



Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia  
ASST Lariana

**Direzione Generale**  
**Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana**

Segreteria 031.585.9471 - Fax 031.585.9892  
dir.gen@asst-lariana.it

**Allegato parte integrante e sostanziale**

**alla deliberazione n. 298 del 16 marzo 2023**

**REGOLAMENTO AZIENDALE PER L'ACCESSO AL PATROCINIO LEGALE PER FATTI COMMESSI DA  
DIPENDENTI NELL'ESPLETAMENTO DEI COMPITI D'UFFICIO**



## **INDICE**

### **Capo I Principi Generali**

Art. 1 Disciplina del patrocinio legale;

Art. 2 Fonti di riferimento;

### **Capo II Adempimenti del dipendente e/o dirigente e dell'ASST Lariana**

Art. 3 Norme generali;

Art. 4 Autorizzazione e diniego del patrocinio legale;

Art. 5 Conflitto di interessi;

Art. 6 Elenco dei legali di riferimento dell'Azienda;

Art. 7 Scelta del legale da parte del dipendente e/o dirigente;

### **Capo III Rimborso e norme finali**

Art. 8 Rimborso all'Azienda delle spese legali in caso di condanna del dipendente e/o dirigente;

Art. 9 Rimborso delle spese legali al dipendente e/o dirigente;

Art. 10 Rimborso spese legali al dipendente in caso di diniego del patrocinio legale per presunto conflitto di interesse;

Art. 11 Polizze personali dei dipendenti e/o dirigenti;

Art. 12 Attività di rimborso in presenza di polizza assicurativa personale di tutela legale del dipendente e/o dirigente;

Art. 13 Consulenze Tecniche di parte;

Art. 14 Tassazione di Atti Giudiziari – Spese di Giustizia;

Art. 15 Domiciliazione. Legittimazione Passiva al pagamento;

Art. 16 Obbligatorietà;

Art. 17 Norme Finali e di Chiusura.

## **Capo I Principi Generali**

### **Articolo 1**

#### **Disciplina del patrocinio legale**

Il presente regolamento disciplina le condizioni di ammissione al patrocinio legale, in attuazione delle disposizioni dei vigenti CC.NN.LL. di categoria dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria, dell'Area della Dirigenza Amministrativa, Tecnica Professionale e del Comparto Sanità, in procedimenti di responsabilità civile, penale o contabile, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio; ha anche la finalità di razionalizzare i costi per l'affidamento degli incarichi esterni, senza nel contempo compromettere l'efficacia della difesa in giudizio dei dipendenti e/o dirigenti.

L'istituto del "patrocinio legale" rappresenta una normativa essenzialmente di tutela dell'Azienda e, solo di riflesso, del dipendente sottoposto a procedimento giudiziario per fatti connessi allo svolgimento dell'attività istituzionale. L'Azienda, valutata la non sussistenza di conflitto d'interesse, concede difesa al proprio dipendente e/o dirigente al fine essenziale di tutelare le proprie ragioni ed interessi nel procedimento giudiziario che lo vede coinvolto.

### **Articolo 2**

#### **Fonti di riferimento**

Le fonti giuridiche dell'istituto del patrocinio legale dei dipendenti del SSN hanno carattere:

- ✓ **Generale:** in quanto trovano fondamento direttamente nella Costituzione (artt. 24, 27 e 28) e nelle leggi ordinarie;
  - ✓ **Contrattuale:** essendo direttamente rinvenibili nei vigenti CC.NN.LL. di categoria.
- Per l'area della **Dirigenza medica** la fonte di riferimento è l'art. 67 del C.C.N.L. del 19 dicembre 2019, che recita:
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 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 i 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. È disapplicato l'art. 41 del D.P.R. 270/1987."

