



REGIONE DEL VENETO

Azienda
Ospedale
Università
Padova

REGOLAMENTO PER IL PATROCINIO LEGALE DEI DIPENDENTI

ART. 1
Principi e personale interessato

Il presente regolamento disciplina le condizioni e la procedura di ammissione al patrocinio legale con oneri a carico dell'Ente, ai sensi delle vigenti disposizioni dei CC.CC.NN.LL., in favore dei dipendenti dell'Azienda Ospedale - Università Padova, appartenenti all'area sanità, al comparto sanità e all'area funzioni locali, coinvolti in procedimenti di responsabilità civile, penale, contabile per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio.

Nel caso di cessazione dell'attività presso l'Azienda, la tutela verrà riconosciuta esclusivamente per fatti avvenuti durante l'esercizio della stessa ed alle condizioni previste dalla normativa contrattuale vigente in materia nonché ai sensi del presente Regolamento.

ART. 2
Presupposti per l'ammissione

L'ammissione al patrocinio legale è subordinata alla sussistenza dei seguenti presupposti:

- a) apertura a carico dell'avente diritto di un procedimento, in materia di diritto civile, diritto penale o amministrativo-contabile con esclusione della fase stragiudiziale;
- b) ipotesi di aggressione ai danni del personale ad opera di terzi nell'ambito del luogo di lavoro;
- c) diretta connessione tra il procedimento giudiziario e l'attività svolta dal dipendente. I fatti e/o gli atti contestati devono essere stati realizzati nell'esercizio delle funzioni affidate all'interessato e deve sussistere un nesso di strumentalità tra l'adempimento di un dovere e il compimento dell'atto o del fatto di cui trattasi;
- d) insussistenza di un conflitto di interessi, anche potenziale, tra gli atti e i fatti compiuti dal dipendente e l'Amministrazione medesima.

Sussiste conflitto di interessi quando il dipendente, avendo agito con dolo o colpa grave, si è posto in una posizione di contrasto rispetto al perseguimento degli interessi dell'Azienda, ovvero ha commesso atti o fatti idonei a ledere l'immagine dell'Amministrazione o a procurare danni alla stessa. Il conflitto di interessi è sussistente nei seguenti casi da intendersi esemplificativi ma non esaustivi:

- quando l'Amministrazione sia parte offesa dalla condotta illecita e possa, pertanto, costituirsi parte civile in sede penale ai fini risarcitori;
- quando sia stato avviato un procedimento disciplinare a carico del richiedente per gli stessi fatti oggetto del giudizio;
- qualora vi sia la violazione di disposizioni contrattuali o del Codice Disciplinare che astrattamente possano giustificare l'apertura di un procedimento disciplinare anche se, di fatto, non attivato;
- quando sia stato avviato un giudizio innanzi alla Corte dei Conti la concessione del patrocinio in fase civile, penale o contabile avverrà solo a seguito di esclusione di ogni responsabilità per danno erariale da parte dell'autorità giudiziaria contabile.

Quando l'Azienda dovesse rilevare una situazione di conflitto d'interessi all'apertura del procedimento giudiziario a carico dell'interessato, troveranno applicazione le disposizioni di cui all'art. 3, lett. B, del presente Regolamento.

ART. 3

Ipotesi attuative

Ai sensi della disciplina contrattualistica vigente in materia, nel caso di apertura di un procedimento giudiziario a carico di dipendenti, appartenenti all'area sanità, al comparto sanità e all'area funzioni locali, si possono verificare le seguenti ipotesi:

- A) Assistenza diretta ai sensi dell'art. 56 comma 1 del CCNL dell'area sanità del 23/01/2024, dell'art. 54 comma 1 del CCNL del comparto sanità del 27/10/2025 e dell'art. 24 comma 1 del CCNL relativo al personale dell'area funzioni locali del 16/07/2024,

riportati in appendice;

B) Assistenza indiretta ai sensi dell'art 56 comma 2 e 3 del CCNL dell'area sanità 23/01/2024; dell'art. 54 comma 2 del CCNL del comparto sanità del 27/10/2025 e dell'art. 24 comma 2 del CCNL relativo al personale dell'area funzioni locali del 16/07/2024.

