

DELIBERAZIONE N. 516

ADOTTATA DAL DIRETTORE GENERALE in data 10 NOV. 2009

OGGETTO: Approvazione Linee guida per il patrocinio legale di dipendenti e personale universitario assegnato all'Azienda

Il Direttore Amministrativo certifica che la deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dell'Azienda Ospedaliero - Universitaria a partire dal 10 NOV. 2009, e resterà in pubblicazione per 10 giorni consecutivi ed è stata posta a disposizione per la consultazione

IL DIRETTORE GENERALE Prof. Pietro Paolo Murru
coadiuvato dal Direttore Sanitario Dottoressa Maria Teresa Orano
e dal Direttore Amministrativo Dr. Giuseppe Sau

PREMESSO che gli artt. 25 dei CC.CC. N.L. della Dirigenza Medica e Dirigenza SPTA dell'8.6.2000 prevedono il patrocinio legale a carico delle aziende per i dirigenti delle rispettive aree di contrattazione *“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”*;

CONSIDERATO che analoga regolamentazione è prevista dall'art. 26 del CCNL Comparto Sanità del 20.9.2001 e dall'art.59 del CCNL Comparto Università 16.10.2008, in favore dei dipendenti del comparto;

VISTI gli artt. 18 del CCNL Dirigenza Medica e Veterinaria del 17.10.2008 e 19 del CCNL Dirigenza SPTA del 17.10.2008, i quali prevedono la costituzione presso l'ARAN di una commissione composta da rappresentanti di parte datoriale e di parte sindacale per provvedere alla *“ridefinizione della normativa contrattuale che tenga conto della rilevanza e delle criticità della materia in ambito sanitario e delle previsioni di legge nel frattempo intervenute”*, ma preso altresì atto del 1° comma di entrambi i succitati articoli i quali prevedono l'obbligo, per le aziende, di *“dare ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutti gli elementi conoscitivi relativi alle condizioni e modalità delle coperture assicurative e della tutela legale, assicurando la massima informazione e trasparenza anche mediante comunicazioni periodiche idonee a fornire il costante aggiornamento dei dirigenti sulle garanzie assicurative in atto”*;

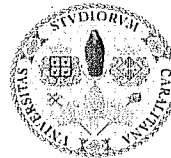
RITENUTO di dover adottare le allegate linee guida che disciplinano l'istituto del patrocinio legale per i dipendenti dell'Azienda Ospedaliera Universitaria in attuazione dei sopracitati articoli di entrambi i CC.CC.NN.LL. della Dirigenza e del CCNL Comparto Sanità e Università, per il personale universitario funzionalmente assegnato all'Azienda, al quale deve essere garantita parità di trattamento;

RITENUTO di dover assicurare al presente atto la più ampia pubblicità interna al fine di ottemperare agli obblighi informativi imposti alle Aziende dai contratti collettivi nazionali di lavoro medesimi;

DELIBERA

Per le motivazioni di cui in premessa,

1. di approvare le «Linee guida» aziendali relative all'istituto del patrocinio legale per i dipendenti e il personale universitario assegnato all'Azienda Ospedaliero Universitaria di Cagliari;
2. di dare atto che, qualora dovessero intervenire modifiche legislative ai codici di procedura civile e penale, le anzidette «Linee guida» dovranno essere adeguate e, nelle more dell'adeguamento, interpretate secondo i principi previsti dalle disposizioni preliminari al Codice Civile;



3. di incaricare il Servizio Affari Generali e Legali della pubblicazione del presente atto all'albo aziendale e sul sito internet www.aoucagliari.it
4. di demandare all'U.O.C. Amministrazione del Personale la comunicazione di avvenuta approvazione del medesimo regolamento alle OO.SS. ed alle RSU Aziendali con la prima informativa sindacale utile;
5. di stabilire, infine, che il regolamento in questione entri in vigore il giorno successivo a quello dell'approvazione con il presente provvedimento deliberativo.

