

**REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA DEL PATROCINIO LEGALE DEI
DIPENDENTI DELL'ASST DI MANTOVA NEI CASI PREVISTI
DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Indice:

PREMESSE		pag. 3
Art. 1	<i>Principi generali e finalità</i>	pag. 3
Art. 2	<i>Adempimenti del dipendente</i>	pag. 4
Art. 3	<i>Adempimenti dell’Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova</i>	pag. 5
Art. 4	<i>Modalità di assunzione degli oneri legali da parte dell’Azienda</i>	pag. 6
Art. 5	Assunzione diretta di oneri legali	pag. 6
Art. 6	Assunzione indiretta di oneri legali	pag. 7
Art. 7	<i>Legale designato dalla Compagnia di Assicurazione</i>	pag. 8
Art. 8	<i>Presupposti e limiti di operatività del rimborso in caso di conclusione favorevole del procedimento</i>	pag. 8
Art. 9	<i>Surrogazione dell’Azienda</i>	pag. 10
Art. 10	<i>Consulenze tecniche</i>	pag. 10
Art. 11	<i>Medici in formazione specialistica</i>	pag. 10
Art. 12	<i>Universitari</i>	pag. 11
Art. 13	<i>Tutela della riservatezza</i>	pag. 11
Art. 14	<i>Disposizioni finali</i>	pag. 12
APPENDICE – PRINCIPI GENERALI		pag. 12

PREMESSE

Ai fini della difesa tecnica, l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova (A.S.S.T.) si avvale in via prioritaria dei propri dipendenti abilitati alla professione di avvocato, appartenenti alla S.C. Avvocatura interna ed iscritti nell'apposito elenco speciale dell'Albo degli avvocati.

Possono essere affidati incarichi professionali a legali esterni con idonea specializzazione e/o esperienza solo per prestazioni ed attività per le quali la S.C. Avvocatura non può rappresentare l'A.S.S.T. in giudizio in quanto:

1. è necessaria l'abilitazione al patrocinio avanti le giurisdizioni superiori;
2. la natura della materia è altamente specifica e richiede competenza settoriale;
3. la controversia è di particolare complessità, rilevanza e delicatezza;
4. sussiste concomitanza con altri indifferibili e/o urgenti incarichi difensivi o eccessivi carichi di lavoro o situazioni di carenza di personale;
5. si ravvisano situazioni di incompatibilità o inopportunità nella difesa da parte degli avvocati dell'A.S.S.T.

In aderenza a quanto già previsto dal "Regolamento per l'istituzione e la gestione dell'elenco aziendale degli avvocati libero professionisti esterni cui conferire incarichi di consulenza giuridica e patrocinio legale in favore dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova e dei suoi dipendenti", adottato con Decreto n. 1620 del 23.12.2020, il presente Regolamento intende disciplinare le modalità di attuazione del patrocinio legale in favore dei dipendenti dell'ASST di Mantova per le finalità di seguito indicate.

Art. 1

Principi generali e finalità

L'A.S.S.T. di Mantova, tramite l'istituto del patrocinio legale, garantisce, in assenza di conflitto di interessi, l'assistenza in sede processuale ai propri dipendenti, a tempo determinato o indeterminato, coinvolti in procedimenti di responsabilità civile, penale o contabile, per fatti o atti direttamente collegati all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio. Al personale dipendente è equiparato, ai fini del presente Regolamento, il personale convenzionato con l'A.S.S.T., il personale che opera in regime di libera professione intramoenia autorizzata e il personale dipendente cessato dal servizio, purché la cessazione non sia intervenuta per licenziamento (da qui in poi chiamato genericamente "dipendente").

Ciò in funzione della tutela dei diritti e degli interessi propri dell'Azienda medesima.

Il rapporto d'immedesimazione organica, che lega l'Amministrazione al titolare di una propria funzione, comporta l'imputazione alla prima degli atti compiuti dal secondo nell'espletamento delle competenze demandategli (art. 28 Cost.).

