

**REGOLAMENTO****REGOLAMENTO AZIENDALE SUL PATROCINIO LEGALE PER I DIPENDENTI DELL'AZIENDA
SOCIO SANITARIA TERRITORIALE DELLA VALTELLINA E DELL' ALTO LARIO**

INDICE di REVISIONE	02	
DATA di AGGIORNAMENTO	20/12/2021	
DESCRIZIONE MODIFICHE	Revisione a seguito di aggiornamenti a normative e codifica del documento.	
FASE	NOMINATIVO	FIRMA
REDAZIONE	Stefano Maganetti - Avvocatura	
Data	Maria Ilenia Caputo - Avvocatura	
PRE-VERIFICA	P. Bonomi UOC Qualità e Risk Management	
Data	C. Paganoni Incarico di organizzazione Qualità e Risk Management	
VERIFICA	Emanuela Piazzola – Dirigente Avvocatura	
Data.....		
APPROVAZIONE	Andrea De Vitis Direttore ad interim UOC	
Data.....	Legale, Giuridico e Affari Generali	

INDICE

ART. 1) PRINCIPI GENERALI	3
ART. 2) CAMPO DI APPLICAZIONE	3
ART. 3) RESPONSABILITÀ	3
ART. 4) NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
ART. 5) MODULO DI ISTANZA DI TUTELA LEGALE.....	6
ART. 6) CONFLITTO DI INTERESSI	6
ART. 7) ADEMPIMENTI DELL'AZIENDA: AUTORIZZAZIONE E DINIEGO DEL PATROCINIO	7
ART. 8) SCELTA DEL LEGALE E DEL CONSULENTE TECNICO DA PARTE DEL DIPENDENTE.....	7
ART. 9) RIMBORSO DELLE SPESE LEGALI E PERITALI AL DIPENDENTE AMMESSO AL PATROCINIO LEGALE INDIRECTO O AL QUALE SIA STATO INIZIALMENTE NEGATO IL PATROCINIO	8
ART. 10) RIMBORSO ALL'AZIENDA DELLE SPESE LEGALI E PERITALI IN CASO DI CONDANNA DEL DIPENDENTE.....	9
ART. 11) SURROGAZIONE DELL'AZIENDA NEL CHIEDERE ALL'ASSICURAZIONE IL RIMBORSO DEGLI ONERI DIFENSIVI SOSTENUTI PER LA SUA DIFESA	10
ART. 12) MEDICI IN FORMAZIONE SPECIALISTICA.....	10
ART. 13) POLIZZE PERSONALI DEI DIPENDENTI.....	10
ART. 14) OBBLIGATORIETÀ.....	10
ART. 15) TUTELA DELLA RISERVATEZZA	10
ART. 16) DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI	11
DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	11

ART. 1) PRINCIPI GENERALI

Lo scopo del presente Regolamento è quello di disciplinare la materia del Patrocinio Legale per i dipendenti dell'ASST della Valtellina e dell'Alto Lario.

ART. 2) CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Regolamento si applica a tutto il personale dipendente dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale della Valtellina e dell'Alto Lario, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, inclusi i Liberi professionisti.

ART. 3) RESPONSABILITÀ

La UOC Legale, Giuridico e Affari Generali – Servizio Avvocatura ha la responsabilità di aggiornamento e diffusione del presente Regolamento. La responsabilità di applicazione è in capo alle figure progressivamente come di seguito indicate. La responsabilità della verifica della corretta applicazione è in capo alla UOC Legale, Giuridico e Affari Generali – Servizio Avvocatura.

ART. 4) NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Le fonti giuridiche dell'istituto del patrocinio legale dei dipendenti del Servizio Sanitario Nazionale hanno natura contrattuale, essendo rinvenibili nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro della Dirigenza e del Comparto.

TITOLO I – DIRIGENZA – AREA SANITÀ

L'art. 67 del CCNL dell'Area Sanità del 19 dicembre 2019 prevede che:

- 1- L'Azienda e Ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli dei consulenti tecnici, fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.*
- 2- Qualora il dirigente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Azienda*

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

- 3- L’assistenza di cui ai commi 1 e 2 è garantita altresì per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità.*
- 4- I costi sostenuti dall’Azienda o Ente in applicazione dei commi 1, 2 e 3, con riferimento alla responsabilità civile, sono coperti dalla polizza assicurativa o dalle altre analoghe misure di cui all’art. 65 (Coperture assicurative per la responsabilità civile).*
- 5- L’azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per 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- E’ confermata la disapplicazione dell’art. 41 del DPR 270/1987.*

TITOLO II – DIRIGENZA – AREA FUNZIONI LOCALI

L’art. 82 del CCNL dell’Area delle Funzioni Locali del 17 dicembre 2020 prevede che:

- 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 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, 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.*

TITOLO III – COMPARTO

L'art. 26 del CCNL del Comparto sottoscritto il 20 settembre 2001 ed integrativo del CCNL stipulato in data 7 aprile 1999 prevede che:

- 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 imputato per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'azienda per la sua difesa.*

Nell'articolo succitato si fa riferimento alle tariffe ordinistiche, che, tuttavia, sono state abrogate dall'art. 9, c.1 del D.L. 24/01/2012 n. 1, convertito con modifiche dalla L. 24/03/2012, n. 27. Pertanto, in coerenza con i rinnovati articoli riservati alla Dirigenza, troveranno applicazione i parametri minimi ministeriali forensi di cui al Decreto Ministeriale n. 55 del 10/03/2014 e ss.mm.ii.

Il presente Regolamento, per quanto applicabile, disciplina anche il conferimento degli incarichi da parte dell'Azienda integrando il "Regolamento di gestione dell'elenco di avvocati esterni per l'attività legale e la tutela in Giudizio dell'ASST".

ART. 5) MODULO DI ISTANZA DI TUTELA LEGALE

Il dipendente dell'ASST della Valtellina e dell'Alto Lario, che abbia formale conoscenza di un procedimento di responsabilità civile – sin dalla fase pre-contenziosa (domanda di mediazione, ex d.lgs. 28/2010 s.m.i.) o anticipatoria del giudizio di merito ("Procedimenti di istruzione preventiva") - contabile o penale per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei propri compiti d'ufficio, deve dare comunicazione dell'avvio di detto procedimento all'Avvocatura dell'Azienda compilando il modulo di istanza di patrocinio (disponibile sulla intranet del sito aziendale e allegato n. 1 del presente regolamento), unendo 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'Amministrazione e che sia inerente alle mansioni svolte al suo interno.

Nel modulo sopracitato il dipendente dovrà altresì dichiarare:

- se intende avvalersi della tutela legale diretta o indiretta;
- se intende, eventualmente, avvalersi di un consulente tecnico;
- l'eventuale stipula di polizze (a propria responsabilità ex art. 47 e 76 del D.P.R. n. 445/2000 e s.m.i.) che prevedono il diritto al rimborso di oneri difensivi da parte della Compagnia Assicurativa dandone, in tal caso, contestuale comunicazione all'Azienda ex art. 1910 c.c..

Tale comunicazione deve avvenire nel più breve tempo possibile e comunque nel termine massimo di dieci giorni lavorativi dalla notifica.

ART. 6) CONFLITTO DI INTERESSI

Ai fini dell'individuazione del conflitto d'interessi, l'Azienda terrà conto dei fatti in contestazione, indipendentemente da ogni valutazione circa l'esito del procedimento giudiziario, della contrapposizione tra la finalità dell'azione del dipendente e l'interesse dell'Azienda, ovvero dell'estraneità dell'Azienda rispetto all'agire del dipendente.

Gli atti o fatti oggetto di giudizio a carico del dipendente non devono essere in contrasto con la tutela dei diritti e degli interessi dell'azienda.

Si riscontra un conflitto di interessi nei seguenti casi, indicati a titolo semplificativo e non esaustivo:

- attivazione del procedimento giudiziario nei confronti del dipendente ad opera dell'Azienda;
- costituzione di parte civile o la possibilità di costituirsi quale parte civile dell'Azienda nei confronti del dipendente;
- apertura di un procedimento disciplinare a carico del dipendente per il fatto contestato in sede giudiziaria;
- apertura di un giudizio innanzi la Corte dei Conti per gli stessi fatti oggetto del giudizio penale/civile/contabile.

ART. 7) ADEMPIMENTI DELL'AZIENDA: AUTORIZZAZIONE E DINIEGO DEL PATROCINIO

L'Avvocatura, ricevuta comunicazione da parte del dipendente dell'inizio del procedimento giudiziario, deve preliminarmente valutare la sussistenza delle seguenti essenziali ed imprescindibili condizioni:

- il fatto o l'atto oggetto del giudizio è stato compiuto dal dipendente nello svolgimento delle proprie attribuzioni;
- la carenza di conflitto d'interessi tra gli atti compiuti dal dipendente e l'Azienda.