Il Direttore Sanitario

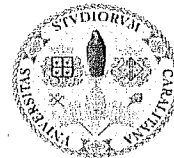
Dottorssa Maria Teresa Orano

Il Direttore Generale

Prof. Pietro Paolo Murru

Il Direttore Amministrativo

Dr. Giuseppe Sau



INDICE

Art. 1. Principi generali	3
Art. 2. Conflitto di interessi	3
Art. 3. Assunzione diretta ed indiretta di oneri legali	3
Art. 4. Adempimenti del dipendente all'inizio del procedimento giudiziario	4
Art. 5. Adempimenti del dipendente alla conclusione definitiva favorevole del procedimento giudiziario	5
Art. 6. Obbligatorietà	5
Art. 7. Adempimenti dell'Azienda: autorizzazione e diniego del patrocinio legale	5
Art. 8. Rimborso spese legali al dipendente che abbia scelto il legale di sua esclusiva fiducia in sostituzione di quello indicato dall'Azienda	6
Art. 9. Rimborso spese legali al dipendente al quale sia stato negato il patrocinio legale per presunto conflitto di interesse	7
Art. 10. Congruità della parcella professionale	7
Art. 11. Surrogazione dell'Azienda al dipendente nel chiedere all'assicurazione il rimborso degli oneri difensivi sostenuti per la sua difesa	7
Art. 12. Responsabilità civile verso terzi.....	7
Art. 13. Tutela della riservatezza	8
Art. 14. Disposizioni transitorie e finali	8



Art. 1. Principi generali

1. L'istituto del "patrocinio legale" consente all'Azienda Ospedaliero Universitaria di Cagliari (di seguito Azienda) di assicurare l'assistenza in sede processuale ai propri dipendenti solo in funzione della tutela dei diritti ed interessi propri dell'Azienda medesima; esso pertanto rappresenta una normativa di tutela essenzialmente dell'Azienda e, solo per riflesso, del dipendente sottoposto a procedimento giudiziario per i fatti connessi all'espletamento del servizio. L'Azienda, pertanto, non sussistendo carenza o conflitto d'interesse, concede difesa al proprio dipendente al fine essenziale di tutelare le proprie ragioni e interessi nel procedimento giudiziario nel quale è coinvolto il dipendente medesimo.
2. L'Azienda può assumere a proprio carico ogni onere di difesa in procedimenti giudiziari, in cui risulti coinvolto un proprio dipendente, solo ove sia possibile imputare gli effetti dell'agire del dipendente direttamente all'Azienda. Si richiede quindi che il fatto o l'atto oggetto del giudizio sia stato compiuto nell'esercizio delle attribuzioni affidate al dipendente e che vi sia un nesso di strumentalità tra l'adempimento del dovere ed il compimento dell'atto, nel senso che il dipendente non avrebbe assolto ai suoi compiti se non ponendo in essere quella determinata condotta; tale rapporto di immedesimazione organica si interrompe allorquando il dipendente abbia agito per fini estranei ai compiti affidati e quindi alla funzione attribuita per legge all'Azienda.

Art. 2. Conflitto di interessi

1. Ai fini dell'individuazione del conflitto d'interessi occorre tener conto esclusivamente dei fatti in contestazione, indipendentemente da ogni valutazione circa l'esito del procedimento giudiziario; tali fatti non devono quindi essere riferibili alla tutela dei diritti e degli interessi dell'Azienda bensì configurarsi, ove non meramente indifferenti rispetto all'Azienda, in posizione antinomica rispetto ad essa, in quanto devianti dalla cura del pubblico interesse perseguito dall'Azienda medesima. A titolo meramente esemplificativo, si ha quindi conflitto d'interessi nei seguenti casi:
 - ☐ attivazione del procedimento giudiziario nei confronti del dipendente ad opera dell'Azienda;
 - ☐ costituzione di parte civile dell'Azienda nei confronti del dipendente;
 - ☐ apertura di un procedimento disciplinare a carico del dipendente per il fatto contestato in sede giudiziaria;
 - ☐ qualora si ravvisi comunque contrapposizione tra finalità o conseguenze dell'azione del dipendente e interesse dell'Azienda oppure estraneità dell'Azienda rispetto all'agire del dipendente.

