ECOTECNICA
LA PROFESSIONALITÀ AL SERVIZIO DELL'AMBIENTE

Via Padre Diego n. 98 - 73010 LEQUILE (Le) - Italy • Capitale Sociale: € 2.500.000 i.v. - C.F. e P.IVA 02051620751 - Reg. Imp. Le 8892 - C.C.I.A.A. 143953
Tel +39.0832.632491 - Fax +39.0832.631739 - info@ecotecnicalecce.it - amministrazione@pec.ecotecnicalecce.it • WWW.ECOTECNICALECCE.IT

PROCEDURA N. 2.4
GESTIONE DELL'ASSUNZIONE DEL PERSONALE
(D. Lgs. 231/2001 *e successive modifiche*)

DATA	MOTIVO	APPROVATO DALL'AMMINISTRATORE (IL LEGALE RAPPRESENTATE)
16.05.2019	QUINTA STESURA	ECOTECNICA S.r.l. C.F. - P.IVA 02051620751 L'Amministratore Unico Arch. Giovanni Rotimeno

Tutta la documentazione relativa al Modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/01, rappresenta informazioni strettamente riservate e di proprietà della ECOTECNICA S.r.l. da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.

231

1. SCOPO E NORMATIVA

Scopo del presente protocollo è quello di definire il processo di assunzione e selezione del personale costituito da tutte quelle attività indispensabili alla realizzazione del rapporto di lavoro tra la società (e nello specifico il Datore di lavoro) ed una persona fisica.

Nella selezione, assunzione e gestione del personale le persone fisiche responsabili del predetto procedimento dovranno attenersi ai principi di condotta ed ai presidi di verifica del presente protocollo al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti che possano arrecare pregiudizio alla società ed integrare, eventualmente, anche le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001.

Laddove dovessero rilevarsi delle carenze nella descrizione e attuazione del presente processo la Società integrerà il protocollo con apposita normativa interna di dettaglio in concertazione con l'Organismo di Vigilanza, una volta insediato.

In assenza di detto Organismo la concertazione avverrà con gli organi dirigenziali e l'amministratore unico.

Le norme di riferimento, al fine della migliore e più agile inquadratura della materia in esame, sono:

- D. Lgs. 231/2001: "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n.300" e successivi aggiornamenti ed integrazioni;
- Disposizioni del Codice Civile in materia;
- D. Lgs. 109 del 16 luglio 2012 (in vigore dal 09 Agosto 2012): 'Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare'.
- D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 "Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero;

- Codice Penale, art. 603 bis "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro".
- Codice Appalti, art. 80, comma 1, lett. a), b), c), d), e), f), g) e commi 2, 3 e comma 5, lett. a), b), c), d) del (D. Lgs. n. 50/2016), norma che tipizza i casi di esclusione di un operatore economico dalla partecipazione a una procedura d'appalto o concessione o che abbiano subito, anche in via cautelare, una misura interdittiva ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
- Codice Antimafia, artt. 84, comma 4 e 91, comma 6, del Codice Antimafia (D. Lgs. n. 159/2011), che tipizza le "situazioni relative ai tentativi di infiltrazione mafiosa" ed i "reati strumentali all'attività delle organizzazioni criminali".

1. DESTINATARI e DEFINIZIONI

Il presente protocollo comportamentale è indirizzato a

- "Datore di Lavoro": si intende l'attuatore di tutte le attività, fermo restando che lo stesso potrà delegare ogni organizzazione dei vari *step* attuativi del presente protocollo a chi abbia le necessarie competenze, nei limiti di quanto previsto dalla legge.
- "persona fisica": si intende il cittadino italiano o extracomunitario residente all'estero o legalmente soggiornante in Italia che, ai fini del presente protocolli, stringe o cerca di stringere rapporti lavorativi con la società; tanto sia a mezzo di processo di selezione attivato dal personale interno preposto al settore risorse umane sia a mezzo di agenzie di lavoro interinale, nonché tramite "transito" ex art. 6 del CCNL Fise – Assoambiente.

