



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

SPAZIO APERTO COOPERATIVA SOCIALE

ALLEGATO- SISTEMA SANZIONATORIO 231

Il Modello 231 costituisce un complesso di norme alle quali tutto il personale di Spazio Aperto deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL COOPERATIVE SOCIALI DEL 26 GENNAIO 2024 E SMI in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. La violazione delle previsioni del Modello, delle procedure di attuazione e del Codice di comportamento comporta l'instaurazione del procedimento disciplinare e l'applicazione delle relative sanzioni, ai sensi di legge e dei CCNL.

L'Organismo di Vigilanza, sentito il Consiglio di Amministrazione, nonché, qualora opportuno, i responsabili delle articolazioni funzionali interessate, determina preliminarmente le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni a Spazio Aperto ai quali, al fine di prevenire i reati, è opportuno applicare le previsioni del Modello, precisandone le modalità e stabilendo le misure sanzionatorie nei casi di violazione delle previsioni in esso contenute o delle procedure stabilite per la sua attuazione. L'applicazione delle misure sanzionatorie non pregiudica né modifica ulteriori, eventuali conseguenze civilistiche o di altra natura (penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto. Gli accertamenti istruttori e l'applicazione delle sanzioni per la violazione delle disposizioni del Modello rientrano nell'esclusivo potere degli organi di Spazio Aperto competenti in virtù delle attribuzioni loro conferite dallo Statuto o dai regolamenti interni.

Ogni violazione o elusione del Modello o delle procedure in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere segnalata tempestivamente all'Organismo, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Sede legale e operativa

Via Gorki 5 - 20146 Milano | tel. 02 48955476/377 | Fax 48955500
www.spazioaperto.coop | info@spazioaperto.coop
C.F e P.IVA 07458910150



Tutti i destinatari del Modello hanno il dovere di effettuare le segnalazioni di cui al comma precedente.

L'Organismo deve essere immediatamente informato dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione disposta nei confronti di qualsivoglia soggetto tenuto all'osservanza del Modello e delle procedure prima richiamate.

Illeciti e sanzioni

Costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- a) La violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle previsioni del Modello o delle procedure stabilite per l'attuazione del medesimo;
- b) La redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non genuina, incompleta, alterata o non veritiera;
- c) L'agevolazione, mediante condotta omissiva della redazione da parte di altri, di documentazione non genuina, alterata, incompleta o non veritiera;
- d) L'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso.

Per le violazioni indicate sopra è applicata la sanzione del rimprovero scritto; qualora la violazione sia di lieve entità, è applicata la sanzione del rimprovero verbale.

- e) E' applicata la sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino a un massimo di 10 giorni nei casi in cui il lavoratore abbia commesso:
- f) La violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello o dalle procedure per la sua attuazione, in qualsiasi modo effettuate, incluse la sottrazione, l'occultamento, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura;
- g) Condotte di ostacolo ai controlli, di impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposta ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- h) Condotte idonee alla violazione o alla elusione del sistema medesimo.

In ogni caso, qualora il fatto costituisca violazione dei doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tale da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso neppure

Sede legale e operativa

Via Gorki 5 - 20146 Milano | tel. 02 48955476/377 | Fax 48955500
www.spazioaperto.coop | info@spazioaperto.coop
C.F e P.IVA 07458910150



in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 cod. civ., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Con la contestazione può essere disposta la revoca delle eventuali procedure affidate al soggetto interessato.

Dirigenti

Qualora la violazione sia stata realizzata da Dirigenti, l'Organismo deve darne immediata comunicazione, oltre che al titolare del potere disciplinare, al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente, e al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, mediante relazione scritta.

Il Presidente del CdA attiva le funzioni competenti per avviare i procedimenti al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile.

In mancanza di un sistema sanzionatorio definito nel CCNL applicabile ai dirigenti, le sanzioni applicabili sono costituite dal licenziamento ai sensi dell'art. 2119 c.c., che deve essere deliberato dal Consiglio di Amministrazione all'esito della procedura condotta ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 300/1970. Per i casi che saranno ritenuti di minore gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà determinare un provvedimento di carattere conservativo costituito dalla rimozione dall'incarico o dal trasferimento o da una misura di carattere patrimoniale.