Nelle ipotesi di cui all'art. 56 del CCNL dell'area sanità del 23/01/2024, art. 54 e 55 del CCNL del comparto sanità del 27/10/2025 e art. 24 del CCNL relativo al personale dell'area funzioni locali del 16/07/2024 l'onere economico, qualora ve ne siano i presupposti, è assunto dall'Azienda mentre il mandato di difesa viene sottoscritto dal singolo dipendente.

ART. 4

Domanda di ammissione al patrocinio

Il dipendente dell'Azienda Ospedale - Università Padova, informato dell'inizio di un procedimento giudiziario a proprio carico deve comunicare immediatamente all'Amministrazione e, comunque, non oltre 20 giorni successivi alla conoscenza dell'atto, di avere avuto evidenza di un procedimento a suo carico, formulando contestualmente richiesta di ammissione al patrocinio legale diretto o indiretto ed allegando alla stessa copia dell'atto o del provvedimento notificatogli.

Il dipendente - il cui CCNL di riferimento disciplina detta ipotesi - che abbia subito un'aggressione ad opera di terzi nell'ambito del proprio luogo di lavoro, opportunamente denunciata al datore di lavoro tramite le procedure e le modulistiche in uso a livello aziendale, e ritenga di agire a difesa dei propri diritti in sede civile o di partecipare al procedimento penale in qualità di parte offesa, deve formulare all'Amministrazione, entro 90 giorni dai fatti richiesta di ammissione al patrocinio legale diretto o indiretto.

L'interessato è tenuto a collaborare attivamente con l'Azienda per l'accertamento delle circostanze che hanno determinato l'attivazione del procedimento stesso.

Qualora la presentazione tardiva della domanda precludesse la possibilità per l'Azienda di attivare le eventuali coperture assicurative in

essere, applicabili al caso di specie, la tutela legale, diretta o indiretta, verrà negata al richiedente.

ART. 5

Scelta del legale

L'Azienda, nell'ambito dell'elenco degli idonei, individua il legale a cui affidare la difesa del dipendente ove quest'ultimo abbia optato per la tutela legale diretta, nel rispetto dei criteri di cui all'art. 4 del Regolamento per il conferimento di incarichi a legali esterni a cui espressamente si rinvia. In tal caso l'Amministrazione assumerà a proprio carico gli oneri di difesa nei limiti di quanto previsto dagli artt. 5, 7 e 10 del Regolamento per il conferimento di incarichi a legali esterni cui espressamente si rinvia.

Qualora il dipendente opti per la tutela legale indiretta, i relativi oneri saranno a carico dell'interessato e l'Amministrazione procederà al rimborso a favore di quest'ultimo nel limite massimo della tariffa che sarebbe stata a suo carico qualora il dipendente avesse optato per la tutela legale diretta, determinata in conformità agli artt. 5, 7 e 10 del Regolamento per il conferimento di incarichi a legali esterni cui espressamente si rinvia.

L'assunzione degli oneri legali da parte dell'Amministrazione può concernere le spese per le prestazioni professionali di un solo difensore, saranno quindi completamente a carico del dipendente i costi relativi alla nomina discrezionale di ulteriori legali, salvo casi eccezionali in cui la natura dell'incarico richieda conoscenze specifiche in rami diversi del diritto o la complessità della causa sia tale da rendere opportuna la costituzione di un collegio di difesa, previa autorizzazione dell'Amministrazione.

ART. 6

Consulenti Tecnici di Parte

L'Azienda, alla conclusione favorevole, anche non definitiva, del

procedimento, provvede, nei soli casi in cui l'Autorità Giudiziaria abbia disposto la Consulenza Tecnica d'Ufficio, al pagamento delle spese per la nomina di un solo consulente tecnico di parte, sul cui nominativo abbia espresso il suo gradimento a seguito di apposita richiesta formulata dal dipendente prima della nomina, cui deve essere allegato il preventivo di spesa del professionista da incaricare, redatto nei limiti dei parametri professionali minimi se previsti. In assenza di detti parametri, l'esborso dell'Amministrazione non potrà essere superiore all'importo del compenso liquidato dall'Autorità Giudiziaria per il consulente tecnico d'ufficio.