Detto rapporto, tuttavia, viene meno quando il dipendente agisca per fini estranei ai compiti affidatigli e quindi alla funzione attribuita per legge all'Azienda Sanitaria.

Il presente Regolamento disciplina le condizioni e la procedura di ammissione al patrocinio legale per i dipendenti dell'A.S.S.T. di Mantova, secondo quanto disposto, in particolare, dalle fonti contrattuali che seguono:

- art. 67 del CCNL dell'Area Sanità del 20.12.2019;
- art. 82 del CCNL del Personale dell'Area delle Funzioni Locali del 17.12.2020 (per la dirigenza);
- art. 26 del CCNL del Personale del Comparto Sanità del 20.09.2001 e s.m.i.;

Per i giudizi davanti alla Corte dei Conti, aperti nei confronti dei dipendenti, l'Azienda si uniforma integralmente alle disposizioni di cui all'art. 1 della l. n. 20 del 14.01.1994, dell'art. 3, comma 2-bis, della l. n. 639 del 20.12.1996 e dell'art. 10-bis, comma 10, della l. n. 248 del 02.12.2005.

Art. 2

Adempimenti del dipendente

Il dipendente dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova che abbia formale conoscenza di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei propri compiti d'ufficio, deve, sotto pena di decadenza:

1. comunicare immediatamente e, comunque, non oltre sette giorni, salvo comprovato legittimo impedimento, l'inizio del relativo contenzioso, producendo alla S.C. Avvocatura aziendale copia dell'atto notificatogli (dal quale dovrà emergere con assoluta certezza che il fatto per il quale è stato avviato il procedimento non sia in conflitto con gli interessi dell'Azienda e che sia inerente alle mansioni svolte al suo interno) ed ogni altra documentazione in merito al procedimento giudiziario di cui trattasi;
2. dichiarare nella suddetta comunicazione se intende avvalersi del legale fiduciario dell'Azienda o se intende essere patrocinato da proprio difensore di fiducia, indicandone il nominativo ed il Foro di appartenenza;
3. dichiarare, sotto la propria responsabilità, ai sensi e per gli effetti degli artt. 47 e 76 del D.P.R. n. 445/2000, l'eventuale stipula di polizze personali per la tutela legale, che gli attribuiscono il diritto ad ottenere il rimborso di oneri difensivi dalla Compagnia di Assicurazione. In caso affermativo, il dipendente avrà l'onere di segnalare il sinistro alla propria Compagnia Assicuratrice, nei modi e nei termini previsti dalla polizza, dando all'A.S.S.T. notizia di tale segnalazione ai sensi e per gli effetti del disposto dell'art. 1910 del Codice civile.
4. Il dipendente, all'atto della richiesta di patrocinio legale, è tenuto a dichiarare all'Azienda, qualora ne sia in possesso, gli estremi delle polizze personali di responsabilità civile professionale e/o di tutela legale.

Il soggetto interessato deve procedere alle suddette comunicazioni e dichiarazioni mediante

istanza di patrocinio (All. 1), prima del conferimento del mandato, fatta salva la difesa nei casi eccezionali di urgenza (es. compimento di atti nelle 48 ore) per i quali sia impossibile provvedere alla preventiva comunicazione all'Azienda.

Tutti gli adempimenti richiesti al dipendente o ad altro soggetto garantito dal presente Regolamento, costituiscono un suo onere esclusivo.

La mancata effettuazione degli stessi, secondo le modalità prescritte, impedirà, quindi, al medesimo di avvalersi dell'istituto del patrocinio legale e di richiedere all'Azienda il rimborso di qualsiasi onere difensivo.

L'istituto del patrocinio legale è pertanto precluso nei seguenti casi:

- se il dipendente omette di informare tempestivamente l'Azienda della pendenza di procedimento giudiziario;
- se il dipendente omette di sottoporre la scelta del legale all'iniziale condivisione dell'Azienda, tramite la presentazione di istanza di patrocinio legale di cui al presente Regolamento.

