



SPERANZASINERGIE
Società Cooperativa Sociale Onlus

CODICE ETICO E SISTEMA SANZIONATORIO AI FINI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 DI SPERANZASINERGIE Società Cooperativa Sociale

Documento approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Sociale SPERANZASINERGIE in data 15.06.2026.

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00	15.06.2026	Adozione del Modello	Consiglio di Amministrazione



SPERANZASINERGIE

Società Cooperativa Sociale Onlus

INDICE

PREMESSA: PRESENTAZIONE DI SPERANZASINERGIE E PRINCIPI DI CONDOTTA ETICA.....	3
1) PRINCIPI GENERALI DEL CODICE ETICO E SISTEMA SANZIONATORIO 231	4
2) NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	5
2.1) Lo Statuto dei Lavoratori (l. 300/1970).....	5
2.2) Il Codice civile	6
2.3) Il d.lgs. 81/2008 – Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	7
2.4) Il d.lgs. 231/2001 e il MOGC 231 di SPERANZASINERGIE	8
2.6) Il CCNL	9
3) SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	14
4) SISTEMA SANZIONATORIO.....	14
4.1) Sanzioni per i lavoratori dipendenti – <i>Operai, Impiegati e Quadri</i>	14
4.2) Misure nei confronti dei dirigenti e delle dirigenti.....	19
4.3) Misure nei confronti degli amministratori e delle amministratrici	19
4.4) Misure nei confronti dei sindaci e delle sindache (collegio sindacale)	19
4.5) Misure nei confronti dei soci e delle socie	20
4.6) Misure nei confronti delle persone che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni (whistleblowing) che si rivelano infondate e misure nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.....	20
4.7) Misure nei confronti di collaboratori e collaboratrici esterni/e e partners che agiscano per conto di SPERANZASINERGIE (es. fornitori).....	20



SPERANZASINERGIE

Società Cooperativa Sociale Onlus

PREMESSA: PRESENTAZIONE DI SPERANZASINERGIE E PRINCIPI DI CONDOTTA ETICA

La Cooperativa **SPERANZASINERGIE** nasce nel 2025 dalla fusione delle due Società Cooperative Sociali ONLUS Speranza e Sinergie, divenendo quindi Cooperativa Sociale di tipo A + B.

Cooperativa Speranza, nata nel 1983 all'interno dell'Ospedale Psichiatrico di Mantova, ha trasformato il concetto di inclusione in un modello virtuoso: offrire **lavoro vero** a persone con fragilità psichiche, fisiche o intellettive. Attraverso servizi professionali di **pulizia e ristorazione scolastica**, Speranza ha costruito un percorso in cui il lavoro diventa **opportunità, dignità e crescita**, restituendo autonomia e competenze a chi rischiava l'esclusione. Con l'introduzione della Legge Basaglia la Cooperativa Speranza scelse di fare del lavoro un mezzo di **inclusione** per chi rischiava **l'emarginazione**.

Cooperativa Sinergie, fondata nel 1995 e attiva dal 1996, nasce con un obiettivo chiaro: garantire **cura, rispetto e qualità di vita** alle persone anziane, soprattutto non autosufficienti. Il suo nome racconta tutto: Sinergie significa **collaborare, agire insieme**, costruire un sistema in cui professionisti, famiglie e servizi si muovono come un'unica rete di supporto.

Due storie diverse, un'unica direzione: mettere al centro la persona e generare valore per la comunità, unendo professionalità, attenzione e impatto sociale.

Con la nascita di **SPERANZASINERGIE** si è deciso, nella ragione sociale, di creare una parola nuova, unica, valorizzando l'identità e l'esperienza maturata da entrambe nel corso degli anni.

Unite, **"SPERANZA"** (valore emotivo universale) e **"SINERGIE"** (principio organizzativo generativo) creano un significato ancora più potente: ***la speranza che diventa azione collettiva.***

Oggi **SPERANZASINERGIE** è un'impresa sociale con circa **200 collaboratori** e collabora con enti pubblici e aziende private, creando **l'abbinamento ideale** tra mansioni e persone più idonee.

La cooperativa offre servizi di **pulizia e sanificazione, ristorazione, portierato, cure domiciliari, servizi assistenziali domiciliari, housing sociale ed altri servizi di supporto agli enti pubblici ed aziende private**. Dal 2023 la Cooperativa gestisce al proprio interno **Spazio Autismo**, un centro specializzato che offre una presa in carico completa per **bambini, ragazzi e adulti con disturbo dello spettro autistico**, lavorando in sinergia con famiglie, scuole e servizi sanitari per garantire interventi coordinati e non frammentati, introducendo innovazioni come robotica educativa e pareti interattive immersive.

SPERANZASINERGIE investe molto nella **formazione professionale** delle nostre squadre. Ascolta i bisogni del territorio, li valuta e sviluppa soluzioni nuove, anche **innovative** e talvolta **coraggiose**.

Un'équipe di specialisti — formatori, educatori, psicologi, consulenti legali e tutor — affianca ogni lavoratore, con particolare attenzione a chi affronta **fragilità psicologiche, fisiche o personali**.

La missione di **SPERANZASINERGIE** è far emergere il **valore unico di ogni individuo**, rendendolo concreto nell'ambiente di lavoro, a beneficio delle persone e della comunità.

È un **Ente del Terzo Settore** (Art. 4 DL 117/2017) iscritta al RUNTS e all'Albo regionale delle cooperative sociali come realtà di tipo A+B.