In presenza di questioni particolarmente complesse che richiedono valutazioni di natura interdisciplinare, previa autorizzazione dell'Amministrazione, potranno essere nominati, più consulenti, ciascuno per la materia di propria competenza, fermo restando quanto previsto e disciplinato al precedente paragrafo in ordine alle possibilità e modalità di nomina ed al preventivo di spesa.

ART. 7

Ammissione al patrocinio legale, assunzione degli oneri di difesa

A seguito dell'ammissione al patrocinio legale, l'Azienda, in osservanza del presente regolamento, del Regolamento per il conferimento di incarichi a legali esterni e delle disposizioni dei CC.CC.NN.L.:

- assume a proprio carico gli oneri di difesa nell'ipotesi di tutela legale diretta, nei limiti di quanto previsto dagli artt. 4, 5, 7 e 10 del Regolamento per il conferimento di incarichi a legali esterni cui espressamente si rinvia;
- procede al rimborso degli oneri di difesa nell'ipotesi di tutela legale indiretta, nei limiti di quanto previsto dagli artt. 5, 7 e 10 del Regolamento per il conferimento di incarichi a legali esterni cui espressamente si rinvia.

ART. 8

Liquidazione degli importi a seguito di conclusione favorevole del procedimento

Sia in caso di tutela legale diretta, che in caso di tutela legale indiretta, l'Azienda Ospedale - Università Padova procederà alla liquidazione/rimborso degli oneri di difesa soltanto nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di responsabilità civile, penale o contabile avviati nei confronti del personale dipendente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio.

Si ha conclusione favorevole del procedimento nei seguenti casi:

1. in materia civile:

a) sentenza che escluda qualsivoglia responsabilità a carico del dipendente, sia di natura contrattuale che extracontrattuale.

Ricorrendo l'eventualità che possano residuare per la stessa condotta, considerata civilmente non responsabile ai fini risarcitori, addebiti in sede disciplinare e, dunque, conflitto d'interessi, l'Azienda procederà ad una puntuale autonoma valutazione dei presupposti e delle circostanze d'interesse al fine di riconoscere il patrocinio.

2. in materia penale:

a) archiviazione¹ del procedimento da parte del Pubblico Ministero all'esito delle indagini preliminari quando la notizia di reato risulti infondata, sia rimasto ignoto l'autore del reato, risulti mancante una condizione di procedibilità, il reato sia estinto o il fatto non sia previsto dalla legge come reato, il fatto sia particolarmente tenue;

b) sentenza di non luogo a procedere² emessa dal GUP all'esito dell'udienza preliminare nelle ipotesi in cui l'azione penale non doveva essere iniziata o non deve essere proseguita se il fatto non è previsto dalla legge come reato ovvero quando risulta che il fatto non sussiste o che l'imputato non lo ha commesso o che il fatto non costituisce reato o che si tratta di persona non punibile per qualsiasi causa;

¹ Art 408 e 411 c.p.p.

² Art. 425 c.p.p.

c) Sentenza di assoluzione ³ nelle ipotesi in cui:

- il fatto non sussiste;
- l'imputato non ha commesso il fatto;
- il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato;
- il fatto è stato commesso da persona non imputabile o non punibile per un'altra ragione;
- manca, è insufficiente o è contraddittoria la prova che il fatto sussiste, che l'imputato lo ha commesso, che il fatto costituisce reato o che il reato è stato commesso da persona imputabile.

Nelle ipotesi assolutorie in cui possano residuare per la stessa condotta, considerata penalmente non punibile, addebiti in sede disciplinare e, dunque, conflitto d'interessi, l'Azienda procederà ad una puntuale autonoma valutazione dei presupposti e delle circostanze d'interesse al fine di liquidare/rimborsare gli oneri di difesa.