Si pone in evidenza che di norma l'ASST Lariana non fornisce il previo gradimento ai legali ed ai consulenti tecnici di fiducia individuati dal dirigente, non risultanti tra i fiduciari dell'Azienda, salvo che la stessa individui la sussistenza di particolari problematiche giuridiche che giustifichino l'assenso alla nomina.

- Per l'area delle Funzioni Locali III Sezione **Dirigenti Amministrativi, Tecnici Professionali** la fonte è l'art. 82 del C.C.N.L. del 17 dicembre 2020, che recita:

1. "L'Azienda e Ente, 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, 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 l'Ente procedono 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, secondo le previsioni dell'art. 31 del D. Lgs. 174/2016. 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. I costi sostenuti dall'Azienda o Ente in applicazione dei commi 1 e 2, con riferimento alla responsabilità civile, sono coperti dalla polizza assicurativa o dalle altre analoghe misure di cui all'art. 83.

4. 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 o Ente per la sua difesa.

Si pone in evidenza che di norma l'ASST Lariana non fornisce il previo gradimento ai legali ed ai consulenti tecnici di fiducia individuati dal dirigente, non risultanti tra i fiduciari dell'Azienda, salvo che la stessa individui la sussistenza di particolari problematiche giuridiche che giustificano l'assenso alla nomina.

➤ Per l'area del **Comparto** la fonte è l'art. 88 del C.C.N.L. del 2 novembre 2022:

1. L'Azienda e Ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, amministrativo 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 un presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici, per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.
2. Qualora il dipendente, 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, i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti, di cui al comma 1 e, nell'ambito di un procedimento penale, con sentenza definitiva di assoluzione o decreto di archiviazione per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, 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 dipendente, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice.
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. 86 (Coperture assicurative per responsabilità civile)
5. 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 o Ente per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al comma 3.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 26 del CCNL del 20.09.2001 integrativo del CCNL del 7.4.1999.

## **Capo II Adempimenti del dipendente e dell'ASST Lariana**

### **Articolo 3**

#### **Norme generali**

Il dipendente e/o dirigente dell'ASST Lariana (d'ora innanzi Azienda), anche se non più in forza alla stessa al momento della richiesta del patrocinio legale, ma tale all'epoca di accadimento dei fatti, che sia venuto formalmente a conoscenza dell'apertura a suo carico di un procedimento giudiziario per responsabilità civile, contabile o penale, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei propri compiti, deve darne tempestivamente comunicazione alla S.C. Affari Generali e Legali, compilando la relativa richiesta di patrocinio legale su apposito modulo (All. 1). Tale richiesta deve essere fatta entro il più breve tempo possibile.

Verificata l'assenza di conflitti di interesse con il dipendente e/o dirigente, l'Azienda può assumere a proprio carico ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento di cui trattasi e per tutti i gradi di giudizio, fornendo l'assistenza di un legale. Il dipendente e/o dirigente potrà scegliere un legale, tra quelli inseriti nell'elenco degli avvocati di riferimento dell'Azienda, per il patrocinio legale o, in alternativa, optare per la scelta di un avvocato di sua fiducia alle modalità e condizioni pattuite dal presente regolamento.

### **Articolo 4**

#### **Autorizzazione e diniego del patrocinio legale**

1. La S.C. Affari Generali e Legali, ricevuta la comunicazione del dipendente dell'apertura del procedimento giudiziario, deve preliminarmente valutare:
  - Se ricorre la necessità di tutelare i propri diritti, i propri interessi;
  - La diretta connessione dei fatti contestati nell'atto giudiziario con riferimento alla funzione espletata e/o all'ufficio ricoperto dal dipendente;
  - La carenza di conflitto di interessi tra il dipendente e l'Azienda.
2. La S.C. Affari Generali e Legali comunicherà al dipendente:
  - L'assunzione a proprio carico degli oneri di difesa, con facoltà di scelta del legale, secondo le modalità di cui all'art. 2;
  - Il diniego di accoglimento dell'istanza di patrocinio legale segnatamente sotto il profilo del conflitto di interessi, anche potenziale, con riserva di definitiva valutazione a conclusione del procedimento giudiziario.

