



REGIONE DEL VENETO
AZIENDA OSPEDALIERA DI PADOVA

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 222 del 27/02/2015

OGGETTO: Tutela legale del personale dipendente. Adozione regolamento

Il Direttore ad interim della **UOC Legale e Assicurazioni** riferisce:

- Premesso che esiste un principio generale di rimborsabilità delle spese legali sopportate dal dipendente assolto da un qualsivoglia giudizio di responsabilità occorsogli per ragioni di servizio, anche in ossequio alla regola civilistica generale di cui all'art. 1720 comma 2 del cod. civ., dettata in tema di rapporti fra mandante e mandatario, secondo la quale il mandatario ha diritto ad esigere dal mandante il risarcimento dei danni subiti a causa dell'incarico;

- Considerato che tale principio era stato recepito nell'art. 41 del DPR 20 maggio 1987 n. 270 riguardante il personale del servizio sanitario nazionale, prevedendo l'assunzione da parte dell'Amministrazione delle spese per il patrocinio legale del dipendente ovvero il loro rimborso, per cause connesse all'espletamento dei doveri d'ufficio;

- Rilevato che la contrattazione successiva, conseguente alla privatizzazione del pubblico impiego, ha disapplicato l'art. 41 del citato DPR prevedendo, dapprima per la dirigenza sia Medica/Veterinaria che PTA quindi per il Comparto, 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 dirigente (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 dirigente (dipendente) da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

2. Qualora il dirigente (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 dirigente (dipendente), prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse.

L'azienda dovrà esigere dal dirigente (dipendente), 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."

- Preso atto che per quanto concerne il personale universitario che svolge funzioni assistenziali in regime di convenzione si ritiene di dover applicare le stesse condizioni riservate al personale dipendente in virtù della norma di cui all'art. 5, comma II, del D.Lgs. n. 517/99 che recita " *Ai professori e ricercatori universitari di cui al comma 1, 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*";

- Considerando che l'applicazione dell'istituto richiede l'emanazione di uno specifico regolamento che possa da una parte dare certezza al dipendente che si trovi coinvolto in un procedimento giudiziale e dall'altra fornire criteri operativi agli Uffici incaricati di procedere per assicurare tale tutela legale, si propone l'adozione del regolamento che, allegato al presente atto, ne forma parte integrante.

Tutto ciò premesso

IL DIRETTORE GENERALE

PRESO ATTO della suesposta proposta e accertato che il Direttore ad interim della **UOC Legale e Assicurazioni** ha attestato la regolarità amministrativa della stessa in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione nazionale e regionale ;

RITENUTO di dover adottare in merito i provvedimenti necessari;

VISTO il Decreto Legislativo n. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni e le leggi regionali n. 55 e n. 56 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni;

ACQUISITO il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario per quanto di rispettiva competenza;

IN BASE ai poteri conferitigli dal D.P.G.R. n. 220 del 29.12.2012.

DELIBERA

- 1) Di approvare ed adottare quale procedura aziendale l'allegato regolamento per l'assistenza legale dei dipendenti;
- 2) di incaricare la UOC Amministrazione e Gestione del Personale di pubblicizzare tramite circolare allegata al cedolino nonché a pubblicarlo sul sito aziendale;
- 3) di delegare il Direttore ad interim della UOC Legale e Assicurazioni alla firma di tutti gli atti inerenti e conseguenti all'esecuzione della presente deliberazione;

4) il presente provvedimento, avente carattere regolamentare, non comporta una preventiva previsione di spesa.

Il Direttore Generale
Dott. Claudio Dario

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL PATROCINIO LEGALE IN FAVORE DEI DIPENDENTI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PADOVA

PRINCIPI GENERALI

L'istituto del "patrocinio legale", così come disciplinato dalle norme contrattuali attualmente in vigore, prevede che l'Azienda assicuri l'assistenza in sede processuale ai propri dipendenti in funzione della tutela dei diritti ed interessi propri dell'Azienda medesima e limitatamente a fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio.