3. in materia contabile

a) provvedimento con il quale il giudice contabile accerti che il dipendente è esente da ogni responsabilità per danno erariale, con la precisazione che resta ferma la possibilità per l'Amministrazione di valutare nel dettaglio, con provvedimento motivato, le situazioni del caso concreto che possano consentire il rimborso/liquidazione.

Per tutte le ipotesi di conclusione favorevole del procedimento sub 1), 2) e 3) la liquidazione/rimborso avrà luogo anche a favore del dipendente che inizialmente non era stato ammesso al patrocinio legale per conflitto di interesse, pur se presunto.

ART. 9

Diniego rimborso degli oneri di difesa anche a seguito di conclusione favorevole del procedimento

L'Azienda, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, nega il rimborso degli oneri di difesa qualora la stessa abbia

³ Art. 530 c.p.p.

precedentemente espresso il proprio diniego alla nomina, da parte del dipendente, di un legale o consulente tecnico di fiducia, e, pertanto, i relativi oneri restano interamente a carico del dipendente stesso.

ART. 10

Documentazione da allegare ai fini della liquidazione

Ai fini della liquidazione degli oneri di difesa sarà necessaria la previa acquisizione della seguente documentazione da parte dell'Amministrazione:

- sentenza o provvedimento conclusivo del procedimento in senso favorevole secondo le indicazioni del presente regolamento;
- il preavviso di parcella riportante il dettaglio di competenze e spese documentate e dell'attività svolta dal difensore e dal consulente tecnico di parte, qualora nominato, intestati all'Azienda Ospedale - Università Padova;
- dichiarazione del dipendente di non aver percepito rimborsi per le medesime spese da parte di imprese assicuratrici.

In caso di rimborso delle spese legali anticipate dal dipendente che ha optato per la tutela legale indiretta o che inizialmente non è stato ammesso al patrocinio legale per conflitto di interessi, anche presunto, il cui procedimento abbia avuto una conclusione favorevole secondo le previsioni del presente regolamento, o che si è avvalso della tutela legale indiretta, l'interessato dovrà produrre, in luogo del preavviso di parcella, fattura analitica quietanzata.

La liquidazione avviene nei tempi previsti dalla legge per gli adempimenti da parte delle pubbliche amministrazioni.

ART. 11

Conclusione non favorevole del procedimento - ripetizione degli oneri

In tutte le ipotesi di conclusione non favorevole del procedimento, anche non definitiva, l'Azienda non si farà carico degli oneri relativi alla difesa o alle spese di consulenza del dipendente, ove non ancora corrisposti,

negando ogni liquidazione/rimborso e, in ogni caso, provvederà a chiedere in ripetizione al dipendente tutti gli importi relativi agli oneri sostenuti per la sua difesa.

Più precisamente l'Azienda:

- procederà al recupero a carico dell'interessato di quanto eventualmente anticipato o corrisposto per le spese di difesa o di consulenza tecnica;
- negherà il rimborso/liquidazione nell'ipotesi in cui gli importi non siano ancora stati corrisposti.

A tal fine l'Azienda applicherà la normativa generale in materia di ripetizione di emolumenti indebiti.

Si ha "conclusione non favorevole" del procedimento nei seguenti casi:

1. in materia civile:

- a) sentenza che accerti la responsabilità a carico del dipendente, sia di natura contrattuale che extracontrattuale, anche in caso di condanna in solido.

2. in materia penale:

- a) applicazione della pena su richiesta delle parti⁴ (c.d. patteggiamento);
- b) decreto penale di condanna⁵;
- c) proscioglimento per prescrizione del reato⁶;
- d) proscioglimento per amnistia o indulto;
- e) oblazione nelle contravvenzioni⁷;
- f) estinzione del reato per morte del reo⁸;
- g) remissione di querela o comunque mancanza di condizione di procedibilità;
- h) archiviazione del procedimento se la formula del decreto di archiviazione risulti non completamente assolutoria e collegata a cause che inibiscano l'accertamento dell'insussistenza dell'elemento psicologico del reato.