### **Articolo 5**

#### **Conflitto di interessi**

Ai fini dell'individuazione del potenziale conflitto d'interesse, l'Azienda terrà conto dei fatti contestati nell'atto giudiziario; il conflitto d'interessi si manifesta ogni qual volta vi sia evidente contrasto tra la missione dell'Azienda, ed i fatti oggetto del procedimento giudiziario.

A titolo esemplificativo si ha conflitto di interessi nei casi sotto indicati:

- Attivazione del procedimento giudiziario nei confronti del dipendente e/o dirigente ad iniziativa dell'Azienda;
- Costituzione di parte civile e/o la possibilità di costituirsi quale parte civile dell'Azienda nei confronti del dipendente e/o dirigente;

- Apertura di un procedimento disciplinare a carico del dipendente e/o dirigente per i fatti contestati in sede giudiziaria;
- Qualora si ravvisi comunque contrapposizione tra finalità o conseguenza dell'azione del dipendente e/o dirigente e l'interesse dell'Azienda, oppure estraneità dell'Azienda rispetto all'agire del dipendente e/o dirigente;
- Apertura di un giudizio innanzi alla Corte dei Conti per gli stessi fatti oggetto del contenzioso penale o civile.

## **Articolo 6**

### **Elenco dei legali di riferimento dell'Azienda**

Agli atti, presso la S.C. Affari Generali e Legali, è disponibile un elenco degli avvocati di riferimento per il conferimento di incarichi di patrocinio legale in materia penale, civile e amministrativa.

Detto elenco viene periodicamente integrato e completato con l'inserimento di ulteriori avvocati esperti in diritto civile, penale, amministrativo, del lavoro, tributario - contabile/fiscale e fallimentare e da esso l'Azienda attinge, in rapporto alle proprie necessità, per il conferimento di incarichi di difesa e rappresentanza in giudizio propri e/o dei suoi dipendenti e/o dirigenti, nonché di patrocinio in vertenze e procedure stragiudiziali, compresi organismi di mediazione e collegi arbitrali.

I predetti professionisti saranno retribuiti e i relativi compensi dovranno essere richiesti, dal legale incaricato, ai minimi di tariffa, sulla base dello scaglione correlato al quantum del valore della controversia e dei parametri adottati con D.M. 140/2012, così come modificato e integrato dal D.M. 55/2014, quest'ultimo ulteriormente novellato dal D.M. 37/2018, nonché dal D.M. 147/2022, con la riduzione pari al 50% per tutte le fasi ed al 70% per la fase istruttoria/di trattazione.

Si ricorda, altresì, che il "Regolamento per il conferimento di eventuali incarichi di patrocinio legale per attività giudiziale ed extragiudiziale" approvato con provvedimento deliberativo n. 18 del 14.01.2021, prevede la possibilità di discostarsi dai predetti parametri di riduzione, in relazione a motivata richiesta del Direttore della S.C. interessata dal contenzioso indirizzata al Direttore Amministrativo.

## **Articolo 7**

### **Scelta del legale da parte del dirigente e/o dipendente**

Se il dirigente e/o dipendente individua il proprio difensore tra quelli indicati nell'elenco dei patrocinatori legali di riferimento dell'Azienda, ogni rapporto economico con il legale prescelto sarà tenuto direttamente dall'Azienda che assumerà i conseguenti oneri economici per la difesa.

Nel predetto caso, nell'ipotesi in cui a conclusione del procedimento il Giudice disponga il rimborso delle spese legali a favore del dirigente e/o dipendente, dette somme costituiranno un credito a favore dell'Asst Lariana che i predetti avranno l'onere di riversare a favore dell'Azienda.

