

Consiglio di Amministrazione del 04 Giugno 2019

Verbale n. 5/2019

L'anno **duemiladiciannove**, il giorno **quattro** del mese di **giugno** alle ore 15,40 presso i locali del Municipio di Valguarnera, a seguito di convocazione prot. n. 916 del 29.05.2019 e rinvio del 01 giugno 2019, si è riunito il Consiglio di Amministrazione della SRR Enna Provincia ATO 6 per discutere e deliberare sul seguente

Ordine del Giorno

1. **Insedimento Amministratore Unico Ambiente e Tecnologia srl- Avv. Panebianco;**
2. **Revoca avviso di selezione componenti Collegio Sindacale Ambiente e Tecnologia srl;**
3. **Avviso di selezione per Revisore Unico Ambiente e Tecnologia srl;**
4. **Ratifica conferimento incarichi legali;**
5. **Avviso di selezione per consulente finanziario e consulente del lavoro;**
6. **Approvazione bozza di bilancio al 31.12.2018;**
7. **Revisione graduatoria per funzionario con esperienza in materia di raccolta differenziata, rapporti con i consorzi di filiera, tariffa I.A., affari generali e contratti. - Determinazioni conseguenti;**
8. **Varie ed eventuali.**

Sono presenti per il Consiglio di Amministrazione:

Dott.ssa Francesca Draia	Presidente
Dott. Fabio Accardi	Vice Presidente
Avv. Salvatore Barbera.	Componente

Per il Collegio Sindacale è presente:

Dott. Domenico Oliveri	Presidente
------------------------	------------

Risultano assenti il Dott. Francesco Gazzo e la Dott.ssa Giuseppina Sottosanti, Sindaci effettivi.

Ai sensi dello Statuto assume la presidenza della riunione il Presidente Dott.ssa Francesca Draia la quale, con il consenso dei presenti, chiama a svolgere le funzioni di Segretario la sig.ra M. Giovanna Puglisi, dipendente della società.

Il Presidente ringrazia i presenti e constatata e fatta constatare la validità della riunione, passa alla discussione degli argomenti posti all'Ordine del Giorno:

1. Insediamento Amministratore Unico Ambiente e Tecnologia srl- Avv. Panebianco.

Il Presidente comunica che, come da mandato ricevuto, nel corso dell'assemblea dei Soci della società Ambiente e Tecnologia si è proceduto a ripianare le perdite pari ad € 8.736,00 per l'anno 2018 e € 5.256,61

per gli esercizi precedenti e si è approvato il bilancio al 31.12.2018. Nella stessa data, l'Ing. Furioso, Amministratore pro tempore di AeT, ha formalizzato le dimissioni che aveva già anticipato e così come deliberato dal CdA del 13 maggio, seguendo le indicazioni emerse nel corso dell'Assemblea dei Soci del 14 settembre 2018 relativamente all'opportunità di procedere ad individuare la governance di AeT attraverso bando pubblico, si è proceduto alla nomina del nuovo Amministratore, scorrendo la graduatoria di cui all'esito della selezione effettuata dalla SRR nel mese di novembre 2018, nella persona dell'Avv. Giuseppe Panebianco, il quale si è messo al lavoro fin da subito per riavviare le procedure in fase di stallo e ritardi che rallentavano la consegna dell'impianto TMB, che è stato consegnato in data 3 giugno, e per attivare finalmente l'impianto fotovoltaico che consentirà un risparmio dei costi di energia elettrica.

Il componente Avv. Barbera ritiene sarebbe stato più opportuno verificare se tra il personale collocato e/o da collocare vi fossero professionalità in grado di svolgere il ruolo e solo dopo procedere allo scorrimento della graduatoria

Il CdA prende atto della nomina dell'Avv. Giuseppe Panebianco quale Amministratore Unico della società Ambiente e Tecnologia.

2. Revoca avviso di selezione componenti Collegio Sindacale Ambiente e Tecnologia srl.

Il Presidente comunica che il precedente CdA aveva pubblicato sul sito della società apposito avviso pubblico per la nomina di tre componenti il Collegio Sindacale con funzione di revisione contabile della società Ambiente e Tecnologia, visto l'art. 17 dello Statuto della medesima società si ritiene che la figura da individuare sia piuttosto un Revisore Unico che svolga anche le funzioni di Collegio Sindacale e di controllo contabile e propone pertanto la revoca dell'avviso pubblicato.

Pertanto il CdA,

delibera



all'unanimità:

- di revocare, l'avviso di selezione per la nomina dei componenti il Collegio Sindacale della società Ambiente e Tecnologia;
- di dare mandato agli uffici per gli adempimenti conseguenti.

3. Avviso di selezione per Revisore Unico Ambiente e Tecnologia srl

Il Presidente facendo seguito a quanto deliberato al punto precedente del presente verbale, sottopone al CdA l'avviso pubblico, da pubblicare sul sito della società, per la nomina di un Revisore Unico con funzioni di revisione contabile della società Ambiente e Tecnologia.

Il CdA, dopo breve discussione,

delibera

all'unanimità:

- di approvare l'avviso pubblico, da pubblicare sul sito della società, per la nomina di un Revisore Unico con funzioni di revisione contabile della società Ambiente e Tecnologia, che si allega;
- di dare mandato agli uffici di procedere alla pubblicazione sul sito della società.

Si allontana il componente Avv. Barbera, Sindaco di Leonforte.

4. Ratifica conferimento incarichi legali.

Il Presidente comunica che sono pervenuti n. 2 reclami avverso ordinanze di rigetto del Tribunale di Enna, presentate dai Sigg. ri Pauledda Giuseppe e Scavuzzo Francesco che chiedono l'assunzione presso la SRR. L'Avvocato La Porta che ha difeso la società nel primo grado di giudizio, ha fatto pervenire una nota con la quale, atteso che in primo grado il ricorso cautelare è stato rigettato, suggerisce la costituzione in giudizio. Pertanto dovendo procedere alla difesa dell'ente anche in questo grado di giudizio al fine di non arrecare potenziale danno alla società e considerato che l'Avv. La Porta ha già rappresentato la società nel medesimo provvedimento, ai sensi dell'art. 2 comma 3 del vigente Regolamento, ha conferito apposito incarico all'Avv. Cesare la Porta del foro di Enna per costituirsi avverso i reclami R.G. n. 1012/2019 Scavuzzo Francesco e R. G. n. 410/2019 Pauledda Giuseppe, provvedendo alla sottoscrizione di apposito disciplinari d'incarico.

Inoltre, è pervenuto ricorso ex art 700 presentato dalla Sig.ra Zoppis Maria Rosa con il quale chiede di avere riconosciuto il diritto al passaggio, con la mansione di funzionario, presso la General Montaggi società che gestisce il servizio per conto del Comune di Leonforte, tramite passaggio alla SRR atteso che la stessa era già stata selezionata dalla SRR. La SRR Enna Provincia deve provvedere alla difesa dell'Ente innanzi al Tribunale di Enna per costituirsi avverso il predetto ricorso al fine di tutelare i diritti e gli interessi della stessa e pertanto ha inviato richiesta di preventivo ai legali iscritti all'Albo della stessa specializzati in diritto del lavoro. E' pervenuto un solo preventivo da parte dell'Avv. Cangemi di Bologna, il quale venuto a conoscenza dei tempi brevi per costituirsi ha comunicato indisponibilità aa accettare l'incarico. Pertanto, visti i tempi che nel frattempo si erano ulteriormente accorciati, si è provveduto a conferire apposito incarico all'Avv. Dario Pruiti Ciarello.

Il CdA,

delibera

all'unanimità dei presenti:

- di ratificare l'operato del Legale Rappresentante Dott.ssa Draia' relativamente agli incarichi conferiti all'Avv. Cesare la Porta del foro di Enna per costituirsi innanzi il Tribunale di Enna avverso i reclami R.G. n. 1012/2019 Scavuzzo Francesco e R. G. n. 410/2019 Pauledda Giuseppe;

S.R.R.
Enna Provincia - Ato 6

Società per la Regolamentazione
del Servizio di Gestione Rifiuti

- di ratificare l'operato del Legale Rappresentante Dott.ssa Draia' relativamente all'incarico conferito all'Avv. Dario Pruiti Ciarello del foro di Catania per costituirsi innanzi il Tribunale di Enna avverso il ricorso ex art. 700 C.P.C. promosso dalla Sig.ra Zoppis Maria Rosa R.G. n. 986/2019.

Rientra il componente Avv. Barbera, Sindaco di Leonforte.

5. Avviso di selezione per consulente finanziario e consulente del lavoro.

Il Presidente comunica che, facendo seguito a quanto emerso nel corso del CdA del 16 aprile c.a. circa la necessità di dare segnali immediati di discontinuità rivedendo anche gli incarichi fin ora conferiti senza evidenza pubblica, ha chiesto agli attuali consulenti di concludere i procedimenti in itinere e ha fatto predisporre agli uffici un avviso pubblico di selezione per il conferimento di collaborazione esterna per consulente del lavoro e un avviso pubblico di selezione per il conferimento di collaborazione esterna per consulente contabile.

Il componente Avv. Barbera ritiene sarebbe più opportuno verificare se tra il personale collocato e/o da collocare vi siano professionalità in grado di svolgere tali compiti.

Il Presidente comunica di avere già valutato questa possibilità ma i costi sarebbero superiori perché bisognerebbe acquistare i programmi e pagare il personale che non è ancora in capo alla SRR.

Il Presidente del Collegio Sindacale, Dott. Oliveri, ritiene che l'attuale organico della SRR non sia sufficiente per lo svolgimento di tutte le attività.

Pertanto il CdA, dopo ampia discussione,

delibera

all'unanimità:

- di approvare gli avvisi di selezione anzidetti con l'impegno di rivedere le posizioni quando verrà trasferito il personale;
- di dare mandato agli uffici per la pubblicazione degli avvisi sul sito della società.

6. Approvazione bozza di bilancio al 31.12.2018

I componenti Dott. Accardi e Avv. Barbera, al fine di approfondire l'argomento, chiedono il rinvio del punto. Il Presidente fa presente che tutta la documentazione afferente l'odg dell'odierna seduta, è stata trasmessa in data 30 maggio 2019, pur non di meno si dichiara d'accordo al rinvio.

Pertanto il CdA,

delibera

all'unanimità:

S.R.R.
Enna Provincia - Ato 6

Società per la Regolamentazione
del Servizio di Gestione Rifiuti

- di rinviare l'approvazione della bozza di bilancio al 31.12.2018;
- di autoconvocarsi per la conseguente deliberazione per giorno 11 giugno alle ore 15,30 presso i locali del Municipio di Valguarnera.

7. *Revisione graduatoria per funzionario con esperienza in materia di raccolta differenziata, rapporti con i consorzi di filiera, tariffa I.A., affari generali e contratti. - Determinazioni conseguenti*

Il componente Avv. Barbera, Sindaco di Leonforte, comunica di avere fatto richiesta di inserire il punto all'odg di revisione della graduatoria in quanto nella stessa risultano presenti due unità che non hanno i requisiti: il Sig. Virdiano che avendo il 5° livello non può concorrere per la figura di funzionario e la Sig.ra Zoppis che non ha le caratteristiche richieste dal Comune a cui serve un funzionario con esperienza in materia di raccolta differenziata, rapporti con i consorzi, tariffa di I.A., affari generali, gare e contratti.