Art. 3. 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'Servizio, facendolo assistere, fin dall'apertura del procedimento, da un legale di comune fiducia con diretta assunzione di ogni onere di difesa da parte dell'Azienda medesima, oppure,



qualora il dipendente intenda nominare un legale di sua esclusiva fiducia, rimborsandogli gli oneri difensivi, al favorevole esito del procedimento definito con sentenza passata in giudicato.

2. L'assunzione diretta degli oneri legali da parte dell'Azienda, così come l'assunzione indiretta (rimborso), è limitata ad un solo legale.
3. Per assunzione diretta degli oneri legali si intende che del rapporto contrattuale di conferimento d'incarico all'Avvocato fiduciario aziendale, scelto dal dipendente previa autorizzazione dell'Azienda medesima, e dei conseguenti aspetti economici, è direttamente titolare l'Azienda fin dall'apertura del procedimento giudiziario e per tutti gli eventuali gradi del giudizio; analogamente accade anche se il dipendente sia stato "costretto" a far ricorso a legale di propria fiducia, previa autorizzazione dell'Azienda medesima, nell'eventualità che la stessa per qualsivoglia motivo non sia stata in grado di fornirgli un legale fiduciario aziendale.
4. Per assunzione indiretta (rimborso) degli oneri legali 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 nel limite massimo della tariffa che sarebbe stata a carico dell'Azienda nel caso in cui il dipendente avesse scelto legale fiduciario aziendale; il suddetto limite coincide di massima con i minimi tariffari ordinistici in quanto rappresentano il quantum riconoscibile dall'Azienda ai propri legali fiduciari;
 - al dipendente, inizialmente non ammesso al patrocinio legale per presunto conflitto di interesse che all'esito definitivo favorevole del procedimento risulti invece insussistente, l'Azienda, sussistendone i presupposti, rimborserà le spese legali sostenute nel quantum riconosciuto congruo tenuto conto del relativo parere espresso dal competente Consiglio dell'Ordine Professionale.
- 5....L'assunzione indiretta (rimborso) degli oneri legali presuppone che il dipendente compri all'Azienda l'effettivo esborso sostenuto mediante presentazione della parcella-fattura debitamente quietanzata dal proprio difensore.
- 6....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.
- 7....Il dipendente, ammesso al patrocinio con assunzione diretta degli oneri a carico dell'Azienda, condannato 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.
- 8....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; le eventuali spese di giudizio liquidate al dipendente, ammesso al patrocinio legale mediante rimborso di oneri difensivi, saranno invece detratte dal quantum rimborsabile.



Art. 4. 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 di Servizio, per non incorrere nelle decadenze previste dalle presenti linee guida, deve:
 - ☐ comunicare immediatamente, salvo comprovato legittimo impedimento, l'inizio del relativo procedimento giudiziario al Servizio Affari Generali dell'Azienda
 - ☐ allegare copia dell'atto giudiziario o di ogni altra documentazione in merito al procedimento giudiziario di cui trattasi;
 - ☐ dichiarare, nella suddetta comunicazione, se intende avvalersi di uno dei legali fiduciari dell'Azienda con l'indicazione del relativo nominativo, o se intende invece avvalersi di proprio legale;
 - ☐ dichiarare, sotto la propria responsabilità ai sensi e per gli effetti degli art. 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.
2. Il dipendente, qualora sia stato autorizzato dall'Azienda a far necessariamente ricorso a legale di sua esclusiva fiducia per impossibilità dell'Azienda stessa di fornirgli un legale fiduciario aziendale, dovrà inoltre comunicare:
 - ☐ il nominativo del legale prescelto;
 - ☐ l'accettazione del legale prescelto a rivolgere le proprie pretese economiche direttamente all'Azienda Sanitaria, nei cui confronti dovrà quindi emettere la parcella/fattura;
 - ☐ l'impegno del legale prescelto a trasmettere, a conclusione di ogni grado di giudizio, al suddetto Servizio Affari Generali la parcella-fattura analitica dell'attività difensiva svolta, munita del parere espresso dal competente Consiglio dell'Ordine, unitamente a copia autentica del provvedimento conclusivo e copia di tutta la documentazione di causa.
3. Al suddetto legale saranno riconosciute dall'Azienda, in corso di causa, le dovute anticipazioni a titolo di rimborso spese e onorari.

