STERIMED
Servizi e Soluzioni per la Sanità e l' Ambiente

PROCEDURA N. 2.5

QUALIFICA DEL PERSONALE

Data	Motivo	Approvato dal C.d.A.
18.12.2023	REVISIONE	

GABRIELE TEBALDI
31.01.2024
12:12:31
GMT+01:00

231 MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

1. PREMESSA

La presente Procedura ha lo scopo 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.

La qualificazione dei dipendenti, ove non costantemente assoggettata ad un puntuale ed accorto controllo interno, potrebbe rappresentare, direttamente e/o indirettamente, un mezzo attraverso il quale potrebbero essere perpetrate alcune delle fattispecie di "reato presupposto" del D. Lgs. 231/2001 ed in particolare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, quelle di cui agli

Art. 25-quinquies d.lgs. 231/2001 - Delitti contro la personalità individuale:

- art. 600 c.p. Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù
- art. 601 c.p. Tratta di persone
- art. 602 c.p. Acquisto e alienazione di schiavi
- Art. 603 bis c.p. Intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro

Art. 25-septies d.lgs. 231/2001 – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro:

- art. 589 c.p. Omicidio colposo
- art. 590 c.p. Lesioni personali colpose

Art. 25-duodecies d.lgs. 231/2001 – Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare:

- art. 22, c.12 bis* Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- art. 12, c. 3, 3-bis e ter* Procurato ingresso illecito
- art. 12, c. 5* Favoreggiamento della permanenza clandestina

* D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (T.U. sull'immigrazione)

2. 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 protocollo, 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" per clausola sociale.

3. PROCEDURA DI SELEZIONE

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

Attivazione processo selezione:

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.

Ricerca e selezione ed assunzione del candidato:

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

Selezione e assunzione del personale:

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;

- 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.

4. CAUSE DI ESCLUSIONE

La Società non può intrattenere rapporti con soggetti che siano destinatari di provvedimenti che dispongono una misura cautelare o il giudizio, ovvero che recano una condanna anche non definitiva per i delitti di cui all' art. 84, comma 4 del Codice Antimafia (D. Lgs. n. 159/2011), che tipizza le situazioni da cui si possono desumere i tentativi di infiltrazione mafiosa.

I reati ivi indicati sono i seguenti:

- "Turbata libertà degli incanti" ex art. 353 c.p.;
- "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente"ex 353-bis c.p.;
- "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" ex art.603-bis c.p.;
- "Estorsione" ex art. 629 c.p.;
- "Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche" ex art. 640-bis c.p.;
- "Usura" ex art. 644 c.p.;
- "Riciclaggio" ex. art. 648-bis c.p.;
- "Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita" ex art. 648-ter c.p.;
- i 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.
- "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;

Il candidato che risulti anche semplicemente indagato o destinatario di misura cautelare per uno dei reati innanzi elencati, non potrà essere assunto dalla società, in ossequio alla normativa antimafia.

Per detta ragione, tutti i dipendenti dovranno fornire, a semplice richiesta del legale rappresentante societario o suo delegato, ogni informazione – anche intervenuta successivamente alla nascita del rapporto di lavoro – volta a consentire alla Società stessa di conoscere l'aggiornamento dello status del dipendente e monitorarne la compatibilità con tutti i principi societari; nonché copia del certificato della Visura del Casellario giudiziale e dei Carichi pendenti.
Dovranno, inoltre, impegnarsi a comunicare ogni eventuale mutazione delle condizioni dichiarate al momento dell'instaurazione del rapporto lavorativo.
La mancata comunicazione equivale a violazione delle norme contrattuali.

5. COMUNICAZIONE DELL'ASSUNZIONE AL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

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 amministrativo o quadro vanta un rapporto di parentela con un dirigente della P.A.;
2. l'aspirante dipendente amministrativo o quadro vanta un rapporto di parentela con un amministratore della P.A.;
3. l'aspirante dipendente amministrativo o quadro vanta 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 amministrativo o quadro 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 amministrativo o quadro 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 amministrativo o quadro 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 amministrativo o quadro 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.