A seguito di verifica di quanto sopra, l'Avvocatura comunicherà al dipendente l'esito della valutazione, nonché:

- l'autorizzazione ad avvalersi del patrocinio legale diretto od indiretto sin dall'apertura del procedimento giudiziario e per tutti i gradi del giudizio. In tal caso l'Azienda individuerà il legale fiduciario a cui affidare l'incarico oppure l'incarico verrà gestito dal legale di fiducia indicato dal dipendente.
- l'autorizzazione ad avvalersi della consulenza tecnica eventualmente richiesta;
- il diniego di accoglimento dell'istanza, qualora non sussistano i presupposti legittimanti, con riserva di rivalutare la posizione di specie all'esito del procedimento giudiziario; in tale ultima ipotesi l'Azienda, qualora alla definizione del procedimento accerti l'insussistenza del conflitto di interessi inizialmente prospettato, rimborserà il dipendente sussistendone tutte le altre condizioni previste.

ART. 8) SCELTA DEL LEGALE E DEL CONSULENTE TECNICO DA PARTE DEL DIPENDENTE

TITOLO I – TUTELA LEGALE DIRETTA

Valutata l'insussistenza di conflitti d'interessi, l'Azienda può garantire il patrocinio legale al dipendente coinvolto in un procedimento giudiziario per fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei doveri d'ufficio, facendolo assistere, sin dall'apertura del procedimento, da un legale fiduciario aziendale e, eventualmente, da un consulente tecnico parimenti nominato dall'Azienda.

Ogni rapporto economico con il legale sarà tenuto direttamente dall'Azienda, che si assume gli oneri di difesa, ivi inclusi quelli del consulente tecnico.

Per assunzione diretta delle spese legali e peritali, la quale è limitata ad un solo legale e consulente tecnico, si intende la titolarità diretta in capo all'Azienda del rapporto contrattuale di conferimento d'incarico all'Avvocato fiduciario aziendale e al consulente tecnico, scelti dall'Azienda medesima, nonché la titolarità dei conseguenti effetti economici dall'apertura del procedimento giudiziario e per tutti i gradi del giudizio.

TITOLO II – TUTELA LEGALE INDIRECTA

Qualora il dipendente - in ossequio al principio della libera scelta del legale – intenda nominare un difensore di sua esclusiva fiducia, non inserito nell'elenco dell'Azienda, o, eventualmente, usufruire di un consulente tecnico di sua fiducia dovrà comunicare alla stessa tali scelte attraverso il modulo **(allegato 1)**.

La tutela legale indiretta, così come la diretta, è limitata ad un solo legale e ad un solo consulente tecnico; in tal caso vi dovrà essere il gradimento dell'Azienda in merito ai nominativi indicati e i relativi oneri saranno, sin da subito, interamente a carico dell'interessato. Qualora il dipendente decida di nominare più legali o più consulenti per la medesima fattispecie l'eventuale rimborso incontrerà il limite numerico sopra definito.

Resta comunque ferma la possibilità per il dipendente di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia senza il gradimento dell'Azienda; in tale circostanza, anche nel caso di conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri resteranno interamente a carico del dipendente.

L'Azienda provvederà al rimborso delle spese legali e peritali sostenute dal dipendente a seguito di presentazione di istanza da parte di quest'ultimo e nel limite di quanto stabilito all'art. 6 del presente Regolamento.

ART. 9) RIMBORSO DELLE SPESE LEGALI E PERITALI AL DIPENDENTE AMMESSO AL PATROCINIO LEGALE INDIRECTO O AL QUALE SIA STATO INIZIALMENTE NEGATO IL PATROCINIO

Al dipendente che sia stato ammesso al patrocinio legale indiretto l'Azienda, a conclusione definitiva e favorevole del procedimento nei suoi confronti, rimborserà le spese legali e peritali nel limite massimo dei costi a suo carico - qualora avesse trovato applicazione il comma 1 del contratto di pertinenza – e che comunque non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi.

Come da art 5, titolo II, qualora il dipendente abbia nominato un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, senza il previo comune gradimento dell'Azienda, anche nel caso vi fosse la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri resteranno interamente a suo carico.

Eventuali oneri derivanti da trasferte non saranno rimborsati dall'Azienda.

L'Azienda provvederà al rimborso in favore del dipendente esclusivamente quando quest'ultimo ha inoltrato all'Avvocatura istanza di rimborso **(Allegato 2)**.

All'istanza dovrà essere allegato:

- provvedimento conclusivo del giudizio e copia di tutti gli atti di causa se non già inoltrati;
- copia della parcella/fattura quietanzata dal proprio difensore di fiducia/consulente di parte.

Quanto sopra vale anche per il dipendente a cui sia stato inizialmente negato il patrocinio legale e nei confronti del quale, all'esito favorevole del procedimento giudiziario, l'Azienda abbia valutato l'insussistenza di un conflitto d'interessi e di ogni altra condizione ostativa.