Art. 5. 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 sostenute, di massima nei limiti dei minimi tariffari ordinistici, subordinatamente alla immediata presentazione dell'istanza di rimborso all'esito del procedimento giudiziario, salvo comprovato legittimo impedimento, da inoltrarsi al Servizio Affari Generali. Alla suddetta istanza dovrà allegare:
 - ☐ il provvedimento conclusivo del giudizio, in copia autentica, con l'indicazione della data in cui esso è passato in giudicato;



- ☐ la copia della parcella-fattura, debitamente quietanzata dal proprio difensore, dalla quale deve evidenziarsi l'attività defensionale svolta;
 - ☐ copia di tutta la documentazione di causa inerente il procedimento giudiziario di cui trattasi (es. copie verbali d'udienza, comparse difensive ecc.).
2. Il dipendente, inizialmente non ammesso al patrocinio legale per presunto conflitto di interesse, qualora all'esito del procedimento giudiziario ritenga invece di avervi diritto, dovrà immediatamente inoltrare, salvo comprovato legittimo impedimento, istanza di rimborso degli oneri difensivi sostenuti al Servizio Affari Generali, allegandovi, oltre alla sopra menzionata documentazione, anche il parere emesso dal competente Consiglio dell'Ordine sulla parcella professionale.

Art. 6. Obbligatorietà

1. 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 dalla possibilità di chiedere all'Azienda l'assunzione/rimborso di qualsivoglia onere difensivo.

Art. 7. Adempimenti dell'Azienda: autorizzazione e diniego del patrocinio legale

- 1... Il Servizio Affari Generali, ricevuta comunicazione da parte del dipendente dell'inizio del procedimento giudiziario con contestuale richiesta di avvalersi di legale fiduciario aziendale, deve preliminarmente valutare la sussistenza delle seguenti essenziali ed imprescindibili condizioni:
- ☐ 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'Servizio rivestito dal dipendente;
 - ☐ la carenza di conflitto d'interessi tra gli atti compiuti dal dipendente e l'azienda.
2. ...Il Servizio Affari Generali, all'esito della valutazione di cui al comma precedente, comunica al dipendente:
1. l'autorizzazione ad avvalersi del prescelto legale fiduciario aziendale con diretta assunzione di ogni onere di difesa a carico dell'Azienda medesima, fin dall'apertura del procedimento giudiziario e per tutti i gradi del giudizio, qualora ne ritenga sussistere i presupposti;



