
REGOLAMENTO PER DANNI CAUSATI DAI DIPENDENTI AI BENI AZIENDALI, RISARCIMENTO, TUTELA LEGALE E COPERTURA ASSICURATIVA

Adottato ai sensi degli art. 66 e 67 CCNL di settore del 10 luglio 2016

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 Ai Beni Aziendali, Risarcimento, Tutela Legale E Copertura Assicurativa"*

PREMESSA

Il presente atto regola i danni causati da parte dei dipendenti a tutti i beni aziendali 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. A partire da tale data, abroga e sostituisce il precedente regolamento adottato in data 27.01.2017, prot. n. 01045/E.

Le disposizioni contenute nel presente atto sono finalizzate al miglioramento dell'attività lavorativa dei dipendenti ed alla ottimizzazione della qualità dei servizi offerti agli utenti.

La stesura del regolamento è stata eseguita nel rispetto delle vigenti norme di legge e delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro dei Servizi Ambientali, alle quali si fa diretto riferimento per quanto non specificatamente regolato nel presente documento.

Art. 1 – Doveri dei dipendenti.

Ogni dipendente deve svolgere i compiti assegnati nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza e diligenza ed è tenuto, in particolare, ad avere cura dei locali e dei beni aziendali, ed in generale di tutto quanto a lui affidato (attrezzi, macchinari, strumenti, automezzi, ecc..).

Gli automezzi devono essere utilizzati esclusivamente per motivi di servizio, negli orari previsti e nei percorsi stabiliti. Prima dell'inizio dell'attività lavorativa, ogni dipendente è tenuto a controllare il buono stato dell'automezzo ed a segnalare ogni guasto, avaria o malfunzionamento al proprio Responsabile di Area.

Tutto il personale è tenuto ad osservare le istruzioni impartite dall'Azienda per la manutenzione, la gestione di avarie, i sinistri ed i furti dei mezzi affidati, nonché per la gestione e l'uso degli stessi in piena sicurezza, ai fini della prevenzione degli infortuni.

Ogni dipendente, altresì, deve mantenere in ordine i mezzi affidati, in particolare la cabina di guida, e provvedere a tutte le operazioni di rifornimento di carburante, di controllo del livello dell'olio motore, del liquido di raffreddamento, dello stato di usura del battistrada, dello stato dei pneumatici, segnalando eventuali anomalie al proprio Responsabile di Area.

Per le segnalazioni di cui sopra deve essere applicata la procedura aziendale già prevista e deve essere consegnata copia della segnalazione al dipendente che la presenta.

All'operatore è fatto assoluto divieto di :

- affidare la conduzione del mezzo a terzi;
- fumare all'interno del mezzo;
- trasportare persone o cose estranee al servizio e, comunque, oltre i limiti fissati dalla carta di circolazione.

In ogni caso, ogni dipendente a cui è affidato un automezzo per lo svolgimento della sua attività lavorativa, è obbligato a rispettare le disposizioni del Codice della Strada e la normativa stradale.

Art. 2 – Illeciti amministrativi (multe).

Il conducente è responsabile di tutti gli illeciti amministrativi, ossia "multe" e "contravvenzioni", a lui imputabili.

Nel caso di multe comminate direttamente alla Società, il dipendente interessato è tenuto al risarcimento dell'intero ammontare, con conseguente trattenuta dallo stipendio del mese successivo a quello della accertata violazione, ferma restando l'apertura di una procedura interna per l'individuazione di responsabilità.

Il conducente al quale sia sospesa la patente di guida, per motivi collegati o meno allo svolgimento dell'attività lavorativa, deve darne tempestiva comunicazione all'Azienda. Lo stesso avrà diritto alla conservazione del medesimo posto di lavoro per un massimo di 18 mesi. Se allo scadere dei 18 mesi non venisse revocato il provvedimento di sospensione della patente, il lavoratore, sarà adibito a mansioni di livello inferiore, con retribuzione corrispondente alle nuove mansioni attribuite.

Art. 3 – Danni a beni e mezzi aziendali.

Quando si verifica un danno, di qualsiasi genere e per qualsiasi causa, ad un bene aziendale e/o ad un mezzo aziendale, 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.

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 risarcimento, da parte del dipendente interessato, dei danni subiti.

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. 4 – Contestazione del danno al dipendente.

I danni che comportino risarcimento devono essere tempestivamente contestati al dipendente interessato, e comunque entro 5 giorni lavorativi dalla notizia del fatto. Nella contestazione deve essere descritto il fatto che ha causato il danno e deve essere riportata una stima del risarcimento dovuto.

Resta salvo quanto previsto dall'art.7 della legge 300 del 1970, nonché dall'art.68 del vigente CCNL di settore (Provvedimenti disciplinari).

Il lavoratore ha diritto, entro i successivi 5 giorni di calendario, a presentare proprie osservazioni e/o a richiedere l'attivazione di un contraddittorio con l'Azienda, nel quale può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un legale al quale conferisca mandato.

Qualora non si addivenga ad una soluzione unanime entro e non oltre 10 giorni dall'attivazione del contraddittorio, l'Azienda provvede a convocare la Commissione Paritetica di cui all'art. 5 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. 5 – 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 sinistro commesso dal dipendente e attribuzione delle responsabilità del fatto;
- classificazione del sinistro in una delle categorie di cui all'art. 6 del presente regolamento;
- 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.

Art. 6 - Modalità di risarcimento danni di beni e/o mezzi aziendali.

I danni cagionati a beni e mezzi aziendali devono essere risarciti ad ECO.LAN. spa dal lavoratore che li ha procurati, con le modalità di seguito indicate.

