



AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA
ALLEG. ALLA DELIBERA
N. 111 DEL 29 GIU, 2015

Procedura n. 6 REV 1 del 30.04.2015 per tutela legale in sede civile penale e contabile del personale dell'Azienda Ospedaliera di Cosenza pubblicata sul sito aziendale.

| Redatta | Approvata | Approvata | Approvata |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Direttore U.O.C. G.R.U. Dott. Vincenzo Scoti | Direttore Amministrativo Dott. | Direttore Sanitario Dott. Filippo Canino | Commissario Straordinario Dott. William Auteri |

INDICE

- Art. 1 Principi Generali
- Art. 2 Campo di applicazione: ambito soggettivo
- Art. 3 Fonti
- Art. 4 Presupposti
- Art. 5 Conflitto di interessi
- Art. 6 Assunzione diretta ed indiretta di oneri legali
- Art. 7 Esclusione
- Art. 8 Adempimenti del dipendente all'inizio del procedimento giudiziario
- Art. 9 Adempimenti del dipendente alla conclusione definitiva favorevole del procedimento giudiziario
- Art. 10 Adempimenti dell'Azienda
- Art. 11 Oneri del consulente tecnico di parte
- Art. 12 Disposizioni finali

**PROCEDURA OPERATIVA PER LA RICHIESTA E L'ACCOGLIMENTO
PER LA CONCESSIONE DELLA TUTELA GIUDIZIARIA DEL
PERSONALE DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA IN SEDE
CIVILE PENALE E CONTABILE**

Articolo 1

Principi Generali

1. La presente Procedura, nel rispetto della normativa contrattuale vigente, disciplina le condizioni e la procedura di ammissione al patrocinio legale con oneri a carico dell'Azienda Ospedaliera di Cosenza (d'ora in poi Azienda) in favore dei dipendenti dell'Azienda coinvolti in procedimenti di responsabilità civile penale o contabile, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio.
2. L'istituto del patrocinio legale è garantito dall'Azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, in tutti i casi si verifichi l'apertura di un procedimento nei confronti di un dipendente, per fatti commessi all'espletamento dell'attività lavorativa. L'Azienda, pertanto, non sussistendo carenza o conflitto d'interesse, garantisce il diritto di difesa al proprio dipendente, al fine essenziale di tutelare le proprie ragioni e interessi nel procedimento giudiziario nel quale è coinvolto il dipendente medesimo.
3. L'Azienda può assumere a proprio carico ogni onere di difesa in procedimenti giudiziari in sede civile penale e/o contabile, in cui risulti coinvolto un proprio dipendente, solo ove sia possibile imputare gli effetti dell'agire del dipendente direttamente all'Azienda. Il fatto o l'atto oggetto del giudizio deve essere compiuto nell'esercizio delle attribuzioni affidate al dipendente e deve esserci un nesso di strumentalità tra l'adempimento del dovere ed il compimento dell'atto/fatto; tale rapporto di immedesimazione organica si interrompe allorquando il dipendente abbia agito per fini estranei ai compiti affidati e pertanto al di fuori della funzione attribuita ex lege all'Azienda ed ai propri dipendenti.
4. Detta Procedura ha altresì la finalità di contenere i costi per l'affidamento degli incarichi esterni, senza nel contempo compromettere l'efficacia della difesa in giudizio del personale.
5. I principi ai quali l'Azienda si ispira sono i seguenti: economicità, efficienza, efficacia, pubblicità, imparzialità e buon andamento della Pubblica Amministrazione, nonché trasparenza delle fasi di affidamento dell'incarico.

Articolo 2

Campo di applicazione: ambito soggettivo

1. Il diritto al patrocinio legale – che si esplica nella possibilità per il dipendente di scegliere il legale tra quelli indicati dall’Azienda o di chiedere il rimborso degli oneri di difesa in caso di scelta di un legale di fiducia – è riconosciuto a favore del personale dell’Azienda di seguito indicato:
 - Personale comparto;
 - Personale dirigente.

Articolo 3

Fonti

1. L’istituto del patrocinio legale è disciplinato dalle seguenti fonti:
 - Articolo 25 CCNL 8 giugno 2000 Dirigenza Medica- Sanitaria SSN;
 - Articolo 25 CCNL 8 giugno 2000 Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa SSN;
 - Articolo 26 CCNL 20 settembre 2001 SSN integrativo del CCNL del personale del comparto sanità stipulato il 7 aprile 1999.
 - Conseguentemente in materia di concertazione decentrata ai sensi dell’art.5.

Articolo 4

Presupposti

1. I presupposti per la concessione del patrocinio legale sono i seguenti:
 - Deve esserci assenza di conflitto di interesse, nel senso che i fatti e/o gli atti contestati non devono essere in posizione di antinomia rispetto agli interessi dell’Azienda;
 - I fatti e/o gli atti, oggetto del giudizio, devono essere direttamente riferibili all’esercizio delle mansioni e compiti attribuiti al personale per il perseguimento dei fini istituzionali e quindi a causa di servizio e quindi non per fatti commessi al di fuori dell’orario di servizio e, delle funzioni attribuite;
 - Si deve trattare di procedimento di responsabilità civile penale e/o contabile;

- Il personale deve essere convenuto in giudizio e non parte attrice;
- Si deve trattare di personale dipendente come individuato nell'art. 2 che precede.