3. PROCEDURA

Le modalità operative di dettaglio del processo di selezione e assunzione del personale si possono così sintetizzare:

- <u>Attivazione del processo selezione:</u>

  l'attivazione del processo avviene a seguito del sorgere dell'esigenza di riallineare o aumentare il proprio organico in armonia con le necessità organizzative-lavorative della Società.
- <u>Ricerca e selezione ed assunzione del candidato:</u>

- la società dovrà procedere all'acquisizione ed alla gestione delle domande di assunzione (cfr. modulo allegato);
- la società, per poter procedere all'assunzione di dipendenti, dovrà presentare e ricevere l'allegato modulo di domanda di assunzione debitamente compilato e sottoscritto;
- i candidati dovranno far pervenire, altresì, alla società la necessaria documentazione dalla quale emergano i propri dati identificativi, le differenti esperienze lavorative, capacità e competenze e il certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti, nonché eventuali gradi di parentela con esponenti di pp.AA. nei confronti delle quali la società presta il proprio servizio.

  Inoltre, nel caso di cittadino extracomunitario, dovrà risultare l'annotazione della scadenza del permesso di soggiorno.

- <u>Selezione e assunzione del personale</u>:
  - una volta ricevuta la documentazione, il datore di lavoro:
    - procederà alla valutazione discrezionale della idoneità della persona fisica a ricoprire per capacità funzionali il ruolo oggetto della assunzione;
    - nel caso di dubbio circa la presenza di precedenti penali o processi in corso, o l'opportunità dell'assunzione della persona fisica, sottoporrà un quesito all'O.d.V. in merito alla natura dei precedenti penali o pendenze in corso per comprendere se possa o meno il candidato essere assunto in organico alla luce della loro presenza;
    - procederà, alla luce di eventuali rapporti di parentela con esponenti di una pubblica Amministrazione – aventi poteri autoritativi verso la società – nei confronti della quale la società presta il proprio servizio, ad inoltrare una comunicazione dell'intervenuta assunzione al responsabile anticorruzione della P.A. stessa, nei casi previsti di seguito.

- <u>Casi di esclusione del candidato e aspirante dipendente</u>:

Il Datore di lavoro, a seguito delle dichiarazioni rilasciate dai soggetti candidati, deve escludere l'assunzione di tutti coloro i quali si trovino nelle condizioni previste dall'art. 80 del

Codice degli Appalti (D. Lgs. n. 50/2016: norma che tipizza i casi di esclusione di un operatore economico dalla partecipazione a una procedura d'appalto o concessione).

In particolare, devono essere esclusi soggetti che abbiano riportato condanna con sentenza definitiva o decreto penale di condanna divenuto irrevocabile o sentenza di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, anche riferita a un suo subappaltatore nei casi di cui all'articolo 105, comma 6, per uno dei seguenti reati:

a) delitti, consumati o tentati, di cui agli articoli 416, 416-bis del codice penale ovvero delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, nonché per i delitti, consumati o tentati, previsti dall'articolo 74 del decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, dall'articolo 291-quater del decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43 e dall'articolo 260 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, in quanto riconducibili alla partecipazione a un'organizzazione criminale, quale definita all'articolo 2 della decisione quadro 2008/841/GAI del Consiglio;

b) delitti, consumati o tentati, di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis, 354, 355 e 356 del codice penale nonché all'articolo 2635 del codice civile;

c) frode ai sensi dell'articolo 1 della convenzione relativa alla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee;

d) delitti, consumati o tentati, commessi con finalità di terrorismo, anche internazionale, e di eversione dell'ordine costituzionale reati terroristici o reati connessi alle attività terroristiche;

e) delitti di cui agli articoli 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 del codice penale, riciclaggio di proventi di attività criminose o finanziamento del terrorismo, quali definiti all'articolo 1 del decreto legislativo 22 giugno 2007, n. 109 e successive modificazioni;

f) sfruttamento del lavoro minorile e altre forme di tratta di esseri umani definite con il decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 24;

g) ogni altro delitto da cui derivi, quale pena accessoria, l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione.

