

REGOLAMENTO PER DANNI CAUSATI DAI DIPENDENTI A TERZI

Il giorno 16.10.2019, presso la sede di ECO.LAN. spa, in Lanciano, alla via Arco della Posta n. 1, sono presenti:

- Per ECO.LAN. spa, il Dott. Massimo Ranieri, in qualità di Amministratore Delegato e Direttore Generale, e la dott.ssa Francesca Salerno, in qualità di Responsabile dell'Area Amministrativa;
- Per FIT CISL Abruzzo-Molise, il Sig. Alessandro Di Naccio, in qualità di rappresentante, e il sig. Felice Talone, in qualità di Rsa;
- Per UIL confederale, il Sig. Alberto Stampone, in qualità di Segretario Confederale, e la sig.ra Francesca Butera, in qualità di Rsa;
- Per FP CGIL, il Sig. Sergio Zinni, in qualità di Segretario Generale Provinciale, ed il sig. Mario Ferretti, in qualità di Rsa;
- Per FIADEL Chieti, il sig. Carmine Della Torre, in qualità di Segretario Generale Provinciale;

per sottoscrivere il presente "Regolamento Per Danni Causati Dai Dipendenti a Terzi"

PREMESSA

Il presente atto regola i danni causati da parte dei dipendenti a terzi in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa.

Entra in vigore il 01.10.2019 ed è indirizzato a tutti i lavoratori che prestano la loro attività a favore di ECO.LAN. spa.

La stesura del regolamento è stata eseguita nel rispetto delle vigenti norme di legge e delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro vigente dei Servizi Ambientali.

I danni causati a terzi sono disciplinati preliminarmente dalla legge ed, in particolare, dal libro quarto del codice civile. Il presente regolamento integra la disciplina legislativa vigente soltanto per la parte in cui si tratti di danno causato a terzi durante e/o in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa a favore della Società.

Art. 1 – Definizione di terzo.

Per terzo si intende chiunque riceva un danno ingiusto, su cose o persone, a causa di atto o comportamento di un dipendente di ECO.LAN.spa, durante e/o in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa di questo.

Art. 2 – Danni cagionati a terzi da parte di un dipendente.

Quando si verifica un danno a terzi, a cose o persone, di qualsiasi genere e per qualsiasi causa, il dipendente è tenuto a comunicarlo tempestivamente all'Azienda.

Nel caso in cui il danno sia dovuto ad un incidente o un sinistro in cui è coinvolto il dipendente, lo stesso è tenuto a raccogliere e comunicare all'Azienda anche tutti gli elementi che consentano di stabilire circostanze, modalità e responsabilità.

In seguito all'accertamento del danno cagionato a terzi ed alla sua successiva quantificazione, con idonee perizie ed ad opera delle Autorità competenti, la Società provvederà a risarcire il danno.

Tuttavia, qualora il danno sia stato generato per negligenza, imprudenza e/o imperizia del dipendente, e cioè per sua colpa, lieve o grave, ed in tutti i casi in cui il danno deriva da dolo del dipendente, l'Azienda ha diritto al rimborso, da parte del dipendente interessato, dei danni che ha risarcito al terzo.

Tale risarcimento è escluso soltanto nell'ipotesi in cui sia stato provato che il danno è dovuto a caso fortuito, forza maggiore e/o con totale assenza di colpa del dipendente.

Art. 3 – Modalità di rimborso da parte del dipendente.