Art. 3

Adempimenti dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova

L'assunzione degli oneri relativi all'assistenza legale del dipendente non è automatica, ma è la conseguenza di valutazioni che l'Azienda effettua nel proprio interesse, per assicurare una buona e ragionevole amministrazione delle risorse economiche e la tutela del proprio decoro e della propria immagine.

La Struttura Avvocatura, ricevuta comunicazione dal dipendente dell'inizio di un procedimento giudiziario nei suoi confronti con la richiesta di patrocinio legale, valuta la sussistenza delle seguenti essenziali ed imprescindibili condizioni:

- la necessità di tutelare i propri diritti, interessi e la propria immagine;
- la diretta connessione del contenzioso processuale alla carica espletata o all'ufficio rivestito dal dipendente
- la carenza di conflitto d'interessi tra gli atti compiuti dal dipendente e l'Azienda.

L'Ufficio comunicherà al dipendente l'esito della predetta valutazione mediante:

- trasmissione del provvedimento deliberativo con il quale il Direttore Generale dell'Azienda avrà accolto l'istanza di patrocinio del dipendente interessato disponendo, di conseguenza, l'assunzione dei connessi oneri a carico del bilancio aziendale (assunzione diretta o indiretta) secondo la scelta del legale operata dal dipendente a norma del presente Regolamento;
- lettera motivata del diniego di accoglimento dell'istanza di patrocinio legale, qualora l'Azienda non ritenga sussistere i presupposti legittimanti l'istanza, in particolare sotto il profilo del conflitto di interessi, con riserva, all'esito del procedimento giudiziario, di

definitiva valutazione in merito.

Art. 4

Modalità di assunzione degli oneri legali da parte dell'Azienda

L'Azienda, effettuate le necessarie valutazioni e sussistendo tutti i presupposti previsti dal presente Regolamento, può garantire il patrocinio legale del richiedente secondo tre modalità:

1. facendo assistere il richiedente, fin dall'apertura del procedimento, da un legale inserito nell'apposito elenco aziendale, con assunzione diretta di ogni onere di difesa (assunzione diretta di oneri legali);
2. rimborsando, secondo le modalità di cui al presente Regolamento, gli oneri difensivi al favorevole esito del procedimento con sentenza passata in giudicato, nei casi in cui il richiedente intenda nominare un legale di sua esclusiva fiducia o si trovi in una posizione di presunto conflitto di interessi (assunzione indiretta di oneri legali);
3. facendo assistere il richiedente da un legale eventualmente designato dalla Compagnia di Assicurazione con la quale l'Azienda ha stipulato polizza assicurativa. In tale caso tutti gli oneri di difesa sono a carico della Compagnia di Assicurazione.

L'assunzione diretta degli oneri legali da parte dell'Azienda, così come l'assunzione indiretta (rimborso), sono limitate ad un solo legale.

Art. 5

Assunzione diretta di oneri legali

Il dipendente coinvolto in un procedimento giudiziario, per fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei doveri d'ufficio, può scegliere il legale fiduciario dell'Azienda dove per tale è da intendersi, oltre al legale dipendente incardinato nella Struttura Avvocatura dell'A.S.S.T. di Mantova, il legale professionista esterno eventualmente designato dall'Azienda e scelto all'interno dell'elenco aziendale dei legali fiduciari. In tali casi di assunzione diretta degli oneri legali l'Azienda, fin dall'apertura del procedimento giudiziario e per tutti gli eventuali gradi del giudizio, è direttamente titolare del rapporto contrattuale di conferimento dell'incarico all'Avvocato e dei conseguenti oneri economici.

Qualora il dipendente intenda nominare un legale di sua fiducia, a supporto di quello fornitogli dall'azienda, i relativi oneri rimarranno interamente a carico del dipendente medesimo senza diritto ad alcun rimborso.

Nel caso di giudizio per responsabilità civile verso terzi in cui siano citati sia il dipendente che l'Amministrazione, il dipendente si avvarrà del legale individuato dall'Azienda, fatta salva la sussistenza dei presupposti richiesti dal presente Regolamento.

