

**PROTOCOLLO D'INTESA  
TRA  
L'AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA PISANA  
E  
L'UNIVERSITA' DI PISA**

**PER  
IL PATROCINIO LEGALE DEGLI UNIVERSITARI CHE PRESTANO ATTIVITA'  
ASSISTENZIALE NELLA A.O.U.P.**

**PREMESSO**

- che il D.Lgs. del 21.12.1999 n. 517 recante la *"Disciplina dei rapporti fra Servizio sanitario nazionale ed università, a norma dell'articolo 6 della L. 30 novembre 1998, n. 419."* (Pubblicato nella Gazz. Uff. 12 gennaio 2000, n. 8, S.O.) all'art. 5 comma 2 stabilisce che *"Ai professori e ricercatori universitari di cui al comma 1 [N.d.R.: I professori e i ricercatori universitari che svolgono attività assistenziale presso le aziende ospedaliero-universitarie], fermo restando il loro stato giuridico, si applicano, per quanto attiene all'esercizio dell'attività assistenziale, al rapporto con le aziende e a quello con il direttore generale, le norme stabilite per il personale del Servizio sanitario nazionale"*, precisando che dell'adempimento dei doveri assistenziali rispondono al Direttore Generale, al pari del personale ospedaliero (comma 2) e prevedendo, infine, l'applicazione delle disposizioni degli artt. 15,15-bis, 15-ter, 15-quater, 15-quinques, 15-sexies e 15-nonies, comma 2, del D.Lgs. 502/1992 aventi ad oggetto la disciplina del rapporto di lavoro del personale medico ospedaliero (comma 3).

- che la contrattazione collettiva del comparto del Servizio Sanitario Nazionale attualmente in vigore, e più precisamente l'art.25 "patrocinio legale" del CCNL del 8 giugno 2000 del comparto Sanità - area dirigenza medica e veterinaria - parte normativa 1998/2001 e parte economica 1998/1999 e l'art. 25 "patrocinio legale" del CCNL del 8 giugno 2000 - area dirigenza sanitaria tecnica e professionale, così dispongono:

*"1. L'azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verificchi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti direttamente 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 dirigente 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 che sarebbe stata 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 dirigente, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse.*

*3. 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 per la sua difesa.*

*4. E' disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987."*

- che da tali disposizioni contrattuali discende pertanto che, a determinate condizioni in caso di contenzioso civile o penale in cui sia coinvolto un dipendente:

1) l'azienda sanitaria può mettere a disposizione del dipendente un legale, assumendo ogni relativo onere di difesa; 2) in alternativa, procede al rimborso entro determinati limiti delle spese legali sostenute dal dipendente per il legale di sua fiducia, in caso di conclusione favorevole del

procedimento; 3) che l'azienda dovrà esigere dal dipendente il rimborso degli oneri sostenuti per la difesa, in caso di condanna definitiva del dipendente per dolo o colpa grave. 4) che l'assistenza fornita al dipendente è limitata alla assistenza legale (nomina di legale /patrocinio legale) o o al rimborso delle spese legali sostenute, con esclusione dell'assistenza peritale o del rimborso delle relative spese ;

- che la disciplina dei rapporti fra Servizio sanitario nazionale ed università di cui al D.Lgs. 517/99 è connotata dalla inscindibilità e compenetrazione tra attività sanitaria assistenziale e quella didattico-scientifica dei docenti della facoltà di medicina (Corte Cost. n.126/1981; n.134/1997; n.71/2001);

- che al fine di assicurare tale inscindibilità e compenetrazione, nella medesima disciplina trova applicazione il principio della equiparazione del personale universitario che svolge attività assistenziale al personale ospedaliero sotteso alla disciplina di cui al D.Lgs. 517/99, che riconosce agli universitari i medesimi diritti e doveri previsti per il personale ospedaliero avente pari mansioni, funzioni e anzianità;

- che in data 31 dicembre 2009 è cessata la copertura assicurativa a garanzia della responsabilità civile verso terzi e responsabilità civile operatori (RCT/RCO) stipulata dalla Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana (*inde* AOUP);

- che in applicazione delle disposizioni della Regione Toscana di cui alla delibera n. 1203 del 21.12.2009, a far tempo dal 01.01.2010 la AOUP, come tutte le altre aziende sanitarie della Toscana, sta provvedendo alla gestione in proprio del rischio per responsabilità civile senza ricorrere più ad alcuna copertura assicurativa;