L'Azienda, quindi, non sussistendo carenza o conflitto d'interesse, concede difesa al proprio dipendente, al fine essenziale di tutelare le proprie ragioni ed i propri interessi nell'ambito del procedimento giudiziario nel quale è coinvolto il dipendente medesimo.

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 Ospedaliera. 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; tale rapporto di immedesimazione organica si interrompe allorquando il dipendente abbia agito per fini estranei ai compiti affidatigli e quindi alla funzione attribuita *ex lege* all'Azienda Ospedaliera.

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 devono essere estranei alla tutela dei diritti e degli interessi dell'Azienda e configurarsi, ove non meramente indifferenti rispetto ad essa, in posizione antinomica rispetto ad essa, in quanto devianti dalla cura del pubblico interesse perseguito dall'Ente.

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 comunque si ravvisi contrapposizione tra finalità o conseguenze dell'azione del dipendente e interesse dell'Azienda Sanitaria, ipotesi di condotta gravemente colpevole del dipendente oppure estraneità dell'Azienda rispetto all'agire dello stesso.

L'Azienda, effettuate le debite valutazioni sull'insussistenza di un possibile conflitto di interesse, può garantire il patrocinio legale del dipendente coinvolto in un procedimento giudiziario per fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei doveri d'ufficio facendolo assistere, fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, da un legale di comune fiducia con assunzione diretta 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 nel momento in cui il procedimento si concluda favorevolmente con sentenza passata in giudicato.

L'assunzione diretta degli oneri legali da parte dell'Azienda, così come l'assunzione indiretta (rimborso), è limitata ad un solo legale.

Nel caso di assunzione diretta degli oneri legali il rapporto contrattuale di conferimento d'incarico all'Avvocato fiduciario aziendale, scelto di comune intesa con il dipendente, e i conseguenti rapporti economici intercorrono direttamente con l'Azienda Ospedaliera fin dall'apertura del procedimento giudiziario e per tutti gli eventuali gradi del giudizio.

Nel caso di rimborso degli oneri legali:

- al dipendente che abbia scelto un legale di sua esclusiva fiducia, in sostituzione di quello indicato dall'Azienda, quest'ultima, nel caso di conclusione 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 il legale fiduciario aziendale; il suddetto limite coincide con i valori minimi di cui al D.M. n. 55 del 10/3/2014;
- al dipendente, inizialmente non ammesso al patrocinio legale per presunto conflitto di interesse che all'esito favorevole del procedimento risulti insussistente, l'Azienda, ricorrendone i presupposti, rimborserà le spese legali sostenute nei limiti del *quantum* indicato al precedente capoverso,
- in ogni caso, l'Azienda si riserva la facoltà di chiedere l'apposizione alla parcella del parere di congruità, da parte del competente Consiglio dell'Ordine degli Avvocati.

Il 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, dalla quale risulti nel dettaglio l'attività professionale svolta.

Il dipendente, ammesso al patrocinio legale con assunzione diretta degli oneri a carico dell'Azienda, che venga condannato con sentenza passata in giudicato per aver commesso i fatti a lui imputati con dolo o colpa, sarà tenuto a rifondere all'Azienda tutti gli oneri legali sostenuti da quest'ultima per la sua difesa; in tal caso l'Azienda potrà far valere il proprio credito mediante trattenuta sulle ordinarie spettanze retributive.

E' esclusa la rimborsabilità delle spese legali sostenute dal dipendente **che abbia promosso** il relativo giudizio per la tutela dei propri diritti in conseguenza di atti o fatti connessi con l'assolvimento di obblighi istituzionali o di servizio.

L'Azienda, su richiesta dell'interessato, si riserva di valutare la possibilità di autorizzare espressamente l'assunzione del patrocinio diretto in giudizio del dipendente per la tutela dei diritti dello stesso, ferma restando la verifica dell'insussistenza di eventuali profili di conflitto di interesse.

Alle stesse condizioni del personale dipendente, il patrocinio legale viene assicurato al personale universitario in regime di convenzione, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 517/1999.