Nel caso di definizione del giudizio con sentenza favorevole passata in giudicato, che escluda dolo e colpa grave, l'Azienda terrà completamente indenne il dipendente da tutti gli oneri

connessi alla propria assistenza in giudizio, nei limiti e con le modalità previste dal presente Regolamento.

Nel caso di condanna del dipendente con sentenza passata in giudicato per fatti da lui commessi con dolo o colpa grave, l'Azienda esigerà dallo stesso tutti gli oneri nel frattempo sostenuti per la sua difesa, provvedendo, ove possibile, a corrispondenti trattenute sulle ordinarie spettanze retributive.

Art. 6

Assunzione indiretta di oneri legali

Nel caso in cui il dipendente scelga un legale di sua esclusiva fiducia dovrà comunicare all'Azienda tale sua scelta, oltre al nominativo del legale e al preventivo da questi predisposto, secondo le modalità indicate nel presente Regolamento. Solo a seguito dell'autorizzazione dell'Azienda potrà liberamente e direttamente conferire mandato al professionista prescelto. Da questo momento e fino alla conclusione del procedimento, i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato.

Nel caso di definitiva conclusione del procedimento, favorevole al dipendente e che abbia accertato l'insussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa grave, l'Azienda rimborserà allo stesso le spese legali da lui sostenute (escluse eventuali spese di trasferta) nel limite massimo della tariffa che sarebbe stata a carico dell'Azienda nel caso in cui il dipendente avesse scelto il legale fiduciario aziendale (nei limiti previsti dal presente Regolamento e dal "Regolamento per l'istituzione e la gestione dell'elenco aziendale degli avvocati libero professionisti esterni cui conferire incarichi di consulenza giuridica e patrocinio legale in favore dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova e dei suoi dipendenti", di cui in premessa).

Il rimborso è subordinato alla presentazione di istanza di rimborso **(All. 2)** alla quale dovranno essere allegate:

- copia del provvedimento giudiziario, con l'indicazione della data in cui esso è passato in giudicato (ultimo grado di giudizio/scadenza termini per l'impugnazione) o comunque concluso in via definitiva;
- parcella quietanzata del difensore con il dettaglio dell'attività svolta;
- eventuale parcella quietanzata del Consulente Tecnico di parte.

I principi succitati si applicano anche nei casi di procedimenti amministrativo-contabili ove il rimborso sarà nei limiti di quanto liquidato dal Giudice.

Qualora il dipendente intenda nominare un difensore di sua fiducia, senza il previo gradimento dell'Azienda, ove anche vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri resteranno interamente a suo carico.

Art. 7

Legale designato dalla Compagnia di Assicurazione

Il dipendente coinvolto in un procedimento giudiziario, per fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei doveri d'ufficio, può essere assistito dal legale designato dalla Compagnia di Assicurazione con la quale l'Azienda ha stipulato polizza assicurativa per il patrocinio legale, in ottemperanza ai vigenti obblighi di polizza R.C.T./O. In tal caso ogni rapporto economico con il legale sarà tenuto dalla Compagnia di Assicurazione.

Art. 8

Presupposti e limiti di operatività del rimborso in caso di conclusione favorevole del procedimento

Il dipendente è ammesso al rimborso delle spese legali, sussistendone i presupposti, qualora:

- in materia penale: il processo sia definito con provvedimento di assoluzione ex art. 530, comma 1, c.p.p. con le seguenti formule :

- a) perché il fatto non sussiste
- b) perché l'imputato non lo ha commesso
- c) perché il fatto non costituisce reato
- d) perché il fatto non è previsto dalla legge come reato
- e) perché il fatto è stato commesso da persona non imputabile o non punibile

oppure qualora il dipendente sia stato prosciolto da ogni addebito perché è stato compiuto nell'adempimento di un dovere o nell'esercizio di una facoltà legittima, per stato di necessità, di legittima difesa. I motivi del proscioglimento dovranno risultare dalla sentenza o dal decreto di archiviazione del GIP, eventualmente corredato della richiesta di archiviazione avanzata dal P.M..