- che in precedenza, stante la sussistenza di copertura assicurativa che prevedeva anche l'assistenza legale al personale universitario svolgente attività assistenziale al pari del personale dipendente della AOUP, era messo a disposizione, per la propria difesa in sede civile o penale, un legale fornito dalla compagnia assicurativa con oneri e spese a carico di quest'ultima;

- che l'AOUP, per i procedimenti civili o penali che non rientrano nella copertura assicurativa delle precedenti polizze, non ha più la possibilità di mettere a disposizione del personale, citato direttamente in giudizio in sede civile o a carico del quale sia stato aperto procedimento penale, un legale per la rappresentanza e difesa in sede processuale con oneri e spese della compagnia assicurativa, né ha peraltro più la possibilità di avvalersene per la difesa e rappresentanza in giudizio della AOUP come invece avveniva nella stragrande maggioranza dei casi in precedenza;

- che, pertanto, con deliberazione del Direttore Generale AOUP n. 857 del 09 agosto 2010, si procedeva, dopo pubblico avviso ad adottare lista di Avvocati del libero Foro a cui attingere per l'affidamento del patrocinio legale in materia di responsabilità sanitaria, in sede civile e penale, per la rappresentanza e difesa in sede giudiziale del personale dipendente dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana, in ossequio a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro della dirigenza e del comparto del SSN;

- che più precisamente, la suddetta lista ristretta di Avvocati è suddivisa in tre parti: la sezione n.1, in cui sono inseriti i professionisti cui potrà essere affidato il patrocinio dei dipendenti ospedalieri citati avanti al giudice civile, la sezione n. 2, contenente i nominativi dei professionisti cui potrà essere affidato il patrocinio dei dipendenti ospedalieri indagati e la sezione n.3, nella quale sono inseriti i professionisti cui potrà essere affidato, in via del tutto eccezionale, il patrocinio dell'Azienda chiamata a rispondere per la responsabilità civile verso terzi;

**CONSIDERATO**

- che risulta necessario garantire il patrocinio legale in materia di responsabilità sanitaria in sede civile e penale, nei termini stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale dipendente del SSN, anche ai professori e ricercatori universitari che svolgono attività assistenziale per la AOUP, al fine di assicurare la parità trattamento di questi ultimi rispetto al personale dipendente del SSN;

- che risulta opportuno per ragioni di parità di trattamento e uniformità di applicazione contemplare l'estensione delle disposizioni valenti per il personale dirigenziale alle dipendenze della AOUP anche a favore del personale dipendente dell'Università non avente qualifica di docente o ricercatore universitario che, svolge direttamente attività assistenziale a favore della AOUP sulla base di specifici protocolli sottoscritti tra Università di Pisa e AOUP, con equiparazione a tutti gli effetti, per essere in possesso dei relativi requisiti, al personale dirigenziale del S.SN ( *inde* "personale universitario equiparato alla dirigenza del SSN")

- che, al fine di cui sopra, appare opportuno definire in questa sede le modalità e condizioni per garantire il patrocinio legale ai professori e ricercatori universitari e al personale universitario equiparato alla dirigenza del SSN di cui al precedente capoverso che svolgono attività assistenziale per l'AOUP, agli stessi termini e condizioni previste per il personale dipendente dalla AOUP avente qualifica dirigenziale dalle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto sanità Area Dirigenziale;

- che pertanto il presente protocollo di intesa si applica al ai professori e ricercatori universitari svolgenti attività assistenziale a favore della AOUP e al personale universitario equiparato alla dirigenza del SSN svolgente attività assistenziale a favore della AOUP (*inde* entrambe le categorie di personale individuate con la dizione "personale universitario svolgente attività assistenziale")

- che quanto qui previsto discende direttamente dalle disposizioni di legge sopra indicate dovendosi assicurare l'applicazione, al personale universitario che svolge attività assistenziale, delle norme stabilite per il personale del SSN e che pertanto è necessario prevedere, onde evitare disparità di trattamento, all'applicazione di quanto formalizzato nel presente protocollo di intesa nei confronti di tutti coloro che possano vantare ad oggi un diritto;

**Tutto ciò premesso e considerato, facente parte integrante e sostanziale del presente accordo,**

### **SI CONVIENE QUANTO SEGUE:**

1.1) L'AOUP, nella tutela dei propri diritti e interessi, ove si verifichi l'apertura, nei confronti di personale universitario svolgente attività assistenziale, di un procedimento per responsabilità civile o penale, per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio strettamente inerenti l'attività assistenziale medesima, assumerà 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 personale universitario da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

1.2) L'assistenza legale del personale universitario, nei casi e alle condizioni di cui al precedente 1.1), verrà assicurata con le medesime modalità seguite per l'assistenza legale del personale dipendente dalla AOUP.