2. ADEMPIMENTI A CARICO DEL DIPENDENTE

All'inizio del procedimento giudiziario:

Il dipendente, sottoposto a procedimento giudiziario per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, per non incorrere nelle decadenze previste dal presente regolamento, è tenuto a:

- comunicare immediatamente, salvo comprovato legittimo impedimento, l'inizio del procedimento giudiziario alla UOC Legale e Assicurazioni, allegando copia degli atti giudiziari notificati e di ogni altra documentazione relativa al procedimento giudiziario di cui trattasi;
- dichiarare nella suddetta comunicazione se intenda avvalersi di uno dei legali fiduciari dell'Azienda o se intenda invece avvalersi di un legale di propria fiducia, indicandone il nominativo;
- dichiarare sotto la propria responsabilità, ai sensi e per gli effetti degli art. 47 e 46 D.P.R. n. 445/2000, l'eventuale titolarità di polizze che potrebbero conferirgli il diritto ad ottenere rimborso di oneri difensivi da parte di compagnie di assicurazione, dandone avviso all'Azienda anche ai sensi e per gli effetti dell'art.1910 c.c.

Qualora il dipendente sia stato autorizzato dall'Azienda a far ricorso ad un legale di sua esclusiva fiducia per impossibilità stessa dell'Azienda di fornirgli un legale fiduciario aziendale, dovrà inoltre comunicare alla UOC Legale e Assicurazioni:

- 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 parcella/fattura;
- l'impegno del legale prescelto a trasmettere a conclusione di ogni grado di giudizio, al suddetto Servizio aziendale parcella-fattura analitica dell'attività defensionale svolta, unitamente a copia del provvedimento conclusivo del procedimento e di tutta la documentazione di causa;

Al suddetto legale saranno riconosciute dall'Azienda, in corso di causa, le dovute anticipazioni specificate in parcella.

Alla conclusione definitiva favorevole del procedimento giudiziario:

Il dipendente che abbia scelto un legale di sua esclusiva fiducia in sostituzione di quello indicato dall'Azienda sarà ammesso al rimborso delle spese sostenute, nei limiti massimi dei parametri di liquidazione di cui al D.M. n. 55 del 10/3/2014, subordinatamente alla immediata (salvo comprovato legittimo impedimento) presentazione alla UOC Legale e Assicurazioni della relativa istanza all'esito del procedimento giudiziario.

Alla suddetta istanza dovrà allegare:

- a. il provvedimento conclusivo del giudizio, con l'indicazione della data in cui esso è passato in giudicato;
- β. copia della parcella-fattura, debitamente quietanzata dal proprio difensore, dalla quale sia possibile evincere nel dettaglio l'attività defensionale svolta;
- χ. copia della documentazione di causa inerente il procedimento giudiziario di cui trattasi (es. copie verbali d'udienza, memorie difensive, ecc.).

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 (salvo comprovato legittimo impedimento) presentare istanza di rimborso degli oneri difensivi sostenuti alla UOC Legale e Assicurazioni, allegandovi la sopra menzionata documentazione.

DECADENZE

Tutti i succitati adempimenti procedurali a carico del dipendente istante costituiscono un onere per il medesimo.

Pertanto, il dipendente che non osserva, senza giustificato motivo, gli adempimenti sopra descritti nei tempi e con le modalità previste decade dalla possibilità di avvalersi dell'istituto contrattuale del patrocinio legale e quindi dalla possibilità di chiedere all'Azienda l'assunzione/rimborso di qualsivoglia onere difensivo.

3. ADEMPIMENTI A CARICO DELL'AZIENDA

A) Autorizzazione e diniego del patrocinio legale

La UOC Legale e Assicurazioni, ricevute la comunicazione da parte del dipendente in ordine all'avvio del procedimento giudiziario a suo carico e la contestuale richiesta di avvalersi di legale fiduciario aziendale, deve preliminarmente valutare la sussistenza delle seguenti essenziali ed imprescindibili condizioni:

- α. necessità per l'Azienda di tutelare i propri diritti e interessi e la propria immagine in relazione al procedimento giudiziario avviato;
- β. diretta connessione del contenzioso processuale con il servizio espletato o con l'ufficio rivestito dal dipendente;

c. assenza di un conflitto d'interessi tra gli atti compiuti dal dipendente e l'Azienda.

