

L'Amministratore Delegato

COMUNICAZIONE ORGANIZZATIVA n. 132/AD del 05 nov. 2007

“Tutela legale al personale vittima di aggressioni”

Con la presente Comunicazione Organizzativa viene definita la procedura aziendale inerente le attività di tutela legale al personale vittima di aggressioni.

La presente Comunicazione Organizzativa aggiorna e sostituisce la CO n. 18/AD del 26 giugno 2003

Firmato
Michele Mario Elia

Procedura Aziendale

TUTELA LEGALE DEL PERSONALE AZIENDALE **VITTIMA DI AGGRESSIONI**

INDICE

Parte	Titolo
PARTE I	I.1 SCOPO I.2 CAMPO DI APPLICAZIONE I.3 DOCUMENTAZIONE CORRELATA I.4 ABBREVIAZIONI (p.m.)
PARTE II	II.1 INTRODUZIONE II.2 DESCRIZIONE DEL PROCESSO II.3 INTERVENTO NEL GIUDIZIO
PARTE III	ALLEGATI

PARTE I

I.1 SCOPO

Fermo restando l'obbligo del personale di RFI S.p.A. di tenere, nell'adempimento delle mansioni assegnate e comunque durante la presenza in servizio, un comportamento conforme ai principi della diligenza, correttezza e professionalità allo scopo di soddisfare nel miglior modo possibile le esigenze dei clienti e nell'osservanza delle disposizioni contrattuali e dei regolamenti interni all'Azienda, si deve tener presente che possono verificarsi degli atti di aggressione nei confronti dei dipendenti che stiano regolarmente svolgendo la propria prestazione professionale, ovvero che intervengano a salvaguardia di beni appartenenti ad FS S.p.A e alle Società parte del Gruppo o di personale da queste dipendente.

I.2 CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura si applica a tutto il personale aziendale rimasto vittima di aggressione da parte di soggetti terzi rispetto al Gruppo FS, sia noti che ignoti, in occasione dello svolgimento della propria prestazione lavorativa ovvero intervenendo a salvaguardia di beni appartenenti ad FS S.p.A. e alle Società parte del Gruppo o di personale da queste dipendente.

I.3 DOCUMENTAZIONE CORRELATA

CO n.46/AD del 26 giugno 2003
Codice Etico del Gruppo FS

I.4 ABBREVIAZIONI (p.m.)

Comitato : "Comitato Tutela Aggressioni"

PARTE II

II.1 INTRODUZIONE

Al fine di meglio garantire e rafforzare la già esistente tutela del personale che - vittima di atti di aggressione – decida di adire le vie legali sollecitando un intervento del giudice penale, viene rinnovata ed aggiornata la precedente procedura vigente in tema, formalizzata con CO n.46/AD del 26 giugno 2003, è ricostituito con nuova composizione il “Comitato Tutela Aggressioni” con il compito di valutare la possibilità di concedere al predetto personale assistenza legale nella presentazione di denuncia/querela e nel procedimento penale, nel rispetto della procedura di seguito delineata.

II.2 DESCRIZIONE DEL PROCESSO

II.2. 1 Comitato Tutela Aggressioni

Il Comitato è composto dal Responsabile della Direzione Personale e Organizzazione che svolge le funzioni di Presidente e da un rappresentante per ciascuna delle seguenti strutture: “Gestione Risorse” e “Protezione Aziendale” in ambito Direzione Personale e Organizzazione, Direzione Legale e - in ambito Ferrovie dello Stato S.p.A. - Legale Lavoro e Gestione del Rischio.

La Segreteria del Comitato è istituita presso la segreteria della Direzione Personale e Organizzazione di RFI .

II.2. 2 Tutela Legale

La presente Procedura offre al personale venutosi a trovare nelle circostanze di cui al precedente punto I.2 le seguenti due forme alternative di tutela legale:

II.2. 2 A) Tutela legale diretta

II.2. 2 B) Tutela legale indiretta.

II.2. 2 A) Tutela legale diretta

II.2. 2 A) 1. Copertura Assicurativa

Alla data di emissione della Comunicazione Organizzativa che formalizza la presente procedura, la competente funzione Gestione del Rischio della Capogruppo, attiva un'apposita copertura assicurativa per la tutela legale dei dipendenti dell'Azienda alle condizioni e nei limiti di cui al precedente punto I.2.