- 2.1) Qualora il personale universitario svolgente attività assistenziale 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.

2.2) Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'AOUP procederà al rimborso delle spese legali nel limite massimo della tariffa che sarebbe stata a suo carico qualora avesse

provveduto a mettere a disposizione fin da subito il legale per la rappresentanza e difesa del docente, che comunque, non potrà essere inferiore alla tariffa minima ordinistica, e con le modalità di cui al precedente punto 1.2);

2.3) L'AOUP procederà al rimborso delle spese legali nel limite di cui al precedente punto 2.2) anche nei casi in cui al lavoratore, prosciolti da ogni addebito, non sia stato possibile mettere sin dall'inizio a disposizione un legale per presunto conflitto di interesse con l'AOUP o con l'Università.

- 3) L'AOUP dovrà esigere dal personale universitario svolgente attività assistenziale, condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti al medesimo imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dalla AOUP per la sua difesa.

- 4.1) Ai fini di cui ai precedenti punti, il personale universitario svolgente attività assistenziale dovranno, per ottenere a proprio favore l'applicazione delle disposizioni contrattuali citate in premessa, procedere al rispetto di tutti gli adempimenti previsti per il personale dipendente della AOUP. Si precisa infatti che il rispetto delle procedure stabilite per i dipendenti AOUP è condizione indispensabile per poter ottenere da parte del personale docente universitario l'applicazione degli istituti contrattuali in materia di patrocinio legale. A tale obbligo si aggiungono gli adempimenti che discendono dal rapporto di dipendenza con l'Università, conseguentemente personale universitario svolgente attività assistenziale è obbligato, non appena venuto a conoscenza dell'apertura di un procedimento civile o penale a proprio carico, a dare immediata comunicazione per iscritto, sia alla AOUP, sia all'Università di Pisa, in qualità di proprio datore di lavoro. Tale comunicazione dovrà in ogni caso essere preventiva alla nomina di proprio legale di fiducia, fatti salvi i casi eccezionali in cui, per il rispetto dei ristrettissimi termini tecnici a difesa, ciò non sia possibile.

4.2) Nella comunicazione di cui al precedente punto 4.1) dovrà essere indicata l'eventuale sussistenza di una polizza personale di tutela legale, di cui dovranno essere forniti tutti gli estremi di riferimento.

4.3) Nella medesima comunicazione, dovrà essere indicato se l'interessato richiede di avvalersi di legale messo a disposizione dalla AOUP, ovvero se si intende conferire incarico a legale di propria fiducia, in sostituzione di quello indicato dall'azienda o a supporto dello stesso.

4.4) L'Università di Pisa, a seguito della comunicazione del proprio dipendente, dovrà:

1) verificare se, per il caso di specie, sotto il profilo universitario, sussista conflitto di interesse ostativo alla applicazione di quanto disposto dalle disposizioni contrattuali in materia di patrocinio legale. In caso di giudizio positivo di sussistenza, l'Università dovrà dare immediata comunicazione scritta alla AOUP, comunque in tempi compatibili con i tempi tecnici processuali che il dipendente deve rispettare per non pregiudicare il suo diritto di difesa e in ogni caso non oltre 15 giorni dal ricevimento della comunicazione del proprio dipendente. La mancata comunicazione da parte dell'Università alla AOUP, nei termini sopra indicati, varrà come valutazione di non sussistenza di conflitto di interesse alcuno con l'Università di Pisa. Onde avere certezza, la comunicazione dovrà avvenire con mezzi che assicurino la contestualità temporale tra la comunicazione e la ricezione (es. *fax*, posta elettronica certificata etc.);

2) comunicare alla AOUP se, per il caso di specie, sussiste specifica copertura assicurativa per il patrocinio legale del dipendente universitario con polizza stipulata dall'Università di Pisa. Tale comunicazione dovrà avvenire negli stessi tempi e con le medesime modalità indicate al precedente punto 1). La mancata comunicazione nei tempi e modi prescritti varrà come comunicazione di non sussistenza di alcuna copertura assicurativa universitaria.