All'esito della verifica l'Azienda comunica al dipendente:

1. l'autorizzazione ad avvalersi del legale fiduciario aziendale individuato di comune intesa, con assunzione diretta di ogni onere di difesa a carico dell'Azienda medesima, fin dall'apertura del procedimento giudiziario e per tutti i gradi di giudizio, qualora ne ritenga sussistere i presupposti;
2. qualora l'Azienda non sia in grado di fornire al dipendente un legale fiduciario individuato di comune intesa, comunica l'autorizzazione ad avvalersi di un legale di propria fiducia, con oneri diretti a carico dell'Azienda stessa;

oppure

3. 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.

Relativamente alla ipotesi di cui al punto 1), il dipendente potrà scegliere il legale fiduciario aziendale prendendo contatti con la UOC Legale e Assicurazioni. 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.

Relativamente alla ipotesi di cui al punto 2), il dipendente potrà conferire liberamente e direttamente mandato a 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.

Relativamente alle ipotesi di cui al punto 3), l'Azienda, alla conclusione definitiva del giudizio con esito favorevole, qualora *re melius perpensa* accerti l'insussistenza del conflitto di interessi inizialmente presunto, rimborserà al dipendente, sussistendone le ulteriori condizioni, le spese legali sostenute con limite coincidente con i valori minimi di cui al D.M. n. 55 del 10/3/2014.

Nell'ipotesi di procedimento giudiziario penale a carico del dipendente, la UOC Legale e Assicurazioni, all'esito favorevole definitivo dello stesso, deve verificarne la conclusione con una

sentenza assolutoria che abbia accertato l'insussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa grave.

Il dipendente è ammesso 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. con le seguenti formule:

- 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*

Nelle ipotesi assolutorie di cui ai punti c), d) ed e), la circostanza che possano residuare, in ordine alla condotta considerata non punibile sul piano penale, addebiti in sede disciplinare per violazione dei doveri di servizio il cui rispetto è funzionale al perseguimento delle finalità istituzionali dell'Azienda, induce a ritenere astrattamente possibile la prospettazione di un conflitto d'interesse: di qui la necessità di procedere ad una puntuale ed autonoma valutazione dei presupposti di legge per riconoscere il patrocinio. Analogamente si procederà 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 quanto anche quest'ultima non assicura l'assenza di un possibile conflitto di interessi.

Le sentenze di proscioglimento con formule meramente processuali non liberatorie (es. prescrizione, amnistia) non legittimano il rimborso delle spese legali.

Si è altresì ammessi al rimborso delle spese legali sopportate in sede di indagini preliminari concluse con l'archiviazione della *notitia 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.

3. B) Rimborso spese legali

Dipendente che abbia scelto un legale di sua esclusiva fiducia in sostituzione di quello indicato dall'Azienda:

Al dipendente assistito da un legale di sua esclusiva fiducia, l'Azienda, alla conclusione definitiva del procedimento con esito favorevole, 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 individuato dall'Azienda

medesima. Il limite massimo della tariffa, come sopra detto, è fissato nella misura dei parametri minimi di cui al D.M. n. 55 del 10/3/2014, in quanto tali parametri sono quelli che l'Azienda riconosce ai legali di propria fiducia per il patrocinio legale dei dipendenti con assunzione diretta degli oneri a carico dell'Ente.

Dipendente al quale sia stato negato il patrocinio legale per presunto conflitto d'interesse:

Il dipendente inizialmente non ammesso al patrocinio legale per presunto conflitto di interesse, qualora l'Azienda all'esito del procedimento giudiziario, *re melius perpensa*, valuti invece l'insussistenza del conflitto di interessi e nel contempo la sussistenza degli ulteriori presupposti, sarà ammesso al rimborso delle spese sostenute nei limiti del *quantum* riconosciuto congruo, tenuto conto dei parametri indicati dal citato D.M. n. 55/2014.