2. nella suddetta ipotesi, qualora l'Azienda non sia però in grado di fornirgli alcun legale fiduciario, gli comunica l'autorizzazione ad avvalersi di un proprio legale con oneri diretti a carico dell'Azienda;
 3. oppure, in caso contrario, il diniego di accoglimento dell'istanza di patrocinio legale con riserva, all'esito del procedimento giudiziario, di definitiva valutazione in merito, qualora l'Azienda non ritenga sussistere i presupposti legittimanti l'istanza, segnatamente sotto il profilo del conflitto d'interessi.
- 3... Relativamente all'ipotesi di cui al punto 1 del comma precedente, il dipendente potrà scegliere un legale fiduciario dell'Azienda nell'elenco degli avvocati convenzionati per il patrocinio legale dei dipendenti. Per legale fiduciario dell'Azienda è da intendersi anche il professionista legale eventualmente designato dalla Compagnia di Assicurazione con la quale l'Azienda ha stipulato polizza.
- 4... Relativamente alla ipotesi di cui al punto 2 del comma 2, il dipendente potrà conferire liberamente e direttamente mandato al professionista legale di sua esclusiva scelta con oneri a carico dell'Azienda fin dall'apertura del procedimento giudiziario e per tutti i gradi del giudizio medesimo.
- 5... Relativamente alla ipotesi di cui al punto 3 del comma 2, l'Azienda, alla conclusione definitiva favorevole del giudizio, qualora, meglio rivalutata la situazione, accerti l'insussistenza del conflitto di interessi inizialmente presunto, rimborserà al dipendente, sussistendone le ulteriori condizioni, le spese legali sostenute nel quantum definito ai sensi delle presenti linee guida.
- 6... Il Servizio Affari Generali, al favorevole definitivo esito del procedimento giudiziario penale a carico del dipendente, deve verificarne la conclusione con una sentenza assolutoria che abbia accertato l'insussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa grave.
- 7... Si è ammessi al rimborso delle spese legali, sussistendone i presupposti, qualora il processo penale sia definito con provvedimento di assoluzione ex art. 530 comma 1 c.p.p.:
- 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.
8. ..Nelle ipotesi assolutorie di cui ai punti c), d) ed e), poiché ricorre l'eventualità che possano residuare, per la stessa condotta considerata penalmente non punibile, addebiti in sede disciplinare – per violazione dei doveri di servizio il cui rispetto è funzionale al perseguimento delle finalità istituzionali dell'Azienda – e, dunque, conflitto d'interesse, il Servizio Affari Generali procederà ad una puntuale autonoma valutazione dei presupposti di legge per riconoscere il patrocinio; analogamente avverrà 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 considerazione del fatto che tale formula non crea certezza sull'inesistenza di un possibile conflitto d'interessi.

- 9... Le sentenze di proscioglimento con formule meramente processuali non liberatorie (es. prescrizione, amnistia) non legittimano al rimborso delle spese legali.
10. ..Si è altresì ammessi al rimborso delle spese legali sopportate in sede di indagini preliminari concluse con l'archiviazione della notizia 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.

Art. 8. Rimborso spese legali al dipendente che abbia scelto il legale di sua esclusiva fiducia in sostituzione di quello indicato dall'Azienda

- 1....Al dipendente, assistito da legale di sua esclusiva fiducia, l'Azienda, alla conclusione definitiva favorevole del procedimento, valutata ogni insussistenza di conflitto di interesse, rimborserà le spese legali nel limite massimo della tariffa che sarebbe stata a carico dell'Azienda qualora il dipendente avesse scelto, per la propria difesa, il legale indicatogli dall'Azienda medesima. Il limite massimo della tariffa, come sopra detto, è fissato di massima nella misura dei minimi tariffari ordinistici in quanto tali minimi sono quelli che l'Azienda riconosce ai legali con essa convenzionati per il patrocinio legale dei dipendenti con diretta assunzione di oneri a carico dell'Azienda.

Art. 9. Rimborso spese legali al dipendente al quale sia stato negato il patrocinio legale per presunto conflitto di interesse

- 1.... Il dipendente inizialmente non ammesso al patrocinio legale per presunto conflitto di interesse, qualora l'Azienda all'esito del procedimento giudiziario, meglio rivalutata la situazione valuti invece l'insussistenza di alcun conflitto di interessi e nel contempo la sussistenza, invece, degli ulteriori presupposti, sarà ammesso al rimborso delle spese sostenute nei limiti del quantum riconosciuto congruo, tenuto conto del relativo parere espresso dal competente Consiglio dell'Ordine Professionale al quale il suo difensore è iscritto.

Art. 10. Congruità della parcella professionale

- 1... L'Azienda si riserva la facoltà di valutare la congruità e l'adeguatezza della parcella, a tal fine potendosi spingere anche oltre il parere dell'Ordine professionale, dovendosi tener conto della non vincolatività del parere espresso sulla parcella dell'avvocato dal competente organo professionale; invero, poiché questo si configura come un controllo sulla rispondenza delle voci indicate in parcella a quelle previste in tariffa, non può quindi essere inibito ulteriore sindacato sui criteri assunti dal professionista per individuare il valore della controversia e determinarne l'importanza.