SPERANZASINERGIE

Società Cooperativa Sociale Onlus

Ha sede a Mantova e opera principalmente nel Basso e Medio Mantovano e nelle province di Cremona, Brescia, Verona, Reggio Emilia, con un **ambito di attività in continua espansione**.

SPERANZASINERGIE ha sviluppato i propri Sistemi di Gestione Integrati (SGI) certificati per la Qualità (ISO 9001), l'Ambiente (ISO 14001), la Sicurezza Alimentare (ISO 22000) e la Parità di Genere (UNI/PdR 125) e ha adottato il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo secondo il decreto legislativo 231/01.

Legalità, Qualità, Sicurezza Alimentare, Rispetto dell'ambiente e delle persone, Valorizzazione delle diversità ed Empowerment femminile sono valori che la Direzione assume per guidare la Cooperativa in modo organizzato e trasparente.

1) PRINCIPI GENERALI DEL CODICE ETICO E SISTEMA SANZIONATORIO 231

In applicazione da quanto disposto dall'art. 7, comma 1 della l. 300/1970¹, dal CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore sociosanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo e del d.lgs. 231/01², SPERANZASINERGIE rende note le seguenti regole di condotta e le sanzioni applicabili in caso di violazioni. L'osservanza delle norme qui richiamate deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori e delle lavoratrici, dei soci e delle socie, dei collaboratori e delle collaboratrici (es. consulenti, Fornitori, Partner). Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione, SPERANZASINERGIE chiede a coloro che venissero a conoscenza di eventuali violazioni di segnalarle tempestivamente all'Ufficio Risorse Umane oppure, nel caso di illeciti (amministrativi, penali, contabili o civili) o molestie (abusi fisici, verbali, digitali), di effettuare la segnalazione tramite il canale dedicato messo a disposizione sul sito web della Cooperativa.

La violazione delle regole di condotta compromette il rapporto fiduciario tra chi la commette e SPERANZASINERGIE, che agisce in modo tempestivo e proporzionale attraverso i provvedimenti disciplinari previsti. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde infatti dall'esito di un eventuale procedimento giudiziario (es. penale), in quanto SPERANZASINERGIE assume le regole di condotta imposte dal MOGC 231 in piena autonomia e indipendentemente dalle sentenze di condanna che possono derivare dalla loro violazione.

Il presente documento viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza (ODV) ed è permanentemente affisso presso la bacheca della cooperativa; viene distribuito (in versione preferibilmente digitale) a tutti i soci e le socie, i lavoratori e le lavoratrici, i collaboratori e le collaboratrici di SPERANZASINERGIE. Viene inoltre caricato sul sito internet di SPERANZASINERGIE.

¹ Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

² Il d.lgs. 231/2001, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa diretta a carico degli enti nei casi in cui persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza e di amministrazione e direzione o soggetti sottoposti alla loro vigilanza e controllo commettano determinati reati a vantaggio o nell'interesse degli stessi Enti.

La responsabilità dell'ente si aggiunge così a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato; la responsabilità dell'ente è esclusa se dimostra (ai sensi degli artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/01) di:

- ✓ aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire il reato;
- ✓ vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire il reato.

In particolare, la predisposizione dei modelli previsti dal d.lgs. 231/01 deve avvenire contestualmente all'adozione di un sistema idoneo a sanzionare le violazioni del codice stesso.



SPERANZASINERGIE

Società Cooperativa Sociale Onlus

L'Ufficio Risorse Umane provvede a dare idonea comunicazione e diffusione di eventuali sue modifiche e/o integrazioni ed è disponibile a fornire chiarimenti, su richiesta.

2) NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Premettiamo che il presente documento non sostituisce né si sovrappone alle leggi, ad altre fonti normative vigenti o a documenti in vigore di origine esterna o interna all'organizzazione (es. regolamenti aziendali, carte dei servizi, piano strategico-operativo ecc.), bensì integra e rafforza i principi contenuti in tali fonti con particolare riferimento al profilo etico dei comportamenti aziendali. Di seguito si richiamano le disposizioni delle diverse fonti che costituiscono le norme disciplinari cui fa riferimento il presente documento e che rappresentano casistiche a titolo esemplificativo e non esaustivo.

2.1) Lo Statuto dei Lavoratori (l. 300/1970)

In ambito aziendale si applicano le disposizioni dell'art. 7 della l. 300/1970:

Art 7 – Sanzioni disciplinari

- 1) *Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni, in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata e ad alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.*
- 2) *Il Datore di Lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.*
- 3) *Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.*
- 4) *Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre, la multa non può essere disposta per un importo superiore a 4 ore della retribuzione di base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di 10 giorni.*
- 5) *In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.*
- 6) *Salvo analoghe procedure previste dai CCNL di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, di un Collegio di Conciliazione ed Arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della direzione dell'Ispettorato Territoriale del lavoro competente. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.*
- 7) *Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dalla 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.*
- 8) *Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.*



SPERANZASINERGIE

Società Cooperativa Sociale Onlus

2.2) Il Codice civile

Il presente documento assume e fa proprie le disposizioni di diritto privato del Codice civile di cui in materia di diligenza del prestatore di lavoro subordinato, obbligo di fedeltà, direzione dell'impresa e sanzioni disciplinari e, in particolare, i seguenti articoli:

Art. 2104 c.c. - Diligenza del prestatore di lavoro

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale (1176). Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105 c.c. - Obbligo di fedeltà

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

SPERANZASINERGIE rispetta il diritto dei/delle soci/socie, dipendenti e collaboratori/collaboratrici a partecipare ad investimenti, affari o attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della cooperativa, purché si tratti di attività consentite dalla legge e dalle norme contrattuali e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di soci/socie, dipendenti o collaboratori/collaboratrici. Ogni socio/socia, dipendente e collaboratore/collaboratrice è tenuto a:

- evitare tutte le situazioni e le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi di SPERANZASINERGIE o che possono interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto della legge e del presente Codice etico e Sistema sanzionatorio;
- astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto/a a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni in SPERANZASINERGIE;
- evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricopre in SPERANZASINERGIE.