4. VARIE

Surrogazione dell'Azienda al dipendente 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 compagnie di assicurazione presso le quali il dipendente medesimo ha contratto o risulta comunque beneficiario di polizze assicurative per il rischio 'spese di lite giudiziaria' (o equivalenti diciture).

Responsabilità civile verso terzi:

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 procedimento giudiziario alla UOC Legale e Assicurazioni, al fine di permettere a detto servizio aziendale l'assunzione di qualsivoglia atto e/o provvedimento connesso e/o conseguente alla polizza assicurativa 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 informare, 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 titolarità di polizze in suo favore che potrebbero conferirgli il diritto, in caso di richiesta di risarcimento danni nei suoi

confronti, ad essere manlevato (tenuto indenne) da compagnie di assicurazione o ad ottenere il rimborso delle spese di lite da parte delle medesime.

L'Azienda, ove necessario, ha il diritto di surrogarsi al dipendente, nei limiti del *quantum* 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 ha contratto e/o beneficia di polizze assicurative per il rischio RCT.

Perizie di parte:

Qualora le esigenze di difesa includano la necessità di nomina di un perito di parte e non sia il caso di assunzione diretta della difesa stessa da parte dell'Azienda, le spese di perizia verranno rimborsate alle stesse condizioni di quelle legali, tenuto conto delle tariffe in uso per l'assistenza diretta.

5. PRIVACY

L'Azienda è autorizzata, ai sensi dell'art. 112 del D.Lgs n. 196/2003, ad effettuare il trattamento dei dati dei propri dipendenti per finalità di gestione del rapporto di lavoro, senza chiedere il consenso ai medesimi dipendenti. Nella gestione del rapporto di lavoro rientra anche l'applicazione dell'istituto del patrocinio legale, nell'ambito del quale la relativa raccolta dati è finalizzata:

- a verificare la sussistenza dei presupposti per l'ammissione al patrocinio legale;
- a valutare la sussistenza di un eventuale conflitto di interesse, impeditivo dell'accoglimento dell'istanza;
- ad attivare l'eventuale copertura assicurativa per il rischio "spese di giudizio" presso Compagnie di Assicurazione, così come previsto dai vigenti CC.CC.NN.LL. della Dirigenza Medica e Veterinaria, Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa e del Comparto Sanità.

Il rifiuto del dipendente di fornire le informazioni (dati) che verranno richieste potrà comportare l'impossibilità di valutare compiutamente l'istanza e, conseguentemente, il non accoglimento dell'istanza 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, con modalità tali da permettere di identificare l'interessato solo in caso di necessità.

Possono venire a conoscenza dei dati il titolare del Trattamento, il Responsabile del Trattamento e gli incaricati appositamente designati e incaricati ad effettuare le relative operazioni di trattamento dati.

Il Titolare del Trattamento dati è l'Azienda Ospedaliera di Padova, in persona del suo legale rappresentante pro-tempore, il Responsabile del Trattamento dati è il Responsabile della UOC Legale e Assicurazioni; entrambi hanno sede in Padova – Via Giustiniani, 1 .

Con richiesta rivolta senza formalità al Titolare o al Responsabile del trattamento dei dati il dipendente che ha fatto istanza di ammissione al patrocinio legale 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 rettificazione 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. ha diritto di opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dati personali che lo riguardano , ancorché pertinenti allo scopo della raccolta.

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata pubblicata in copia all'Albo di questa Azienda Ospedaliera di Padova per 15 giorni consecutivi dal

Il Direttore

**S.C. AMMINISTRAZIONE E AFFARI GENERALI
(Dott.ssa Caterina Dalla Zuanna)**

CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 27/02/2015

Il Direttore

**S.C. AMMINISTRAZIONE E AFFARI GENERALI
(Dott.ssa Caterina Dalla Zuanna)**

Copia composta di n°14 fogli (incluso il presente) della delibera n. 222 del 27/02/2015 firmata digitalmente dal Direttore Generale e conservata secondo la normativa vigente presso Infocert S.p.a.

Padova, li

Il Direttore

**S.C. AMMINISTRAZIONE E AFFARI GENERALI
(Dott.ssa Caterina Dalla Zuanna)**