Il Presidente del Collegio Sindacale, Dott. Oliveri, ritiene che atteso che vi è un contenzioso in corso (ricorso ex art. 700) è opportuno attendere il pronunciamento della magistratura nel merito.

Il Presidente conviene con quanto testè asserito dal Presidente del Collegio Sindacale. Inoltre, agli atti della società non vi è la documentazione attestante la copertura del costo dell'ulteriore personale richiesto e ancora con nota acquisita al prot. n. 884 del 27.05.2019 i curatori fallimentari della società EnnaEuno hanno comunicato che sarebbero disponibili alla risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro del personale attualmente in capo ad EnnaEuno a condizione che la stessa riguardi, in tempi immediati, la totalità dei dipendenti. Pertanto la questione del personale, fermo restando quanto deciderà il Tribunale sulla vicenda specifica, va affrontata nel suo complesso e comunicata ai curatori entro il 10 di questo mese.

8. *Varie ed eventuali*

a. Il Presidente comunica che a seguito dell'approvazione del Piano anticorruzione e del Piano della Trasparenza, bisogna provvedere ad approvare altri documenti collegati che il Responsabile ha predisposto e nello specifico il Codice etico e il Codice disciplinare e delle sanzioni.

Pertanto il CdA,

delibera

all'unanimità:

- di approvare il Codice etico e il Codice disciplinare e delle sanzioni che si allegano;
- di dare mandato agli uffici per la pubblicazione sul sito della società.



b. Il Presidente comunica che a giugno scade l'incarico del Collegio Sindacale. Gli uffici hanno pertanto predisposto apposito avviso per la nomina di tre componenti il Collegio sindacale, con funzioni di revisore contabile, della SRR.

Il CdA, dopo breve discussione e presa visione dell'avviso,
delibera

all'unanimità:

- di approvare l' avviso pubblico per la nomina di tre componenti il Collegio Sindacale, con funzioni di revisore contabile, della SRR;
- di dare mandato agli uffici per la pubblicazione sul sito della società.

c. Il Presidente comunica che è stato rivisto il budget anno 2019 sulla base delle effettive somme versate dai soci.

Il CdA, vista la bozza, ritiene di affrontare questo punto all'odg contestualmente alla discussione sul Bilancio rinviata al 11.06.2019.

* * *

Non essendoci null'altro da discutere e da deliberare, alle ore 16,45 il Presidente dichiara conclusa la seduta.

Il Segretario

M. Giovanna Puglisi

Il Presidente

Dott.ssa Francesca Draia

Enna li, 11.06.2019

Prot. n. 997

REVOCA

avviso pubblico per la nomina di tre componenti il collegio sindacale con funzione di revisione contabile della società a responsabilità limitata unipersonale denominata “**Ambiente e Tecnologia s.r.l.**”

IL PRESIDENTE

in esecuzione alla delibera di Consiglio di Amministrazione n. 05 del 04.06.2019 revoca l'avviso pubblico per la nomina di tre componenti il collegio sindacale con funzione di revisione contabile della società a responsabilità limitata unipersonale denominata “**Ambiente e Tecnologia s.r.l.**”, pubblicato sul sito della SRR Enna Provincia in data 20.03.2019 .

Il Presidente
- Dott.ssa Francesca Draia -



**AVVISO PUBBLICO DI SELEZIONE PER IL CONFERIMENTO DI INCARICO DI
COLLABORAZIONE ESTERNA PER "CONSULENTE DEL LAVORO" DELLA SOCIETÀ'
SRR ENNA PROVINCIA ATO 6 PER UN PERIODO DI 6 MESI.**

Scadenza il 14 giugno 2019 ore 12,00

IL PRESIDENTE DEL CDA

in esecuzione alla Delibera di Consiglio di Amministrazione n. 05 del 04/06/19

PREMESSO che:

- il Consiglio di Amministrazione della SRR in data 04.06.19 ha deliberato di procedere alla selezione per il conferimento di incarico di collaborazione esterna per "**Consulente del Lavoro**" della società SRR ENNA PROVINCIA ATO 6, per un periodo di 6 MESI, attraverso avviso pubblicato per almeno 30 gg nel sito internet della società, o altro mezzo di diffusione adeguato;
- che il Consiglio di Amministrazione ha dato mandato al Presidente di approvare lo schema di Avviso pubblico di selezione, stabilendo le direttive per la redazione del presente;

TUTTO CIÒ PREMESSO

la società SRR Enna Provincia ATO 6 intende procedere all'individuazione di un professionista per il conferimento di incarico di collaborazione esterna per "**Consulente del Lavoro**" della società SRR ENNA PROVINCIA ATO 6, per un periodo di 6 MESI,

Il conferimento dell'incarico professionale prevede:

- Elaborazione cedolini paga;
- Elaborazione e trasmissione denunce contributive;
- Elaborazione modello CUD;
- Assistenza alle politiche del lavoro;
- Assistenza alla predisposizione di atti e documenti sulle politiche del personale;
- Consulenza e assistenza adempimenti obbligatori nei rapporti con INPS, INAIL e D.P.L..

Requisiti, oggetto e natura dell'incarico

La procedura di valutazione è intesa a selezionare un soggetto disponibile e a stipulare un contratto di diritto per il conferimento di un incarico di collaborazione esterna per quanto sopra descritto.

Requisiti di ammissione e cause di esclusione:

- cittadinanza italiana; oppure cittadinanza di stato membro dell'Unione Europea (U.E.);
- pieno godimento dei diritti civili e politici;
- non essere stati destituiti o dispensati o licenziati presso una Pubblica Amministrazione o Società Pubblica per persistente insufficiente rendimento, ovvero non essere stati dichiarati decaduti da un impiego pubblico a seguito dell'accertamento che l'impiego venne conseguito mediante la produzione di documenti falsi e comunque con mezzi fraudolenti;
- non essere stati inibiti, per legge o per provvedimento disciplinare, all'esercizio della libera professione;

- non aver riportato condanne penali passate in giudicato e non essere destinatari di provvedimenti che riguardino l'applicazione di misure di prevenzione;
- possesso dell'idoneità psico-fisica all'espletamento delle mansioni da svolgere.

Profilo

Il profilo riguarda un professionista, una società o un'associazione di professionisti iscritti all'Albo dei Ragionieri, dei Dottori Commercialisti ed esperti del lavoro.

Il soggetto dovrà avere il seguente profilo:

- abbia maturato un'esperienza almeno quinquennale in servizi di consulenza del lavoro.

Requisiti specifici professionali:

Il profilo riguarda un professionista, all'uopo abilitato, che abbia maturato una comprovata esperienza in servizi di consulenza del lavoro. Possono presentare domanda i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

- essere iscritto da almeno 5 (cinque) anni all'Albo dei Consulenti del Lavoro;
- abbiano comprovata esperienza quinquennale professionale nell'assistenza in materia di lavoro a favore di enti locali, di società partecipate totalmente o parzialmente da enti locali, di società private;

Luoghi e tempi della prestazione

La domanda di candidatura alla selezione dovrà essere indirizzata al Consiglio di Amministrazione della SRR Enna Provincia e dovrà pervenire a mezzo pec all'indirizzo srr.ennaprovincia@pec.it o tramite spedizione postale all'indirizzo SRR Enna Provincia c/o Municipio di Valguarnera Caropepe P.zza della Repubblica n. 13 - 94019 Valguarnera Caropepe (EN) o *brevi manu* presso gli uffici della SRR Enna Provincia siti c/o Municipio di Valguarnera Caropepe P.zza della Repubblica n. 13 - 94019 Valguarnera Caropepe (EN) - ENTRO LE ORE 12.00 DEL GIORNO 14/06/2019;

sul plico dovrà essere riportata la seguente dicitura: "Presentazione candidatura per la selezione di un **Consulente del Lavoro**" della società SRR ENNA PROVINCIA ATO 6, per un periodo di 6 mesi."

La domanda dovrà, inoltre, essere correlata dalla seguente documentazione:

- curriculum professionale debitamente sottoscritto;
- autorizzazione al trattamento dei dati personali ai fini del procedimento di nomina in oggetto (d.lgs. n. 196 del 30 giugno 2003);
- documento di riconoscimento in corso di validità;
- dichiarazione nelle forme di legge di non trovarsi in nessuna delle cause di incandidabilità, inconfiribilità, incompatibilità e di esclusione di seguito riportate.

Compenso

L'importo complessivo di partenza quale base per l'offerta a ribasso, è di € 1.500,00, oltre I.V.A. e C.P.. Non sono ammesse offerte pari a zero o in aumento a pena di esclusione.

Per eventuali chiarimenti richiesti da parte degli interessati contattare l'indirizzo mail srr.ennaprovincia@pec.it.

Il CdA verificato che i candidati siano in possesso dei requisiti richiesti sottoporrà all'Assemblea dei Soci i nominativi dei candidati per la nomina di competenza.

La SRR Enna Provincia si riserva di modificare prorogare o revocare il presente avviso a insindacabile giudizio.

Il Presidente
Dott.ssa Francesca Draia

**AVVISO PUBBLICO DI SELEZIONE PER IL CONFERIMENTO DI INCARICO DI
COLLABORAZIONE ESTERNA PER "CONSULENTE CONTABILE" DELLA SOCIETA'
SRR ENNA PROVINCIA ATO 6 PER UN PERIODO DI 6 MESI.**
Scadenza il 14 Luglio 2019 ore 12,00

IL PRESIDENTE DEL CDA

in esecuzione alla Delibera di Consiglio di Amministrazione n. 05 del 04.06.19

PREMESSO che:

- il Consiglio di Amministrazione della SRR in data 04.06.19 ha deliberato di procedere alla selezione per il conferimento di incarico di collaborazione esterna per "**Consulente Contabile**" della società SRR ENNA PROVINCIA ATO 6, per un periodo di 6 MESI, attraverso avviso pubblicato per almeno 30 giorni nel sito internet della società, o altro mezzo di diffusione adeguato;
- che il Consiglio di Amministrazione ha dato mandato al Presidente di approvare lo schema di Avviso pubblico di selezione, stabilendo le direttive per la redazione del presente;

TUTTO CIÒ PREMESSO

la società SRR Enna Provincia ATO 6 intende procedere all'individuazione di un professionista per il conferimento di incarico di collaborazione esterna per "**Consulente Contabile**" della società SRR ENNA PROVINCIA ATO 6, per un periodo di 6 MESI,

Il conferimento dell'incarico professionale prevede:

- Tenuta della contabilità ordinaria;
- stesura e trasmissione di un prospetto che evidenzi le principali scadenze fiscali che nel mese la SRR Enna Provincia deve ottemperare;
- Gestione dei bilanci, redazione di dichiarazioni fiscali (redditi, Irap, IVA etc.);
- Redazione delle dichiarazioni sostituiti d'imposta;
- Predisposizione dei bilanci preventivi e consuntivi;
- Incontri periodici con l'Amministrazione.