- 4.5) Dopo che sia stata data adeguata pubblicità della presente intesa, a partire da data che sarà espressamente indicata e sarà individuata d'accordo tra le parti, in caso di mancata tempestiva comunicazione nei termini di cui ai precedenti punti del presente articolo 4), la AOUP non sarà tenuta a fornire un legale, né rimborserà alcunché per l'eventuale nomina di un legale di fiducia da parte personale universitario svolgente attività assistenziale.

- 5.1) Le parti concordano sulla necessità di dover procedere a riconoscere, a sanatoria per il passato, l'applicazione delle disposizioni contrattuali vigenti per il comparto sanità Area Dirigenza a favore personale universitario svolgente attività assistenziale nei cui confronti sia stato aperto un procedimento civile o penale a proprio carico qualora sia intervenuta sentenza passata in giudicato con "*conclusione favorevole del procedimento*" (ex Art 25 CCNL), procedendo nei termini e alle

condizioni previste dalle disposizioni del CCNL al relativo rimborso, purché il relativo diritto non sia prescritto e pertanto non siano, al momento della presentazione della domanda di rimborso dal parte del personale interessato, decorsi 5 anni dal passaggio in giudicato della sentenza.

- 5.2) Per poter beneficiare dell'applicazione delle disposizioni in materia di patrocinio, personale universitario svolgente attività assistenziale dovranno presentare, a pena di decadenza, domanda di rimborso delle spese legali sostenute entro e non oltre mesi tre dalla data di esecutività della delibera del Direttore Generale della AOUP con cui sarà recepito il presente protocollo di intesa. Trattandosi di procedura eccezionale in via di sanatoria, il rimborso delle spese legali sarà concesso nei termini e alle condizioni delle disposizioni contrattuali vigenti per il personale del SSN anche se non vi è stata la preventiva comunicazione, trattandosi di procedimenti necessariamente aperti prima della definizione della procedura qui adottata. Della possibilità di fare domanda e dei relativi termini e condizioni, sarà data ampia pubblicità a mezzo pubblicazione sul sito *web* sia dell'Università di Pisa sia della AOUP e, comunque, l'Università si impegna a dare a mezzo dei propri canali interni ogni altra comunicazione ritenuta opportuna onde assicurare che il personale interessato ne venga a conoscenza.

5.3) La domanda dovrà essere inoltrata per iscritto alla Università e alla AOUP e dovrà pervenire ai suddetti enti entro e non oltre il termine di tre mesi dalla data di esecutività della delibera del Direttore Generale della AOUP. Il personale universitario dovrà espressamente dichiarare con dichiarazione sostitutiva di atto notorio di avere o di non aver in tutto o in parte usufruito di copertura assicurativa personale per le suddette spese legali, indicando le spese sostenute direttamente e allegando fattura quietanzata dal professionista incaricato, unitamente a copia della sentenza passata in giudicato.

5.4) L'AOUP procederà all'esame della domanda dopo aver ricevuto dall'Università comunicazione espressa in merito alla sussistenza o meno di copertura assicurativa con polizza stipulata dall'Università di Pisa.

- 6) Con la sottoscrizione del presente protocollo le parti danno atto che sono da intendersi rientranti nella applicazione di quanto qui stabilito anche le posizioni relative a procedimenti civili o penali apertisi a partire dall'anno 2010 a carico di professori e ricercatori universitari svolgenti attività assistenziale per cause rientranti nella "gestione diretta" della AOUP o comunque per responsabilità sanitaria in sede penale. Pertanto, nel caso in cui sussistano i presupposti contrattuali, previa comunicazione all'Università per le valutazioni e adempimenti di competenza, come indicati al punto 5.2), l'AOUP metterà a disposizione personale universitario svolgente attività assistenziale un legale assumendosi il relativo onere, secondo le modalità già seguite per i dipendenti AOUP, eventualmente valutando, caso per caso, la possibilità di ratificare la nomina del legale già nominato dal personale interessato;

Letto, approvato e sottoscritto

Pisa, li 21/2/2012

**Il Rettore dell'Università di Pisa**  
**(Prof. Massimo Mario Augello)**



**Il Direttore Generale A.O.U.P.**  
**(Dr. Carlo Rinaldo Tomassini)**

