



CONSORZIO PER L'AREA DI SVILUPPO INDUSTRIALE
Ente Pubblico Economico
Agglomerati industriali di Brindisi, Fasano,
Francavilla Fontana, Ostuni

MODELLO ORGANIZZATIVO

(EX D.LGS. 231/01)

Stralcio relativo alle modalità di selezione ed assunzione del personale

Approvato dal C.D.A. con delibera n. 83 del 30 novembre 2015

PARTE GENERALE

1. DEFINIZIONI come da d.lgs. 231/01.

“Modello Organizzativo-Gestionale”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, adottato da Consorzio A.S.I. e rappresentato dal presente documento, dalle Parti Speciali e dagli Allegati, che ne costituiscono parte integrante (di seguito anche Modello o Modello231);

“Codice Etico”: il Codice Etico adottato dalla Consorzio A.S.I. ai sensi dell’art.6 comma 3 del D.Lgs. 231/2001;

“Consorzio”: Consorzio A.S.I. per la gestione delle aree industriali della provincia di Brindisi;

“Attività Sensibili”: attività della Consorzio nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;

“Organismo di Vigilanza”: “organismo di vigilanza” come inteso ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001 (di seguito anche ODV);

“CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicabile;

“Destinatari”: tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Consorzio. Fra i Destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli Organi Sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell’ODV, i dipendenti, i consulenti esterni;

“Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/ o per conto della Consorzio sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione;

“Dipendenti”: tutti i lavoratori subordinati del Consorzio, ivi inclusi i dirigenti; “Management”: il Consiglio di Amministrazione del Consorzio e la Presidenza;

“Partner”: controparti contrattuali del Consorzio, quali ad es. fornitori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui il Consorzio instauri una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata e determinata;

“Linee Guida Confindustria”: le Linee Guida per la predisposizione dei Modelli organizzativi e gestionali diffuse da Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia, al termine del procedimento di controllo effettuato sulle stesse ai sensi dell’art. 6, comma 3, del decreto legislativo n. 231/2001 e del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;

“P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, comprese le Società dalle stesse controllate o alle stesse facenti capo, titolari di funzioni pubblicistiche e/o concessioni;

“Reati”: i reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/2001 s.m.i. ;

“RUP”: responsabile unico del procedimento.

6. PROCEDURA PER L'ASSUNZIONE E SELEZIONE DEL PERSONALE E DEI COLLABORATORI

6.1 Oggetto

Oggetto della presente Procedura è la disciplina, da parte del Consorzio, delle modalità di assunzione e selezione dei collaboratori e del personale.

6.2 Scopo e campo di applicazione

Definire i criteri generali, le responsabilità e le modalità operative per il controllo dell'attività volta all'assunzione di ogni figura professionale che si ravvisi necessaria per il corretto svolgimento dell'attività.

6.3 Funzioni aziendali coinvolte

Direzione Generale

Direzione Ragioneria

Direzione Tecnica

6.4 Ipotesi di reato (per macro-area di riferimento)

Reati contro la PA

6.5 Modello organizzativo per l'assunzione e la selezione del personale dipendente

La Direzione Generale, ravvisata la necessità di integrare all'interno del Consorzio nuove risorse verifica in prima ipotesi l'eventuale presenza, all'interno stesso, del profilo ricercato. Qualora la ricerca interna non fornisca esito positivo, la Direzione Generale, sentito il parere dell'Ufficio Personale dispone la ricerca esterna di un nuovo candidato rispondente ai requisiti richiesti. La Direzione Generale relaziona al CDA circa la necessità di qualunque nuova assunzione.

L'avvio dell'iter di reclutamento e selezione è comunicato, ai fini degli eventuali opportuni controlli, al CDA che disporrà, poi per l'assunzione.

6.6 Reclutamento e selezione

La Direzione Generale gestisce il reclutamento delle candidature e le candidature sono archiviate presso il Consorzio per almeno 24 mesi. L'Ente può procedere direttamente alla selezione o affidarsi a soggetti terzi per la selezione di profili professionali di proprio interesse.

L'esito delle selezioni (giudizio di merito) è formalizzato ai singoli candidati.

L'assunzione si realizza con la firma della lettera di assunzione e del contratto da parte del Direttore Generale con delega del CDA.

La lettera di assunzione viene trasmessa al CDA per gli opportuni controlli e/o verifiche.

E' possibile l'assunzione diretta discrezionalmente¹.

6.7 Personale Dirigente

I Dirigenti sono nominati dal CDA a seguito di selezione per merito comparativo fra i dipendenti in servizio che siano stati assunti per concorso; il Direttore Generale è nominato dal Consiglio di Amministrazione a seguito di concorso pubblico per titoli ed esami al quale possono partecipare coloro i quali siano muniti di diploma di Laurea in discipline giuridico economiche, ovvero tecniche. In casi eccezionali il Direttore può essere nominato con provvedimento, congruamente motivato e per un periodo che non ecceda i sei mesi, per chiamata diretta, da parte del Consiglio di Amministrazione.

6.8 Collaboratori

Per la selezione dei collaboratori le cui professionalità rientrano nelle categorie di incarichi necessari per l'espletamento di attività ex 163/2006, l'Ente, nell'ottica di gestione delle attività in regime di diritto pubblico, segue le indicazioni previste dalla norma.

Per quel che concerne, invece, le altre forme di collaborazione rientranti nella gestione delle attività di carattere privatistico specifiche del Consorzio, si procede con la selezione della professionalità necessaria prendendo come riferimento l'albo dei professionisti tenuto dall'Ente. Tale albo è compilato per figura professionale ed è previsto l'inserimento, su richiesta del singolo soggetto che ne ha interesse, previa dimostrazione dell'iscrizione al proprio albo professionale di appartenenza da almeno 5 anni, nonché deposito di curriculum vitae aggiornato e indicazione della specializzazione caratterizzante il proprio profilo professionale. L'incarico viene conferito dal Consiglio di Amministrazione su indicazione della D.G. che, valutato il CV, ne motiva la segnalazione.

6.9 Incompatibilità e responsabilità

Al Direttore, ai dirigenti ed al personale dipendente è vietato l'esercizio di altro impiego, professione o attività imprenditoriale, nonché, in assenza di esplicita autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, ogni altro incarico presso enti, aziende pubbliche o private o imprese, nel rispetto della vigente normativa e della contrattazione collettiva. L'autorizzazione del CDA deve essere rinnovata periodicamente su richiesta del dipendente, ogni qualvolta questi eserciti il proprio diritto a svolgere attività lavorativa extra consortile.

Non può essere nominato Direttore Generale del Consorzio chi riveste la carica di amministratore negli Enti consorziati.

In tale ipotesi dovrà essere compilato, a cura del CDA, il Mod. "Assunzioni" ed inoltrato all'ODV.

¹D.Lgs. 21/04/2000, n. 181 - Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della L. 17 maggio 1999, n. 144. Pubblicato nella Gazz. Uff. 4 luglio 2000, n. 154.

4-bis. Modalità di assunzione e adempimenti successivi.

1. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, procedono all'assunzione diretta di tutti i lavoratori per qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro, salvo l'obbligo di assunzione mediante concorso eventualmente previsto dagli statuti degli enti pubblici economici. Restano ferme le disposizioni speciali previste per l'assunzione di lavoratori non comunitari di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, quelle previste per l'assunzione di lavoratori italiani da impiegare o trasferire all'estero di cui al decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, nonché quelle previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68.