte le norme disciplinari di cui al CCNL 6 maggio 2010 e quelle del*

codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al D.M. 28.11.2000;

Art. 25 CCNL Area Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica Amministrativa, sottoscritto in data 08.06.2000

“Patrocinio legale”

1. 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.

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 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, prosciolto 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 i fatti a lui imputati 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 DPR 270/1987;

Art. 26 CCNL del 20.09.2001, integrativo del CCNL del personale del comparto Sanità, stipulato in data 07.04.1999.

“Patrocinio legale”

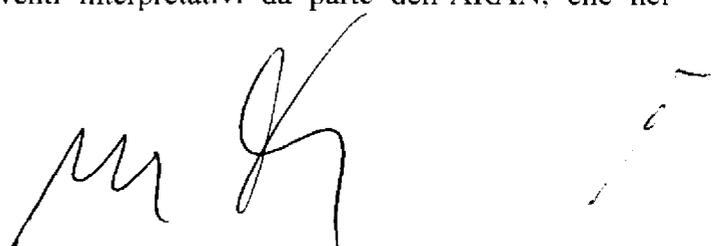
1. L'azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione 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.

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 potrà essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dipendente, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse.

3. 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.

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

- La disciplina regolamentare di cui alla precedente deliberazione del Direttore Generale 5 novembre 2008 n. 1440, adottata dall'Azienda Ospedaliera di Perugia per dare attuazione alla normativa in materia di patrocinio legale, richiede di essere aggiornata alla luce sia delle innovazioni legislative e sia degli interventi interpretativi da parte dell'ARAN, che nel frattempo sono intervenuti;

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned at the bottom right of the page.

- le suddette innovazioni legislative ed interpretative riguardano, rispettivamente, gli aspetti del “*limite delle tariffe ordinistiche*” e del concetto di “*oneri di difesa*” di cui alla normativa contrattuale sopra richiamata, come di seguito rappresentate:
 - a) relativamente al limite delle tariffe ordinistiche, di cui alla normativa dei CC.CC.NL.NL., considerato che queste sono state abrogate dall’art. 9, comma 1, decreto legge 245 gennaio 2012 n. 1, convertito con modifiche dalla legge 24 marzo 2012 n. 27, gli attuali parametri per la determinazione del compenso degli Avvocati da prendere a riferimento sono quelli delle tabelle allegate al DM Ministero della Giustizia, 10 marzo 2014, n. 55, recante il “Regolamento recante la determinazione dei parametri per la liquidazione dei compensi per la professione forense, in vigore dal 3 aprile 2014;
 - b) in ordine agli “oneri di difesa”, nell’ambito della tutela legale concessa dall’Azienda non possono essere compresi i compensi sostenuti per eventuali consulenze specialistiche medico-legali, come formalmente chiarito dall’ARAN con proprio orientamento applicativo prot. n. 3467/2014 del 28.02.2014, il quale esclude di poter pervenire ad una interpretazione “*latu sensu*” dell’art. 25, CCNL Area Dirigenza e, quindi, anche dell’art. 26, CCNL Area Comparto, tale da ricomprendere nel rimborso delle spese legali sostenute dal dipendente anche quello delle spese sostenute per eventuali consulenze specialistiche medico-legali.

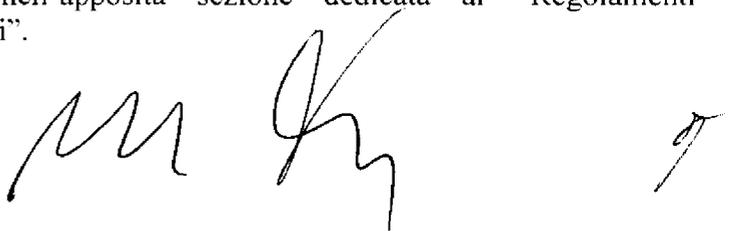
Ritenuto, pertanto di adottare il nuovo regolamento in materia di patrocinio legale dei dipendenti e del rimborso delle spese legali sostenute dai dipendenti per la propria difesa giudiziale, che, allegato al presente atto, ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Considerato che la disciplina adottata in materia di patrocinio legale si rivolge anche al personale universitario convenzionato (professori e ricercatori universitari), equiparato ai fini della concessione del patrocinio legale al personale dipendente dell’Azienda Ospedaliera, ai sensi dell’art. 21, comma 2, del Protocollo Generale di Intesa fra Regione Umbria e Università degli Studi di Perugia sottoscritto in data 14.05.2013.