Non possono, altresì, essere intrattenuti rapporti con soggetti destinatari di provvedimenti che dispongono una misura cautelare o il giudizio, ovvero che recano una condanna anche non definitiva per i delitti di cui agli artt. 84, comma 4 e 91, comma 6, del Codice Antimafia (D. Lgs. n. 159/2011), che tipizzano rispettivamente le "situazioni relative ai tentativi di infiltrazione mafiosa" ed i "*reati strumentali all'attività delle organizzazioni criminali*".

h) In particolare, sono causa di esclusione, ai sensi dell'art. 84, comma 4:

i) - "***Turbata libertà degli incanti***" *ex* art. 353 c.p.;

j) - "***Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente***"*ex* 353-*bis* c.p.;

k) - "***Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro***" *ex* art.603-*bis* c.p.;

l) - "***Estorsione***" *ex* art. 629 c.p. ;

m) - "***Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche***" *ex* art. 640-*bis* c.p.;

n) - "***Usura***" *ex* art. 644 c.p.;

o) - "***Riciclaggio***" ex. art. 648-bis c.p.;

p) - "***Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita***" *ex* art. 648-*ter* c.p.;

q) - dei delitti di cui all'articolo 51, comma 3-*bis*, del codice di procedura penale, ovvero i delitti di **associazione semplice** (art. 416 c.p.) o di **associazione di stampo mafioso** (art. 416-bis c.p.) o tutti i delitti commessi avvalendosi delle condizioni di cui all'art. 416-bis c.p. o per agevolare le attività delle associazioni previste dallo stesso articolo.

r) - "***Trasferimento fraudolento e possesso ingiustificato di valori***" *ex* art. 12-*quinquies* del d.l. 8 giugno 1992, n. 306 convertito, con modificazioni, dalla l. 7 agosto 1992, n. 356;

s) - dalla mancata denuncia, da parte dell'imprenditore, dei reati di **concussione e estorsione**.

Ancora, non possono essere assunti candidati che abbiano riportato condanne per recidiva specifica reiterata per reati contro la P.A., per i reati di ricettazione o per gioco d'azzardo non autorizzato ai sensi dell'art. 4 l. 401/1989.

Infine, non possono essere intrattenuti rapporti con soggetti i cui conviventi, parenti e affini anche non conviventi di maggiore età (padre, madre, fratello/i, sorella/e, figli, suocero/a, nuora/genero, cognato/a, nipoti) siano imputati in procedimenti penali o siano stati

destinatari di condanne per i reati di associazione a delinquere, associazione a delinquere di stampo mafioso e reati aggravati dall'uso del metodo mafioso. Tanto, anche nel caso in cui nei confronti dei suddetti conviventi, parenti e affini anche non conviventi di maggiore età (padre, madre, fratello/i, sorella/e, figli, suocero/a, nuora/genero, cognato/a, nipoti) applicate misure cautelari personali (arresto in carcere, arresto domiciliare), misure di prevenzione personale o reale (sorveglianza speciale o confisca dei beni) o misure cautelari reali (sequestro di beni).

L'esclusione è, però, rimessa alla volontà discrezionale del Datore di lavoro laddove l'aspirante candidato andrà a coprire ruoli marginali all'interno della società (si pensi al semplice operaio o, comunque, al dipendente con mansioni di primo o secondo livello).
I casi di esclusione si applicano anche ai contratti in essere al momento della entrata in vigore del presente modello organizzativo gestionale.

Laddove, invece, la richiesta di assunzione dovesse pervenire – personalmente o a mezzo di difensore di fiducia – da un soggetto attinto da misura cautelare personale o da misura di sorveglianza, ai sensi del D. Lgs. 159/2011, il Datore di lavoro potrà dare corso alla valutazione della domanda e alla successiva possibile assunzione in presenza delle seguenti circostanze:

1) nella domanda di assunzione redatta sul modello predisposto dalla società, allegato alla presente procedura e pubblicato sul sito internet societario nella sezione "politica 231", sono allegati la copia della visura delle iscrizioni del casellario giudiziale (sottoscritta dall'intestatario della visura stessa) e il certificato dei carichi pendenti;
2) nella domanda di assunzione suddetta deve, altresì, essere allegato il provvedimento restrittivo emesso dal Giudice o dal Tribunale competente.

Una volta valutata la portata delle accuse o condanna/e, il Datore di Lavoro potrà esprimere, alla luce dei principi etici e di cui al presente protocollo, parere favorevole all'assunzione.
L'assunzione – esclusivamente a tempo determinato – potrà essere effettuata previa acquisizione da parte del Datore di lavoro della disponibilità o del nulla osta emessa dal Giudice o dal Tribunale competente.