Articolo 5

Conflitto di interessi

L'Azienda garantisce il rimborso delle spese legali, a condizione che dalla sentenza, esecutiva, non emerga conflitto di interesse tra lo stesso dipendente coinvolto e l'Azienda.

Articolo 6

Assunzione diretta ed indiretta di oneri legali

1. L'Azienda, effettuate le debite valutazioni sull'insussistenza di un possibile conflitto di interesse, può garantire il patrocinio legale del dipendente, coinvolto in procedimento giudiziario per fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei doveri d'ufficio, facendolo assistere da un legale di comune fiducia, con diretta assunzione di ogni onere di difesa da parte dell'Azienda stessa, oppure qualora il dipendente intenda nominare un legale di sua esclusiva fiducia, rimborsandogli, gli oneri difensivi, nel limite massimo della spesa che sarebbe stata a carico dell'Azienda nel caso in cui il dipendente avesse scelto il legale fiduciario dell'Azienda e comunque al favorevole esito del procedimento definito con sentenza passata in giudicato.
2. Per assunzione diretta degli oneri legali si intende che il rapporto contrattuale di conferimento d'incarico all'Avvocato fiduciario Aziendale, scelto dal dipendente previa autorizzazione dell'Azienda medesima, è direttamente titolare l'Azienda fin dall'apertura del procedimento giudiziario e per tutti gli eventuali gradi di giudizio;
3. Per assunzione indiretta degli oneri relativi al succitato istituto s'intende quanto segue:
 - Al dipendente che abbia scelto un legale di sua esclusiva fiducia, in sostituzione di quello indicato dall'Azienda, quest'ultima, alla conclusione definitiva favorevole del procedimento, rimborserà le spese legali, che non dovranno essere superiori alla misura minima stabilita dal D.M. 140/2012 per i procedimenti conclusi al 2.04.2014;
 - In seguito all'entrata in vigore del D.M. 55/2014, a decorrere dal 3.4.2014, che ha introdotto le nuove tariffe forensi, l'Azienda provvederà a rimborsare le spese legali secondo il disposto della succitata norma, con riduzione del 20% delle tariffe previste dal predetto decreto per ogni singola fase del procedimento ;
 - Al dipendente, inizialmente non ammesso al patrocinio legale per presunto conflitto di interesse che all'esito definitivo favorevole del procedimento, con sentenza passata in

giudicato, risulti invece insussistente, l'Azienda rimborserà le spese legali sostenute in ossequio al DM 140/2012 (Parametri minimi) o al D.M. 55/2014 (con riduzione del 20% delle tariffe).

4. In ogni caso, l'assunzione indiretta, quindi il rimborso degli oneri legali presuppone che il dipendente comprovi all'Azienda l'effettivo esborso sostenuto mediante presentazione della parcella-fattura debitamente quietanzata dal proprio difensore.
5. L'assunzione diretta degli oneri legali da parte dell'Azienda, così come l'assunzione indiretta (rimborso) è limitata ad un solo legale. Qualora il dipendente intenda altresì nominare un legale di sua fiducia, a supporto del legale fornitogli dall'Azienda, i relativi oneri rimarranno interamente a suo carico senza diritto ad alcun rimborso.
6. Il dipendente, ammesso al patrocinio legale con assunzione diretta degli oneri a carico dell'Azienda, condannata con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, sarà tenuto a rifondere all'Azienda tutti gli oneri legali sostenuti per la sua difesa.

Articolo 7

Esclusione

1. Non è prevista l'assistenza legale né diretta né indiretta del personale che riveste la qualità di parte civile in un processo penale.
2. Non è prevista l'assistenza legale né diretta né indiretta del personale che riveste la qualità di parte attrice in un processo civile o contabile o penale.

Articolo 8

Adempimenti del dipendente all'inizio del procedimento giudiziario

1. Il dipendente, sottoposto a procedimento giudiziario per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio, per non incorrere nelle decadenze previste dal presente regolamento, deve:
 - Comunicare con immediatezza, salvo comprovato legittimo impedimento, l'inizio del relativo procedimento giudiziario all'U.O.C. Gestione Risorse Umane;
 - Allegare copia dell'atto giudiziario di ogni altra documentazione in merito al procedimento giudiziario di cui trattasi;
 - Dichiarare, nella suddetta comunicazione, se intende avvalersi di un legale nominato dall'Azienda o se intende avvalersi, al contrario, di proprio legale;

- Dichiarare, sotto la propria responsabilità ai sensi e per gli effetti degli artt. 47 e 76 D.P.R. N. 445/2000, l'eventuale stipula di polizze che potrebbero conferirgli diritto ad ottenere rimborso di oneri difensivi da compagnie di assicurazione, in tal caso dandone contestuale avviso all'Azienda ai sensi e per gli effetti dell'art. 1910 c.c.