In particolare:

- redazione ed invio telematico del bilancio consuntivo e delle relative relazioni accompagnatorie (Nota Integrativa, Rendiconto Finanziario), redazione del bilancio preventivo e ogni altro atto relativo alla programmazione economico-finanziari;
- la predisposizione della documentazione contabile-amministrativa da presentare al Collegio Sindacale secondo le vigenti normative, ivi inclusa l'assistenza tecnica allo stesso;
- la predisposizione degli atti connessi agli adempimenti fiscali e amministrativi di legge, ivi inclusa la tenuta della contabilità e la conservazione dei libri e delle altre scritture contabili previsti dal c.c. e dalla normativa fiscale;
- redazione e invio telematico all'Amministrazione Finanziaria delle dichiarazioni mod. 770, IVA, UNICO, IRAP ed ogni altro adempimento previsto dalla normativa fiscale;

- comunicazione tempestiva sulle novità normative, tributarie e fiscali inerenti i servizi gestiti dalla SRR;
- predisposizione ed invio telematico alla SRR di eventuali comunicazioni;
- elaborazione di pareri sia in forma scritta che orale relativamente alle materie oggetto del presente avviso.

Tutti gli atti e le elaborazioni che il consulente presenterà in virtù dell'incarico ricevuto resteranno, in ogni caso, di esclusiva proprietà della SRR ENNA PROVINCIA ATO 6.

Requisiti, oggetto e natura dell'incarico

La procedura di valutazione è intesa a selezionare un soggetto disponibile e a stipulare un contratto di diritto per il conferimento di un incarico di collaborazione esterna per quanto sopra descritto.

Requisiti di ammissione e cause di esclusione

Requisiti generali

- cittadinanza italiana; oppure cittadinanza di stato membro dell'Unione Europea (U.E.);
- pieno godimento dei diritti civili e politici;
- non essere stati destituiti o dispensati o licenziati presso una Pubblica Amministrazione o Società Pubblica per persistente insufficiente rendimento, ovvero non essere stati dichiarati decaduti da un impiego pubblico a seguito dell'accertamento che l'impiego venne conseguito mediante la produzione di documenti falsi e comunque con mezzi fraudolenti;
- non essere stati inibiti, per legge o per provvedimento disciplinare, all'esercizio della libera professione;
- non aver riportato condanne penali passate in giudicato e non essere destinatari di provvedimenti che riguardino l'applicazione di misure di prevenzione;
- possesso dell'idoneità psico-fisica all'espletamento delle mansioni da svolgere.

Profilo

Il profilo riguarda un professionista, una società o un'associazione di professionisti iscritti all'Albo dei Ragionieri, dei Dottori Commercialisti ed esperti contabili e dei RGS.

Il soggetto dovrà avere il seguente profilo:

- abbia maturato un'esperienza almeno quinquennale in servizi di contabilità generale e nella consulenza fiscale e tributaria;
- abbia maturato un'esperienza almeno triennale nel contesto di Aziende Speciali camerali, società per azioni e a responsabilità limitata, partecipate da enti locali, per la redazione dei bilanci preventivi e consuntivi, budget e piani economici finanziari ed esperienza nella gestione degli acquisti della Pubblica Amministrazione. Tale requisito dovrà essere documentato dalla dichiarazione di almeno un'azienda speciale e/o società partecipate da enti locali di aver svolto, con esito favorevole, nell'ultimo triennio attività di consulenza contabile, societaria, tributaria e del lavoro;

Requisiti specifici professionali

Il profilo riguarda un professionista, all'uopo abilitato, che abbia maturato una comprovata esperienza in servizi di contabilità generale e in materia fiscale presso Aziende e/o Enti pubblici. Possono presentare domanda i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

- essere iscritto da almeno 5 (cinque) anni all'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili;
- abbiano comprovata esperienza quinquennale professionale nell'assistenza in materia contabile, fiscale ed amministrativa a favore di enti locali, di società partecipate totalmente o parzialmente da enti locali, di società private;

- aver ricoperto l'incarico di revisore dei conti di enti locali e/o società partecipate da enti locali; I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine ultimo per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione.

Luoghi e tempi della prestazione

La domanda di candidatura alla selezione dovrà essere indirizzata al Consiglio di Amministrazione della SRR Enna Provincia e dovrà pervenire a mezzo pec all'indirizzo srr.ennaprovincia@pec.it o tramite spedizione postale all'indirizzo SRR Enna Provincia c/o Municipio di Valguarnera Caropepe P.zza della Repubblica n. 13 - 94019 Valguarnera Caropepe (EN) o *brevi manu* presso gli uffici della SRR Enna Provincia siti c/o Municipio di Valguarnera Caropepe P.zza della Repubblica n. 13 - 94019 Valguarnera Caropepe (EN) - ENTRO LE ORE 12.00 DEL GIORNO 14 Luglio 19; sul plico dovrà essere riportata la seguente dicitura: "Presentazione candidatura per la selezione di un Consulente Contabile" della società SRR ENNA PROVINCIA ATO 6, per un periodo di 6 mesi".

La domanda dovrà, inoltre, essere correlata dalla seguente documentazione:

- curriculum professionale debitamente sottoscritto;
- autorizzazione al trattamento dei dati personali ai fini del procedimento di nomina in oggetto (d.lgs. n. 196 del 30 giugno 2003);
- documento di riconoscimento in corso di validità;
- dichiarazione nelle forme di legge di non trovarsi in nessuna delle cause di incandidabilità, inconferibilità, incompatibilità e di esclusione di seguito riportate.

Compenso

L'importo complessivo di partenza quale base per l'offerta a ribasso, è di € 1.500,00, oltre I.V.A. e C.P.. Non sono ammesse offerte pari a zero o in aumento a pena di esclusione.

Il presente avviso è pubblicato sul sito www.srrennaprovincia.it sino alla data di scadenza della presentazione delle domande.

Per eventuali chiarimenti richiesti da parte degli interessati contattare l'indirizzo mail srr.ennaprovincia@pec.it.

Il CdA verificato che i candidati siano in possesso dei requisiti richiesti sottoporrà all'Assemblea dei Soci i nominativi dei candidati per la nomina di competenza.

La SRR Enna Provincia si riserva di modificare prorogare o revocare il presente avviso a insindacabile giudizio.

Il Presidente

Dott.ssa Francesca Draia



**AVVISO PUBBLICO PER LA NOMINA DI TRE COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE
CON FUNZIONE DI REVISIONE CONTABILE DELLA
SOCIETA' DI REGOLAMENTAZIONE DEI RIFIUTI ENNAPROVINCIA ATO 6
PER UN PERIODO DI TRE ANNI.
Scadenza il 12 luglio 2019 ore 12,00**

IL PRESIDENTE DEL CDA

in esecuzione all'art. 24 dello Statuto della Società, che prevede che "Il Collegio Sindacale è costituito da 3 (tre) sindaci effettivi compreso il Presidente e 2 (due) supplenti. L'elezione avverrà con le stesse modalità previste per il Consiglio di Amministrazione. La cessazione dei sindaci dalla carica per decorrenza del triennio ha effetto dal momento in cui il Collegio è stato ricostituito."

PREMESSO che

- il 30.06.2019 è in scadenza il Collegio Sindacale della società "SRR ENNA PROVINCIA ATO 6";

VISTO

- lo Statuto della società "SRR ENNA PROVINCIA ATO 6";
- visto il D.Lgs. n. 175/2016;

RITENUTO

- necessario procedere alla nomina del Collegio Sindacale per il triennio 2019/2021

Tutto ciò premesso, visto e ritenuto

INDICE

il presente avviso pubblico allo scopo di individuare i componenti del Collegio Sindacale che sarà pure designato a ricoprire l'incarico di revisore contabile della società SRR Enna Provincia ATO 6.

Art. 1 - Nomine e designazioni

Si rendono noti a tutti gli interessati i requisiti richiesti, le cause di ineleggibilità, di decadenza e di incompatibilità e le modalità di presentazione delle candidature per la nomina a componente il Collegio Sindacale della SRR Enna Provincia ATO 6.

Tale nomina dovrà avvenire secondo criteri di onestà e prestigio, tra soggetti che abbiano una speciale competenza tecnica o amministrativa acquisita per esperienze professionali maturate e per studi compiuti o per funzioni ricoperte presso enti, aziende pubbliche o private, nonché secondo criteri conformi a quanto disposto dalle leggi vigenti in materia.

Art. 2 - Funzioni

L'incarico a componente il Collegio Sindacale è conferito dall'Assemblea dei Soci che ne delibera la nomina. Il Collegio dovrà provvedere agli adempimenti previsti dalle normative vigenti in materia.

L'affidamento comprende, in particolare, le seguenti attività, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2409 bis del C.C. e dall'art. 14. co. 1 lett. a), del D.Lgs 39/2010, come modificato dal D.lgs 135/2016.

Attività di verifica nel corso del triennio, della regolare tenuta della contabilità sociale e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili, ai sensi dell'art. 14 co. 1 lett. b) del D.Lgs 39/2010;

Verifica della coerenza della Relazione sulla gestione con il bilancio di esercizio per l'intero triennio, prevista dall'art.14. co. 2 lett. e), del D.Lgs 39/2010;
Attività volte alla sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali in base all'art.1, co. 5, del la L. 244/07;
Attestazione dei debiti/crediti della società nei confronti del socio pubblico.

Art. 3 - Domanda di partecipazione

La domanda dovrà essere correlata dalla seguente documentazione:

- curriculum professionale debitamente sottoscritto;
- autorizzazione al trattamento dei dati personali ai fini del procedimento di nomina in oggetto (GDPR 2016/679);
- documento di riconoscimento in corso di validità;
- dichiarazione nelle forme di legge di non trovarsi in nessuna delle cause di incandidabilità, inconferibilità, incompatibilità e di esclusione di seguito riportate.

Art. 4 - Requisiti

I candidati devono possedere i seguenti requisiti:

di ordine generale: possesso dei requisiti di cui all'art.80 del D.Lgs. 50/2016; iscrizione all'Albo dei dottori commercialisti ed esperti contabili e nel Registro dei Revisori dei conti del Ministero;

di ordine tecnico-professionale:

- sono ammessi a partecipare tutti i professionisti iscritti nel registro dei revisori legali dei conti. In caso di studi associati o raggruppamenti temporanei di concorrenti, i requisiti generali e tecnico-professionali devono essere posseduti, a pena di esclusione, da tutti i professionisti facenti parte dell'associazione o raggruppamento.

Esperienza lavorativa:

avere ricoperto come componente il Collegio Sindacale almeno tre incarichi annuali negli ultimi cinque anni, in una società pubblica o privata.

Oltre alle esperienze e ai titoli si terrà conto del curriculum professionale.

Acquisite le richieste e valutata la regolarità dei requisiti in possesso ai candidati, si produrrà un elenco che verrà sottoposto all'Assemblea dei Soci per la nomina dei tre componenti il Collegio Sindacale, così come previsto dallo Statuto.

