

COSIMO DE' MEDICI SRL	PROCEDURA 8 SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	
	Revisione	Data
0		Tipo modifica Prima emissione

PROCEDURA 8

SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

1. Obiettivi

La presente procedura ha l'obiettivo di definire ruoli e responsabilità, nonché dettare protocolli di prevenzione e controllo, in relazione alla Gestione delle Risorse Umane al fine di prevenire, nell'esecuzione di tale attività, la commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, la presente procedura intende prevenire il verificarsi delle fattispecie di reato previste nei seguenti articoli del D.Lgs. 231/01 (a titolo riassuntivo, rimandandosi per l'analisi dettagliata alla parte speciale del Modello organizzativo):

- art. 25 D.Lgs. 231/01:

- concussione (art. 317, c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318, c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319, 319-bis e 322-bisc.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320, c.p.);
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
 - Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L.n. 69/2015]
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
 - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità
 - corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]
 - Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. 3/2019]
 - Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]

COSIMO DE' MEDICI SRL	PROCEDURA 8 SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	
	Revisione	Data
0		Prima emissione

- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]

- art. 25 ter D.Lgs. 231/01:

- art. 2635 c.c. – corruzione tra privati;

- art. 25 decies D.Lgs. 231/01:

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;

- art. 25 duodecies D.Lgs. 231/01:

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

2. Destinatari

La presente procedura trova applicazione nei confronti di tutti coloro che, nell'esercizio dell'attività di propria competenza a favore dell'ente, intervengono nei processi aziendali relativi alla selezione, assunzione e gestione delle Risorse Umane. In particolare, i processi aziendali sensibili ai fini della presente procedura prevedono il coinvolgimento, secondo le rispettive competenze, dei seguenti soggetti:

- **Datore di lavoro**
- **Consiglio di Amministrazione**
- **Amministratore Delegato**
- **Collegio sindacale e/o Revisore legale, sia esso persona fisica o giuridica**
- **Gestione contabile - Commercialista**
- **Responsabile della Segreteria e Amministrazione**
- **Responsabile Tecnico**
- **Dipendenti**

3. Processi aziendali coinvolti

I Destinatari della presente procedura, per quanto rileva ai fini della prevenzione dei reati sopra indicati, partecipano alla gestione delle risorse umane principalmente (ed a titolo esemplificativo) attraverso i seguenti processi aziendali:

- selezione e assunzione del personale (ricerca e valutazione dei candidati, comprese le categorie protette, con particolare, ma non esclusivo riferimento a raccolta e registrazione delle domande di assunzione e dei CV, piano degli organici e richieste di assunzione, individuazione e selezione);
- predisposizione e sottoscrizione dei contratti con il personale;
- consegna del materiale aziendale ai neoassunti e gestione dell'inserimento in azienda;

COSIMO DE' MEDICI SRL	PROCEDURA 8 SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	
	Revisione	Data
0		Tipo modifica Prima emissione

- gestione pagamenti (elaborazione cedolini paga, predisposizione dei bonifici, pagamenti stipendi e contributi, contabilizzazione, ...);
- formazione e sviluppo (valutazione del potenziale e percorsi di carriera, gestione della formazione aziendale);
- monitoraggio degli incombenenti relativi all'assunzione di un lavoratore straniero.

4. Procedure da applicare ai processi aziendali coinvolti

E' fatto particolare divieto di promettere o concedere promesse di assunzione in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione/incaricati di Pubblico Servizio, Italiani o Stranieri, al fine di influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società, in applicazione di quanto previsto dalla Procedura Anticorruzione e di Gestione dei rapporti con le PP.AA.. I dati dei candidati e degli assunti vengono trattati conformemente a quanto previsto dalla normativa in materia di privacy.

Selezione delle risorse umane e colloquio

La Società ha adottato il Regolamento di selezione del personale, al quale la presente procedura si riporta integralmente.

1. Valutata l'esigenza di assunzione, nel rispetto dell'art. 8, comma 1, lettera d) della legge regionale n. 87/2009, l'Amministratore Delegato procede con l'individuazione delle caratteristiche che deve possedere il candidato, recependo le seguenti informazioni da sottoporre all'attenzione del C.d.A.:

- tipologia di richiesta (nuovo inserimento, sostituzione, tempo determinato/indeterminato, temporaneo);
- posizione da ricoprire (funzione, posizione, principali attività);
- profilo del candidato (titolo di Studio, competenze, esperienza);
- esigenze temporali di assunzione (immediata, con data pianificata).

