



Tamagnini Impianti srl

Sistema Disciplinare

(ALLEGATO AL MODELLO DLGS 231/01)

**al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
secondo il D.Lgs. 231/01 e ss.mm. e ii.**

Revisione	Data	Descrizione revisione
1/2023	16/06/2023	Prima Versione
Redazione		
Approvazione CdA	16/06/2023	

Sommario

1. PREMESSA	3
2. REGOLE GENERALI	4
2.1 Ambito di applicazione.....	4
2.2 Infrazioni e procedimento sanzionatorio.....	4
2.3 Criteri di commisurazione della gravità dell'infrazione.....	5
2.4 Contestazione dell'illecito e applicazione del provvedimento disciplinare....	5
3. REGOLE SPECIFICHE	6
3.1 Regole disciplinari per i dirigenti, gli amministratori e i sindaci.....	6
3.3 Regole disciplinari per il personale appartenente ai Quadri direttivi ed alle Aree professionali	6
3.4 Regole disciplinari per consulenti, collaboratori, procuratori, agenti e terzi.	7
4. SANZIONI	7
4.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	7
4.1.1 Maestranze, Impiegati e Quadri.....	7
4.1.2 Dirigenti.....	9
4.2 Lavoratori in forza di contratto di somministrazione o distacco ex d.lgs 276/2003.....	9
4.3 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci.....	9
4.4 Misure nei confronti di collaboratori esterni, Consulenti, Tirocinanti e soggetti terzi.....	10
4.5 Tutela del whistleblower.....	10
5. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO E SISTEMA SANZIONATORIO ...	11
6. VALIDITA' E AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO	11
7. COMUNICAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	12

1. PREMESSA

Un sistema disciplinare sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal Modello di Organizzazione e Gestione e dai suoi allegati è elemento indispensabile per garantire l'operatività del Modello 231 stesso ed il rispetto dei fini e degli scopi aziendali delineati dal Codice Etico.

Tamagnini Impianti srl, ai fini dell'efficacia della prevenzione e del controllo, adotta, ai sensi degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) d.lgs 231/2001, costituente parte integrante del Modello, un "Sistema Disciplinare" diretto a sanzionare in forma idonea il mancato rispetto dei protocolli e delle misure e procedure indicate nel Modello stesso.

A fronte della commissione dei reati richiamati dal d.lgs 231/2001 sono sempre e comunque direttamente applicabili, sul piano della responsabilità penale, le sanzioni previste dal Codice Penale e, sul piano del rapporto di lavoro, le disposizioni contenute nel Codice Civile agli artt. 2104 e ss. e 2119.

Il Sistema Sanzionatorio ha lo scopo di prevedere dirette ed espresse conseguenze, sul piano disciplinare, alla violazione dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nei suoi allegati che la Società ha adottato, nel rispetto delle norme di legge e delle clausole previste dai Contratti Collettivi di lavoro in tema di sanzioni disciplinari a cui il presente Sistema si affianca integrandole.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari può prescindere dall'effettiva commissione di un reato di cui al d.lgs 231/2001 e quindi dall'instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale, essendo al contrario sufficiente la mera violazione di una qualsiasi disposizione del Modello di Organizzazione e Gestione e di quanto ad esso allegato.

Al fine di garantire la massima efficacia del sistema disciplinare sanzionatorio, l'Ufficio Risorse Umane, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza del Modello (OdV), assicura la piena conoscenza preventiva, da parte di tutto il personale di Tamagnini Impianti srl, del Modello e dell'apparato sanzionatorio di seguito elaborato.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e tempestivamente adeguato alla normativa vigente.

Il Sistema sanzionatorio introdotto nel Modello prevede:

- le modalità di acquisizione della notizia dell'inosservanza;
- i precetti che individuano i comportamenti da punire con particolare attenzione alle violazioni delle misure di organizzazione, dei protocolli del Modello, delle modalità di attuazione, dei controlli previsti e delle informazioni da fornire sul Modello per il suo adeguamento ed attualità;
- i soggetti incaricati dell'accertamento dell'inosservanza;
- le regole ed i poteri di acquisizione degli elementi utili ad accertare la violazione;
- le sanzioni da applicare per la violazione dei precetti;

- la procedura di applicazione delle sanzioni;
- i parametri per la proporzionalità della sanzione in relazione alla gravità della violazione;
- le norme per la contestazione della violazione;
- la difesa;
- i poteri di decisione;
- le norme, conformi alle leggi vigenti, per l' esecuzione della sanzione.

2. REGOLE GENERALI

2.1 Ambito di applicazione

Sono soggetti al sistema disciplinare sanzionatorio di cui al presente Sistema tutti i dipendenti, i lavoratori assunti con contratto di collaborazione a progetto, i lavoratori in forza di contratto di somministrazione o distacco ex d.lgs 276/2003, gli amministratori, i sindaci, i dirigenti, i consulenti, i collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con Tamagnini Impianti srl che comportino svolgimento di azioni per conto della stessa.