Inoltre, i candidati dovranno dichiarare ai sensi del DPR 445/00:

- di autorizzare la società al trattamento dei dati personali (GDPR 2016/679);
- di non avere riportato condanne penali o avere procedimenti penali in corso che possano arrecare pregiudizio allo svolgimento dell'incarico;
- di godere dei diritti civili e politici;
- di non essere consigliere comunale, assessore o sindaco né di ricoprire incarico negli organi di controllo degli enti locali soci della SRR Enna Provincia nonché nella SRR stessa, né di avere altro ruolo o incarico incompatibile per legge;
- di non avere rapporto di pubblico impiego, consulenza o incarico con i comuni soci della SRR Enna Provincia nonché con la SRR stessa o di rinunciarvi nella eventualità dell'incarico;
- di non trovarsi il candidato o familiare convivente, in situazioni di conflitto di interesse o di concorrenza per essere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, socio, cointeressato, amministratore, dirigente, consulente con rapporto in essere, in società o ditte individuali in concorrenza con la società SRR Enna Provincia;
- di non avere contenziosi in essere o altre situazioni di conflitto di interesse con i comuni soci della SRR Enna Provincia nonché con la SRR stessa;

- di non essere stato amministratore di società o titolare di azienda, dichiarata fallita negli ultimi dieci anni;
- di non essere stato interdetto dai pubblici uffici;
- di non avere svolto nei cinque anni precedenti incarichi di amministrazione in società pubbliche o private che nel periodo degli ultimi tre anni di amministrazione abbiano registrato un progressivo e considerevole peggioramento del risultato aziendale;
- di non essere stato condannato o avere in corso procedimenti da parte della Corte dei Conti per fatti dolosi o con colpa grave che abbiano cagionato danni a enti pubblici con i quali vi sono stati rapporti di qualsiasi tipo.
- di avere i requisiti previsti dall'art. 11 del D.Lgs. 175/2016 e dallo Statuto societario;
- di avere una comprovata competenza ed esperienza tecnica e/o professionale e/o amministrativa adeguata alle specifiche caratteristiche del ruolo da svolgere per titolo di studio o per esperienza maturata presso aziende pubbliche o private o nello svolgimento di attività professionale;
- di non trovarsi in una delle ipotesi disciplinate dall'art. 2382 del codice civile, ossia di non essere stato dichiarato interdetto, inabilitato, fallito o condannato ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- di non avere rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il terzo grado, ovvero di convivenza assimilabile, di fatto, ai rapporti di coniugio, parentela o affinità, con i membri del Consiglio di Amministrazione o con i Sindaci dei Comuni soci della S.R.R. ATO 6 - Enna Provincia;
- di non trovarsi in una delle situazioni previste dall'art. 10 del D.Lgs. 235/2012.

Il sopravvenire nel corso del mandato delle condizioni sopra dichiarate comporterà la revoca dell'incarico per giuste cause, salvo volontarie dimissioni.

Nel caso in cui sopraggiunga, successivamente alla presentazione della domanda di candidatura alla carica di componente il Collegio Sindacale, una causa di incompatibilità ad assumere l'incarico o di inconferibilità, il soggetto dovrà darne immediata comunicazione alla S.R.R. Enna Provincia attraverso l'utilizzo della posta elettronica certificata all'indirizzo srr.ennaprovincia@pec.it.

Art. 5 - Trasmissione Domanda di partecipazione, termini e modalità

La domanda di candidatura alla selezione dovrà essere indirizzata alla S.R.R. Enna Provincia e dovrà pervenire a mezzo pec all'indirizzo srr.ennaprovincia@pec.it o tramite spedizione postale o *brevi manu* presso gli uffici della SRR Enna Provincia siti c/o Municipio di Valguarnera Caropepe - Piazza Garibaldi n. 23 - 94019, entro le ore 12.00 del giorno 12/09/2019.

Sul plico dovrà essere riportata la seguente dicitura: "*Presentazione candidatura per la nomina a componente il Collegio Sindacale della società SRR ENNA PROVINCIA ATO 6*".

Art. 6 - Durata

L'incarico verrà assegnato con durata triennale e fino all'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica.

Art. 7 - Compenso

Il compenso spettante è quello determinato dall'Assemblea dei Soci del 30.06.2016.

Art. 8 - Esito e nomina

L'esito del procedimento sarà reso noto a tutti gli istanti mediante pubblicazione sul sito internet della SRR Enna Provincia www.srrennaprovincia.it.

Art. 9 - Chiarimenti e procedimento

Eventuali chiarimenti in merito alla presente procedura possono essere richiesti via pec all'indirizzo srr.ennaprovincia@pec.it.

Art. 9 - Pubblicità

Il testo dell'avviso è pubblicato:

- sul sito internet della Società SRR Enna Provincia ATO 6 all'indirizzo www.srrennaprovincia.it nelle sezioni *News*, *Ultimi Articoli* e *Amministrazione Trasparente* nella posizione Bandi e Concorsi.

Art. 10 - Divieti

È fatto divieto ai componenti il Collegio Sindacale, per la durata del loro mandato, di assumere incarichi di consulenza remunerati dagli enti, aziende ed istituzioni da cui è stato designato, nonché da società da questi controllate, pena la decadenza dal mandato.

I Sindaci nominati non possono essere assunti, a nessun titolo, durante il loro mandato negli enti, aziende ed istituzioni, nonché nelle società partecipate, anche indirettamente, da questi enti, aziende ed istituzioni.

Art. 11 - Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto si rimanda allo Statuto della Società, nonché al codice civile e alle leggi speciali disciplinanti la carica in oggetto.

La SRR Enna Provincia si riserva di modificare prorogare o revocare il presente avviso a insindacabile giudizio.

Il Presidente

- Dott.ssa Francesca Draia -



AVVISO PUBBLICO
PER LA NOMINA DI UN REVISORE UNICO CON FUNZIONE DI REVISIONE CONTABILE
DELLA SOCIETA' A RESPONSABILITA' LIMITATA UNIPERSONALE DENOMINATA
"AMBIENTE E TECNOLOGIA S.R.L."

(Scadenza per le presentazioni delle istanze di partecipazione le ore 12,00 del 12/07/2019.)

IL PRESIDENTE DEL CDA

in esecuzione alla richiesta della società Ambiente e Tecnologia s.r.l. prot. n. 119 del 05.02.2019

PREMESSO che:

- la società **"AMBIENTE E TECNOLOGIA S.R.L."**, interamente partecipata dalla S.R.R. ATO 6 - Enna Provincia, ha come oggetto sociale, la realizzazione e/o gestione di impianti, in dotazione e/o in gestione nell'ambito della SRR ennese, connessi al ciclo integrato dei rifiuti, ai sensi e nel rispetto della vigente normativa di settore;

RICHIAMATI

- l'articolo 2477 del codice civile;
- la legge n. 120 del 12 luglio 2011 e il D.P.R. n. 251 del 30/11/2012 in materia di parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società controllate da pubbliche amministrazioni;
- il d.l. n. 39 dell'8 aprile 2013 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- il d.lgs. n. 175 del 19 agosto 2016 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica";
- l'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 175 del 19 agosto 2016 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" che dispone che le società a responsabilità limitata a controllo pubblico devono in ogni caso procedere alla nomina dell'organo di controllo o del revisore, a prescindere dai limiti imposti dal codice civile;

RILEVATA

pertanto la necessità di procedere alla nomina del Revisore Unico nella società a controllo pubblico a responsabilità limitata unipersonale denominata **"AMBIENTE E TECNOLOGIA S.R.L."**

TUTTO CIÒ PREMESSO, RICHIAMATO E RILEVATO

la società SRR Enna Provincia ATO 6 intende procedere ad un'indagine finalizzata all'individuazione di un professionista cui affidare l'incarico di "Revisore Unico" ai sensi dell'art. 17 dello Statuto della Società. Allo stesso sono attribuite le funzioni del Collegio Sindacale e di Controllo Contabile di cui all'art. 2409 bis, del codice civile, incarico comprensivo di ogni altro adempimento connesso e conseguente a tali compiti.

Il Revisore Unico deve essere iscritto nel registro dei revisori legali dei conti.

Con il presente avviso non è indetta alcuna procedura di gara, di affidamento concorsuale o paraconcorsuale e non sono previste graduatorie di merito o attribuzioni di punteggi; si tratta semplicemente di un'indagine conoscitiva finalizzata all'individuazione di professionisti.

1. Oggetto dell'incarico:

Revisore Unico.

2. Luogo e tempi di esecuzione:

L'incarico avrà luogo presso la sede amministrativa della società "AMBIENTE E TECNOLOGIA S.R.L."

L'incarico avrà durata per il triennio 2019/2021, fino all'approvazione del bilancio relativo al terzo mandato della carica.

3. Compenso:

La retribuzione del Revisore Unico è stata fissata in Euro 3.600,00 (Tremilaseicento/00) annuo lordo. Il compenso è da intendersi onnicomprensivo di qualunque spesa.

4. Requisiti di ammissione:

Di ordine generale: possesso dei requisiti di cui all'art.80 del D.Lgs. 50/2016; iscrizione all'Albo dei dottori commercialisti ed esperti contabili e nel Registro dei Revisori dei conti del Ministero;

Di ordine tecnico-professionale:

- sono ammessi a partecipare tutti i professionisti iscritti nel registro dei revisori legali dei conti. In caso di studi associati o raggruppamenti temporanei di concorrenti, i requisiti generali e tecnico-professionali devono essere posseduti, a pena di esclusione, da tutti i professionisti facenti parte dell'associazione o raggruppamento.
- avere ricoperto come componente il Collegio Sindacale un incarico annuale negli ultimi tre anni, con funzioni anche di revisione contabile o revisore dei conti presso enti pubblici.

5. Modalità e termini di presentazione della domanda:

La domanda di candidatura alla selezione dovrà essere indirizzata al Consiglio di Amministrazione della SRR Enna Provincia e dovrà pervenire a mezzo pec all'indirizzo srr:ennaprovincia@pec.it o tramite spedizione postale all'indirizzo SRR Enna Provincia c/o Municipio di Valguarnera Caropepe - Piazza della Repubblica n. 13 - Valguarnera Caropepe (EN) cap. 94019 - o *brevi manu* presso gli uffici della SRR Enna Provincia siti c/o Municipio di Valguarnera Caropepe - Piazza della Repubblica n. 13, **ENTRO LE ORE 12.00 del 12 luglio 19**;

sul plico dovrà essere riportata la seguente dicitura: "Presentazione domanda per la nomina a Revisore Unico della società Ambiente e Tecnologia s.r.l.".

La domanda dovrà essere correlata dalla seguente documentazione:

- curriculum professionale debitamente sottoscritto;
- autorizzazione al trattamento dei dati personali ai fini del procedimento di nomina in oggetto (GDPR 2016/679);
- documento di riconoscimento in corso di validità;
- dichiarazione nelle forme di legge ai sensi del DPR 455/00 di non trovarsi in nessuna delle cause di incandidabilità, inconferibilità, incompatibilità e di esclusione di seguito riportate.