Tutto quanto ciò premesso e considerato

DELIBERA:

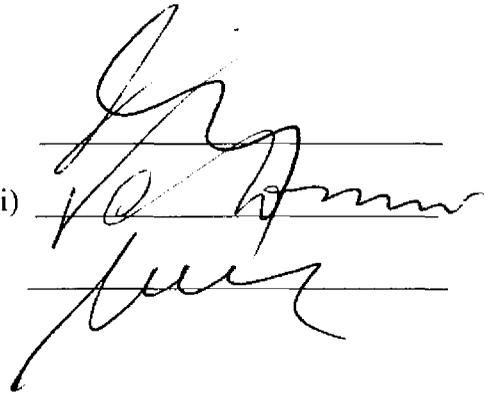
1. Approvare il nuovo regolamento in materia di patrocinio legale dei dipendenti e personale universitario convenzionato (professori e ricercatori universitari) e in materia di rimborso delle spese legali sostenute dai dipendenti e personale universitario convenzionato (professori e ricercatori universitari) e per la propria difesa giudiziale, che, allegato al presente atto, ne costituisce parte integrante e sostanziale.
2. Disporre che dall’esecutività del presente atto deliberativo perdono efficacia tutte le precedenti disposizioni provvedimentali e regolamentari in materia di concessione di patrocinio legale dei dipendenti e di rimborso delle spese legali, le quali risultino incompatibili con il regolamento adottato con il presente atto.
3. Pubblicare il regolamento aziendale sul patrocinio legale dei dipendenti all’interno del sito istituzionale dell’amministrazione, nell’apposita sezione dedicata ai “Regolamenti aziendali”, alla voce “Altri regolamenti”.

The image shows three handwritten signatures in black ink, positioned at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names of the signatories.

IL DIRETTORE GENERALE (Dott. Walter Orlandi)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO (Dott. Maurizio Valorosi)

IL DIRETTORE SANITARIO (Dott.ssa Manuela Pioppo)



Three handwritten signatures are positioned to the right of the text, each written over a horizontal line. The top signature is the most legible, appearing to be 'W. Orlandi'. The middle signature is more stylized and less legible. The bottom signature is also stylized and less legible.

Regolamento sul patrocinio legale dei dipendenti dell'Azienda Ospedaliera di Perugia e del personale universitario convenzionato

Art.1

Il presente regolamento si applica al personale dipendente dell'area Dirigenza e dell'area Comparto, nonché al personale universitario convenzionato (professori e ricercatori universitari), equiparato ai fini della concessione del patrocinio legale al personale dipendente dell'Azienda ospedaliera ai sensi dell'art. 22, comma 2 del Protocollo Generale di Intesa fra Regione Umbria e Università degli Studi di Perugia sottoscritto in data 20 aprile 2015.

Art.2

I soggetti di cui al precedente articolo 1 nei cui confronti venga aperto un procedimento civile, penale o contabile, qualora intendano far assumere all'azienda gli oneri di difesa fin dall'apertura del procedimento devono rivolgere **specifico richiesta** in tale senso al Direttore Generale dell'Azienda Ospedaliera.

Sussistendo le condizioni di cui al successivo art. 3 l'Azienda designa un legale per la difesa del richiedente dando comunicazione all'interessato per il relativo assenso da parte del medesimo.

Art.3

I soggetti di cui all'articolo 1 possono avvalersi del patrocinio 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 e che non sussista conflitto di interesse con l'Azienda stessa.

In particolare, deve ritenersi sussistere conflitto d'interessi ogniqualvolta al dipendente sia contestata la commissione dei reati di cui al Capo I, Titolo II ed al Capo I, Titolo III del Libro II del Codice Penale, la commissione di atti o fatti idonei a ledere l'immagine dell'Amministrazione ovvero a procurare danni alla stessa.