2. il Consiglio di Amministrazione con il supporto dell'ufficio segreteria ed amministrazione predispone l'avviso di selezione indicando:

- a) il numero dei posti disponibili
- b) la professionalità oggetto della ricerca
- c) la qualifica ed il livello di inquadramento ai sensi del C.C.N.L. vigente
- d) i requisiti di ammissione alla selezione
- e) la nomina della Commissione Giudicatrice
- f) le modalità con cui sarà effettuato il processo selettivo
- g) il contenuto delle prove di esame
- h) il periodo di validità della graduatoria.

3. Verrà data adeguata pubblicità alla selezione nei modi e termini di legge.

COSIMO DE' MEDICI SRL	PROCEDURA 8 SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	
	Revisione	Data
0		Tipo modifica Prima emissione

4. Scaduto il termine di ricezione delle domande di partecipazione alla selezione, il CdA nomina la Commissione Giudicatrice che deve essere composta da almeno tre membri e ha il compito di:

- a) definire le prove di esame
- b) valutare i requisiti necessari alla partecipazione
- c) assicurare il regolare funzionamento delle prove
- d) determinare per ciascun candidato il rispettivo voto di merito
- e) formulare la graduatoria definitiva dei candidati che abbiano riportato l'idoneità.

Ai sensi dell'art. 35 comma 3 del D. Lgs. 165 del 2001 la commissione suddetta sarà composta esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra dipendenti e/o docenti esterni, che non siano componenti dell'organo di direzione politica della Società, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

5. Se è stata prevista la Preselezione dei candidati, e' facoltà della Società affidare la preselezione ad una società esterna specializzata. La preselezione potrà essere effettuata con tecniche di selezione del personale quali test psico-attitudinale, assessment, colloquio individuale e comunque altri strumenti coerenti con le professionalità oggetto della selezione.

6. Le prove di esame devono essere rapportate alla professionalità oggetto della selezione. Alle prove di esame possono assistere i rappresentanti sindacali nominati dalle organizzazioni firmatarie del CCNL di categoria, in qualità di osservatori. Eventuali osservazioni dei rappresentanti sindacali vengono riportate nei verbali dei lavori della Commissione Giudicatrice. Detti rappresentanti sindacali sono tenuti al segreto d'ufficio al pari dei membri della Commissione Giudicatrice.

7. Espletate le prove di esame, viene predisposta la graduatoria, definitivamente approvata dalla Commissione Giudicatrice e viene pubblicata sul sito internet della Società, anche nella sezione Società Trasparente e mediante affissione presso le bacheche aziendali.

5. Attività dell'OdV

Premessi i generali poteri di iniziativa e controllo, l'ODV ha facoltà di prendere visione di tutti i documenti concernenti la gestione delle risorse umane, in particolare è facoltà dell'ODV:

- verificare la correttezza e la tracciabilità dell'iter di selezione delle risorse umane;

COSIMO DE' MEDICI SRL	PROCEDURA 8 SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	
	Revisione	Data
0		Tipo modifica Prima emissione

- verificare, nel caso di lavoratore straniero, l'avvenuta consegna del titolo legittimante la permanenza nello Stato italiano ed il costante monitoraggio della valenza dello stesso;
- verificare l'adempimento ai doveri di formazione ed informazione dei lavoratori.

La Società deve essere sempre e comunque in grado di ricostruire l'iter seguito nella selezione ed assunzione delle risorse aziendali: tale dovere viene riscontrato a campione dall'ODV. L'ODV ha facoltà di verificare comunque quanto previsto dalla presente procedura.

6. Disposizioni finali

Tutte le funzioni aziendali coinvolte hanno la responsabilità di osservare e fare osservare il contenuto della presente procedura.

Ciascun Destinatario è tenuto a comunicare tempestivamente all'OdV, oltre a quanto espressamente previsto nella procedura 1 dei Flussi Informativi verso l'OdV, ogni anomalia rilevabile in relazione a quanto previsto dalla presente procedura.

La violazione della presente procedura e dei suoi obblighi di comunicazione costituisce violazione del Modello organizzativo 231 ed illecito disciplinare, passibile di sanzione secondo il Sistema Sanzionatorio e Disciplinare previsto nel Modello organizzativo 231, adottato dalla Società.