Altre dichiarazioni da inserire nelle istanze dei partecipanti:

- di non avere riportato condanne penali o avere procedimenti penali in corso che possano arrecare pregiudizio allo svolgimento dell'incarico;
- di godere dei diritti civili e politici;
- di non essere consigliere comunale, assessore o sindaco né di ricoprire incarico negli organi di controllo degli enti locali soci della SRR Enna Provincia, nonché nella SRR stessa, né di avere altro ruolo o incarico incompatibile per legge;
- di non avere rapporto di pubblico impiego, consulenza o incarico con i comuni soci della SRR Enna Provincia nonché con la SRR stessa o di rinunciarvi nella eventualità dell'incarico;
- di non trovarsi il candidato o familiare convivente, in situazioni di conflitto di interesse o di concorrenza per essere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, socio, cointeressato, amministratore, dirigente, consulente con rapporto in essere, in società o ditte individuali in concorrenza con la società Ambiente e Tecnologia;
- di non avere contenziosi in essere o altre situazioni di conflitto di interesse con i comuni soci della SRR Enna Provincia, nonché con la SRR stessa e la Ambiente e Tecnologia srl;
- di non essere stato amministratore di società o titolare di azienda, dichiarata fallita negli ultimi dieci anni;
- di non essere stato interdetto dai pubblici uffici;
- di non avere svolto nei cinque anni precedenti incarichi di amministrazione in società pubbliche o private che nel periodo degli ultimi tre anni di amministrazione abbiano registrato un progressivo e considerevole peggioramento del risultato aziendale;
- di non essere stato condannato o avere in corso procedimenti da parte della Corte dei Conti per fatti dolosi o con colpa grave che abbiano cagionato danni a enti pubblici con i quali vi sono stati rapporti di qualsiasi tipo.
- di avere i requisiti previsti dall'art. 11 del D.Lgs. 175/2016 e dallo Statuto societario;
- di non trovarsi in una delle ipotesi disciplinate dall'art. 2382 del codice civile, ossia di non essere stato dichiarato interdetto, inabilitato, fallito o condannato ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- di non avere rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il terzo grado, ovvero di convivenza assimilabile, di fatto, ai rapporti di coniugio, parentela o affinità, con i membri del Consiglio di Amministrazione o con i Sindaci dei Comuni soci della S.R.R. Enna Provincia o con l'Amministratore Unico della società Ambiente e Tecnologia srl;
- di non trovarsi in una delle situazioni previste dall'art. 10 del D.Lgs. 235/2012.

Il sopravvenire nel corso del mandato delle condizioni sopra dichiarate comporterà la revoca dell'incarico per giuste cause, salvo volontarie dimissioni.

Nel caso in cui sopraggiunga, successivamente alla presentazione della domanda di candidatura alla carica di Revisore Unico, una causa di incompatibilità ad assumere l'incarico o di inconfiribilità, il soggetto dovrà darne immediata comunicazione all'Amministratore Unico della Ambiente e Tecnologia attraverso l'utilizzo della posta elettronica certificata ambientetecnologiasrl@pec.it.

6. Divieti:

É fatto divieto al Revisore Unico, per la durata del mandato, di assumere incarichi di consulenza remunerati dagli enti, aziende ed istituzioni da cui è stato designato, nonché da società da questi controllate, pena la decadenza dal mandato.

Inoltre, non può essere assunto, a nessun titolo, durante il mandato negli enti, aziende ed istituzioni, nonché nelle società partecipate, anche indirettamente, da questi enti, aziende ed istituzioni.

7. Pubblicità:

Il presente avviso sarà pubblicato per **30** giorni consecutivi sul sito istituzionale della società SRR Enna Provincia ATO 6 all'indirizzo www.srrennaprovincia.it.

La SRR Enna Provincia ATO 6 si riserva di modificare prorogare o revocare il presente avviso a insindacabile giudizio.

Il Presidente del C.d.A.
Dott.ssa Francesca Draia



CODICE ETICO

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DEL CDA n. 5 DEL 04 giugno 2019

Sommario

Introduzione	3
Articolo 1 -Valore contrattuale del documento	4
Articolo 2 -Norme comportamentali e relazioni interne	4
2.1 Comunicazione Interna.....	4
Articolo 3 -Rapporto di Lavoro.....	4
3.1 Gestione delle Risorse Umane	5
Articolo 4 -Controllo e Trasparenza Contabile	5
Articolo 5 -Divieto di Pratiche Corruttive.....	6
Articolo 6 - Molestie e Discriminazioni nel Luogo di Lavoro.....	6
Articolo 7 -Morale e Condotta	6
Articolo 8 -Conflitto di Interessi, concorrenza.....	6
Articolo 9 -Omaggi, Regali e altre forme di Benefici	7
Articolo 10 - Tutela del Patrimonio Aziendale	7
Articolo 11 - Proprietà Intellettuale.....	8
Articolo 12 - Tutela dell'Immagine	8
Articolo 13 - Informazioni Riservate e Tutela delle Privacy.....	8

Introduzione

Il presente documento ha lo scopo di definire con chiarezza l'insieme dei valori e principi cui la società SRR Enna Provincia ATO 6, di seguito denominata SRR, si ispira nel perseguimento dei propri obiettivi aziendali, la cui osservanza è imprescindibile per il corretto svolgimento delle proprie attività, nonché per preservarne l'affidabilità, la reputazione e l'immagine.

Per quanto sopra, le indicazioni del seguente documento si applicano, senza alcuna eccezione, a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, ai Dipendenti, ai Collaboratori interni ed esterni, alle Controparti Contrattuali e a chiunque instauri, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, un rapporto con la SRR, questi verranno di seguito definiti come Destinatari.

È nella responsabilità di ciascun lavoratore rivolgersi al proprio superiore per qualsiasi chiarimento relativo alla interpretazione o all'applicazione delle regole di comportamento contenute nel presente documento o, in altre direttive, emesse dalla SRR.

Le regole contenute nel presente documento integrano il comportamento che i lavoratori subordinati devono osservare anche in conformità alle regole di ordinaria diligenza, ai sensi degli articoli del Codice Civile in materia di rapporti di lavoro (articoli 2104 e 2105 codice civile). Il presente regolamento si applica anche, per quanto compatibile con lo status di lavoratore autonomo, ai collaboratori o eventuale personale parasubordinato.

La mancata osservanza delle regole e delle direttive emesse può danneggiare la Società, che vigila sulla loro effettiva osservanza adottando all'uopo adeguate misure disciplinari nei confronti del personale che ne fosse responsabile, secondo quanto previsto dal sistema disciplinare dalla stessa adottato. La SRR mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con ciascuno dei Destinatari. Tutte le azioni, le operazioni, le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere dai Destinatari del presente documento nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e reciproco rispetto nonché essere aperti alla verifica secondo le norme vigenti e le procedure interne.

I Destinatari hanno l'obbligo di:

- a. astenersi da comportamenti contrari alle indicazioni espresse nel presente documento ed esigerne il rispetto;
- b. rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni a ciò deputate in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- c. riferire tempestivamente ai superiori o alle funzioni a ciò deputate:
 - qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a violazioni del presente documento;
 - qualsiasi richiesta di violare le norme che sia stata loro rivolta.

Articolo 1 -Valore contrattuale del documento

L'osservanza delle norme del presente documento deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari ai sensi e per gli effetti dell' articolo 2104 del Codice Civile e la violazione delle stesse lede il rapporto di fiducia instaurato con la SRR e può portare ad azioni disciplinari e legali nonché può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere dai dipendenti, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Il mancato rispetto delle stesse norme assume rilievo con riferimento all'assegnazione degli incarichi e alla collocazione del personale, nonché ai fini della valutazione e della corresponsione di incentivi economici.

Per i soggetti legati alla SRR in virtù di rapporto di lavoro subordinato, in caso di violazione delle norme di cui al presente documento, sono applicabili le sanzioni previste dalle leggi, dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e dal contratto integrativo.

Articolo 2 -Norme comportamentali e relazioni interne

Ciascun lavoratore della SRR svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni nel rispetto di ogni norma, con diligenza, professionalità, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a sua disposizione. Assumendo, in funzione del ruolo ricoperto, le responsabilità connesse alle proprie azioni e/o omissioni, è ispirato da principi e valori condivisi che si richiamano al consenso e non all'obbedienza: la condivisione e l'applicazione dei principi raccolti in questo documento portano l'azienda a definire il proprio "stile".

2.1 Comunicazione Interna

La SRR considera la comunicazione interna un valore fondamentale, un importante punto di partenza per l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali, sia perché contribuisce alla condivisione dei valori, delle strategie e degli obiettivi da parte di tutti i collaboratori, sia perché facilita lo scambio di informazioni e quindi di esperienza.

È dovere di ogni dipendente della SRR promuovere la comunicazione interna mediante un'adeguata gestione dei rapporti interpersonali con gli altri dipendenti, che si sostanzia innanzitutto nell'essere di buon esempio nonché nel garantire momenti di dialogo e di ascolto, sia individuali che di gruppo.

Articolo 3 -Rapporto di Lavoro

I rapporti tra persona, azienda e collettività sono impostati sulla base di comportamenti leali, onesti e ispirati a principi etici diffusi e condivisi, quali fondare lo sviluppo aziendale sul rispetto dell'uomo e dell'ambiente, agire con trasparenza nei confronti di tutti gli interlocutori, rispettare le norme e i regolamenti esistenti nei vari settori in cui la SRR opera.

C'è un principio su cui si basano tutti i rapporti tra la SRR e terze parti e, in modo ancora più attento, tra i suoi lavoratori: la trasparenza. Ed è su questo principio che tutti si devono basare, sia verso l'interno che verso l'esterno, evidenziando eventuali carenze e/o omissioni riscontrate, che non dovranno essere occultate e/o risolte al di fuori delle procedure standard aziendali ma, coinvolgendo il CdA, dovranno essere rilevate e affrontate al fine di evitare l'insorgere o i protrarsi di situazioni di potenziale rischio per la SRR e per tutti coloro che con essa collaborano.

3.1 Gestione delle Risorse Umane

Le persone sono il principale e costante punto di riferimento di ogni attività. Rappresentano la risorsa centrale per lo sviluppo della SRR ed hanno 4 diritti fondamentali:

1. Il diritto alla sicurezza
2. Il diritto di essere informate
3. Il diritto di scegliere
4. Il diritto di essere ascoltate

La SRR riconosce nel merito, nelle prestazioni lavorative e nelle potenzialità professionali, i criteri fondamentali per gli sviluppi retributivi e di carriera. Impegnandosi a sviluppare e promuovere le competenze delle persone.

La selezione dei candidati e degli aspiranti lavoratori di SRR avviene unicamente in base ai criteri di cui alla L.R. n. 9/2010 e ss. nonché di capacità professionale e di meritocrazia.

L'impegno è il patto fondamentale dell'individuo con l'Azienda che nasce dal fare le cose con passione, condividendo la visione aziendale e gli obiettivi della propria area d'attività.

La SRR, nel prestare attenzione nella gestione e allo sviluppo delle risorse umane, offre a tutti i lavoratori, a parità di condizioni, le medesime opportunità di miglioramento e crescita professionale.

In funzione della sua crescita, la SRR si impegna ad utilizzare metodologie volte ad ottenere una corretta valutazione delle attese dei propri lavoratori, per poi fornire la formazione più adatta.

Articolo 4 -Controllo e Trasparenza Contabile

Ciascun lavoratore è tenuto a operare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità, sulla base di informazioni veritiere, accurate, complete e verificabili.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Nessuna scrittura contabile falsa o artificiosa può essere inserita nei registri contabili dell'azienda per alcuna ragione, nessun lavoratore può impegnarsi in attività che determinano un tale illecito, anche se su richiesta di un superiore.