Qualora il dirigente e/o dipendente – in conformità al principio di libera scelta del legale – intenda nominare un difensore di sua esclusiva fiducia, che non risulti tra quelli inseriti nell'elenco dei patrocinatori legali di riferimento dell'Azienda, dovrà comunicare alla stessa tale scelta, ma tenere a proprio carico tutti gli oneri economici connessi alla sua difesa sino all'eventuale **favorevole** conclusione del procedimento che, relativamente al dipendente del comparto, dovrà assumere il carattere definitivo in caso di sentenza di assoluzione o, in caso di archiviazione, che dovrà essere stata disposta per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato.

Si precisa, per il dirigente, che nel caso in cui abbia nominato un difensore di sua esclusiva fiducia senza il previo gradimento dell'Azienda, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento i relativi oneri di difesa rimarranno a suo carico.

Il dirigente e/o dipendente è tenuto a comunicare all'Azienda l'inizio del procedimento giudiziario nel più breve tempo possibile, unendo copia dell'atto o degli atti di avvio dello stesso. Deve altresì indicare la scelta di avvalersi di un legale di sua fiducia ed il suo nominativo (All. 1).

L'Azienda, al dirigente qualora abbia fornito allo stesso il previo gradimento e al dipendente rimborserà le spese legali sostenute nella misura pari ai parametri minimi ministeriali forensi (sono escluse eventuali spese accessorie come ad es. le spese di trasferta) subordinatamente alla presentazione di istanza di rimborso (All.3) allegando:

- Copia della Sentenza di assoluzione e/o del decreto di archiviazione del procedimento giudiziario in questione;
- Parcella analitica e dettagliata dell'attività svolta dal difensore, con espressa indicazione dei parametri applicati;
- Documentazione probante l'attività svolta dal legale (atti di causa, verbali di udienza ecc.);
- Fattura quietanzata dell'avvocato e/o del consulente tecnico.

L'assunzione diretta degli oneri legali da parte dell'Azienda, così come l'assunzione indiretta (rimborso), è limitata ad un solo legale. Pertanto, il professionista sarà pienamente responsabile per l'operato dei domiciliatari da lui eventualmente nominati e per il pagamento dei relativi compensi.

I compensi ai patrocinatori legali vengono liquidati, previo provvedimento deliberativo, alla conclusione del procedimento giudiziario, su presentazione di fattura regolarmente quietanzata dal professionista nei modi e nei tempi stabiliti dalla normativa vigente in materia.

Solo in caso di assunzione diretta della difesa e dei conseguenti oneri economici da parte dell'Azienda è riconosciuta la possibilità di richiedere la restituzione delle sole spese vive sostenute per l'instaurando contenzioso e, precisamente, il rimborso per i pagamenti fatti a titolo di contributo unificato, indennità per l'adesione alle procedure di mediazione e ad eventuali arbitrati.

### **Capo III Rimborso e norme finali**

#### **Articolo 8**

#### **Rimborso all'Azienda delle spese legali in caso di condanna del dipendente e/o dirigente**

Il dipendente e/o dirigente che risulta condannato, con sentenza passata in giudicato, in conseguenza dei fatti a lui imputati, per averli commessi con dolo o colpa grave, previo accertamento della Corte dei Conti, sarà tenuto a restituire all'Azienda gli oneri sostenuti dalla stessa per la sua difesa.

#### **Articolo 9**

#### **Rimborso delle spese legali al dipendente e/o dirigente**

Al dipendente e/o dirigente, al quale sia stato fornito il previo gradimento dell'ASST Lariana, assistito da legale di sua esclusiva fiducia, l'Azienda, ai sensi dei CCNL e del presente regolamento, alla conclusione definitiva favorevole del procedimento giudiziario, valutata ogni insussistenza di conflitto di interesse, rimborserà le spese legali nella misura pari ai parametri minimi ministeriali forensi.