A puro titolo di esempio, possono costituire situazioni di conflitto d'interessi, sopravvenute all'instaurazione del rapporto di lavoro, le seguenti fattispecie:

- a) possedere o detenere, partecipazioni di maggioranza o di controllo di società o di altri enti terzi che si pongono in concorrenza con SPERANZASINERGIE;
- b) svolgere funzioni di vertice o avere interessi economici o finanziari presso terzi fornitori, clienti, concorrenti o partner commerciali di SPERANZASINERGIE;
- c) assumere, incarichi di responsabilità, collaborazione e/o dipendenza presso terzi individui, società o organizzazioni che si pongono in concorrenza e/o in contrasto con gli interessi di SPERANZASINERGIE;
- d) usare la propria posizione in SPERANZASINERGIE o le informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali o di terzi e gli interessi della cooperativa;
- e) stipulare contratti a titolo personale a condizioni di particolare favore o accettare trattamenti preferenziali da aziende o fornitori con cui SPERANZASINERGIE intrattiene rapporti d'affari;
- f) accettare, da soggetti estranei a SPERANZASINERGIE, denaro, favori o altre utilità (es. regali, omaggi, offerte di lavoro ecc.) per prestazioni alle quali si è tenuti/e per lo svolgimento delle proprie mansioni;



SPERANZASINERGIE

Società Cooperativa Sociale Onlus

- g) accettare o offrire denaro, favori o altre utilità (es. regali, omaggi, offerte di lavoro ecc.) a persone o enti che sono o intendono entrare in rapporti di affari con SPERANZASINERGIE;
- h) avviare, concludere, perfezionare trattative e/o contratti, senza esplicito mandato di SPERANZASINERGIE, che abbiano come controparti familiari, soci/socie, collaboratori/collaboratrici o persone giuridiche con cui si è in relazione;
- i) proporre e vendere, a titolo personale, servizi agli/alle utenti o agli enti con cui SPERANZASINERGIE intrattiene rapporti lavorativi;
- j) intrattenere rapporti extra lavorativi con gli/le utenti che implicino una tale "confidenza" da poter compromettere il normale e professionale svolgimento delle attività lavorative;
- k) ricoprire cariche pubbliche presso enti che a qualsiasi titolo hanno rapporti economici con SPERANZASINERGIE.

Nel caso in cui in una determinata circostanza si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, il/la socio/ socia, dipendente, collaboratore/collaboratrice è tenuto/a a informare il/la proprio/a diretto/a responsabile e l'ODV e ad astenersi da eventuali deliberazioni o decisioni in merito.

Art. 2106 c.c. - Sanzioni disciplinari

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

2.3) Il d.lgs. 81/2008 - Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Il presente documento assume e fa proprie le disposizioni di cui al d.lgs. 81/2008 e, in particolare, quanto previsto dagli artt. 20 e 78.

Art. 20 - Obblighi dei Lavoratori

- 1) *Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.*
- 2) *I lavoratori devono in particolare:*
 - a) *contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;*
 - b) *osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;*
 - c) *utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;*
 - d) *utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;*
 - e) *segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;*
 - f) *non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;*
 - g) *non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;*
 - h) *partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;*



SPERANZASINERGIE

Società Cooperativa Sociale Onlus

i) *sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.*

3) *I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.*

Art. 26, c. 8 - Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera di somministrazione

Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

Art 55, c. 5, lett. i) – Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore o lavoratrice, in caso di violazione dell'art 26, c. 8.

Art 59, c. 1 lett. b) – Sanzioni per i lavoratori e per le lavoratrici

I lavoratori e le lavoratrici sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per violazione dell'art. 20 c. 3.

Art. 78 - Obblighi dei Lavoratori (uso dei DPI)

- 1) *In ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 20, comma 2, lettera h), i lavoratori si sottopongono al programma di formazione e addestramento organizzato dal datore di lavoro nei casi ritenuti necessari ai sensi dell'articolo 77 commi 4, lettera h), e 5.*
- 2) *In ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 20, comma 2, lettera d), i lavoratori utilizzano i DPI messi a loro disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e all'addestramento eventualmente organizzato ed espletato.*
- 3) *I lavoratori:*
 - a) *provvedono alla cura dei DPI messi a loro disposizione;*
 - b) *non vi apportano modifiche di propria iniziativa.*
- 4) *Al termine dell'utilizzo i lavoratori seguono le procedure aziendali in materia di riconsegna dei DPI.*
- 5) *I lavoratori segnalano immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente da essi rilevato nei DPI messi a loro disposizione.*

2.4) Il d.lgs. 231/2001 e il MOGC 231 di SPERANZASINERGIE

Il presente documento assume e fa proprie le disposizioni di cui al d.lgs. 231/2001 e, in particolare, al MOGC 231 approvato da SPERANZASINERGIE. Sono comprese tutte le procedure e le istruzioni aziendali, le deleghe, le comunicazioni e gli ordini di servizio per le parti in cui sono disciplinati i comportamenti corretti atti a prevenire o evitare il verificarsi dei reati presupposto.