Per consentire la verifica della sussistenza delle condizioni per la concessione del patrocinio legale, il dipendente deve allegare alla richiesta la **copia del provvedimento** da cui ha avuto conoscenza dell'apertura del procedimento e **una relazione** sullo svolgimento dei fatti contestati. L'assenza della predetta documentazione rende **irricevibile** la richiesta, non consentendo di valutare la sussistenza di un conflitto di interessi tra il dipendente e l'Azienda e la sussistenza della

connessione dei fatti addebitati con l'espletamento del servizio e l'adempimento dei compiti di ufficio.

Art.4

L'assunzione degli oneri legali da parte dell'Amministrazione può concernere le spese per le prestazioni di un solo legale.

Negli oneri di difesa non sono comprese le spese per eventuali consulenze come chiarito dalla nota Aran prot. n. 3467/2014 del 28.02.2014 in riscontro a specifico quesito in materia posto dall'Azienda.

Art.5

La richiesta di Patrocinio deve contenere un impegno a rimborsare all'Azienda gli oneri dalla stessa sostenuti per la sua difesa nel caso in cui venga condannato per dolo o per colpa grave con sentenza passata in giudicato, ovvero sia stata successivamente accertata la mancanza dei presupposti e condizioni di ammissibilità di cui sopra (connessione dei fatti contestati con l'espletamento del servizio e l'adempimento dei compiti d'ufficio e assenza di conflitto di interesse con l'Azienda).

Art.6

L'Azienda, verificati i presupposti di ammissibilità dell'assunzione degli oneri di difesa a proprio carico, ne dà comunicazione all'interessato rappresentando il nome del legale designato dall'Azienda, per il relativo assenso da parte dell'interessato.

Art.7

In materia di **responsabilità amministrativa** l'apertura del procedimento avviene con l'atto di citazione della Procura contabile, attenendo 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 rimborso delle spese legali eventuali sostenute dall'interessato.

In caso di citazione a giudizio le spese rimborsabili saranno quelle liquidate dal giudice contabile a titolo di onorari e diritti spettanti alla difesa del prosciolto ex art. 10 bis, 10° comma, D.L. n. 203 del 2005, convertito dalla L. n. 248 del 2005.

Art.8

Il dipendente ha facoltà di farsi assistere da un Avvocato di propria fiducia direttamente

individuato, per libera scelta o qualora presuma che per conflitto di interesse l'Azienda non assuma l'onere di difesa a proprio carico, informando l'Azienda con comunicazione formale.

In tal caso il dipendente provvederà ad anticipare personalmente le spese, competenze ed onorari del proprio legale.

Il dipendente che per presunto conflitto di interesse con l'Azienda o per libera scelta abbia affidato la difesa ad un legale diverso da quello indicato dall'Azienda ha diritto a richiedere il rimborso delle spese sostenute solo dopo la conclusione del procedimento con sentenza passata in giudicato.

Il diritto al rimborso è ammesso nel limite dei parametri minimi di cui alle Tabelle Forensi allegata al D.M. 2 marzo 2014 n. 55 "*Regolamento recante la determinazione dei parametri per la liquidazione dei compensi per la professione forense*" e soltanto nel caso di esito positivo del giudizio.

Nel caso in cui il dipendente si sia avvalso di un collegio di difesa, gli oneri rimborsati faranno riferimento all'assistenza di un unico legale.

Il rimborso delle spese legali per l'assistenza ricevuta dall'Avvocato di propria fiducia direttamente individuato dal dipendente non ricomprende il rimborso anche di eventuali consulenze, come chiarito dalla nota Aran prot. n. 3467/2014 del 28.02.2014 in riscontro a specifico quesito in materia posto dall'Azienda .