II. 2. 2 A) 2. Attivazione della tutela legale diretta

Il dipendente rimasto vittima di aggressione da parte di soggetti terzi rispetto al Gruppo FS, sia noti che ignoti, in occasione dello svolgimento della propria prestazione lavorativa ovvero intervenendo a salvaguardia di beni appartenenti ad FS S.p.A. e alle Società parte del Gruppo o di personale di queste, può attivare la procedura di assistenza giudiziale diretta come segue:

Entro 10 gg dal fatto, salvo maggior termine a causa di certificato impedimento fisico dovuto all'aggressione, il dipendente aggredito è tenuto a darne opportuna informazione scritta al Capo Impianto nonché alla propria Struttura di riferimento, il Responsabile della quale inoltrerà l'apposita richiesta di assistenza giudiziale diretta al "Comitato Tutela Aggressioni" entro i successivi 2 giorni lavorativi da detto ricevimento.

La richiesta specificherà le circostanze e la gravità dell'aggressione subita, sarà sottoscritta dal dipendente medesimo e sarà accompagnata dalle eventuali osservazioni del Capo Impianto nonché del Responsabile della Struttura. La richiesta specificherà inoltre il recapito al quale il dipendente aggredito richiede che vengano inviate le comunicazioni inerenti la tutela legale oltre al numero telefonico per le comunicazioni urgenti.

La richiesta verrà inviata tramite posta elettronica all'indirizzo "comitatotutelaggressioni@rfi.it"

II.2. 2 A) 3. Valutazione del Comitato Tutela Aggressioni

Il Comitato si riunisce 2 volte al mese (1° e 15 di ogni mese o il primo giorno utile in caso di coincidenza con giorni non lavorativi): in tale occasione il Comitato esamina le richieste pervenute da parte della struttura di appartenenza del dipendente e, sentito il parere della struttura legale, invia in caso di valutazione positiva, tramite la segreteria del Comitato, la documentazione alla struttura Gestione del Rischio di FS S.p.A.

Nel processo di valutazione si terrà conto dei seguenti parametri anche in modo non concorrente:

- circostanze del fatto (con specifico riferimento alla verifica della connessione evento – svolgimento della prestazione lavorativa, ovvero intervento a difesa di beni appartenenti al Gruppo Ferrovie dello Stato o di personale da questo dipendente);
- gravità del fatto;
- danno subito dal dipendente aggredito;

- danno, eventualmente anche indiretto, alla Società in relazione al fatto/reato per cui sia stata presentata richiesta di assistenza.

Il Comitato valuterà anche sull'accoglimento di domande in relazione ad aggressioni verbali e minacce ritenute, dal Comitato medesimo, di particolare gravità.

Anche in caso di valutazione negativa il Comitato ne darà comunicazione al dipendente ed alla sua Struttura di riferimento.

II. 2. 2 A) 4. Modalità di attivazione dell'assistenza legale diretta

In caso di valutazione positiva il Comitato ne darà comunicazione al dipendente ed alla sua Struttura di riferimento e compilerà la scheda di cui si allega fac-simile (All. n.1) per trasmetterla tempestivamente, unitamente alla documentazione, alla Funzione Gestione del Rischio della Capogruppo.

La Funzione Gestione del Rischio provvederà all'inoltro alla Compagnia di Assicurazioni entro il termine fissato in polizza per l'attivazione della copertura assicurativa e, comunque, entro il termine utile affinché il dipendente richiedente possa provvedere al conferimento di mandato defensionale al legale incaricato dalla Compagnia d'Assicurazione della presentazione della querela alle autorità competenti nei termini di legge nonché delle eventuali successive azioni in ogni grado di giudizio.

II.2.2 A) 5. Informazioni da parte dei legali incaricati dalla Compagnia d'Assicurazione

La polizza di assicurazione conterrà una disposizione in base alla quale i legali incaricati dalla Compagnia d'Assicurazione dell'assistenza legale assumeranno l'obbligo di informare il Comitato Tutela Aggressioni sugli sviluppi delle vicende oggetto della presente Comunicazione. Il Comitato si riserva di valutare il permanere della sussistenza dei requisiti previsti al punto II. 2. 2 A) 3 in caso di eventuale richiesta di assistenza legale per i gradi successivi, alla luce della documentazione fornita dal legale delle Assicurazioni.

II.2. 2 B) Tutela legale indiretta

II.2. 2 B) 1. Attivazione della tutela legale indiretta

Il dipendente rimasto vittima, in occasione dello svolgimento della propria prestazione lavorativa ovvero intervenendo a salvaguardia di beni appartenenti ad FS S.p.A., alle Società parte del Gruppo od al personale da queste dipendente, di una aggressione da parte di soggetto/i terzi rispetto al Gruppo FS, sia noti che ignoti, e che per tale fatto ha – in via autonoma – validamente proposto atto di denuncia e/o querela, può attivare la procedura di copertura delle spese per l'assistenza giudiziale indiretta che verranno eventualmente sostenute nel prosieguo.