Art. 11. Surrogazione dell'Azienda al dipendente nel chiedere all'assicurazione il rimborso degli oneri difensivi sostenuti per la sua difesa

1....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. Responsabilità civile verso terzi

1.... Il dipendente, ove al procedimento giudiziario sia connessa richiesta di risarcimento danni da parte di terzi nei confronti suoi e/o dell'Azienda, deve:

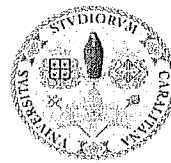
- comunicare immediatamente, salvo comprovato legittimo impedimento, l'inizio del relativo procedimento giudiziario al Servizio Affari Generali, al fine di permettere a tale struttura aziendale l'assunzione di qualsivoglia atto e/o provvedimento connesso e/o conseguente alla polizza assicurativa per la RCT in essere;
- allegare, alla suddetta comunicazione, copia dell'atto giudiziario e di ogni altra documentazione in merito al procedimento giudiziario di cui trattasi;
- contestualmente, avvisare ai sensi e per gli effetti dell'art. 1910 c.c., con apposita dichiarazione resa in base agli art. 47 e 76 D.P.R. n. 445/2000, dell'eventuale stipula di polizze in suo favore che potrebbero conferirgli diritto, in caso di richieste di risarcimento danni nei suoi confronti, ad ottenere rimborsi da compagnie di assicurazione o l'obbligo di queste ultime a tenerlo indenne.

2.... 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 benefici di polizze assicurative per il rischio RCT.

Art. 13. Tutela della riservatezza

- 1) L'Azienda rende nota la seguente informativa ex art. 13 D.Lgs. n. 196/2003 contestualmente alla pubblicità delle presenti linee guida.
- 2) L'Azienda è autorizzata dall'art. 112 del D.Lgs. n. 196/2003 ad effettuare il trattamento dati dei propri dipendenti per finalità di gestione del rapporto di lavoro, senza chiedere il consenso ai medesimi dipendenti. Nella gestione del rapporto rientra anche il patrocinio legale per il quale la relativa raccolta dati è finalizzata :

- ☐ a valutare la sussistenza di un eventuale conflitto di interesse, impedivo all'accoglimento dell'istanza;
- ☐ ad attivare l'eventuale copertura assicurativa del rischio "spese di giudizio" presso Compagnie di Assicurazione, così come prescrivono i vigenti CC.CC.NN.LL. della Dirigenza Medica, SPTA e dei Comparti Sanità e Università.



- 4) 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, con le opportune modalità che permettano di identificare l'interessato solo in caso di necessità.
- 5) Possono venire a conoscenza dei dati del dipendente il titolare del trattamento dei dati, il responsabile del trattamento e gli incaricati appositamente designati e incaricati ad effettuare le relative operazioni di trattamento dati.
- 6) Il titolare del trattamento dei dati è l'Azienda, in persona del suo legale rappresentante pro tempore; il responsabile del trattamento dei dati è il responsabile del Servizio Affari Generali; sia il titolare che il responsabile hanno sede presso la sede legale dell'Azienda .
- 7) Ciascun destinatario delle presenti linee guida è altresì informato che, con richiesta rivolta senza formalità al titolare o al Responsabile, ha diritto di ottenere:
 - a) la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano e la loro comunicazione in forma intelligibile;
 - b) l'indicazione dell'origine dei dati personali; delle finalità e modalità del trattamento; della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici; degli estremi identificativi del titolare e del responsabile;
 - c) l'aggiornamento, la rettifica ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
 - d) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
 - e) l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere c) e d) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;
 - f) inoltre, ha diritto di opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta.

Art. 14. Disposizioni transitorie e finali

1. Sono approvati i modelli allegati alle presenti linee guida, che sono obbligatori nella loro sostanza.
2. Nelle more della stipula di appositi accordi di collaborazione con legali fiduciari dell'Azienda, nonché dell'eventuale designazione da parte della Compagnia Assicurativa aziendale di propri legali fiduciari, il patrocinio legale dei dipendenti con assunzione diretta a carico dell'Azienda dei relativi oneri legali è attualmente consentito esclusivamente mediante autorizzazione al dipendente ad avvalersi di un proprio legale, comunque nei termini e con le modalità sopra descritte.