Con particolare riferimento al whistleblowing, si veda il seguente articolo:

Art. 6 – Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente, comma 2-bis

I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)



SPERANZASINERGIE

Società Cooperativa Sociale Onlus

2.6) Il CCNL

Il presente documento assume e fa proprie le disposizioni contenute nel CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle Cooperative del settore sociosanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo. In particolare, si veda il seguente articolo:

Art. 40 – Comportamento in servizio

La lavoratrice e il lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto e alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla direzione aziendale e alle regole aziendali e osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

1. Rispetto di obblighi e divieti di legge

Non assumere alcolici (l. 125/2001) né sostanze stupefacenti (DPR 309/1990) prima dell'orario di lavoro e all'interno dei luoghi di lavoro e sui mezzi di trasporto.

Non fumare (l. 3/2003) all'interno dei luoghi di lavoro e sui mezzi di trasporto. *In caso di violazione, è prevista una sanzione amministrativa da € 27,50 a € 275,00; La misura della sanzione è raddoppiata qualora la violazione sia commessa in presenza di donna in evidente stato di gravidanza o di lattanti o bambini fino a 12 anni* (l. 689/1991). Oltre a tale sanzione, al lavoratore/alla lavoratrice che trasgredisce il divieto di fumo potrà essere contestata la violazione dell'art. 20, comma 2, lett. b del d.lgs. 81/2008 e s.m.i..

Il fumo di tabacco è la più rilevante causa di morte prematura e rappresenta uno dei più gravi problemi di sanità pubblica a livello mondiale (il Ministero della Salute stima che in Italia avvengano ogni anno più di 80.000 decessi attribuibili al fumo), ma è prevenibile. La prevenzione dei gravi danni alla salute derivanti dall'esposizione attiva e passiva al fumo di tabacco costituisce l'obiettivo della 3/2003. Il fumo di tabacco nei luoghi di lavoro: è un rischio diretto per fumatori attivi e passivi/ fumatrici attive e passive; potenzia altri fattori di rischio presenti sul lavoro; veicola altri fattori di rischio (benzene, piombo, ...); è un fattore di distrazione; aumenta la conflittualità interna fra fumatori/fumatrici e non fumatori/non fumatrici.

Non mangiare all'interno dei luoghi di lavoro e sui mezzi di trasporto.

Rispettare il codice della strada (d.lgs. 285/1992) alla guida dei mezzi di trasporto.

Partecipare ai corsi di formazione aziendale obbligatori per legge (es. salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, HACCP ecc.).

Rispettare la normativa sulla privacy e protezione dei dati personali (Reg. UE 679/2016 – GDPR), attenendosi alle indicazioni fornite in materia da SPERANZASINERGIE (es. Lettera d'incarico e istruzioni per le persone autorizzate al trattamento dei dati personali, con e senza l'impiego di strumenti informatici).

Rispettare il segreto professionale (artt. 622 – 623 c.p.), non rivelando all'esterno né utilizzando notizie e informazioni attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione ed erogazione dei servizi.

2. Attenzione alle persone

Tenere fede alla mission di SPERANZASINERGIE, rispettando e prestando attenzione alle persone e in particolare ai colleghi e alle colleghe in difficoltà, ai lavoratori a e alle lavoratrici in inserimento lavorativo (l. 381/1991) o in tirocinio.



SPERANZASINERGIE

Società Cooperativa Sociale Onlus

Adottare un atteggiamento e un linguaggio rispettosi delle differenze di genere, identità sessuale, età, condizioni di salute, cultura, religione, opinione politica e prestare attenzione al linguaggio, seguendo le Linee guida per un linguaggio paritario nella versione in vigore.

Esercitare la propria autorità con equità e correttezza, evitando ogni abuso nei rapporti gerarchici e promuovendo la crescita basata sul merito.

3. Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Cooperativa o del Cliente

Utilizzare i beni di proprietà della Cooperativa o del Cliente esclusivamente per scopi relativi all'attività lavorativa, rispettando i regolamenti aziendali in vigore (es. Regolamento automezzi, Regolamento chiavi locali, Regolamento dotazioni informatiche e di telecomunicazione, Regolamento divisa ecc.).

Segnalare tempestivamente al/alla proprio/a diretto/a responsabile l'eventuale smarrimento e/o ritrovamento di beni e oggetti durante l'attività lavorativa.

4. Rispetto del ruolo professionale e delle mansioni

Svolgere con dignità e professionalità il proprio ruolo professionale, assumendosi la responsabilità delle mansioni assegnate e attenendosi alle disposizioni ricevute dal/dalla proprio/a diretto/a responsabile senza prendere iniziative per mansioni non previste né delegare ad altri colleghi o colleghe incarichi minori senza autorizzazione. Ogni richiesta del cliente al di fuori dei compiti assegnati va comunicata al/alla proprio/a diretto/a responsabile.

5. Cura della divisa, abbigliamento e aspetto in servizio

Se prevista per la propria mansione, utilizzare sempre la divisa fornita da SPERANZASINERGIE. Indossare sempre una divisa pulita e in perfetto stato, senza macchie, pieghe o strappi. Non apportare modifiche alla divisa salvo il caso di espliciti accordi con il/la proprio/a Responsabile di Area (v. Regolamento per l'utilizzo della divisa di servizio). In generale, indossare un abbigliamento sobrio e non eccessivo, consono al lavoro da svolgere.

Presentarsi al lavoro con un aspetto che denoti cura ed igiene, prestando particolare attenzione a viso, capelli, mani e unghie. In generale, evitare monili ingombranti (es. anelli, bracciali, orecchini, collane) per motivi di igiene e sicurezza e, nello specifico, seguire le indicazioni fornite dal/la proprio/a Responsabile di Area.

6. Utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e del tesserino di riconoscimento

Utilizzare e mantenere i dispositivi di protezione individuale (es. scarpe, guanti, occhiali ecc.) secondo gli artt. 74 – 79 del d. lgs. 81/2008, seguendo le istruzioni fornite da SPERANZASINERGIE e rispettando le prescrizioni delle schede tecniche allegate ai DPI.

Esporre sempre il tesserino di riconoscimento secondo l'art. 20, comma 3, del d.lgs. 81/2008.

7. Utilizzo dello smartphone e del telefono cellulare

Salvo necessità urgenti, non utilizzare durante l'orario di lavoro lo smartphone o il cellulare - anche aziendale - per finalità personali come ad esempio: effettuare telefonate personali, messaggiare, controllare le e-mail private, visitare social network, compiere acquisti, navigare in internet.

8. Rispetto dell'immagine della Cooperativa

Essere sempre consapevoli che, all'esterno, ogni persona che opera per la Cooperativa rappresenta la Cooperativa stessa. Comportarsi quindi in modo da non danneggiare l'immagine di SPERANZASINERGIE, curando questo aspetto anche durante gli eventuali spostamenti effettuati per l'esecuzione delle proprie mansioni. Evitare di trattare questioni inerenti alla Cooperativa in



SPERANZASINERGIE

Società Cooperativa Sociale Onlus

presenza di terzi e, in particolare, non trattare argomenti quali: problemi organizzativi, problemi personali, situazioni personali di colleghi, colleghe e/o utenti.

I rapporti con la stampa e con altri organismi di comunicazione devono essere tenuti da soggetti espressamente delegati allo scopo.

9. Gestione dei rapporti con Clienti, Fornitori e Partner

Non intrattenersi con il personale di Clienti, Fornitori o Partner.

Non accettare né fare omaggi o regali a Clienti, Fornitori o Partner.

In caso di lamentele o reclami, porsi in ascolto mantenendo un atteggiamento professionale e riportare tempestivamente al/alla proprio/a diretto/a responsabile quanto comunicato dal Cliente/ Fornitore/ Partner.

10. Partecipazione e gestione degli appalti pubblici e privati

Adottare condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà e legalità verso il Cliente e gli altri soggetti concorrenti.

È vietato promettere o offrire denaro, favori o altre utilità e/o stringere accordi con gli altri concorrenti e/o i referenti del Cliente al fine di influenzare l'esito e/o le condizioni dell'affidamento del servizio.

Evitare comunicazione, marketing e promozione ingannevoli o basate su elementi di ambiguità.

Art. 41 – Ritardi e assenze

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che la lavoratrice e il lavoratore devono osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati.

Ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria e ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 42 e comportano la perdita della relativa retribuzione.

1. Orario di lavoro

Osservare scrupolosamente l'orario di lavoro e timbrare sempre l'entrata e l'uscita dal luogo di lavoro (compresa l'eventuale pausa pranzo) secondo la procedura aziendale in vigore.

Qualora richiesto dal/dalla proprio/a diretto/a responsabile, compilare e consegnare i fogli presenza mensili cartacei entro e non oltre il 2° giorno lavorativo del mese successivo.

Comunicare al/alla proprio/a diretto/a responsabile eventuali necessità di variazione di orario anche dovute ad esigenze di servizio. Le variazioni devono infatti essere sempre autorizzate.

Non allontanarsi, nemmeno temporaneamente, dal posto di lavoro prima del termine del servizio o dell'orario di lavoro in generale.

Non svolgere commissioni private (es. disbrigo di pratiche burocratiche, visite di qualunque genere ecc.) in orario di lavoro.

Utilizzare le pause esclusivamente per il necessario recupero delle energie psico-fisiche (art. 8 d.lgs. 66/2003 - Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro) e non per rimediare a ritardi o giustificare uscite anticipate.

2. Comunicazioni e richieste di assenza giustificata (es. malattia, ferie, permessi, aspettativa, congedo, ...)

Fare riferimento al regolamento aziendale dedicato.



SPERANZASINERGIE
Società Cooperativa Sociale Onlus

Nel caso si abbia la necessità di doversi assentare improvvisamente dal lavoro (prima dell'avvio o durante il lavoro), darne immediata comunicazione al/alla proprio/a diretto/a responsabile, così che si possa effettuare tempestivamente la sostituzione.

Art. 42 – Provvedimenti disciplinari

Indicazione dei provvedimenti disciplinari

In conformità all'art. 7 della legge 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 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 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 20 giorni successivi anche per mezzo della Organizzazione Sindacale 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 un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto 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 dieci 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 due 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. Esemplificazioni dei provvedimenti disciplinari - si veda successivo paragrafo 3.1 punti a) b) c) d) e).

Art. 43 – Responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza



SPERANZASINERGIE

Società Cooperativa Sociale Onlus

La responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza e verso terzi di cui all'art. 5, legge 13.5.85 n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dall'impresa.

Art. 44 – Patrocinio legale delle lavoratrici e dei lavoratori

L'impresa, nella tutela dei propri diritti e interessi, assicurerà l'assistenza in sede processuale alle lavoratrici e ai lavoratori che si trovino implicati, in conseguenza di fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e/o all'adempimento dei compiti d'ufficio, in procedimenti di responsabilità civile o penale, in ogni stato e grado del giudizio, purché non vi sia conflitto di interesse con l'impresa, ferma restando la responsabilità personale per colpa grave e/o dolo.