A tale scopo, entro 10 gg dal fatto – salvo maggior termine a causa di certificato impedimento fisico determinato dall'aggressione – il dipendente è tenuto a darne opportuna informazione scritta al Capo Impianto nonché alla propria Struttura di riferimento, il Responsabile della quale inoltrerà l'apposita richiesta di assistenza giudiziale diretta al Comitato Tutela Aggressioni entro i successivi 2 giorni lavorativi da detto ricevimento.

La richiesta, accompagnata da copia dell'atto di denuncia e/o querela proposto (qualora la proposizione sia stata solo orale copia del verbale redatto dall' Autorità competente) specificherà le circostanze e la gravità dell'aggressione subita, nonché il nominativo del legale incaricato dal dipendente, sarà sottoscritta dal dipendente medesimo e sarà accompagnata dalle eventuali osservazioni del Capo Impianto nonché del Responsabile della Struttura.

La richiesta specificherà inoltre il recapito al quale il dipendente aggredito richiede che vengano inviate le comunicazioni inerenti la tutela legale oltre al numero telefonico per le comunicazioni urgenti.

La richiesta verrà inviata tramite posta elettronica all'indirizzo "comitatotutelaggressioni@rfi.it"

II.2. 2 B) 2. Valutazione del Comitato Tutela Aggressioni

Il Comitato si riunisce 2 volte al mese (1° e 15 di ogni mese o il primo giorno utile in caso di coincidenza con giorni non lavorativi): in tale occasione il Comitato esamina le richieste pervenute da parte della struttura di appartenenza del dipendente e, sentito il parere della struttura legale, valuta l'opportunità di procedere alla copertura delle spese per l'assistenza giudiziale che verranno sostenute dal dipendente nell'eventualità che dall'atto di denuncia/querela scaturisca un procedimento penale.

Nel processo di valutazione della richiesta di cui al precedente punto II.2 2 B) 1. si terrà conto dei seguenti parametri anche in modo non concorrente:

- circostanze del fatto (con specifico riferimento alla verifica della connessione evento - svolgimento della prestazione lavorativa ovvero intervento a salvaguardia di beni appartenenti ad FS S.p.A. e alle Società parte del Gruppo o di personale da queste dipendente) - gravità del fatto;
- danno subito dal dipendente aggredito;
- danno, eventualmente anche indiretto alla Società, in conseguenza del fatto/reato per cui il dipendente ha presentato atto di denuncia e/o querela.

Il Comitato valuterà anche sull'accoglimento di domande in relazione ad aggressioni verbali e minacce ritenute, dal Comitato medesimo, di particolare gravità.

Tale processo valutativo può avere i seguenti esiti:

II.2. 2 B) 2_a) **valutazione negativa**: non si dà luogo ad alcuna copertura, salvo quanto previsto sub punto II.2. 2 B) 3_ a).

II.2. 2 B) 2_b) **valutazione positiva**: il Comitato, in caso di valutazione positiva dei presupposti richiesti per l'attivazione della procedura di copertura delle spese legali, concede al dipendente tale beneficio.

In entrambi i casi il Comitato darà comunicazione al dipendente ed alla sua struttura di riferimento delle proprie determinazioni.

II.2. 2 B) 3. Casi , modalità ed importi di rimborso al dipendente

Il dipendente è tenuto a presentare al Comitato copia delle parcelle del legale incaricato entro 60gg dal passaggio in giudicato della sentenza

A pena di esclusione dal beneficio della tutela legale indiretta, tali parcelle non potranno rivestire carattere forfetario, non potranno essere emesse dovranno indicare dettagliatamente il tipo di prestazione svolta con le corrispondenti voci di tariffa applicate. Sulla base di tali atti, il Comitato, entro 90 giorni dalla ricezione provvederà a dar corso al rimborso spese.

Gli importi di tale copertura saranno corrispondenti ai valori minimi previsti dal tariffario forense vigente, e comunque non superiori per ciascun grado di giudizio all'importo di Euro 5500.

II.2. 2 B) 3_a) Giudizio definito con sentenza irrevocabile di condanna o di applicazione della pena su richiesta delle parti.

Nel caso in cui il procedimento penale si concluda con una sentenza irrevocabile di condanna o con una sentenza di patteggiamento e qualora il dipendente abbia usufruito dell'assistenza di cui al precedente punto II.2 2 B) 2_b, questi potrà richiedere il rimborso delle spese sostenute per l'attività svolta dal legale incaricato.