Nelle ipotesi assolutorie di cui ai punti c), d), ed e), la circostanza che possano residuare, in ordine alla condotta considerata non punibile sul piano penale, addebiti in sede disciplinare per violazione dei doveri di servizio il cui rispetto è funzionale al perseguimento delle finalità istituzionali dell'Azienda, induce a ritenere astrattamente possibile la prospettazione di un conflitto d'interesse: di qui la necessità di procedere ad una puntuale ed autonoma valutazione dei presupposti di legge per riconoscere il patrocinio. Analogamente si procederà nel caso di formula assolutoria ex art. 530 comma 2 c.p.p. (perché *manca, è insufficiente o è contraddittoria la prova che il fatto sussiste...*) , in quanto anche quest'ultima non assicura l'assenza di un possibile conflitto d'interessi.

Le sentenze di proscioglimento con formule meramente processuali non liberatorie (es.

prescrizione, amnistia) non legittimano il rimborso delle spese legali.

Si è altresì ammessi al rimborso delle spese legali sopportate in sede di indagini preliminari concluse con l'archiviazione della *notitia criminis*; in tal caso è però necessario che la formulazione del decreto di archiviazione risulti completamente assolutoria e non collegata a cause che inibiscano l'accertamento dell'insussistenza dell'elemento psicologico del reato.

- in materia civile: la fattispecie in cui il dipendente venga ritenuto esente da ogni e qualsivoglia responsabilità, sia contrattuale che extracontrattuale. La definizione vale anche per le controversie rientranti nell'area della giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, nelle quali questi sia tenuto a compiere accertamenti in ordine alle eventuali responsabilità risarcitorie ed, eventualmente, ad emettere le relative sentenze di condanna;
- in materia contabile: 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 comunque colposi, conseguentemente ritenendolo esente da ogni responsabilità per danno erariale.

Si precisa tuttavia che le suindicate fattispecie sono solo esemplificative, in quanto derivate da elaborazioni giurisprudenziali e dottrinali in materia. Conseguentemente, essendo le stesse soggette a variazioni e oscillazioni, il riconoscimento del rimborso delle spese o la richiesta di restituzione all'Azienda verrà analizzata sulla base dei principi maggioritari emergenti al momento del passaggio in giudicato del provvedimento favorevole al dipendente.

E' di regola esclusa la rimborsabilità delle spese legali sostenute dal dipendente che abbia promosso il relativo giudizio per la tutela dei diritti personali, anche in conseguenza di atti o fatti connessi con l'assolvimento di obblighi istituzionali o di servizio.

L'assunzione degli oneri di difesa legale a carico dell'Azienda è sempre comunque esclusa nelle seguenti ipotesi: patteggiamento; decreto penale di condanna; amnistia e indulto; oblazione nelle contravvenzioni; sospensione condizionale della pena; morte del reo.

Sia nell'eventualità di scelta di legale designato d'intesa con l'Azienda, che in quella di scelta del legale di fiducia, salvo l'ipotesi in cui per competenza territoriale il procedimento venga instaurato avanti a Tribunale diverso da quello di Mantova, sono escluse le spese per le prestazioni del Legale domiciliatario, qualora il dipendente scelga avvocato di Foro diverso da quello di Mantova.

Qualora l'Azienda, dinanzi a conclusione definitiva favorevole del giudizio, rivalutando meglio la situazione, accerti l'insussistenza di un conflitto di interessi inizialmente presunto e la presenza di tutte le condizioni previste nel presente Regolamento per l'assunzione diretta degli oneri legali, rimborserà al dipendente le spese legali sostenute, a fronte di presentazione dell'apposita istanza.

Con le stesse modalità il dipendente potrà accedere al predetto rimborso allorché l'Azienda si riservi la facoltà di assumere l'onere di difesa del dipendente, in tutti quei casi in

cui non sia possibile compiere anticipatamente, ma soltanto a definizione della controversia, l'accertamento relativo alla sussistenza del conflitto di interessi.

Art. 9

Surrogazione dell'Azienda

L'Azienda, ove necessario, ha diritto di surrogarsi al dipendente, nei limiti di quanto sostenuto per averlo tenuto indenne dalle richieste di risarcimento danni da parte di terzi, nei confronti di eventuali Assicurazioni presso le quali il dipendente medesimo abbia contratto e/o sia beneficiario di polizze assicurative per il rischio RCT.