3. in materia contabile:

⁴ Art. 444 c.p.p.

⁵ Art. 459 c.p.p.

⁶ Art. 531 c.p.p.

⁷ Art. 162 bis Codice Penale

⁸ Art. 150 c.p.

a) provvedimento con il quale il giudice contabile accerti che il dipendente è responsabile per danno erariale, con la precisazione che resta ferma la possibilità per l'Amministrazione di valutare nel dettaglio, con provvedimento motivato, le situazioni del caso concreto che risultino ostative al rimborso/liquidazione.

Le disposizioni di cui al presente articolo troveranno applicazione anche nel caso in cui:

- l'Azienda avesse escluso la sussistenza del conflitto di interesse e, quindi, avesse ritenuto di concedere la tutela legale diretta o indiretta nel procedimento che si sia poi concluso con l'accertamento della sussistenza del conflitto di interessi;
- l'Azienda avesse sostenuto oneri per la tutela legale diretta o indiretta del dipendente in un procedimento penale conclusosi con l'archiviazione e poi riaperto e conclusosi con sentenza non favorevole.

ART. 12

Coperture assicurative

Alla data di entrata in vigore del presente Regolamento, l'Azienda è regime di autoassicurazione secondo le previsioni della DGRV 1471/2024.

L'interessato, al momento della richiesta di patrocinio dovrà dichiarare, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 47 e 76 del D.P.R. n. 445/2000 e all'art. 1910 c.c., l'eventuale stipula di polizze personali (ad es. polizza per la responsabilità civile verso terzi o per le spese giudiziarie e peritali) che potrebbero conferirgli il diritto ad ottenere il rimborso degli oneri difensivi.

L'interessato, se in possesso di polizze assicurative personali, dovrà segnalare il sinistro alla propria Compagnia Assicurativa nei modi e nei termini previsti dai predetti contratti assicurativi, dandone doverosa tempestiva notizia all'Azienda.

ART. 13
Trattamento dei Dati

Ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e della vigente normativa in materia, si precisa che i dati personali dei legali e consulenti tecnici incaricati saranno trattati dall'Azienda Ospedale - Università Padova, quale Titolare del trattamento, esclusivamente e limitatamente a quanto necessario per lo svolgimento dell'incarico affidato.

ART. 14
Disposizioni finali

Per tutto quanto non espressamente previsto e disciplinato dal presente Regolamento, si rinvia espressamente a quanto stabilito dai CCNNL area sanità, comparto sanità e area funzioni locali in vigore.

Il presente Regolamento entra in vigore dal giorno di esecutività della deliberazione di adozione.

Il Regolamento viene, altresì, reso pubblico mediante pubblicazione nel sito *intranet* aziendale.

ALLEGATO 1
Appendice normativa

DISCIPLINA CONTRATTUALISTICA DEL PATROCINIO LEGALE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA SANITA'

TRIENNIO 2019 - 2021

TITOLO IV ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

Art. 56 Patrocinio legale

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 un presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio - facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. Il dirigente può individuare un legale o un consulente tecnico diversi, proponendoli all'azienda o ente, che decide in merito.

2. Qualora non abbia trovato applicazione il comma 1 e il dirigente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione ai sensi del comma 1 o a supporto dello stesso, previa comunicazione all'azienda o ente che può motivatamente esprimere il suo diniego nei successivi 15 giorni, i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il rimborso di cui al periodo successivo. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito del procedimento penale, con sentenze o decreti di assoluzione, di archiviazione o sentenza o di non luogo a procedere, che abbiano valore di cosa giudicata perché il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso o 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 dirigente 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. Nel caso di diniego dell'Azienda o Ente ai sensi del comma 2, qualora il dirigente intenda comunque nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento i relativi oneri restano interamente a suo carico. 91

4. 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. 65 (Coperture assicurative per la responsabilità civile) del CCNL 19.12.2019.