3. I succitati accordi di collaborazione e designazioni verranno debitamente e tempestivamente portati a conoscenza di tutti i dipendenti dell'azienda



MODULISTICA



All'Azienda Ospedaliero – Universitaria di Cagliari

Servizio Affari Generali

OGGETTO: Istanza di patrocinio legale.

Il/La sottoscritto/a _____

(cognome e nome)

dipendente di questa Azienda in qualità di _____

(qualifica)

in servizio presso _____

(Area. U.O., Servizio, Reparto, Servizio, etc.)

residente in

tel/fax..... E-mail.....

comunica di aver ricevuto comunicazione/notifica in data..... del seguente atto

allegato in copia: ⁽¹⁾

-
- ☐ Atto di citazione per risarcimento danni
- ☐ Atto connesso a procedimento penale:
- ☐ Avviso di garanzia
- ☐ Invito a comparire come persona sottoposta a indagine
- ☐ Altro
(specificare).....
- ..
- ☐ Altro (specificare).....
- Breve descrizione del fatto:
-

(1) Barrare la casella e la tipologia di atto di interesse



☐ Richiede l'assistenza legale ai sensi e per gli effetti degli artt. 25 CC.CC.NN.LL. Dirigenza dell'08.06.2000 o 26 e 59 rispettivamente dei CCNL Comparto Sanità 20.09.2001 e Università 16.10.2008

A tal fine dichiara di: ⁽²⁾

☐ voler usufruire ai fini della difesa in giudizio, nell'ambito della rosa di professionisti individuati dall'Azienda, ivi compreso quello eventualmente designato dalla Compagnia di Assicurazione con la quale l'azienda ha stipulato polizza, del patrocinio dell'Avvocato

☐ voler usufruire ai fini della difesa in giudizio di un Legale di propria fiducia, individuandolo nella persona dell'Avv.....

☐ voler usufruire ai fini della difesa in giudizio di un Legale di propria fiducia, riservandosi di comunicare successivamente il nominativo del difensore prescelto

Il/La sottoscritto/a, consapevole delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'art. 76 del D.P.R. 445 del 28 dicembre 2000

DICHIARA

ai sensi e per gli effetti dell'art. 1910 c.c.

DI

☐ non aver contratto né di essere beneficiaria/o di polizze assicurative che conferiscano diritto al/la dichiarante di chiedere a Compagnie di Assicurazione il rimborso di oneri difensivi sostenuti in procedimento giudiziario;

☐ aver contratto e/o di essere beneficiaria/o di polizze assicurative, di cui si allega copia, con la seguente/i Compagnia/e Assicuratrice/i....., che prevedono in favore del/la dichiarante diritto a chiedere il rimborso di oneri difensivi.

(2) Barrare solo l'opzione prescelta

Luogo/data

Firma

Si allega copia del documento di riconoscimento.
n.

rilasciato il

Da



All'Azienda Ospedaliero – Universitaria di Cagliari
Servizio Affari Generali

OGGETTO: Istanza di rimborso spese legali.

Il/La sottoscritto/a

(cognome e nome)

dependente di questa Azienda in qualità di

(qualifica)

in servizio presso

(Area. U.O., Servizio, Reparto, Servizio, etc.)

tel/fax..... E-mail.....

comunica che il procedimento giudiziario R.G.N.R. è stato definito con il seguente

atto allegato in copia autentica: ⁽¹⁾

Chiede, pertanto, il rimborso di tutti gli oneri legali sostenuti. A tal fine allega:

- ☐ copia del succitato provvedimento giudiziario che definisce il giudizio;
- ☐ parcella analitica delle attività svolte, con documentazione probante (copie verbali di udienza, comparse, note etc.);
- ☐ parcella analitica delle attività svolte, con documentazione probante (copie verbali di udienza, comparse, note etc.), munita del parere espresso dal competente Consiglio dell'Ordine degli Avvocati;
- ☐ fattura debitamente quietanzata dal difensore Avv
- ☐ Altro (specificare):