Il risarcimento del danno all'Azienda 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 secondo le disposizioni di seguito. In caso di risoluzione del rapporto, l'eventuale saldo sarà trattenuto nella misura consentita 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.

I danni sono suddivisi in tre distinte categorie, che determinano una diversa partecipazione dell'Azienda al quantum del risarcimento del danno da parte del dipendente.

L'Azienda si riserva di classificare ogni singolo danno di cui ha notizia.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, segue un elenco indicativo delle categorie di danni :

ESEMPI DI TIPOLOGIA DANNI PER EVENTI O A SEGUITO DI INCIDENTI	CLASSIFICAZIONE DEL DANNO
Danni derivanti da rottura accidentale tubi oli idraulico	A
Danni per cedimento manto stradale o strutture esterne	A
Danni lievi da non perfetta conoscenza del funzionamento del mezzo (inesperienza giustificata alla prima guida del mezzo)	A
Danni da scivolamento a velocità entro i limiti per manto scivoloso imprevedibile (es. presenza di olio)	A
Danni da urti contro mezzi o cose in fase di transito, manovra di accostamento, retromarce, parcheggio	B
Danni ad alzabidoni (ad es. per errato calcolo distanze)	B
Danni alle forche (ad es. per errato calcolo di distanze)	B
Danni a seguito di svolte a destra o sinistra con contestuale sorpasso di terzi	B
Danni a seguito di reimmissione nel flusso della circolazione	B
Danni da immissione su strada principale	B
Danni da incaute operazioni sui mezzi (ad es. apertura incauta sportelli)	B
Danni da invasione di corsia	B
Danni da scivolamento prevedibile (ad es. manto bagnato o ghiacciato) a velocità entro i limiti	B
Danni da tamponamento	B
Danni lievi (<500€) per mancato rispetto di segnali stradali	B
Danni per mancato rispetto del segnale di precedenza	B
Danni da freno a mano non azionato correttamente o mancato utilizzo cunei (con freno azionato) in strade ad elevata pendenza	B
Danni a seguito di manovre incaute (es. sorpassi, inversioni di marcia)	C
Danni da scivolamento prevedibile (es. manto bagnato o ghiacciato) a velocità oltre i limiti	C
Danni da freno a mano non azionato	C
Danni in fase di transito contromano o in divieto di accesso/transito	C
Danni da mancato o incompleto riposizionamento di attrezzature (ad es. benna, gru, pala compattante)	C
Tutti i casi di colpa grave e dolo	C

L'Azienda contribuisce nelle seguenti misure:

- Nei casi riconducibili alla categoria A e simili, ed in tutti i casi di comprovato malfunzionamento del mezzo aziendale, in misura del 100%.
- Nei casi riconducibili alla categoria B e simili, progressivamente come segue:
 - in misura del 100% se si tratta di primo incidente del dipendente negli ultimi 24 mesi dalla data del sinistro.
 - In misura del 70% se si tratta di secondo incidente del dipendente negli ultimi 24 mesi dalla data del sinistro.
 - In misura del 50% se si tratta di terzo incidente del dipendente negli ultimi 24 mesi dalla data del sinistro.
 - In misura del 20% se si tratta di quarto incidente del dipendente negli ultimi 24 mesi dalla data del sinistro.
 - In misura dello 0% se si tratta di quinto o successivo incidente del dipendente negli ultimi 24 mesi dalla data del sinistro.
- Nei casi riconducibili alla categoria C e simili, ed in tutti i casi di colpa grave o dolo del dipendente, sempre in misura dello 0%.

Qualora si instauri il contraddittorio, di cui all'art. 4 del presente regolamento, tra l'Azienda ed il dipendente e si raggiunga un'intesa in merito alle responsabilità del danno cagionato ed al quantum del risarcimento dovuto dal lavoratore, la misura sia della partecipazione dell'Azienda sia dell'importo dovuto dal dipendente, è stabilita dagli accordi presi in tale sede.

L'ammontare totale dell'addebito al lavoratore non può essere superiore a 1.000 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.

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 risarcimento danni.

Art. 7 – Controversia giudiziaria.

Nel caso in cui il dipendente a cui è contestato il fatto 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.

Art. 8 – Danni a beni e mezzi aziendali causati da terzi e/o furto degli stessi.

Ogni dipendente che si trovi ad assistere, o ne abbia comunque conoscenza, di danno a beni o mezzi aziendali causati da terzi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Azienda.

In caso di furto di beni o mezzi aziendali ogni dipendente ha l'obbligo di darne immediata comunicazione all'Azienda. Qualora trattasi di dipendente a cui il materiale rubato era stato affidato, lo stesso deve dimostrare di aver usato la normale diligenza nella custodia. La valutazione del comportamento tenuto dal dipendente ed il giudizio sulla diligenza dallo stesso usata, sono effettuati dalla Commissione Paritetica di cui all'art. 5 del presente regolamento.

Art. 9 – Tutela legale e copertura assicurativa.

L'Azienda, ai sensi dell'art.66, punto 5, del vigente CCNL di settore, garantisce l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai lavoratori che per motivi professionali sono coinvolti in procedimento penali e civili, non provocati da azioni dolose e non riconducibili a colpa grave, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Le OO.SS. si impegnano a trovare soluzioni in merito alla copertura delle spese di assistenza legale e di giudizio attraverso la stipula di polizze assicurative aziendali con il concorso dei lavoratori. L'Azienda valuterà tali soluzioni.

Inoltre, a livello aziendale, possono essere definiti accordi alternativi o integrativi, aventi ad oggetto il risarcimento dei danni all'Azienda cagionati dal dipendente, che, anche attraverso il concorso economico dei lavoratori, garantiscono coperture assicurative per danni a beni aziendali.