Art. 10

Consulenze tecniche

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 legale dell'avvocato, un consulente tecnico.

L'assunzione in via diretta degli oneri relativi alle consulenze tecniche è ammessa unicamente nel caso in cui il dipendente si avvalga di un legale inserito nell'elenco aziendale. Negli altri casi, ovvero, quando vi è inizialmente un presunto conflitto di interessi o il dipendente intenda avvalersi di un legale di propria fiducia, l'Azienda, sussistendo i presupposti di cui al presente Regolamento, procederà, di norma, al rimborso delle spese per le consulenze tecniche, sulla base del parere espresso dal competente Consiglio dell'Ordine professionale, ferma restando l'esistenza delle medesime condizioni previste per il rimborso degli oneri legali. Le spese relative alle consulenze tecniche di parte che l'Avvocato difensore abbia ritenuto necessarie per la miglior difesa in giudizio del dipendente, saranno rimborsate a fronte di presentazione dell'apposita istanza **(All. n. 3)**.

Nei procedimenti attinenti la responsabilità sanitaria, l'Azienda fornirà il supporto del medico legale, individuato direttamente dalla medesima (e/o fiduciario del competente assicuratore Aziendale), o individuato dal dipendente di sua esclusiva fiducia, eventualmente affiancato, ove opportuno e/o necessario (legge n. 24/2017), da medico specialista nella materia oggetto della controversia.

Art. 11

Medici in formazione specialistica

Per quanto riguarda i medici in formazione specialistica, si rinvia a quanto disposto dal D.Lgs. 17.08.1999 n. 368, art. 41, comma 3, ovvero *"l'Azienda sanitaria presso la quale il medico in formazione specialistica svolge l'attività formativa provvede con oneri a proprio carico alla*

copertura assicurativa per i rischi professionali, per la responsabilità civile verso terzi e gli infortuni connessi all'attività assistenziale svolta dal medico in formazione nelle proprie strutture, alle stesse condizioni del proprio personale".

Il medico specializzando potrà comunque attingere dall'Elenco dei legali fiduciari dell'Azienda, sopportandone, tuttavia, tutti gli oneri relativi all'assistenza (spese, diritti, onorari etc.).

Art. 12

Universitari

In diretta applicazione di quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 21.12.1999 n. 517 avente ad oggetto *"Disciplina dei rapporti fra servizio sanitario nazionale ed università, a norma dell'articolo 6 della L. 30 novembre 1998, n. 419"* al personale universitario che svolge attività assistenziale presso l'A.S.S.T. è assicurato, su specifica richiesta dell'interessato, il patrocinio legale in conformità alla disciplina normativa e contrattuale vigente per il personale del Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 13

Tutela della riservatezza

L'Azienda, contestualmente alla pubblicità del presente Regolamento, rende nota la seguente informativa ai sensi del Regolamento UE 679/16.

Per quanto concerne il patrocinio legale la relativa raccolta dei dati è finalizzata:

- a valutare la sussistenza di un eventuale conflitto di interessi ostativo all'accoglimento dell'istanza;
- alla gestione del rapporto contrattuale conseguente al conferimento dell'incarico al Legale per il mandato alla difesa dell'avente titolo;
- ad attivare l'eventuale copertura assicurativa dell'Azienda per il rischio spese di giudizio presso le Compagnie di Assicurazioni interessate;
- alla comunicazione e trasmissione di dati ai professionisti designati dal dipendente ai fini della tutela giudiziale dello stesso;
- alla comunicazione dei dati al competente Organismo regionale per la gestione dei sinistri;
- all'assolvimento degli obblighi attinenti alle pubblicazioni legali in tema di trasparenza e anticorruzione.

In presenza di un eventuale rifiuto dell'interessato a fornire le informazioni richieste, l'Azienda potrebbe non essere in grado di valutare compiutamente l'istanza e di conseguenza questo potrebbe comportare il non accoglimento della medesima.