Il/La sottoscritto/a consapevole delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'art. 76 del D.P.R. 445 del 28 dicembre 2000

(1) Barrare la casella e la tipologia di atto di interesse

DICHIARA

ai sensi e per gli effetti dell'art. 1910 c.c. e con riferimento al procedimento giudiziario per cui chiede il rimborso delle spese legali,

DI

- ☐ non aver contratto né di essere beneficiaria/o di polizze assicurative che conferiscano diritto al/la dichiarante di chiedere a Compagnie di Assicurazione il rimborso di oneri difensivi sostenuti in procedimento giudiziario;
- ☐ aver contratto polizze assicurative, di cui si allega copia, con la seguente/i Compagnia/e Assicuratrice/i, che



prevedono in favore del dichiarante diritto a chiedere il rimborso di spese legali per oneri difensivi sostenuti in procedimento giudiziario e, in tal ultimo caso:

- o di aver chiesto e/o intende chiedere alla/e seguente/i
Compagnia/e e il totale
elle spese legali corrisposte dal dichiarante al proprio difensore per l'attività
defensionale svolta nel citato procedimento giudiziario
- o di aver chiesto e/o intende chiedere alla/e seguente/i
Compagnia/e il rimborso
della sola differenza tra quanto eventualmente rimborsabile dall'Azienda
Sanitaria Locale e quanto effettivamente pagato dal dichiarante al proprio
difensore a titolo di spese legali per l'attività defensionale svolta nel citato
procedimento giudiziario e, conseguentemente:
- o di rinunciare a chiedere alla/e suddetta/e Compagnia/e
..... e/o di ottenere dalle stesse, qualsivoglia rimborso
di oneri difensivi nell'eventualità che l'Azienda U.S.L. proceda al rimborso dei
suddetti oneri. La rinuncia è da intendersi quindi per la misura coincidente con la
somma eventualmente rimborsata dall'Azienda.

Firma

(luogo, data)

Si allega:

1. copia del documento di riconoscimento..... n.
.....

rilasciato in data

dal.....



All'Azienda Ospedaliero – Universitaria di Cagliari
Servizio Affari Generali

OGGETTO: Denuncia sinistro e richiesta copertura assicurativa.

Il/La sottoscritto/a

(cognome e nome)

dipendente di questa Azienda in qualità di

(qualifica)

in servizio presso

(U.O., Servizio, Reparto, Servizio, etc.)

comunica di aver ricevuto comunicazione/notifica in data..... del seguente
atto

allegato in copia: ⁽¹⁾

- ☐ Richiesta stragiudiziale di risarcimento danni
- ☐ Atto di citazione per risarcimento danni
- ☐ Atto connesso a procedimento penale:
- ☐ Avviso di garanzia
- ☐ Invito a comparire come persona sottoposta a indagine
- ☐ Altro (specificare).....
- ☐ Altro (specificare).....

Breve descrizione del fatto:

.....



(1) Barrare la casella e la tipologia di atto di interesse

Il/La sottoscritto/a

CHIEDE

- di poter usufruire della copertura assicurativa per RCT vigente all'epoca dei fatti per cui è causa;

Il/La sottoscritto/a, consapevole delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'art. 76 del D.P.R. 445 del 28 dicembre 2000

DICHIARA

ai sensi e per gli effetti dell'art. 1910 codice civile

di essere assicurato con la Compagnia assicuratrice.....

con sede in alla quale è stata/non è stata inoltrata denuncia in

merito ai fatti.

A tal riguardo allega copia della polizza assicurativa.

Sarà cura del Legale incaricato o personalmente del dichiarante informare codesto Servizio Affari Generali, in merito agli sviluppi processuali della vicenda.

Firma

(luogo, data)

Si allega:

2. Copia dell'atto notificato
3. copia del documento di riconoscimento..... n.

.....
rilasciato in data..... dal.....