2.2 Infrazioni e procedimento sanzionatorio

Tutti coloro che agiscono per conto e nell'interesse della Società (amministratori, dirigenti, sindaci, dipendenti e lavoratori in genere, consulenti, collaboratori, procuratori, agenti e terzi), devono scrupolosamente osservare e rispettare, oltre alle norme di legge, i principi e le regole di comportamento contenuti nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società ai sensi del d.lgs 231/2001, nel Codice Etico e di Comportamento e nelle Misure Integrative di Prevenzione della Corruzione.

Le infrazioni ai principi ed alle regole di cui ai documenti suddetti, a prescindere dalle eventuali ed ulteriori conseguenze civili e/o penali e/o amministrative, **costituiscono illeciti disciplinari** e come tali saranno valutate dai competenti organi aziendali con la possibilità di applicare specifiche sanzioni.

Costituisce illecito disciplinare la commissione di uno o più dei reati-presupposto di cui al d.lgs 231/2001.

★ Per i **lavoratori dipendenti** il procedimento disciplinare è di competenza del Capo del Personale.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito, con le modalità di cui al successivo par. 2.4.

Per i **Dirigenti** il procedimento disciplinare è di competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito L'Organismo di Vigilanza, mentre per gli **Amministratori** ed i **Sindaci** il procedimento disciplinare è di competenza dell'Assemblea dei Soci, sentito l'Organismo di Vigilanza.

Non sono invece soggetti alla potestà disciplinare i membri dell'Organismo di Vigilanza, i quali sono soggetti a revoca e decadenza nei casi previsti dal relativo regolamento.

Per quanto riguarda **consulenti e collaboratori**, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con Tamagnini Impianti srl che comportino svolgimento di azioni per conto della stessa, la violazione delle regole disciplinari di cui al MOG ed ai suoi allegati comporta unicamente quanto previsto dalle rispettive lettere di incarico e/o pattuizioni contrattuali.

L'OdV dovrà sempre ricevere tempestivamente informazioni circa ogni atto riguardante i procedimenti disciplinari per violazione del MOG o dei suoi allegati, fin dal momento della contestazione disciplinare.

Nessuna sanzione disciplinare per la violazione del MOG potrà essere irrogata senza preventiva comunicazione all'OdV del contenuto dell'addebito e della tipologia di sanzione che si intende irrogare, né in caso di suo parere contrario espresso.

L'OdV ha il compito di verificare e valutare la permanente adeguatezza del sistema disciplinare alla normativa vigente ed ai successivi aggiornamenti del d.lgs 231/2001.

2.3 Criteri di commisurazione della gravità dell'infrazione

La valutazione sull'applicazione o meno delle sanzioni e sul loro livello di afflittività tiene conto dei seguenti criteri:

- L'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento (c.d. intensità del dolo/grado della colpa);
- Il comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- Le mansioni del lavoratore;
- La posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- L'entità del pericolo e/o delle conseguenze dannose o pericolose dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- La prevedibilità delle conseguenze;
- I tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- Le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo;
- Il concorso nell'infrazione di più soggetti in accordo tra loro;
- La recidiva e/o la reiterazione dell'infrazione.

2.4 Contestazione dell'illecito e applicazione del provvedimento disciplinare

Salvo il caso del rimprovero verbale di cui al successivo par. 4.1.1, la contestazione dell'illecito disciplinare avviene in forma scritta, nel rispetto della riservatezza dell'incolpato.

La contestazione contiene la espressa descrizione del fatto addebitato, con l'indicazione delle prescrizioni del Modello o dei suoi allegati che si assumono violate, le sanzioni potenzialmente applicabili, l'informazione che l'incolpato può farsi assistere da un rappresentante sindacale e che ha diritto di presentare memorie scritte o di essere sentito a propria difesa nei cinque giorni successivi.

Il provvedimento disciplinare viene comminato entro 6 giorni dalla scadenza del termine per le giustificazioni, trascorsi i quali il procedimento è da intendersi concluso. Per tutto quanto qui

non espressamente previsto si applicano i termini e le procedure ordinariamente previsti dalla legge e dal CCNL di riferimento.

3. REGOLE SPECIFICHE

3.1 Regole disciplinari per i dirigenti, gli amministratori e i sindaci

Le infrazioni degli obblighi previsti dal Modello di Organizzazione e Gestione, dal Codice Etico e di Comportamento o dalle Misure Integrative di Prevenzione della Corruzione commesse singolarmente dai dirigenti, dagli amministratori o dai sindaci di Tamagnini Impianti srl, saranno tempestivamente e formalmente comunicate per iscritto all'Organismo di Vigilanza, al Direttore Generale, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed all'Assemblea dei Soci per la valutazione e l'adozione, da parte di chi di competenza, degli opportuni provvedimenti sanzionatori.