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

- 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.

6. 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:

- dovrà previamente verificare presso il Centro per l'impiego competente l'indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale;
- 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).

  La richiesta potrà essere inoltrata seguendo la procedura telematica disponibile sul sito del Ministero dell'Interno.

  Nella richiesta di nulla-osta, considerato che il lavoratore straniero non vive ancora in Italia, il datore di lavoro dovrà assicurargli:

  - alloggio;
  - reddito;
  - orario di lavoro;
  - retribuzione;
  - il trattamento assicurativo previsto dalla normativa in vigore e dei contratti collettivi nazionali;
  - l'eventuale pagamento delle spese di ritorno nel Paese di origine nel caso in cui ciò fosse necessario;
- unitamente alla richiesta di nulla osta, dovrà presentare:

- idonea documentazione relativa alle modalità di sistemazione alloggiativa per il lavoratore straniero;
- proposta di contratto di soggiorno necessario affinché il lavoratore possa richiedere il rilascio del permesso di soggiorno per lavoro subordinato. Essa deve contenere,

tra le altre cose, l'indicazione delle mansioni che il lavoratore dovrà svolgere, il livello di inquadramento, la retribuzione da corrispondere, il contratto collettivo di categoria di riferimento, nonché gli orari e la sede di lavoro.

- dichiarazione di impegno a comunicare ogni variazione concernente il rapporto di lavoro. In particolare, il datore di lavoro deve comunicare entro le ore 24 del giorno antecedente dell'assunzione, allo Sportello unico per l'immigrazione della Prefettura la data di inizio del rapporto di lavoro con il cittadino straniero, nonché l'eventuale trasferimento di sede del lavoratore, con la relativa decorrenza mediante l'invio del modello Unificato Lav. L'omissione è punita con la sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro. Per l'accertamento della sanzione è competente il Prefetto. Allo Sportello Unico è necessario comunicare anche, entro 5 giorni dalla decorrenza, la data di cessazione del rapporto di lavoro;

- 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, unitamente al contratto di soggiorno debitamente sottoscritto, 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.

7. 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.

8. QUALIFICA DEI DIPENDENTI GIÀ ASSUNTI

Il controllo individuato nella narrativa che precede dovrà essere effettuato anche a tutti i dipendenti già in servizio al momento dell'entrata in vigore della presente procedura.

9. SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

La società, consapevole dell'importanza di garantire le migliori condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, si impegna a promuovere e diffondere comportamenti responsabili, mettendo in atto le necessarie azioni preventive, al fine di preservare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale nonché dei terzi che frequentano i propri ambienti lavorativi.

La cultura della salute e sicurezza:

- viene diffusa in modo sistematico, attraverso momenti formativi e di comunicazione, nonché nella definizione dei ruoli e delle competenze e nell'emissione di istruzioni e procedure;
- si realizza mediante un continuo aggiornamento delle metodologie e dei sistemi, alla luce delle migliori tecnologie disponibili, effettuando un'analitica valutazione dei rischi, delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere.

I dipendenti sono tenuti al rispetto delle norme e degli obblighi in tema di prevenzione e protezione sul lavoro, ponendosi, comunque, obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento della legge, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia delle condizioni di salute, sicurezza e benessere della persona.

Ogni specifica indicazione – che possa garantire il rispetto dei principi appena esposti – è inserita nella "procedura sicurezza dei luoghi di lavoro", allegata al presente modello organizzativo gestionale, alla quale si fa espresso rimando.

10. CLAUSOLA CONTRATTUALE

In tutti i contratti di lavoro dei dipendenti dovrà essere inserita prevista clausola di accettazione da parte dei lavoratori sia della procedura assunzioni che del codice etico, nel quale sono bene individuati i principi di legalità, cui la società si ispira e le caratteristiche che ogni lavoratore deve possedere per poter intrattenere rapporti con la società o per mantenere quelli in corso.