Per "conclusione favorevole del procedimento" si intende generalmente:

- 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, di legittima difesa. I motivi del proscioglimento dovranno risultare dalla sentenza o dal decreto di archiviazione del GIP, eventualmente corredato dalla richiesta di archiviazione avanzata dal PM;
- 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 e, eventualmente, ad ammettere 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.

ART. 10) RIMBORSO ALL'AZIENDA DELLE SPESE LEGALI E PERITALI IN CASO DI CONDANNA DEL DIPENDENTE

Il dipendente che – nelle ipotesi di tutela legale diretta - sia stato condannato, con sentenza passata in giudicato, in conseguenza dei fatti a lui imputati, per averli commessi con dolo o colpa grave, sarà tenuto a rifondere all'Azienda gli oneri sostenuti dalla stessa per la sua difesa (spese legali e peritali).

Le eventuali spese di giudizio liquidate al dipendente, ammesso al patrocinio legale con assunzione diretta dei relativi oneri a carico dell'Azienda, costituiranno credito di quest'ultima che a tal fine provvederà, ove possibile, a trattenerle dalle ordinarie spettanze retributive.

ART. 11) SURROGAZIONE DELL'AZIENDA NEL CHIEDERE ALL'ASSICURAZIONE IL RIMBORSO DEGLI ONERI DIFENSIVI SOSTENUTI PER LA SUA DIFESA

L'Azienda ha diritto di surrogarsi al dipendente, nei limiti di quanto sostenuto e/o rimborsato per la sua difesa, nei confronti di eventuali assicurazioni presso le quali il dipendente medesimo abbia contratto o risulti comunque beneficiario di polizze assicurative per il rischio "spese di lite giudiziaria" (o equivalenti diciture).

ART. 12) MEDICI IN FORMAZIONE SPECIALISTICA

Per quanto riguarda i medici in formazione specialistica, si rinvia al D.Lgs 17/08/1999, n. 368 comma 3 *"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 contro terzi e gli infortuni connessi all'attività assistenziale svolta dal medico in formazione nelle proprie strutture, alle stesse condizioni del proprio personale"*

Conseguentemente, il medico specializzando potrà usufruire della tutela legale diretta, sopportandone tuttavia tutti gli oneri relativi all'assistenza (spese, diritti, onorari, etc.).

ART. 13) POLIZZE PERSONALI DEI DIPENDENTI

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.

ART. 14) OBBLIGATORIETÀ

Tutti i succitati adempimenti procedurali a carico del dipendente istante costituiscono un onere per il medesimo: pertanto i dipendenti che non effettuino gli adempimenti sopra citati nei tempi e con le modalità prescritte non potranno avvalersi dell'istituto contrattuale del patrocinio legale e quindi della possibilità di chiedere all'azienda l'assunzione/rimborso di qualsivoglia onere difensivo.

ART. 15) TUTELA DELLA RISERVATEZZA

L'Azienda informa il dipendente, secondo l'art. 13 del D.Lgs 30 giugno 2003 n. 196 e ss.mm.ii, nonché secondo il Regolamento UE del 24 maggio 2016 n. 679 che:

- l'Azienda è autorizzata ad effettuare il trattamento dati dei propri dipendenti per finalità inerenti il rapporto di lavoro, senza chiedere il consenso ai dipendenti medesimi;

- qualora il dipendente rifiuti di fornire le informazioni richieste, l'Azienda può non essere in grado di valutare l'istanza e, di conseguenza, ciò comporterebbe l'eventuale non accoglimento della medesima;
- i dati raccolti saranno trattati, anche con l'ausilio di strumenti elettronici, in modo corretto, lecito e pertinente allo scopo per il quale sono raccolti;
- possono venire a conoscenza dei dati del dipendente il Titolare del trattamento dei dati, i Responsabili interni del trattamento, i Responsabili esterni del trattamento e i Terzi specificamente autorizzati.

ART. 16) DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

I moduli citati nei documenti di riferimento del presente regolamento sono approvati ed obbligatori.

La delibera di approvazione del presente regolamento è pubblicata sul sito aziendale www.asst-val.it.

L'ASST Valtellina e Alto Lario ha individuato un elenco di Avvocati di fiducia, nel campo civile, penale e contabile, cui affidare i patrocinii legali nelle ipotesi di tutela diretta dei dipendenti.

Il rimborso delle spese legali nei confronti dei professionisti esterni, nelle situazioni di tutela legale indiretta, sarà consentita solamente previa autorizzazione dell'Azienda al dipendente di usufruire di tale modello di patrocinio.

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- 00 - Mod LGA 01 "Istanza di patrocinio legale ai sensi del regolamento dell'ASST Valtellina e Alto Lario".
- 00 - Mod LGA 02 "Istanza di rimborso spese legali/peritali ai sensi del regolamento dell'ASST Valtellina e Alto Lario".