Art. 45 – Ritiro della patente

Alla lavoratrice e al lavoratore con qualifica di autista o che per necessità di servizio è tenuta/o al possesso di una patente di guida, che per motivi che non comportano il licenziamento in tronco sia dall'autorità ritirata la patente necessaria per l'esercizio della propria attività, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità.

Alla lavoratrice o al lavoratore in questo periodo potranno essere assegnati, previo accordo tra le parti in sede aziendale, ove ve ne sia la possibilità, altri lavori; in questo caso percepirà la retribuzione della categoria e posizione economica in cui verrà a prestare servizio.

Art. 46 – Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio

*L'utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio, sarà materia del contratto territoriale di cui all'art. 10 punto 2. **Contratto integrativo territoriale – Provincia di Mantova (art. 9):** Laddove non ci sia la disponibilità del mezzo di trasporto aziendale, ferme restando le previsioni in materia di sicurezza, la cooperativa potrà richiedere ai propri operatori/alle proprie operatrici l'utilizzo del proprio mezzo di trasporto per necessità organizzative e ragioni di servizio, sia per situazioni contingenti determinatesi in relazione a bisogni dell'utenza sia per servizi strutturali con necessità di spostamento nel territorio [...]. A detta richiesta formulata dalla cooperativa, gli operatori/le operatrici prestano il loro preventivo consenso. Nel caso in cui il lavoratore/la lavoratrice che per motivi di servizio presta la propria attività in più sedi, il tempo di trasferimento da una sede all'altra è computato come normale orario di lavoro. Tali periodi di spostamento sono calcolati sulla base dei tempi di trasferimento medi individuati dalle comuni applicazioni disponibili (es. Google Maps) sulla base dell'orario nel quale è necessario sostenere i suddetti spostamenti, ai fini del riconoscimento come tempo di lavoro verrà considerato il trasferimento per i tragitti percorsi dai lavoratori dalla prima all'ultima sede di servizio. Per i lavoratori/le lavoratrici che svolgono detto servizio, in aggiunta alla normale retribuzione viene riconosciuto un rimborso chilometrico nella misura prevista pari a € 0,30 di base a chilometro percorso o € 0,35 in caso di attivazione di polizza Kasco da parte del lavoratore/della lavoratrice, con relativa indicazione in busta paga alla voce Rimborso Chilometrico.*

1. Utilizzo del proprio mezzo di trasporto

Nel caso in cui non siano disponibili mezzi aziendali, è data facoltà al/alla lavoratore/lavoratrice di utilizzare il proprio mezzo di trasporto privato per effettuare spostamenti per motivi lavorativi. In tal caso, il/la lavoratore/lavoratrice ha diritto al rimborso chilometrico previsto previa comunicazione entro fine mese dei tragitti e dei chilometri percorsi, utilizzando il modulo dedicato. Il rimborso chilometrico viene calcolato sulla base del tragitto più breve ed efficiente in relazione agli spostamenti necessari.



SPERANZASINERGIE
Società Cooperativa Sociale Onlus

Art. 82 – Rimborsi di trasferta o di missione

Alle lavoratrici e ai lavoratori occasionalmente e temporaneamente comandate o comandati in missione per esigenze di servizio, vanno rimborsate, entro i limiti della normalità, a piè di lista, le spese sostenute per trasporto, vitto e alloggio. In sede d'impresa cooperativa saranno fissati i criteri per i rimborsi delle spese chilometriche e per le eventuali coperture assicurative.

1. Rimborsi spese

Nel caso in cui il lavoratore/la lavoratrice sia incaricato di effettuare una trasferta per motivi lavorativi (es. formazione, riunione altro), ha diritto al rimborso delle spese sostenute previa comunicazione entro fine mese, utilizzando il modulo dedicato e allegando i giustificativi di spesa (es. scontrino, biglietto del treno, ricevuta parcheggio ecc.).

Analogamente avviene nel caso in cui il lavoratore/la lavoratrice effettua un acquisto autorizzato per conto della Cooperativa anticipando la spesa (es. AdBlue, materiale di consumo ecc.).

3) SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

La verifica dell'attuazione del Codice Etico, il monitoraggio della sua efficacia e il suo aggiornamento sono di competenza dell'ODV (ORGANISMO DI VIGILANZA) in collaborazione con il CDA (CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE). In particolare, l'ODV verifica il funzionamento e l'osservanza del MOGC 231 - di cui il presente documento è parte integrante - per la prevenzione dei reati presupposto di cui al d.lgs. 231/01. L'ODV è libero di accedere a tutte le fonti di informazione di SPERANZASINERGIE, ha facoltà di prendere visione dei documenti e consultare dati, anche riservati, nel rispetto della privacy e dei diritti individuali. L'ODV, accertata la violazione delle regole di condotta imposte dal MOGC 231 e/o di quest'ultimo più in generale, ne informa il CDA e propone l'applicazione di adeguate sanzioni. Qualora le sanzioni non vengano comminate, il CDA ne deve dare adeguata motivazione.

SPERANZASINERGIE promuove a tutti i livelli la consapevolezza dell'esistenza dei controlli e della loro importanza a garanzia della conformità normativa e del miglioramento continuo. Rientrano nei controlli interni tutti gli strumenti utilizzati per indirizzare, gestire e verificare le attività della Cooperativa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere la salute e la sicurezza delle persone e l'ambiente, tutelare i beni della Cooperativa, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi. La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno è trasversale ai livelli organizzativi e tutti/e i/le soci/socie, dipendenti e collaboratori/collaboratrici sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo nell'ambito delle mansioni che svolgono.