Il codice di comportamento e la disciplina sanzionatoria sopra descritta sono affissi in bacheca e resi disponibili nella rete intranet di Spazio Aperto.

Amministratori e organi di controllo

Se la violazione riguarda un Amministratore, l'Organismo deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente, e al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, mediante relazione scritta.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge. Nei casi più gravi – e, comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia di Spazio Aperto nei confronti del responsabile – il CdA convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica. In caso di violazione da parte di componente del Collegio Sindacale, l'Organismo deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente, mediante relazione scritta. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

Sede legale e operativa

Via Gorki 5 - 20146 Milano | tel. 02 48955476/377 | Fax 48955500
www.spazioaperto.coop | info@spazioaperto.coop
C.F e P.IVA 07458910150



Collaboratori esterni e controparti contrattuali

Qualora si verificano fatti che possono integrare violazione del Modello o delle procedure per la sua attuazione da parte di collaboratori o controparti contrattuali, nell'ambito dei rapporti determinati come previsto sopra, l'Organismo informa il responsabile della funzione competente, mediante relazione scritta. Nei confronti dei responsabili è deliberata, dagli organi competenti in base alle regole interne di Spazio Aperto, l'applicazione delle misure previste precedentemente indicate.

Sistema sanzionatorio CCNL Cooperative sociali in vigore (in caso di applicazione di diversi contratti collettivi si rimanda al sistema sanzionatorio del CCNL applicato)

Art. 42

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Indicazione dei provvedimenti disciplinari

In conformità all'art. 7 della legge n. 300/70 le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- licenziamento.

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

L'azienda non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice e il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni. Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei

Sede legale e operativa

Via Gorki 5 - 20146 Milano | tel. 02 48955476/377 | Fax 48955500
www.spazioaperto.coop | info@spazioaperto.coop
C.F e P.IVA 07458910150

20 giorni successivi anche per mezzo della O.S. alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la direzione provinciale del Lavoro competente, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da 1 rappresentante

di ciascuna delle parti e da un 3° membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della direzione provinciale del lavoro competente.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora l'azienda cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito della direzione provinciale del lavoro competente a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

Nel caso di persone svantaggiate le norme e i provvedimenti disciplinari dovranno essere individualmente armonizzati con i programmi personalizzati di risocializzazione.

Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari

A) Rimprovero verbale

Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

B) Rimprovero scritto

È un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore se ulteriormente recidiva/ o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno.

C) Multa

Vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;*
- assenza non giustificata non superiore a 1 giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;*
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;*
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;*
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.*

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza

Sede legale e operativa

Via Gorki 5 - 20146 Milano | tel. 02 48955476/377 | Fax 48955500
www.spazioaperto.coop | info@spazioaperto.coop
C.F e P.IVA 07458910150

di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5, la recidiva per 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 4 giorni.

D) Sospensione

Vi si incorre per:

- inosservanza ripetuta per oltre 3 volte dell'orario di lavoro;*
 - assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;*
 - inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;*
 - presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;*
 - abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;*
 - insubordinazione verso i superiori;*
 - irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;*
-
- assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;*
 - rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.*

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice e il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

E) Licenziamento

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;*
- assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;*
- abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;*
- inosservanza delle norme mediche per malattia;*
- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;*
- danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;*
- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;*
- furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;*

Sede legale e operativa

Via Gorki 5 - 20146 Milano | tel. 02 48955476/377 | Fax 48955500
www.spazioaperto.coop | info@spazioaperto.coop
C.F e P.IVA 07458910150

- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

L'elencazione di cui alle lett. a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

_____ Gianluca Casalini

Legale rappresentante

Loris Camarin
Referente modello 231

- -----Approvato in CDA il 12 gennaio 2026-----

Questa è l'ultima pagina del documento: allegato sistema sanzionatorio rev02

Sede legale e operativa

Via Gorki 5 - 20146 Milano | tel. 02 48955476/377 | Fax 48955500
www.spazioaperto.coop | info@spazioaperto.coop
C.F e P.IVA 07458910150