Per **conclusione favorevole** del procedimento giudiziario si intende:

- 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 perché è stato compiuto nell'adempimento di un dovere o nell'esercizio di una facoltà legittima, per stato di necessità, ovvero per legittima difesa. Le motivazioni dell'eventuale proscioglimento devono essere riportate nella Sentenza o nel Decreto Penale di Archiviazione del GIP;
- In materia civile: la fattispecie in cui il dipendente venga ritenuto esente da ogni e qualsivoglia responsabilità, che sia contrattuale e/o extracontrattuale. La definizione vale anche per le controversie rientranti nell'area della giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo;
- In materia contabile: in detto ambito l'Azienda non effettua il rimborso delle spese legali sostenute poiché è la stessa Corte dei Conti, in caso di giudizio che si concluda con sentenza di assoluzione del dipendente e/o dirigente sottoposto a giudizio erariale, a porre a carico dell'ASST il rimborso delle spese legali sostenute da parte degli stessi. Rimborsa, invece, in caso di archiviazione che esclude qualsiasi responsabilità in capo al dipendente/dirigente.

Le fattispecie sopra indicate non sono esaustive e sono soggette a mutazioni normative e giurisprudenziali e, pertanto, il riconoscimento del rimborso delle spese in questione e la richiesta di restituzione all'Azienda verrà valutata in base ai principi maggioritari emergenti al tempo dell'emanazione del provvedimento favorevole.

La conclusione delle indagini preliminari con Decreto Penale di Archiviazione della "notitia criminis" con formula assolutoria piena dà diritto al rimborso delle spese legali.

Le sentenze di proscioglimento con formule meramente processuali e non liberatorie (di prescrizione e di amnistia) non danno legittimazione al rimborso delle spese legali; così pure le sentenze di patteggiamento, poiché in quest'ultime vi è soltanto una richiesta di applicazione della pena da parte del reo ed in tutte manca ogni valutazione relativamente al reato commesso.

Infine non legittimano al rimborso delle spese legali, in materia civile, la definizione in via bonaria del contenzioso, intervenuta sia in fase giudiziale che extragiudiziale (es. atto di transazione intervenuto sia a seguito di ATP che in corso di causa).

## **Articolo 10**

### **Rimborso spese legali in caso di diniego del patrocinio legale per presunto conflitto di interesse**

Al dipendente e/o dirigente, inizialmente non ammesso al patrocinio legale per presunto conflitto di interesse, qualora l'Azienda, all'esito del procedimento giudiziario riscontri la non sussistenza di conflitto di interessi e la sussistenza delle condizioni per l'ammissione al patrocinio legale, concederà il rimborso delle spese legali sostenute, ma nei limiti previsti dal presente regolamento.

## **Articolo 11**

### **Polizze personali dei dipendenti e/o dirigenti**

Il dipendente, all'atto della richiesta di patrocinio legale, è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, ai sensi e per gli effetti degli art. 47 e 76 D.P.R. n. 445/2000, l'esistenza di polizze personali di responsabilità civile professionale e/o di tutela legale che potrebbero conferirgli diritto ad ottenere rimborso di oneri difensivi da compagnie di assicurazione, dando contestuale avviso all'Azienda di eventuali rimborsi ricevuti.

## **Articolo 12**

## **Attività di rimborso in presenza di polizza assicurativa personale di tutela legale del dipendente e/o dirigente**

Nel caso in cui il dipendente e/o il dirigente, al quale sia stato fornito il previo gradimento da parte dell'ASST, abbia stipulato polizza assicurativa di tutela legale per rischio "spese di lite giudiziaria" o diciture equivalenti avente carattere sussidiario e la compagnia assicurativa abbia parzialmente corrisposto in anticipazione gli emolumenti professionali al patrocinatore legale di fiducia incaricato sino all'emissione del provvedimento con il quale è stata disposta la conclusione favorevole del procedimento, il rimborso degli oneri legali da parte dell'ASST sarà effettuato nella misura pari ai parametri minimi ministeriali forensi e non potrà comunque essere superiore al residuo spettante al professionista incaricato relativamente alla fattura emessa.