4) SISTEMA SANZIONATORIO

4.1) Sanzioni per i lavoratori dipendenti – Operai, Impiegati e Quadri

I comportamenti tenuti dai lavoratori e dalle lavoratrici dipendenti in violazione delle singole regole di condotta richiamate nel presente documento sono da intendersi illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti rientrano tra quelle previste dal presente codice nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della l. 300/1970 (Statuto Lavoratori) e ad eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il MOGC 231/01 fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, cioè alle previsioni di cui ai Contratti Collettivi Nazionali vigenti e applicabili a SPERANZASINERGIE. Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la



SPERANZASINERGIE
Società Cooperativa Sociale Onlus

commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità. In particolare, in applicazione dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti e i provvedimenti disciplinari vigenti SPERANZASINERGIE e richiamati dal CCNL di riferimento, si prevede che incorre in:

a) Rimprovero verbale:

Cosa prevede il CCNL	Cosa prevede il MOGC 231
Art. 42 punto A) Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale. A titolo esemplificativo: piccola negligenza nello svolgimento del servizio, dimenticanza del tesserino di riconoscimento, lieve ritardo nella consegna del cartellino, lieve ritardo nell'inizio del servizio ecc.	<i>Il/La lavoratore/lavoratrice dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello 231 in vigore (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'ODV delle informazioni prescritte ecc.) o adotti, nell'espletamento della propria attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale.</i>

b) Rimprovero scritto:

Cosa prevede il CCNL all'art 42 punto B) e Cosa prevede il modello 231/01 (medesimo provvedimento)
È un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo n. 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 non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione:

Cosa prevede il CCNL	Cosa prevede il MOGC 231
Art. 42 punto C) Vi si incorre per: • inosservanza dell'orario di lavoro. A titolo di esempio: in caso di ritardo superiore a n. 10 minuti o di uscita anticipata non comunicata, oppure in caso di cambio dell'orario di svolgimento del servizio senza preventiva autorizzazione. Per tali casi, la Coop. ha previsto una multa pari al 5% della paga corrispondente al tempo non lavorato o al servizio non autorizzato; • 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	<i>Il/La lavoratore/lavoratrice dipendente che violi più volte, le procedure interne previste dal Modello 231 o adotti, nell'espletamento della propria attività, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale.</i>



SPERANZASINERGIE

Società Cooperativa Sociale Onlus

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. Per tali casi la Coop. ha previsto una multa pari al 5% della retribuzione globale giornaliera per ogni giorno dalla data di variazione di residenza alla data di comunicazione. L'importo delle suddette multe (escluso quelle costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS. Eccezione fatta per il punto 5, la recidiva per n. 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 4 giorni.	
---	--

d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni:

Cosa prevede il CCNL	Cosa prevede il MOGC 231
Art. 42 punto D) Vi si incorre per: • inosservanza ripetuta per oltre n. 3 volte dell'orario di lavoro; in tal caso la sospensione prevista dalla Coop. è di n. 2 giorni; • assenza arbitraria di durata superiore a n. 1 giorno e non superiore a n. 3; in tal caso la sospensione prevista dalla Coop. è di n. 2 giorni; • 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; in tal caso la sospensione prevista dalla Coop. è di n. 4 giorni; • presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti; in tal caso la sospensione prevista dalla Coop. è di n. 2 giorni;	Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione <i>Il/La lavoratore/lavoratrice dipendente che nel violare le procedure interne previste dal Modello 231 o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Cooperativa arrechi danno alla Cooperativa o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale.</i>



SPERANZASINERGIE

Società Cooperativa Sociale Onlus

- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento; in tal caso la sospensione prevista dalla Coop. è di n. 2 giorni;
- insubordinazione verso i/le superiori (intesa come ingiuria, eccesso di critica, atteggiamento di sfida, rifiuto immotivato di adempiere ai compiti assegnati); in tal caso la sospensione prevista dalla Coop. è di n. 4 giorni;
- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva; in tal caso la sospensione prevista dalla Coop. è di n. 4 giorni;
- assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli/le utenti, i soggetti esterni, i/le colleghi/e, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona; in tal caso la sospensione prevista dalla Coop. è di n. 4 giorni;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite, in tal caso la sospensione prevista dalla Coop. è di n. 2 giorni;

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

e) Licenziamento:

Cosa prevede il CCNL

Art. 33 Salvo l'ipotesi di cui al punto E) dell'art. 42, il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti in giorni di calendario, come segue:

Categoria	Posizione economica	Giorni di calendario Per anzianità di servizio fino a 3 anni	Giorni di calendario Per anzianità di servizio oltre i tre anni
A	A1	15	30
	A2	15	30
B	B1	15	30
	B2	15	30
C	C1	15	30
	C2	30	45
	C3	45	60
D	D1	45	60
	D2	45	60
	D3	45	60
E	E1	45	60
	E2	90	120
F	F1	90	120
	F2	90	120

Cosa prevede il MOGC 231

Licenziamento con preavviso

Il/La lavoratore/lavoratrice dipendente che adotti, nell'espletamento della propria attività un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello 231, anche dopo aver ricevuto ripetute ammonizioni e altre sanzioni previste dal presente Codice, mettendo a rischio il buon nome della Società e il corretto operare all'interno di essa.



SPERANZASINERGIE

Società Cooperativa Sociale Onlus

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto. Durante il periodo di preavviso per licenziamento, l'impresa cooperativa concederà alla lavoratrice e al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze. Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicate per iscritto, come da normativa vigente.

