



Procedura n. 6 per tutela legale in sede 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 Sesti	Direttore Amministrativo Dott. Marco Aloise	Direttore Sanitario ff Dott. Fortunato Morabito	Direttore Generale Avv. Paolo Maria Gangemi

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
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 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 principalmente in funzione della tutela dei propri diritti ed interessi, dal momento che il personale nell'espletamento della propria attività agisce in nome e per conto del datore di lavoro. Tale istituto 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 coinvolto il dipendente medesimo;
3. L'Azienda può assumere a proprio carico ogni onere di difesa in procedimenti giudiziari in sede 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, 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 pertanto al di fuori della funzione attribuita ex legge 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.

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 non per semplice occasionalità di servizio;
- Si deve trattare di procedimento di responsabilità 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

1. Qualora sussiste conflitto di interessi, il personale non può beneficiare dell'assistenza diretta a carico dell'Azienda.
2. 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 dalla stessa Azienda.
3. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si ha conflitto d'interessi nei seguenti casi:
 - Apertura di procedimento penale a carico del dipendente per reati contro la Pubblica Amministrazione;
 - 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.

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/fattura debitamente quietanzata dal proprio difensore, 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;

- Copia di tutta la documentazione di causa inerente il procedimento giudiziario di che trattasi.
2. Per "conclusione definitiva favorevole del procedimento" deve intendersi:
- In materia penale: quando 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 ha commesso il fatto;
 - c) perché è stato compiuto nell'adempimento di un dovere o nell'esercizio di una facoltà legittima, per stato di necessità, di legittima difesa;
 - d) perché il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato;
 - e) perché il fatto è stato commesso da persona non imputabile e non punibile.

Le sentenze di proscioglimento con formule meramente processuali non liberatorie (es. amnistia, prescrizione) ovvero il patteggiamento o l'ablazione non legittimano al rimborso delle spese legali.

Il dipendente è altresì ammesso 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 inibiscono l'accertamento dell'insussistenza dell'elemento psicologico del reato.

- 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.

Articolo 10

Adempimenti dell'Azienda

1. L'Ufficio U.O.C., 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;
 - Qualora il dipendente decida di nominare un legale di sua esclusiva fiducia, a pena di diniego del patrocinio legale dovrà sottoscrivere con il legale di fiducia una convenzione nella quale verrà concordato il quantum, in ossequio a quanto previsto dal DM140/2012, tenendo in considerazione i valori minimi contenuti nella norma di riferimento; successivamente alla sottoscrizione della convenzione suddetta l'azienda provvederà a prendere atto della stessa .
 - 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. n. 140/2012, non può quindi essere inibito ulteriore sindacato sui criteri assunti dal professionista per individuare il valore della controversia e determinarne l'importanza.

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. A tal

- fine, l'Azienda, previo avviso interno esteso a tutti i dipendenti Dirigenti Sanitari, predisporrà un elenco di professionisti disposti a svolgere attività di consulente tecnico di parte, alle condizioni indicate dalla stessa Azienda e ripetute nel predetto Avviso, prevedendo, tra le altre, un compenso pari ad euro 1.000,00, al netto del carico fiscale.
2. Qualora il dipendente individui il consulente tecnico di parte tra i dipendenti iscritti nel predetto elenco, i relativi oneri saranno interamente a carico dell'Azienda.
 3. Qualora il dipendente intenda, invece, nominare un consulente tecnico di parte di sua fiducia, l'Azienda, a conclusione del procedimento giudiziario, definitosi favorevolmente, con sentenza passata in giudicato, rimborserà il dipendente per le spese peritali sostenute, previa comprovazione delle stesse, per un importo non superiore ad € 1.000,00, ossia nel limite massimo della spesa che sarebbe stata a carico dell'Azienda nel caso in cui il dipendente avesse designato il consulente tecnico di parte tra i professionisti inseriti nel predetto elenco dell'Azienda.

Articolo 12 **Disposizioni finali**

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.
2. Il presente protocollo non si applica alle istanze di patrocinio legale proposte in epoca antecedente alla sua adozione.
3. 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.
4. 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.