Fermo restando il risarcimento dei danni a terzi, da parte dell'Azienda, attraverso la copertura assicurativa aziendale, il dipendente è tenuto a rimborsare l'Azienda nelle seguenti modalità :

- In caso in cui il danno sia cagionato al terzo da parte del dipendente per trasgressione a misure di sicurezza, che il dipendente stesso era tenuto a rispettare, il rimborso sarà pari al 100% ;
- In caso in cui il danno sia cagionato al terzo da parte del dipendente per dolo, il rimborso sarà pari al 100% ;
- In caso in cui il danno sia cagionato al terzo da parte del dipendente per colpa, il rimborso sarà
 - In misura dello 0% se si tratta di primo danno cagionato a terzi dal dipendente nei 24 mesi precedenti alla data del sinistro.
 - In misura del 50% se si tratta di secondo o terzo danno cagionato a terzi dal dipendente nei 24 mesi precedenti alla data del sinistro.
 - In misura del 100% dal quarto o successivo danno cagionato a terzi dal dipendente nei 24 mesi precedenti alla data del sinistro.

L'ammontare totale dell'addebito al lavoratore non può essere superiore a 1.000,00 (mille,00) euro per ogni singolo danno.

Le somme che creerebbero un vantaggio economico per l'Azienda verranno accantonate in un Fondo destinato alla premialità dei dipendenti, che nel corso dell'anno non hanno provocato nessun danno, e verranno distribuite entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il rimborso all'Azienda da parte del dipendente avviene praticando trattenute rateali sullo stipendio, nella misura del 10% della retribuzione normale per ogni periodo di paga, fino al rimborso della somma dovuta, determinata come sopra esposto. In caso di risoluzione del rapporto, l'eventuale saldo sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al dipendente a qualsiasi titolo.

In caso di pluralità di risarcimenti danni imputabili al medesimo lavoratore, le trattenute sono cumulabili tra loro, fatto salvo il limite del quinto dello stipendio.

Art. 4 – Procedimento disciplinare.

Resta salva la possibilità per l'Azienda di procedere a livello disciplinare, come da contrattazione collettiva di settore e da legislazione vigente, ed instaurare un procedimento disciplinare parallelo a quello di rimborso del risarcimento danni al terzo operato dall'Azienda.

Art. 5 – Contraddittorio e/o controversia giudiziaria.

Qualora si instauri il contraddittorio tra l’Azienda ed il dipendente, assistito da un rappresentante sindacale o da un legale, e si raggiunga un’intesa in merito alle responsabilità ed al quantum del danno cagionato, la misura sia della partecipazione dell’Azienda sia dell’importo dovuto dal dipendente, è stabilita dagli accordi presi in tale sede.

Nel caso in cui il dipendente che ha cagionato il danno a terzi adisca l’Autorità Giudiziaria e si instauri un procedimento giudiziario, la responsabilità dell’evento, l’entità del danno addebitabile al dipendente e le modalità di rimborso all’Azienda sono stabilite direttamente dall’Autorità Giudiziaria.

Qualora non si addivenga ad una soluzione unanime entro e non oltre 10 giorni dall’attivazione del contraddittorio di cui al primo comma, l’Azienda provvede a convocare la Commissione Paritetica di cui all’art. 6 del presente regolamento.

In ogni caso, il lavoratore ha diritto di prendere visione e, su richiesta, ricevere copia della documentazione acquisita dall’azienda sul fatto.

Art. 6 – Commissione Paritetica.

È istituita una Commissione Paritetica, composta da uno o più rappresentanti dell’Azienda, ed un rappresentante di ogni OO.SS. firmataria del CCNL, ai fini dello svolgimento dei seguenti compiti :

- analisi e valutazione del danno commesso dal dipendente e attribuzione delle responsabilità del fatto;
- esatta quantificazione del danno da questo cagionato.

La Commissione Paritetica può ricevere e ricercare informazioni utili e necessarie in merito al sinistro, per un corretto svolgimento dei compiti assegnati.

Al termine dei lavori, e comunque entro e non oltre 20 giorni dalla richiesta di attivazione promossa dal lavoratore, la Commissione Paritetica ha il dovere di comunicare al lavoratore l’esito della decisione.

Il dipendente, in ogni caso, ha diritto di contestare la suddetta decisione innanzi all’Autorità Giudiziaria.