I documenti attestanti l'attività di registrazione contabile devono consentire la celere ricostruzione dell'operazione contabile, l'individuazione dell'eventuale errore, nonché il grado di responsabilità all'interno del singolo processo operativo.

Devono essere costantemente garantiti verità, completezza, chiarezza e tempestività delle informazioni, sia all'interno che all'esterno dell'azienda, nonché la massima accuratezza nell'elaborazione di dati e informazioni.

Nessuno può effettuare qualsiasi tipo di pagamento in mancanza di adeguata documentazione di supporto. È fatto espresso divieto a chiunque di utilizzare, in mancanza di autorizzazione, i fondi della società.

Chiunque venisse a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto, è tenuto a riferirne tempestivamente al CdA.

Articolo 5 -Divieto di Pratiche Corruttive

Tutti coloro che operano nella Società o per la Società od entrano in contatto con la medesima, tra cui i membri degli organi sociali, i Dipendenti, i Consulenti, i Collaboratori sono tenuti ad agire secondo legalità, astenendosi dal porre in essere pratiche corruttive o fraudolente neanche se su richiesta di un superiore. Non è consentito pertanto che siano versate somme di denaro, o siano ricevuti e/o offerti beni o altre utilità a/da parte di terzi, in via diretta o indiretta, allo scopo di procurare indebiti vantaggi alla Società.

Articolo 6 - Molestie e Discriminazioni nel Luogo di Lavoro

La SRR pretende che non ci sia alcuna forma di molestia in ogni relazione di lavoro esterna e/o interna, che possa intaccare un ambiente sereno e collaborativo.

È, altresì, ritenuto inaccettabile qualsiasi atteggiamento volto ad attuare discriminazioni legate alla differenza di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinione politica, di appartenenza sindacale, di condizione personale o sociale.

Chiunque ritenga di essere stato oggetto di molestie e/o discriminazioni, così come chiunque ne venisse a conoscenza in forma indiretta, è tenuto a segnalare l'accaduto, senza che questo comporti una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di coloro che lamentano o segnalano tali avvenimenti.

Articolo 7 -Morale e Condotta

La SRR vieta a ciascun lavoratore di prestare attività lavorativa in stato di ubriachezza o in stato di coscienza alterato dall'assunzione di sostanze stupefacenti allucinogene o in qualunque altro stato che possa compromettere il regolare svolgimento della propria attività lavorativa.

Articolo 8 -Conflitto di Interessi, concorrenza

I Destinatari non possono condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori o alle figure a ciò eventualmente deputate. Sono vietate le segnalazioni anonime. I Destinatari devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti d'interesse con quelli della SRR o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali, nella salvaguardia del miglior interesse dell'azienda.

A titolo esemplificativo, determinano conflitti d'interesse le seguenti situazioni:

- a. interessi economici e finanziari del Destinatario e/o della sua famiglia in attività di Fornitori, Clienti e Concorrenti;

- b. prestare, senza il consenso della Società, la propria attività professionale a favore di terzi in qualità di consulente, di collaboratore, di membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale;
- c. rappresentare, agire e lavorare per conto di un fornitore o di un cliente della SRR.

L'attività volta all'acquisizione delle commesse e all'aggiudicazione degli appalti dovrà svolgersi nel rispetto di corretti principi economici, nel regolare contesto di mercato, in leale competizione con i concorrenti e sempre nell'osservanza delle norme di legge e dei regolamenti applicabili.

I lavoratori non possono altresì, salvo consenso espresso dell'Azienda, assumere impegni e/o incarichi extra-lavorativi che possano entrare in concorrenza con le prerogative aziendali nonché compromettere il normale e puntuale svolgimento delle proprie mansioni.

Articolo 9 - Omaggi, Regali e altre forme di Benefici

Si fa divieto di accettare doni o favori da parte di terzi che oltrepassino le normali regole di ospitalità e cortesia. Si fa divieto altresì di accettare per se o per altri dazioni di somme di denaro o di altre utilità in qualunque forma e modo, anche indiretto, o la promessa di esse per promuovere o favorire interessi di terzi nei rapporti con la Società medesima. Il Dipendente che riceva richieste od offerte, esplicite ed implicite, di siffatte dazioni, ne deve informare immediatamente il CdA, sospendendo ogni rapporto con i terzi interessati in attesa di specifiche istruzioni. Fanno eccezione a queste prescrizioni solo gli omaggi di valore simbolico, quando siano ascrivibili unicamente ad atti di cortesia, nell'ambito di corretti rapporti commerciali e non siano espressamente vietati.

Articolo 10 - Tutela del Patrimonio Aziendale

Tutti devono sentirsi responsabili della salvaguardia dei beni aziendali, siano essi materiali che immateriali, quali ad esempio mobili, computer, stampanti, apparecchiature telefoniche, etc. e del loro corretto utilizzo, così come previsto dai regolamenti specifici a cui più diffusamente si rimanda.

La protezione e la conservazione di questi beni costituisce un valore fondamentale per la SRR e il loro utilizzo deve essere quindi funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività aziendali e agli scopi autorizzati dalle funzioni aziendali.

Deve essere cura di ogni lavoratore della SRR, nell'espletamento delle proprie attività, trattare ed usufruire di tali beni con la massima attenzione e riservatezza, evitando ed impedendo un uso improprio o fraudolento anche da parte di terzi.

Ogni lavoratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente l'azienda di eventi potenzialmente dannosi. Debbono inoltre essere prontamente segnalati il furto, il danneggiamento o lo smarrimento di tali strumenti.

Articolo 11 - Proprietà Intellettuale

La proprietà intellettuale esclusiva della SRR, sulla quale la società avrà ogni più ampia facoltà per l'utilizzo, si compone di ogni informazione tecnica, know-how relativo alla produzione, sviluppo e commercializzazione di prodotti o servizi, software proprietario, piani aziendali, strategici, commerciali ed economici e quant'altro realizzato dalla SRR e/o dai propri collaboratori nell'ambito della propria attività lavorativa.

La SRR potrà in essere le iniziative più opportune prevista dalla legge per preservare la proprietà intellettuale e per verificare che dai propri collaboratori, per i quali vige un dovere di salvaguardia e un divieto assoluto di utilizzo di tali risorse a titolo personale e/o a favore di terzi, non compaia alcun atto teso a violare e/o ledere in qualunque modo il diritto della SRR sulla proprietà intellettuale.

Articolo 12 - Tutela dell'Immagine

Il mantenimento della buona reputazione, nonché l'immagine della SRR, rappresenta un principio essenziale e imprescindibile per un rapporto di fiducia e collaborazione. Ogni lavoratore si impegna ad agire secondo i principi dettati dal presente documento nei rapporti con i colleghi, i soci, i fornitori e ogni persona con la quale si instaura un qualsiasi rapporto di relazione, mantenendo un comportamento che rispecchi i nostri canoni di eticità e serietà.

Articolo 13 - Informazioni Riservate e Tutela delle Privacy

Costituisce "informazione riservata" la conoscenza di un progetto, di una proposta, di una trattativa, di politiche di prezzo, di strategie di sviluppo societario, di un impegno, un evento, anche se futuro ed incerto, attinenti la sfera di attività aziendale.

Sono considerati "riservati" i dati contabili e quelli consuntivi, anche consolidati dalla società, fino a che non siano oggetto della diffusione al pubblico, a seguito di comunicazione effettuate secondo le norme.

Sono "riservati" tutti i dati relativi al Personale.

Vengono ritenute inoltre "informazioni riservate" tutti i dati, documenti e know how di qualsiasi natura e su qualsiasi supporto, riferiti o riferibili alla SRR e/o alle attività, a qualunque titolo e in qualsiasi ambito.

CODICE DISCIPLINARE

e

CODICE DELLE SANZIONI

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DEL CDA n. 5 del 04 giugno 2019

CODICE DISCIPLINARE

CAPO 1

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

ART. 1 DOVERI E DIVIETI (art.66 CCNL Utilitalia)

1. Il lavoratore deve svolgere i compiti assegnati nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza e diligenza; in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, deve:
 - a) Rispettare l'orario di servizio ed adempiere le formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza;
 - b) Svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'Azienda;
 - c) Osservare e fare osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni e sulla sicurezza prescritte dalla vigente normativa, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'Azienda;
 - d) Conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
 - e) Astenersi dallo svolgere, a fini di lucro o a titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi;
 - f) Astenersi dallo svolgere nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi;
 - g) Aver cura dei locali, nonché di tutto quanto allo stesso affidato (mobili, attrezzature, macchinari, strumenti, etc.);
 - h) Tenere, nell'espletamento delle proprie funzioni, un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda ed astenersi dal divulgare a terzi commenti o informazioni lesive dell'immagine e della reputazione dell'Azienda, fatto salvo l'esercizio del diritto di critica sindacale;
 - i) Mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti;
 - j) Mantenere una condotta rispettosa verso i superiori, i colleghi di lavoro e gli utenti;
 - k) Osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte con ordine di servizio;
 - l) Comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale variazione del proprio domicilio rispetto a quello risultante all'atto dell'assunzione.

ART. 2

DOVERI E RESPONSABILITA' DEI CONDUCENTI (art. 67 CCNL Utilitalia)

1. Ferme restando le disposizioni previste al precedente articolo, il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo a lui affidato sia in stato di corretto funzionamento; in caso contrario deve avvertire immediatamente l'azienda. Le presenti disposizioni valgono anche nei casi di utilizzo del mezzo proprio per le missioni.

2. Il conducente deve assicurarsi, attraverso i necessari interventi e/o controlli e/o segnalazioni, il buon funzionamento, la pulizia della cabina, il rifornimento del carburante ed il mantenimento dello standard minimo di sicurezza del mezzo affidato, così come definiti dal Codice della strada e/o da eventuali regolamenti aziendali.
3. Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputabili per sua negligenza ed incuria.
4. Secondo quanto disciplinato dall'art. 126 bis del Codice della strada, in caso di decurtazione di punti della patente di guida per effetto del codice medesimo commesso nel corso dello svolgimento delle mansioni e comprovatamente non imputabili alla personale responsabilità del conducente, il recupero dei punti consentito attraverso la frequenza di opportuni corsi di aggiornamento, autorizzati dal competente ministero, avviene a carico dell'Azienda.
5. Il conducente al quale, per motivi che non comportino il licenziamento, sia sospesa la patente dell'Autorità competente, deve darne immediata comunicazione alla direzione aziendale; lo stesso avrà diritto alla conservazioni del posto fino alla definizione del procedimento amministrativo o penale in corso e comunque per un periodo massimo di 18 mesi; durante questo periodo dovrà essere adibito ad altre mansioni anche di livello inferiore ai sensi dell'art. 2103 c.c., comma 4, secondo le disponibilità organizzative aziendali e la sua retribuzione verrà determinata in base all'art. 16, comma 5 del CCNL.
6. Qualora il procedimento amministrativo o penale di cui al precedente comma si concluda con la revoca della patente ovvero la sospensione si prolunghi oltre i termini di cui al comma precedente e il conducente non accetti di essere adibito in via definitiva alle mansioni disponibili anche inferiori cui l'Azienda lo destina, si farà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro con corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto.
7. Qualora il procedimento amministrativo o penale che abbia dato luogo alla sospensione della patente si concluda con sentenza di non colpevolezza e conseguentemente la patente sia restituita al dipendente, quest'ultimo sarà reintegrato nelle mansioni di conducente ovvero in mansioni di pari livello o categoria.
8. Il conducente ha l'obbligo di dare immediata comunicazione all'Azienda anche in ipotesi di ritiro della patente.