Articolo 9

Adempimenti del dipendente alla conclusione definitiva favorevole del procedimento giudiziario

1. Il dipendente, che abbia scelto il legale di sua esclusiva fiducia in sostituzione di quello indicato dall'Azienda, sarà ammesso al rimborso delle spese, subordinatamente alla presentazione dell'istanza di rimborso all'esito del procedimento giudiziario, salvo comprovato legittimo impedimento, da inoltrarsi all'U.O.C. Gestione Risorse Umane. Alla suddetta istanza dovrà essere allegata:
 - Il provvedimento conclusivo del giudizio, con l'indicazione della data in cui è passato in giudicato;
 - La copia della parcella dalla quale deve risultare l'attività defensionale svolta, con espressa indicazione della fasi così da consentire all'Ufficio preposto di verificare l'applicazione dei parametri minimi fissati dal D.M. n. 140/2012 o la riduzione del 20% sulle tariffe stabilite dal D.M. 55/2014 e, copia della fattura ;
 - Copia di tutta la documentazione di causa inerente il procedimento giudiziario di che trattasi.
2. Non sono rimborsabili le sentenze di condanna a seguito di patteggiamento, nonché:
 - 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, ritenendo conseguentemente esente da ogni responsabilità il suddetto dipendente da danno erariale.
 - 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 ammettere le relative sentenze di condanna.

Articolo 10

Adempimenti dell'Azienda

1. L'Ufficio U.O.C. Gestione Risorse Umane, ricevuta comunicazione da parte del dipendente dell'inizio del procedimento giudiziario con contestuale richiesta di avvalersi di legale fiduciario aziendale, è tenuta preliminarmente a valutare la sussistenza dei presupposti a base dell'ammissione del patrocinio legale. In particolare, l'Ufficio anzidetto deve valutare la sussistenza delle seguenti condizioni, a pena di nullità:
 - Se ricorra la necessità di tutelare i propri diritti e propri interessi e la propria immagine;
 - La diretta connessione del contenzioso processuale alla carica espletata o all'Ufficio rivestito dal dipendente;
 - L'assenza di conflitto d'interessi tra gli atti compiuti dal dipendente e l'Azienda.
2. L'Ufficio U.O.C. Gestione Risorse Umane, all'esito della valutazione di cui al comma precedente, comunica al dipendente:
 - L'autorizzazione ad avvalersi del prescelto legale fiduciario aziendale con diretta assunzione di ogni onere di difesa a carico dell'Azienda stessa, fin dall'apertura del procedimento giudiziario;
 - L'Ufficio U.O.C. Gestione Risorse Umane, al favorevole definitivo esito del procedimento giudiziario a carico del dipendente, deve verificarne la conclusione che dovrà avvenire per come è indicato nel secondo comma dall'art. 9 che precede.
 - Si è ammessi al rimborso delle spese legali, sussistendone i presupposti di cui alla presente Procedura, qualora il procedimento penale o contabile sia definito favorevolmente per come è indicato nel secondo comma dell'art. 9 che precede.
3. L'Azienda si riserva la facoltà di valutare la congruità e l'adeguatezza della parcella/fattura, a tal fine potendosi spingere anche oltre l'eventuale parere dell'Ordine professionale, dovendosi tener conto della non vincolatività dell'eventuale parere espresso sulla parcella/fattura dell'avvocato dal competente Ordine professionale; invero poiché questo si configuri come un controllo sulla rispondenza delle voci indicate in parcella/fattura a quelle previste nel D.M. 140/2012 o D.M. 55/2014, non può quindi essere inibito ulteriore sindacato sui criteri assunti dal professionista per individuare il valore della controversia e determinarne l'importanza.
4. L'Azienda, procederà alla liquidazione del rimborso delle spese legali sostenute, entro 90 giorni dalla presentazione della relativa istanza, corredata da tutta la documentazione necessaria.

Articolo 11

Oneri del Consulente tecnico di parte

1. Il dipendente, ammesso al patrocinio legale, con assunzione diretta o indiretta degli oneri di spesa, nell'ambito della difesa, ha diritto di nominare un consulente tecnico di parte. L'Azienda, a conclusione del procedimento giudiziario, definitosi favorevolmente, con sentenza passata in giudicato, rimborserà il dipendente per le spese peritali sostenute, in relazione all'oggettiva complessità del procedimento previa comprovazione delle stesse, distinguendo per un importo non superiore ad € 2.500,00 per lesioni gravi e un importo massimo di € 7.000,00 in caso di decesso o per situazioni di particolari gravità assimilabili al decesso.

Articolo 12

Disposizioni finali

1. Il presente protocollo non si applica alle istanze di patrocinio legale proposte in epoca antecedente alla sua adozione.
2. Il personale che non si attiene agli adempimenti di cui al presente protocollo non può avvalersi dell'istituto del patrocinio legale e/o del rimborso di qualsivoglia onere difensivo.
3. 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 di qualsivoglia onere difensivo.