Inoltre, nel suindicato caso, l'ASST, prima di effettuare il rimborso per la sola parte residuale, richiederà al dipendente e/o dirigente copia dei mandati di pagamento effettuati da parte della propria compagnia assicurativa a favore del patrocinatore legale di fiducia, ovvero la dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà rilasciata dal dipendente e/o dirigente attestante gli acconti versati dalla propria compagnia assicurativa a favore del proprio patrocinatore legale, nonché l'importo della fattura emessa da parte dello stesso.

### **Articolo 13**

#### **Consulenze tecniche di parte**

L'Azienda mette a disposizione del dipendente, per l'assistenza nei procedimenti civili, penali ed amministrativi, con gli stessi presupposti e le stesse modalità previsti per il patrocinio dell'avvocato, un consulente tecnico (CTP).

### **Articolo 14**

#### **Tassazione di Atti Giudiziari - Spese di Giustizia**

Gli importi liquidati in sentenza sono assoggettabili a imposta di registro, ai sensi del DPR n. 131/86 art. 8 co. 1 lettera b) e dell'art. 73 del T.U. in materia di spese di giustizia di cui al DPR 115/2002: detta imposta è posta a carico della parte soccombente, anche in caso di compensazione delle spese legali.

Gli importi richiesti all'ASST dai competenti uffici, per la causale di "tassazione di atti giudiziari", verranno direttamente liquidati dalla stessa, salvo la possibilità di rivalersi nei confronti del dipendente e/o dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, previo accertamento della Corte dei Conti.

Si precisa che, in caso di tassazione della provvisionale emessa nel giudizio penale, nel quale l'ASST Lariana non sia stata citata quale responsabile civile, la stessa non provvederà a liquidare direttamente la relativa imposta.

### **Articolo 15**

#### **Domiciliazione. Legittimazione Passiva al pagamento**

L'Azienda liquida e/o rimborsa le competenze legali, secondo le fattispecie previste dal presente regolamento, direttamente ed esclusivamente al legale patrocinatore, c.d. "dominus".

La domiciliazione è un rapporto giuridico trilaterale (tra cliente, avvocato mandante ed avvocato domiciliatario). Il rapporto tra i due legali viene qualificato quale mandato e non quale contratto a favore di terzo. L'avvocato domiciliatario è individuato come "mero esecutore delle direttive impartite" dal dominus e

non come componente del collegio di difesa. Spetta al domiciliante, e non al cliente, pagare gli onorari del domiciliatario, il quale non può essere qualificato co-difensore a seguito della domiciliazione: il rapporto tra i due legali si configura come mandato (Sentenza Cassazione Sez. VI n. 7037/2020).

Il rapporto professionale ed economico tra avvocato patrocinatore (dominus) e legale domiciliatario è un rapporto di diritto privato regolato tra gli stessi.

L'avvocato domiciliatario presenza alle udienze (in base alle indicazioni ricevute) in sostituzione del domiciliante / dominus che è il solo ed unico patrocinatore legale individuato dall'Azienda che redige gli atti processuali e compie le scelte strategiche più opportune, al fine di tutelare al meglio gli interessi degli assistiti.

## **Articolo 16**

### **Obbligatorietà**

Tutti gli adempimenti procedurali a carico del dipendente e/o dirigente istante costituiscono un onere per lo stesso: pertanto i dipendenti che non si attengono alle prescrizioni previste nel presente regolamento non potranno avvalersi dell'istituto del patrocinio legale e conseguentemente della possibilità di chiedere all'Azienda l'assunzione/rimborso degli oneri di difesa.

## **Articolo 17**

### **Norme Finali e di Chiusura**

Il presente regolamento è improntato ai principi di economicità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Le liquidazioni fatte dall'Azienda, per le causali individuate nel presente regolamento, sono soggette al controllo degli organi di controllo interni ed esterni.