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 1.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 67 (Patrocinio legale) del CCNL del 19 dicembre 2019.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL
PERSONALE DEL COMPARTO SANITA' TRIENNIO 2022 - 2024
TITOLO IX ISTITUTI NORMO-ECONOMICI**

Art. 54 Patrocinio legale

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 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 per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio - facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. Il dipendente può individuare un legale o un consulente tecnico diversi, proponendoli all'azienda o ente, che decide in merito.

2. Qualora non abbia trovato applicazione il comma 1 e il dipendente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda comunque nominare un

legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione ai sensi del comma 1, previa comunicazione all'azienda o ente che può motivatamente esprimere il suo diniego nei successivi 15 giorni, i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il rimborso di cui al periodo successivo. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito del procedimento penale, con sentenze o decreti di assoluzione, di archiviazione o di non luogo a procedere, che abbiano valore di cosa giudicata perché il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso o 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. Nel caso di diniego dell'Azienda o Ente ai sensi del comma 2, qualora il dipendente intenda comunque nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche a supporto, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento i relativi oneri restano interamente a suo carico.

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 la responsabilità civile) del CCNL 2.11.2022.

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. 88 del CCNL del 2.11.2022.

Art. 55 Patrocinio legale in caso di aggressioni

1. L'Azienda e Ente è tenuta a garantire la sicurezza del lavoratore nel luogo di lavoro attuando tutte le iniziative più opportune per la tutela dello stesso.

2. L'Azienda e Ente nell'ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi, assume ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove

propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio - facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. Il dipendente può individuare un legale o un consulente tecnico diversi, proponendoli all'azienda o ente, che decide in merito.

3. L'Azienda, nei casi previsti al comma 2, può costituirsi parte civile.

4. Nell'ipotesi di aggressione l'Azienda può prevedere per il personale dipendente un supporto psicologico ove richiesto dal dipendente.

5. L'Azienda o Ente per l'applicazione del presente articolo può prevedere la copertura del rischio mediante specifica polizza assicurativa o altre analoghe misure

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA FUNZIONI
LOCALI TRIENNIO 2019-2021
CAPO II DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI NORMATIVI**

Art. 24 Patrocinio legale

1. Le amministrazioni, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dirigente, del dirigente amministrativo tecnico e professionale e del segretario, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assumono a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

2. Qualora non abbia trovato applicazione il comma 1 e il dirigente, il dirigente amministrativo tecnico e professionale e il segretario, intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia, lo comunica tempestivamente all'amministrazione che può esprimere il suo motivato diniego non oltre i successivi 15 giorni; in questo caso i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il rimborso nei termini e secondo le condizioni di cui ai commi 3 e 4 e fatte salve eventuali, diverse disposizioni di legge in materia.

3. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito del procedimento penale, con sentenze o decreti di assoluzione, di archiviazione o sentenza o di non luogo a procedere, che abbiano valore di cosa

giudicata, perché il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, l'amministrazione 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 31 comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al personale 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 ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 174/2016. Resta ferma, per tutti i procedimenti, la verifica di congruità della spesa. Le amministrazioni possono concedere anticipazioni del rimborso in caso di sentenza di assoluzione pronunciata in appello, salva la ripetizione nel caso di sentenza definitiva che accerti la responsabilità.

4. Resta comunque ferma la possibilità per il personale di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche a supporto del legale o del consulente messo a disposizione dell'amministrazione, anche senza la previa comunicazione all'amministrazione di cui al comma 2. In tali casi e nel caso in cui l'amministrazione abbia comunicato il suo motivato diniego ai sensi del comma 2, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.

5. L'amministrazione dovrà esigere dal dirigente, dal dirigente amministrativo tecnico e professionale o il segretario 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 dalla stessa per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al comma 1.

6. Per i segretari, la disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi di incarichi di reggenza o di supplenza; analoga disciplina trova applicazione nelle ipotesi in cui il Ministero dell'interno o altra amministrazione si avvalgano dei segretari in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art.7, comma 1 e 19, comma 5, del DPR n.465/1997.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 12 CCNL del 12.2.2002 per i Dirigenti, gli artt. 82 e 104 del CCNL del 17.12.2020 rispettivamente per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali e per segretari.