Art. 42 punto E) 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 n. 3 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate, ripetute n. 3 volte in un 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/le 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;
- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- contraffazione o mendace dichiarazione di

Licenziamento senza preavviso

Il/La lavoratore/lavoratrice che adotti, nell'espletamento della propria attività un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello 231 e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Cooperativa di misure previste dal d.lgs. 231/01, dovendosi ravvisare in tale comportamento una condotta tale da provocare alla azienda grave nocumento morale e/o materiale nonché da costituire atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice comportamentale-disciplinare e sistema sanzionatorio vigente SPERANZASINERGIE in relazione:

- *all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;*
- *al comportamento complessivo del/la lavoratore/lavoratrice con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;*



SPERANZASINERGIE

Società Cooperativa Sociale Onlus

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 le. 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.	➤ <i>alle mansioni del/la lavoratore/lavoratrice;</i> ➤ <i>alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;</i> ➤ <i>alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.</i> <i>Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla relativa direzione aziendale.</i>
---	---

4.2) Misure nei confronti dei dirigenti e delle dirigenti

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne previste dal MOGC 231 o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei/delle responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di riferimento. In ogni caso, le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del/della dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del d. lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

L'ODV e il CDA valuteranno le sanzioni più opportune, ricorrendo a loro insindacabile parere anche ad uno dei provvedimenti previsti per gli/le altri/e dipendenti.

4.3) Misure nei confronti degli amministratori e delle amministratrici

In caso di violazione del MOGC 231 da parte di amministratori/amministratrici, l'ODV (o chiunque ne sia venuto a conoscenza) ne informerà il CDA ed il **COLLEGIO SINDACALE**, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa (Richiamo e intimazione a conformarsi e/o Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate).

Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio di amministratori/amministratori, presunti autori/autrici del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della cooperativa, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci e delle socie per deliberare in merito all'opportunità della revoca del mandato.

4.4) Misure nei confronti dei sindaci e delle sindache (collegio sindacale)

In caso di violazione del MOGC 231 da parte dei/delle sindaci/sindache, l'ODV (o chiunque ne sia venuto a conoscenza) dovrà informare il CDA. Quest'ultimo procederà agli accertamenti e adotterà gli opportuni provvedimenti. Le azioni irrogabili possono essere, a seconda della gravità delle inosservanze, le stesse previste per gli/le amministratori/amministratrici.



SPERANZASINERGIE

Società Cooperativa Sociale Onlus

4.5) Misure nei confronti dei soci e delle socie

In caso di grave violazione del MOGC 231 da parte dei/delle soci/socie di SPERANZASINERGIE l'ODV (o chiunque ne sia venuto a conoscenza) ne informerà il CDA, il Collegio sindacale e l'Assemblea dei soci e delle socie, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale. L'esclusione del/la socio/a viene deliberata dal CDA nei casi previsti dalla legge e dallo Statuto sociale; in particolare, si sottolinea la facoltà del CDA di adottare tale provvedimento nei confronti del/la socio/a:

- che non sia più in grado di concorrere al raggiungimento degli scopi sociali;
- che non ottemperi alle obbligazioni derivanti dalla legge e alle disposizioni contenute nell'atto costitutivo, nello statuto, nei regolamenti sociali e nelle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali, con inadempimenti che non consentano la prosecuzione del rapporto;
- che svolga o tenti di svolgere attività in contrasto o in concorrenza con SPERANZASINERGIE, senza l'esplicita autorizzazione del CDA;
- che, senza giustificato motivo, si renda moroso/a nel versamento delle quote sociali sottoscritte o nei pagamenti di eventuali debiti contratti ad altro titolo verso SPERANZASINERGIE.

4.6) Misure nei confronti delle persone che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni (whistleblowing) che si rivelano infondate e misure nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante

Poiché nella realtà dei fatti possono esistere molte variabili nel comportamento di chi segnala erroneamente possibili violazioni del MOGC 231 che poi si rivelano infondate, non è possibile prevedere *ex origine* una sanzione unica determinata a carico del segnalante per queste ipotesi infondate. Resta inteso che le sanzioni disciplinari possono andare dalla meno grave del richiamo scritto (per chi abbia segnalato in buona fede un fatto non particolarmente grave, rivelatosi infondato) alla più grave del licenziamento per giusta causa (per esempio nei confronti di chi abbia agito con dolo, denunciando falsamente ipotesi di reato infondate particolarmente gravi).

Parimenti, anche nei confronti di chi abbia intenzionalmente violato le misure di tutela del segnalante (per esempio rivelandone l'identità qualora il segnalante l'avesse anonimizzata, oppure attuando nei suoi confronti provvedimenti ritorsivi o discriminatori), dovrà essere avviato un procedimento disciplinare per l'applicazione di una sanzione equa e proporzionata alla gravità del comportamento tenuto, che potrà andare dalla multa al licenziamento per giusta causa.

4.7) Misure nei confronti di collaboratori e collaboratrici esterni/e e partner che agiscano per conto di SPERANZASINERGIE (es. fornitori)

Ogni comportamento posto in essere da fornitori e collaboratori/collaboratrici esterni/e in contrasto con le regole di condotta, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal d.lgs. 231/01, può determinare la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti (es. attività che espongono i lavoratori e le lavoratrici a particolari rischi per la sicurezza) e l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione del contratto. È fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal d.lgs. 231/01.

L'ODV cura l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento di specifiche clausole contrattuali nelle lettere di incarico o, più in generale, negli accordi con i fornitori e i/le collaboratori/collaboratrici.



SPERANZASINERGIE
Società Cooperativa Sociale Onlus

Mantova, 29/06/2026

Per il CDA
Il Presidente e Legale Rappresentante
Claudio Bollani