L'interessato, qualora abbia scelto autonomamente un legale di sua fiducia ed il giudizio si sia concluso positivamente, dovrà allegare all'istanza per la richiesta di rimborso delle spese sostenute i seguenti documenti:

- ✓ copia autentica della sentenza passata in giudicato (civile, penale o contabile), con l'indicazione della data del passaggio in giudicato della stessa, oppure copia del provvedimento del decreto di archiviazione, limitatamente al caso in cui si tratti di archiviazione nel merito del procedimento;
- ✓ documentazione probante il giudizio (copie verbali di udienza, comparse, note etc.);
- ✓ nota del Professionista che conferma di essersi attenuto ai parametri di cui alle Tabelle Forensi allegata al D.M. 2 marzo 2014 n. 55 nella predisposizione della parcella;
- ✓ fattura regolarmente quietanzata.

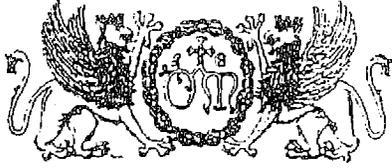
Per giudizio conclusosi favorevolmente, deve intendersi:

- a) 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 per gli altri casi previsti dall'art. 652 C.P.P., nonché la fattispecie in cui il dipendente venga prosciolto sulla base di un provvedimento di

- archiviazione attinente al merito del procedimento penale (escludendo pertanto le archiviazioni nel rito e per prescrizione del reato);
- b) in materia civile, la fattispecie in cui il dipendente venga ritenuto esente da ogni responsabilità, sia contrattuale che extracontrattuale. La stessa definizione si applica anche nelle controversie innanzi al Giudice del Lavoro;
 - c) in materia contabile, la fattispecie in cui vi sia un proscioglimento nel merito da parte del Giudice Contabile del dipendente o del personale universitario convenzionato.

Art.9

Ai fini del presente regolamento, la sentenza che applica la pena su richiesta delle parti, di cui all'art. 444 del codice di procedura penale, è equiparata ad una sentenza di condanna e pertanto non comporterà il rimborso ai sensi del precedente articolo 7 ovvero darà luogo al recupero degli oneri sostenuti dall'Azienda ai sensi del precedente art. 4



Stemmi dell'Ospedale di S. Maria della Misericordia di Perugia

Azienda Ospedaliera di Perugia

Direzione Generale e Sede Amm. va: Piazzale Menghini nn. 8/9 - 06129 PERUGIA
Sede Legale: Ospedale S. Maria della Misericordia - S. Andrea delle Fratte - 06132 PERUGIA
Part. IVA 02101050546 - tel.: 075/5781 fax: 075/5783531 - Sito Internet: www.ospedale.perugia.it

UFFICIO DELIBERAZIONI

ATTESTAZIONI RELATIVE ALLA DELIBERA N. 1755 DEL - 2 NOV. 2015

La deliberazione sopra indicata, alla quale questo documento è allegato
CONSTA DI FOGLI 9 incluso il presente ed inclusi gli allegati

Perugia, 2 NOV. 2015

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DELIBERATIVO
DOTT. SSA SERENA ZENZERI

E' ESECUTIVA IMMEDIATAMENTE, non essendo soggetta a controllo

HA CONSEGUITO ESECUTIVITA' IL _____

PER PROVVEDIMENTO POSITIVO DELLA GIUNTA REGIONALE N _____ DEL _____

CHE HA RICEVUTO LA DELIBERA IL _____

PER DECORRENZA DEL TERMINE DI LEGGE PER IL CONTROLLO SENZA RILIEVI DA PARTE
DELLA GIUNTA REGIONALE, CHE HA RICEVUTO LA DELIBERA IL _____

ALTRO (esecutività dopo richiesta di chiarimenti, parziale annullamento dell'atto,
annullamento integrale, ecc. - Specificare gli estremi dei provvedimenti)

Perugia, 2 NOV. 2015

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DELIBERATIVO
DOTT. SSA SERENA ZENZERI

La deliberazione sopra indicata, alla quale questo documento è allegato, - 2 NOV. 2015

VIENE PUBBLICATA all'albo pretorio dell'Azienda Ospedaliera di Perugia il _____

per la durata di 15 giorni.

Perugia, 2 NOV. 2015

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DELIBERATIVO
DOTT. SSA SERENA ZENZERI

Questa copia della delibera sopra indicata è conforme al suo originale esistente presso questo ufficio e consta
di n. _____ pagine inclusa la presente

Perugia,

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DELIBERATIVO
DOTT. SSA SERENA ZENZERI