Il Comitato coprirà le spese nei limiti sopra descritti ed unicamente per gli importi eccedenti le spese liquidate in sentenza, che si presuppone verranno autonomamente recuperate dall'interessato.

Il Comitato potrà successivamente e previa certificazione redatta dal legale incaricato dal dipendente prendere in considerazione il rimborso degli importi delle spese legali liquidate in sentenza e delle quali sia risultato impossibile il recupero.

Resta comunque fermo il massimale di giudizio e la necessità che il rimborso non superi l'importo complessivo delle parcelle emesse dal legale incaricato.

Il dipendente potrà avanzare richiesta di rimborso in caso di processo definito con condanna o patteggiamento dell'imputato anche nell'ipotesi di pregresso parere negativo del Comitato (valutazione negativa di cui al punto II.2 2 B) 2_a.

Pertanto, previa idonea nuova richiesta, debitamente documentata dall'intervenuto esito processuale, il Comitato potrà rivalutare l'ammissione al rimborso che, in ogni caso, è da intendersi nei limiti generali di cui sopra.

II.2. 2 B) 3_b) Giudizio definito con remissione della querela

Il dipendente che, ammesso alla tutela, effettui una remissione di querela in sede processuale o extraprocessuale, è tenuto a comunicarla al Comitato Tutela Aggressioni entro 60 giorni dalla data della remissione stessa.

Quest'ultimo, esaminate anche le circostanze sopravvenute, valuterà la permanenza delle condizioni idonee all'assistenza economica.

II.2. 2 B) 3_c) Giudizio definito con sentenza di assoluzione, di archiviazione del procedimento penale, di prescrizione del reato

Qualora il procedimento penale si concluda con sentenza di assoluzione perché il fatto non sussiste o non costituisce reato o per prescrizione ovvero il giudice pronunci un decreto o un' ordinanza di archiviazione, la tutela legale sarà comunque mantenuta a meno che il Comitato, a seguito di propria valutazione non si determini, entro 90 giorni dal provvedimento, a richiedere la restituzione di quanto effettivamente pagato per le spese di assistenza giudiziale.

Restano ovviamente fermi i limiti generali di rimborsabilità.

II.2. 2 B) 4. Limiti agli importi erogabili per la copertura delle spese per l'assistenza giudiziale

La copertura anticipata degli importi necessari per le spese di assistenza ai minimi tariffari di cui al punto II.2.2 B) 3., giudiziale, concessa a seguito di valutazione positiva del Comitato, riguarda solo ed esclusivamente quelle prestazioni professionali strettamente inerenti lo svolgimento del processo, comunque rientranti nell'ambito delle fattispecie e degli importi previsti con esplicita esclusione di tutte le spese accessorie (a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: trasferte, viaggi, indagini e onorari di terzi,...).

II.2. 2 B) 5. Informazioni da parte dei legali incaricati dal dipendente

I legali incaricati dal dipendente assumeranno l'obbligo di informare tempestivamente il Comitato Tutela Aggressioni sugli sviluppi delle vicende oggetto della presente Comunicazione.

II 3. Intervento nel giudizio

Il Comitato Tutela Aggressioni valuterà, in coordinamento con la competente Direzione Legale, la possibilità di adire le vie legali nei confronti degli aggressori segnalati nell'ambito della presente Comunicazione Organizzativa in relazione al danno - eventualmente anche indiretto - patito dalla Società a causa del fatto/reato per cui sia stata presentata domanda di assistenza legale.

PARTE III

ALLEGATO 1: fac-simile di scheda assicurativa

CO n.132/AD del 05.11.2007

Allegato n. 1

FOGLIO
1 di 1

Polizza N.
Denuncia per la tutela legale
contro le aggressioni
Emessa da
n. del

FAX - SIMILE

Spett.le

.....
.....

Per il tramite della
Funzione Gestione del Rischio

Notizia formale di aggressione subita n del dal dipendente di Rete Ferroviaria Italiana S.p.A. del Gruppo
Ferrovie dello Stato :

Cognome Nome Profilo

Matricola Tel Struttura

Mansioni al momento del sinistro

Evento subito dal dipendente avvenuto il

Osservazioni

Danni (indicare))

Eventuali testimoni

In allegato alla presente si trasmettono i documenti e gli atti relativi alla vicenda per la quale viene richiesta tutela legale

Data

Il Comitato Tutela Aggressioni

.....

SPAZIO RISERVATO AL COMITATO TUTELA AGGRESSIONI

Trattasi di aggressione rientrante nell'ambito di cui alla C.O..... /AD. Espressa valutazione positiva alla tutela diretta
il

Roma,

Comitato Tutela Aggressioni