ART. 3

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI (art. 68 CCNL Utilitalia)

1. L'inosservanza, da parte del dipendente, delle norme di legge e del presente CCNL, con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri, nonché delle disposizioni di servizio diramate dall'Azienda darà luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:
 - a) Richiamo verbale;
 - b) Ammonizione scritta;
 - c) Multa non superiore a quattro ore di retribuzione di cui all'art. 27 del vigente CCNL;
 - d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
 - e) Licenziamento con preavviso;

- f) Licenziamento senza preavviso.
2. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera e), si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 66 del vigente CCNL.
3. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera f), si applica nei confronti del personale consapevole di mancanze relative a doveri, anche non espressamente richiamati nel presente contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto; furto e/o appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi; condanne per reati riferiti a comportamenti contrari all'etica e al vivere comune, quali reati associativi, i delitti aggravati dalla finalità mafiosa o terroristica ed i reati per i quali è prevista la pena della reclusione non inferiore a cinque anni; danneggiamento volontario di beni aziendali o di terzi; è fatta salva altresì l'ipotesi di cui all'art. 36, comma 4, del presente CCNL.
4. Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.
5. Nel caso in cui la permanenza del lavoratore in azienda sia incompatibile con l'esigenza del procedimento, l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo non superiore a 30 giorni. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti dalle lettere d) e seguenti del primo comma del presente articolo.
6. L'Azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo ascoltato a sua difesa.
7. Salvo che per il richiamo verbale, la tempestiva contestazione dell'azienda deve essere effettuata per iscritto. I provvedimenti disciplinari del caso non possono essere adottati, previa specifica comunicazione scritta, prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione notificata.
8. Entro i 5 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'Azienda, il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni scritte ovvero richiedere per iscritto di discuterle facendosi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato. Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al comma precedente capoverso a causa di assenza dal lavoro dovuta a malattia ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, il termine di cui al precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa, e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di notifica.
9. Entro 30 giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente ai sensi del comma 8 – salvo casi particolarmente complessi oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda o del lavoratore – l'azienda conclude l'istruttoria e motiva, per iscritto, all'interessato l'irrogazione dello specifico provvedimento disciplinare tra quelli di cui al comma 1 lett. b), c), d), e), f).

Nei casi particolarmente complessi, oggettivamente comprovabili da parte dell'Azienda, il termine di cui sopra è prorogato di ulteriori 3 giorni. Decorso tale termine, l'Azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

10. Il lavoratore a cui sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere nei 20 giorni lavorativi successivi alla comunicazione scritta del provvedimento adottato, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero abbia conferito mandato, la costituzione, tramite la Direzione provinciale del lavoro, di un collegio di conciliazione arbitrato, composto da un rappresentante per ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Dirigente responsabile della Direzione provinciale del lavoro.
11. Per effetto di quanto previsto dal comma 6, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.
12. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall'invito rivoltagli dalla Direzione provinciale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.
13. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
14. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi a due anni dalla loro applicazione.
15. Il presente codice disciplinare è coerente con le norme dell'art. 68 del CCNL Utilitalia, così come previsto dal medesimo articolo.
16. L'art. 68 del CCNL Utilitalia e il presente Codice Disciplinare devono essere affissi permanentemente nelle bacheche aziendali in luoghi accessibili a tutti i dipendenti.

CODICE DELLE SANZIONI

ART.1

Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art.66 punto 1 lett.a) CCNL Utilitalia

a) RITARDI ED OMISSIONI DI MARCATURA

L'eventuale ritardo in ingresso, debitamente autorizzato, sia entro che oltre i limiti di flessibilità, deve essere recuperato in giornata. Qualora il dipendente non recuperi il predetto ritardo, lo stesso non potrà essere computato nell'ambito della retribuzione giornaliera.

Il lavoratore non potrà superare nell'arco del mese in corso due ritardi in ingresso. In caso di terzo ritardo nell'arco del mese, oltre alla decurtazione dalla retribuzione dell'importo pari al ritardo, verranno applicate due ore di multa.

Nel caso di recidiva saranno applicati, oltre alla decurtazione dell'importo pari al ritardo, i seguenti provvedimenti più gravi:

4 quattro ore di multa se in precedenza sono state inflitte due ore di multa;

1 uno giorno di sospensione se in precedenza sono state inflitte quattro ore di multa;

successivamente:

- 3 tre giorni di sospensione;
- 4 quattro giorni di sospensione;
- 6 sei giorni di sospensione;
- 10 dieci giorni di sospensione.

Nel caso di mancata timbratura, il dipendente deve compilare il relativo modulo che dovrà essere autorizzato dal Responsabile del Servizio.

Il lavoratore non potrà superare nell'arco del mese in corso n. tre mancate timbrature.

L'eventuale quarta mancata timbratura comporterà per il dipendente l'applicazione di 2 due ore di multa.

Nel caso di ulteriore recidiva saranno applicati i seguenti provvedimenti più gravi:

4 quattro ore di multa se in precedenza sono state inflitte due ore di multa;

1 uno giorno di sospensione se in precedenza sono state inflitte quattro ore di multa;

successivamente:

- 3 tre giorni di sospensione;
- 4 quattro giorni di sospensione;
- 6 sei giorni di sospensione;
- 10 dieci giorni di sospensione.

b) ASSENZE INGIUSTIFICATE

Oltre alla mancata corresponsione della retribuzione per le ore di assenza non giustificata, verrà irrogata la sanzione di:

4 quattro ore di multa ove si tratti di assenza non giustificata di durata inferiore o pari ad una giornata di lavoro;

1 uno giorno di sospensione per assenze di due giorni consecutivi oppure di più giorni non consecutivi contestati nel medesimo rapporto.

Nel caso di recidiva verrà irrogata per i rapporti successivi al primo, la sanzione di:

1 uno giorno di sospensione se precedentemente erano state irrogate 4 quattro ore di multa;

2 due giorni di sospensione se precedentemente era stata irrogata la sanzione della sospensione;

successivamente:

- 3 tre giorni di sospensione;
- 4 quattro giorni di sospensione;
- 6 sei giorni di sospensione;
- 10 dieci giorni di sospensione.

E' fatta salva, altresì, l'ipotesi di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL Utilitalia.

c) ASSENZA A FINE ORARIO DI LAVORO

Nel caso in cui il lavoratore risulti assente dal servizio al termine dell'orario di lavoro avrà irrogata la sanzione di 1 uno giorno di sospensione.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sanzione di 2 due giorni di sospensione sin dalla prima mancanza, il fatto che, nonostante l'assenza, sia stata effettuata la marcatura dell'orario di uscita a fine servizio.

d) MANCATO RISPETTO NORME MARCATURA PRESENZA

Nel caso di mancato rispetto delle regole dettate dalla direzione per la marcatura dell'orario di lavoro verranno irrogate, a seconda della gravità del caso, le sanzioni del rimprovero verbale o scritto e della multa fino a 4 quattro ore.

e) MANOMISSIONE ED USO FRAUDOLENTO BADGE

Nel caso di manomissioni o alterazioni del foglio presenza giornaliero ovvero del badge magnetico, nonché di marcatura dell'orario di lavoro da parte di persona diversa dall'interessato, verrà inflitta la sanzione di 5 cinque giorni di sospensione.

Nel caso di recidiva, verrà irrogata, per i rapporti successivi al primo, la sanzione di:

10 dieci giorni di sospensione se precedentemente erano stati irrogati 5 cinque giorni di sospensione;

Nel caso di ulteriore recidiva verrà irrogata la sanzione del LICENZIAMENTO IN TRONCO SENZA PREAVVISO.

Le sanzioni di cui sopra saranno irrogate al lavoratore responsabile della mancanza, nonché al lavoratore a cui il foglio di presenza giornaliera o il badge sono intestati in relazione all'effettiva responsabilità o coinvolgimento.

ART. 2

Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art.66 punto 1 lett.b) CCNL Utilitalia

a) MANCATA ESECUZIONE ORDINE SUPERIORE

Ove un lavoratore rifiuti di dare esecuzione all'ordine anche verbale di un proprio superiore, ovvero non provveda immotivatamente al completamento del servizio affidatogli, verrà irrogata la sanzione disciplinare da 2 due ore di multa ad 1 uno giorno di sospensione.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sospensione da 2 due a 4 quattro giorni, secondo la gravità della mancanza, il fatto che il rifiuto sia stato manifestato in modo scorretto.

b) MANCATA PRESTAZIONE

Ove il lavoratore non offra integralmente la propria prestazione lavorativa per comportamenti ingiustificati quali:

- Soste in pubblici servizi, irreperibilità sul posto di lavoro, inattività, etc., verrà applicato, secondo la gravità, il provvedimento da 4 quattro ore di multa a 2 due giorni di sospensione.

Saranno considerate aggravanti:

- Il trovarsi con altri colleghi, che comporterà l'inasprimento del provvedimento fino a 3 tre giorni di sospensione;
- Il trovarsi al di fuori della propria zona di lavoro, reparto o ufficio, che comporterà l'inasprimento del provvedimento fino a 4 quattro giorni di sospensione.

c) INSUBORDINAZIONE

Ove il mancato rispetto dell'ordine gerarchico sia accompagnato da minacce dirette o indirette ed integri gli estremi di una vera e propria insubordinazione, verrà applicata la sanzione della sospensione da 5 cinque a 10 dieci giorni ovvero, nei casi di particolare gravità, di violenza o vie di fatto, il LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO e con indennità di cui al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL Utilitalia.

ART. 3

Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art.66 punto 1 lett.c) CCNL Utilitalia

a) OMISSIONE CAUTELE

Nel caso in cui il lavoratore sia stato causa o comunque rimasto coinvolto in un infortunio sul lavoro per negligenza, imperizia e nel caso di mancato rispetto delle regole in norme

sulla prevenzione infortuni, verrà irrogata la sanzione, secondo la gravità del caso, del rimprovero verbale, scritto o della multa da 1 una a 4 quattro ore.

b) **RITARDATO INVIO CERTIFICAZIONE MEDICO**

Nel caso in cui il lavoratore infortunato non invii la certificazione medica nei termini previsti, verrà irrogata la sanzione di 4 quattro ore di multa.

c) **RIFIUTO VISITA MEDICA**

Nel caso in cui il lavoratore, a seguito di sollecito scritto da parte dell'Azienda, si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti medici previsti dalla legge e/o dal CCNL, verrà licenziato.

ART. 4

Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art.66 punto 1 lett.d) CCNL Utilitalia

Nel caso in cui il lavoratore non conservi assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, l'Azienda irrogherà, secondo la gravità della mancanza e tenuto conto della rilevanza e della responsabilità connessa alle funzioni svolte in Azienda e della posizione ricoperta, le sanzioni dalla multa alla sospensione fino a 10 dieci giorni e nei casi di estrema gravità il LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO e con indennità di cui al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL Utilitalia.