- Casi di comunicazione dell'assunzione al responsabile anticorruzione della p.A.:

Laddove, alla luce delle dichiarazioni riportate dal candidato all'interno del modulo allegato, emerga che lo stesso abbia un grado di parentela o affinità, fino al secondo grado compreso, con un dirigente o amministratore appartenente alle Amministrazioni con le quali la Società intrattiene rapporti, anche occasionali, la società dovrà valutare la posizione del candidato in ragione della prevenzione di fenomeni di scambio corruttivo.

In particolare, ricevuta la comunicazione dal candidato, il datore di lavoro dovrà verificare la posizione che questi aspira a ricoprire nella società e il grado di parentela che lo stesso vanta con l'esponente della P.A..

Per comprendere se l'assunzione possa dare corso a fenomeni di scambio corruttivo, deve comprendersi se il dirigente, amministratore o esponente politico appartenente alle Amministrazioni con le quali la Società intrattiene rapporti possa con il suo apporto favorire la società stessa nello svolgimento delle sue funzioni.

Potranno verificarsi le seguenti ipotesi:

1) l'aspirante dipendente vanta un rapporto di parentela con un dirigente della P.A.;

2) l'aspirante dipendente vanta un rapporto di parentela con un amministratore della P.A.;

3) l'aspirante dipendente un rapporto di parentela con un dipendente della P.A..

Ebbene, valutata l'intensità del rischio dell'assunzione in ordine alla parentela o affinità con l'esponente della P.A., si evince che il RISCHIO appare:

- ALTO nella ipotesi sub 1): il dipendente potrebbe astrattamente essere stato assunto quale remunerazione per un favore ricevuto dalla società da parte dell'Ufficio presso il quale lavora il Dirigente della p.A. (alla luce del potere autoritativo del Dirigente);
- ALTO nella ipotesi sub 2): il dipendente potrebbe astrattamente essere stato assunto quale remunerazione per un favore ricevuto dalla società da parte dell'Amministratore pubblico, se questi siede nella Giunta comunale, nel Consiglio direttivo o nell'Organo che assume decisioni senza la consultazione del Consiglio Comunale o dell'Assemblea (alla luce del potere autoritativo dell'Amministratore);
- MEDIO nella ipotesi sub 1): il dipendente potrebbe astrattamente essere stato assunto quale remunerazione per un favore ricevuto dalla società da parte di un Ufficio presso il quale, però, non presta attività lavorativa il Dirigente della p.A. (alla luce dell'assenza di

potere autoritativo del Dirigente, ma della possibile infiltrazione dello stesso nella decisione finale);

- MEDIO nella ipotesi sub 2): il dipendente potrebbe astrattamente essere stato assunto quale remunerazione per un favore ricevuto dalla società da parte dell'Amministratore pubblico, se questi non siede nella Giunta comunale, nel Consiglio direttivo o nell'Organo che assume decisioni senza la consultazione del Consiglio Comunale o dell'Assemblea (alla luce dell'assenza di potere autoritativo dell'Amministratore, ma della possibile infiltrazione dello stesso nella decisione finale);
- BASSO nella ipotesi sub 3) e nelle ulteriori ipotesi.

Assolta detta valutazione, in ragione delle evidenti ragioni di opportunità e rispetto del principio di trasparenza dell'azione societaria:

- nella ipotesi di RISCHIO ALTO il datore di lavoro sarà obbligato a inoltrare comunicazione dell'intervenuta assunzione al responsabile anticorruzione della P.A. stessa, evidenziando il grado di parentela e le mansioni cui il dipendente sarà destinato;
- nella ipotesi di RISCHIO MEDIO il datore di lavoro avrà facoltà, valutato il caso concreto, di inoltrare comunicazione dell'intervenuta assunzione al responsabile anticorruzione della P.A. stessa, evidenziando il grado di parentela e le mansioni cui il dipendente sarà destinato;
- nella ipotesi di RISCHIO BASSO datore di lavoro non dovrà fornire comunicazione alcuna.