I dati raccolti saranno trattati, anche con l'ausilio di strumenti elettronici, in modo corretto, lecito e pertinente agli scopi per i quali sono raccolti, con modalità che consentano l'identificazione dell'interessato solo in caso di necessità.

Art. 14

Disposizioni finali

I moduli allegati quali: l'istanza di patrocinio legale (All. 1), l'istanza di rimborso spese legali e/o di consulenza tecnica (All. 2) e l'istanza per la consulenza tecnica (All. 3), sono obbligatori nella loro sostanza e la loro fruizione costituisce condizione per dare corso alla concreta applicazione di quanto previsto nel presente Regolamento.

Quest'ultimo verrà portato a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Azienda attraverso la pubblicazione sul sito aziendale nella sezione *Avvocatura* e tramite le *news*.

Il presente Regolamento, adottato con Decreto del Direttore Generale, dalla data di pubblicazione di quest'ultima sostituirà *in toto* il Regolamento già in essere di pari contenuto.

Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alle disposizioni normative e regolamentari in materia.

APPENDICE – PRINCIPI GENERALI

Conflitto di interessi

Nell'individuazione del conflitto di interessi tra l'Azienda e il dipendente di cui al presente Regolamento, si tiene conto unicamente dei fatti in contestazione, i quali devono rappresentarsi in posizione discordante rispetto al pubblico interesse perseguito dall'Azienda. Quest'ultima accerta in via definitiva l'assenza di conflitto di interessi valutando le conclusioni cui sia pervenuta l'Autorità Giudiziaria.

Sono, ad esempio, ipotesi di conflitto di interessi:

- la costituzione di parte civile dell'A.S.S.T. di Mantova o la possibilità di costituirsi in qualità di parte civile, in procedimento in cui il dipendente è imputato;
- l'attivazione di procedimento giudiziario, nei confronti del dipendente, da parte dell'Azienda;
- l'individuazione, da parte della Procura della Repubblica, dell'Azienda quale persona offesa dal reato attribuito al dipendente nella richiesta di rinvio a giudizio od in altro atto equivalente e/o propedeutico alla formulazione dell'imputazione;
- l'apertura di procedimento disciplinare, nei confronti del dipendente, per il fatto contestato in sede giudiziaria;
- l'apertura di un giudizio dinnanzi alla Corte dei Conti per gli stessi fatti oggetto del giudizio penale/civile;
- la sussistenza di contrapposizione tra finalità o conseguenze dell'azione del dipendente ed interesse dell'Azienda;
- per la Dirigenza, se il fatto sia stato oggetto di formale contestazione o, comunque, quando il fatto contestato derivi da violazione di norme di legge o di regolamento che il Dirigente sia tenuto ad osservare nell'esercizio delle sue funzioni.

Assunzione diretta di oneri legali

Per assunzione diretta degli oneri legali si intende l'assunzione da parte dell'Azienda di ogni onere discendente dal rapporto contrattuale di conferimento dell'incarico al Legale fiduciario dell'Azienda stessa, secondo quanto espressamente previsto nel presente Regolamento. Ipotesi che si realizza allorquando il dipendente, coinvolto in un procedimento giudiziario per fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei doveri d'ufficio, sceglie un legale tra quelli inclusi nell'elenco aziendale dei legali fiduciari. Analogamente avviene nell'ipotesi in cui il dipendente ricorra a legale di propria fiducia, previa autorizzazione dell'Azienda medesima, quando questa, per qualunque motivo, non sia stata in grado di fornirgli un legale fiduciario aziendale.

Assunzione indiretta di oneri legali

Per assunzione indiretta degli oneri legali si intende l'assunzione indiretta da parte dell'Azienda, ossia mediante rimborso alle condizioni e secondo le modalità previste nel presente Regolamento, degli oneri legali discendenti dal rapporto contrattuale instaurato tra il dipendente e il legale di fiducia da questi prescelto, previa autorizzazione della stessa Azienda, per la propria difesa in un giudizio per fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei doveri d'ufficio.