ART. 5

Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art.66 punto 1 lett.e) CCNL Utilitalia

Nel caso in cui il lavoratore non dovesse astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro e che, comunque, possano sviare la sua attività che deve essere interamente acquisita dall'Azienda, l'Azienda irrogherà, secondo la gravità, la sanzione della sospensione da 5 cinque giorni fino a 10 dieci giorni e, nei casi di estrema gravità il LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO e con indennità di cui al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL Utilitalia.

Laddove i comportamenti siano assimilabili alla mancata prestazione, di cui all'art. 2 lettera b) del presente Codice delle sanzioni, si applicheranno le relative sanzioni.

ART. 6

Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art.66 punto 1 lett.e bis) CCNL Utilitalia

Nel caso in cui il lavoratore non dovesse astenersi dallo svolgere, nei locali aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività per conto proprio o di terzi, l'Azienda irrogherà, secondo la gravità, la sanzione della sospensione da 5 cinque giorni fino a 10 dieci giorni e, nei casi di estrema gravità il LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO e con indennità di cui al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL Utilitalia.

ART. 7

Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art.66 punto 1 lett.f) CCNL Utilitalia

Nel caso in cui il lavoratore non dovesse aver cura dei locali, nonché di tutto quanto a lui affidato, l'Azienda irrognerà, secondo la gravità, le sanzioni del richiamo verbale o scritto, della multa da 1 a 4 ore ovvero la sospensione fino a 5 cinque giorni.

Nel caso di dolo o colpa grave il dipendente dovrà risarcire all'Azienda il danno prodotto.

ART. 8

Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art.66 punto 1 lett.g) CCNL Utilitalia

Nel caso in cui il lavoratore non dovesse tenere, nell'espletamento delle sue funzioni un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda ed non dovesse astenersi dal divulgare a terzi commenti o informazioni lesive dell'immagine e della reputazione dell'Azienda, fatto salvo il diritto di critica sindacale, l'Azienda irrognerà, secondo la gravità, la sanzione del rimprovero verbale fino ad 1 uno giorno di sospensione.

Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sospensione da 1 uno a 10 dieci giorni, secondo la gravità della mancanza, il fatto che il contegno scorretto sia stato accompagnato da danneggiamenti di beni altrui, ovvero insulti o minacce nei confronti di altra persona dipendente dell'Azienda o utente.

Nei casi di particolare gravità di violenza verrà irrogata la sanzione del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO e con indennità di cui al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL Utilitalia.

- RISSA TRA COLLEGHI

In caso di rissa tra colleghi di lavoro, senza passaggio a vie di fatto, verrà irrogata la sanzione da 4 quattro ore a 5 cinque giorni di sospensione, a seconda della rilevanza e della gravità.

In caso di passaggio a vie di fatto, in relazione alla gravità di quanto accaduto ed alla conseguente mancanza delle condizioni di prosecuzione, anche in via provvisoria, del rapporto di lavoro, potrà applicarsi quanto disposto al punto 1, lettera f), dell'art. 68 del CCNL Utilitalia.

ART. 9

Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art.66 punto 1 lett.h) CCNL Utilitalia

Nel caso di mancato rispetto verso i superiori, colleghi di lavoro e gli utenti, verrà irrogato un richiamo verbale.

Nel caso di recidiva saranno applicati i seguenti provvedimenti più gravi:

Ammonizione scritta ;

2 due ore di multa;

4 quattro ore di multa;

1 uno giorno di sospensione se in precedenza erano state irrogate 4 ore di multa;

2 due giorni di sospensione se in precedenza era stata irrogata la sanzione della sospensione;

successivamente:

3 tre giorni di sospensione
4 quattro giorni di sospensione
6 sei giorni di sospensione
10 dieci giorni di sospensione

ART. 10

Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art.66 punto 1 lett.i) CCNL Utilitalia

Nel caso in cui il lavoratore non dovesse osservare tutte le disposizioni sulla sicurezza, nonché tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte, l'Azienda, quando il comportamento non sia espressamente previsto come mancanza disciplinare da parte di altro articolo del presente Codice, irrognerà, secondo la gravità, le sanzioni del rimprovero verbale o scritto, della multa da 1 uno a 4 quattro ore ovvero della sospensione fino a 3 tre giorni.

ART. 11

Mancato rispetto dei doveri previsti dall'art.66 punto 1 lett.l) CCNL Utilitalia

La mancata comunicazione o la comunicazione erronea del proprio indirizzo, anche temporaneo, comporterà il provvedimento della multa di quattro ore.

Nel caso di recidiva saranno applicati i seguenti provvedimenti più gravi:

1 uno giorno di sospensione se in precedenza erano state irrogate 4 ore di multa;
2 due giorni di sospensione se in precedenza era stata irrogata la sanzione della sospensione;
successivamente:
3 tre giorni di sospensione
4 quattro giorni di sospensione
6 sei giorni di sospensione
10 dieci giorni di sospensione.

ART. 12

Mancato rispetto degli obblighi previsti per i lavoratori assenti per malattia

- MANCATA COMUNICAZIONE ASSENZA PER MALATTIA

Ove il lavoratore non avverta l'Azienda di trovarsi in stato morboso entro i termini previsti dal vigente CCNL, limitandosi al semplice invio della relativa certificazione medica, verrà inflitta la sanzione del rimprovero scritto.

- ASSENZA VISITA FISCALE

Ove da referto medico legale risulti che un lavoratore in malattia era assente ingiustificato al proprio indirizzo durante le fasce orarie di reperibilità, l'Azienda, effettuati gli addebiti sulla retribuzione, in conformità alle disposizioni vigenti, irrognerà il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto consistente in un invito ad attenersi alle norme di legge in materia di assenze per malattia.

In caso di recidiva, verrà irrogata, per i rapporti successivi al primo, la sanzione di:
4 quattro ore di multa se precedentemente era stato irrogato il rimprovero scritto:
1 uno giorno di sospensione se precedentemente erano staea irrogate 4 quattro ore di multa.

- **ASSENZA VISITA AMBULATORIALE**

Ove il lavoratore non si sottoponga a visista ambulatoriale richiesta dal medico fiscale, verranno applicate le sanzioni previste al precedente punto “ASSENZA VISITA FISCALE”.

- **ASSENZA VISITA FISCALE IDONEITA' ALLA MANSIONE**

Ove il lavoratore non si sottoponga a visita medica di idoneità alla mansione, richiesta dall'Azienda, o non completi i relativi anche se successivi accertamenti sanitari, il rifiuto ingiustificato verrà ritenuto atto di insubordinazione grave disciplinarmente sanzionabile e potrà comportare l'immediata sospensione non retribuita fino all'effettuazione della visita, ove non risolto il rapporto di lavoro.

ART. 13

INFRAZIONI AL CODICE DELLA STRADA

In caso di infrazioni al Codice della Strada per le quali l'Azienda abbia effettuato il pagamento di una somma a titolo di contravvenzione, l'importo versato verrà addebitato al responsabile del fatto.

Verranno valutate le specifiche circostanze del caso e non si procederà a nessuna ddebito nel caso venga accertato che l'infrazione sia stata una conseguenza del regolare svolgimento del servizio.

Quanto sopra non esclude l'adozione di provvedimenti disciplinari previsti dal presente Codice.

ART. 14

Recidiva

Per recidiva si intende la reiterazione di un rapporto per i medesimi motivi per cui era stata trrogata una sanzione disciplinare nei due anni precedenti. In tale caso verrà irrogata, salvo non sia diversamente previsto, la sanzione immediatamente più grave a quella precedentemente irrogata e nello specifico:

la multa da 1 una a 4 quattro ore se prima era stato irrogato il rimprovero scritto

la sospensione da 1 uno a 1 dieci giorni negli altri casi.

ART. 15

Mancanze plurime

Ove un certo comportamento dovesse comportare l'applicazione di più sanzioni contemporaneamente, si applicherà irrogata la sanzione prevista per la mancanza di maggior entità.

Le infrazioni commesse dai lavoratori cui è affidato il coordinamento di altro personale, daranno origine alla sanzione immediatamente più grave rispetto a quella prevista.

ART. 16

Rifiuto di ricevere comunicazioni aziendali

Ove il lavoratore rifiuti di ricevere una comunicazione scritta dell'Azienda, verrà irrogata la sanzione da 4 quattro ore di multa ad 1 un giorno di sospensione.

Ove il lavoratore rifiuti di ricevere comunicazioni aziendali relative a contestazioni disciplinari, salvo quanto sopra prescritto, il rifiuto non costituisce causa di improcedibilità.

ART. 17

Licenziamento

Il licenziamento con preavviso sarà applicato nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensioni dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 venti giorni o nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 quattro sospensioni per 35 giorni complessivi, anche se non consecutivi, ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 66 del CCNL Utilitalia.

Il licenziamento senza preavviso si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri anche non espressamente richiamati nel presente Codice, che siano di tale entità da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto; furto e/o appropriazione di beni aziendali o di terzi sul luogo di lavoro; condanne per reati riferiti a comportamenti contrari all'etica o al vivere comune, quali i reati associativi, i delitti aggravati dalla finalità mafiosa o terroristica ed i reati per i quali è prevista la pena della reclusione non inferiore a 5 cinque anni; danneggiamento volontario di beni aziendali o di terzi. E' fatta salva altresì l'ipotesi di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL.

Quando la gravità delle mancanze sia tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria semprechè ricorra la giusta causa, può essere disposto il licenziamento in tronco.

ART. 18

Violazioni della legge n. 146 del 12.06.1990 modificata dalla legge n. 83 del 11 aprile 2000

I lavoratori che si astengano dal lavoro in violazione alle disposizioni di legge e agli accordi sindacali anche aziendali, a seconda della gravità del fatto, incorrono nella sanzione dalla multa alla

sospensione. I relativi importi pecuniari saranno versati all'INPS gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.

Rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) Partecipazione a scioperi proclamati in modo difforme da quanto previsto dalla legge 146/90 e successive modifiche o dai codici vigenti.

Al lavoratore, oltre alla mancata retribuzione per il periodo di astensione dal lavoro, verrà comminata una sanzione di 2 due ore di multa per la prima volta, 4 quattro ore per la seconda volta e 1 uno giorno di sospensione per ogni evento successivo.

- b) Non ottemperanza alla chiamata in servizio per assicurare i minimi tecnici previsti dalle disposizioni aziendali o, comunque, porre in essere comportamenti che impediscano parzialmente o totalmente l'esecuzione dei minimi tecnici di servizio.

Al lavoratore verrà comminata la sanzione di 4 quattro ore di multa per la prima volta, 1 uno giorno di sospensione per la seconda volta e 2 due giorni di sospensione per ogni evento successivo. Resta confermato e fatto salvo quanto, in materia, disposto dalla legge 146/90 e ss.mm.ii.

ART. 19

RESPONSABILITA' GIURIDICA

L'attivazione del procedimento disciplinare e la conseguente eventuale adozione di un provvedimento secondo le norme del presente codice etico non solleva il dipendente dall'incorrere nelle sanzioni previste dall'ordinamento giuridico per il fatto di specie.

Per quanto non espressamente riconducibile alle fattispecie indicate, si fa rinvio a quanto previsto dalla normativa vigente.