4. PROCEDURA ASSUNZIONE LAVORATORE STRANIERO RESIDENTE ALL'ESTERO

Al fine di instaurare un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, determinato o stagionale con un cittadino extracomunitario residente all'estero, il datore di lavoro:

- presenterà una specifica richiesta nominativa di nulla osta all'assunzione presso la Prefettura di Lecce-Ufficio territoriale del governo (Sportello unico competente) solo a partire dalla data stabilita dal "decreto flussi" che determina le quote di ingresso per ragioni di lavoro subordinato (ossia numero di lavoratori stranieri autorizzati ad entrare in Italia);

- si impegnerà a garantire al lavoratore straniero il trattamento retributivo ed assicurativo previsto dalle leggi vigenti e dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili;
- il nulla osta all'assunzione verrà rilasciato dallo Sportello Unico Immigrazione nel caso di parere positivo del Questore circa la sussistenza, nei confronti del lavoratore straniero, dei motivi al rilascio del predetto nulla osta e del parere della Direzione Provinciale del Lavoro circa la sussistenza dei requisiti minimi contrattuali e della capienza reddituale del datore di lavoro;
- una volta ottenuto il nulla osta il datore lo invierà al lavoratore straniero che richiederà all'ambasciata o al consolato italiani il rilascio del visto di ingresso per motivi di lavoro subordinato presentato il passaporto, il nulla osta e gli altri documenti eventualmente richiesti.
- Il visto dovrà essere richiesto entro i sei mesi di validità del nulla osta;
- Se il lavoratore straniero soggiorna irregolarmente in Italia, l'assunzione sarà possibile solo seguendo la normale procedura: dovrà rientrare nel suo Paese per ottenere il rilascio del necessario visto d'ingresso.

5. PROCEDURA ASSUNZIONE LAVORATORE STRANIERO SOGGIORNANTE IN ITALIA

Può essere assunto legalmente il cittadino straniero munito di:

- Permesso di soggiorno europeo per soggiornanti di lungo periodo;
- Permesso di soggiorno che abiliti al lavoro e pertanto di un permesso per lavoro subordinato o autonomo, per attesa occupazione, per famiglia, per assistenza minore, per asilo politico, per protezione sociale, per motivi umanitari;
- Ricevuta postale rilasciata dietro presentazione della domanda di rinnovo di un permesso di soggiorno che abilita al lavoro;
- Ricevuta postale rilasciata dietro presentazione della domanda di rilascio del primo permesso di soggiorno, ma solo per motivi di lavoro subordinato o di attesa occupazione e non, pertanto, per altri motivi.
- Può essere assunto anche il cittadino straniero titolare di un permesso di soggiorno per motivi di studio ma solo per rapporti di lavoro subordinato per un tempo non superiore a 20 ore settimanali, non superando comunque il limite di 1.040 ore in un anno.

La procedura da seguire per l'assunzione vedrà:

- Preventiva stipulazione del contratto di soggiorno sullo specifico modello per l'assunzione di stranieri già soggiornanti in Italia
- Obbligo di comunicazione al Centro per l'impiego il giorno precedente all'inizio dell'attività per via telematica lo specifico modello "Unificato-Lav" e l'obbligo di comunicare all'autorità di pubblica sicurezza l'ospitalità o la cessione di un'abitazione a qualunque titolo.
- Annotazione su un registro dedicato ai dipendenti extracomunitari della scadenza del permesso di soggiorno, al fine di verificarne, alla scadenza, l'avvenuto rinnovo. Il tutto sempre nella vigenza del contratto di lavoro con la società.

Resta inteso che il datore di lavoro non potrà assumere lavoratori stranieri del tutto privi di permesso di soggiorno o con un permesso revocato o scaduto, del quale non sia stata presentata domanda di rinnovo, documentata dalla relativa ricevuta postale

6. QUALIFICAZIONE DEI DIPENDENTI

Il responsabile interno designato dall'Amministrazione, successivamente all'assunzione, valuterà procederà alla qualificazione dei dipendenti.

La qualificazione avverrà tramite screening periodico dei dipendenti, che inoltreranno all'amministratore l'allegato modulo, esibendo carta di identità personale e copia della visura delle iscrizioni del casellario giudiziale (sottoscritta dall'intestatario della visura stessa) e certificato dei carichi pendenti.