Ai medesimi soggetti dovranno essere comunicati anche gli eventuali provvedimenti sanzionatori adottati.

In ragione della natura fiduciaria che connota il rapporto di lavoro tra questi soggetti e l'Azienda, fermo restando sul piano applicativo il rispetto delle garanzie procedurali di cui all'art. 7 commi 2 e 3 l. 300/1970 applicabili anche nei confronti dei dirigenti, nonché, per tutti gli altri soggetti, del procedimento di cui al precedente par. 2.4., Tamagnini ritiene di non dover applicare il sistema disciplinare in senso stretto ma le misure previste al successivo punto 4.1.2.

3.2 Regole disciplinari per il personale appartenente ai Quadri direttivi ed alle Aree professionali

I lavoratori che incorrono nella violazione degli obblighi previsti dal Modello di Organizzazione e Gestione, dal Codice Etico e di Comportamento o dalle Misure Integrative di Prevenzione della Corruzione adottati dalla Società sono soggetti a sanzioni disciplinari – oggettivamente e soggettivamente correlate alla gravità delle infrazioni – nel rispetto dei criteri di proporzionalità e delle procedure previste dall'art. 7 l. 300/1970, da eventuali norme speciali, di legge o di regolamento applicabili, nonché dal CCNL di riferimento e del procedimento di cui al precedente par. 2.4.

3.3 Regole disciplinari per consulenti, collaboratori, procuratori, agenti e terzi

La violazione dei principi e delle regole di comportamento obbligatori contenuti nel Modello e nei suoi allegati, ove inseriti in specifiche clausole all'interno dei contratti, delle lettere di incarico e degli accordi stipulati dalla Società con consulenti, collaboratori, procuratori, agenti e terzi (fornitori), ovvero in tutti quei casi in cui sarebbe impossibile instaurare un procedimento disciplinare, potrà comportare le conseguenze previste dalle clausole contrattuali, compresi, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto, il recesso ed il risarcimento dei danni.

I provvedimenti conseguenti alla violazione saranno stabiliti dalle funzioni aziendali competenti, con obbligo di informare comunque l'Organismo di Vigilanza ed il Direttore Generale.

4. SANZIONI

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, strumento indispensabile a garantire l'effettivo rispetto del Modello di Gestione ed Organizzazione, prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dai suoi allegati sono assunte da Tamagnini Impianti srl in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che dette violazioni possano determinare al di fuori del contesto sociale.

4.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

4.1.1 Maestranze, Impiegati e Quadri

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono costituite dalle sanzioni ordinariamente previste dal CCNL di riferimento e dalle norme di legge vigenti ed il relativo procedimento è regolato, oltre che dal presente Sistema e per quanto da esso non previsto, dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, dallo stesso CCNL e da eventuali normative speciali, di legge o di regolamento applicabili.

Il Sistema Sanzionatorio collega le condotte poste in essere dai lavoratori ai provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio del vigente CCNL, graduandole in relazione alla gravità:

1. Provvedimento del **rimprovero verbale**:

per la violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o dai suoi allegati o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento comunque non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle relative disposizioni, portate a conoscenza del personale con ordini di servizio, circolari, istruzioni od altro mezzo idoneo in uso presso la Società;

2. Provvedimento dell'**ammonizione scritta o nella multa**:

per la reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o dai suoi allegati o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree di rischio, di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;

3. Provvedimento della **sospensione dal servizio e dal trattamento economico**:

la violazione di grave entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento comunque non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché il compimento di atti contrari all'interesse della Società;

4. Provvedimento del **licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro** (giustificato motivo soggettivo – art. 3 l. 604/1966):



per l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal d.lgs 231/2001. Vi rientrano inoltre le ipotesi di recidiva in illeciti disciplinari diversi, nei casi di cui al CCNL, dovendosi ravvisare in entrambe le ipotesi suddette un potenziale danno notevole o comunque una situazione di notevole pregiudizio per la Società;

5. Provvedimento del **licenziamento senza preavviso per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto** (giusta causa):

per l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello o dei suoi allegati e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal d.lgs 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di *"atti tali da far venir meno radicalmente la fiducia dell'azienda e da non consentire comunque nemmeno la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro"*, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

In specie, nell'ambito dei reati inerenti la salute e sicurezza sul lavoro, pure come ripreso dall'art. 20 d.lgs 81/2008, sono stati individuati i seguenti comportamenti oggetto di applicazione di sanzioni:

- - Mancata osservanza delle disposizioni e delle istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti;
- - Utilizzo non corretto di macchinari, apparecchiature, utensili, sostanze e preparati pericolosi, mezzi di trasporto, attrezzature, dispositivi di sicurezza;
- - Mancato utilizzo dei dispositivi di protezione individuale o loro manomissione;
- - Mancata segnalazione di inefficienza dei macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi di trasporto, dispositivi di sicurezza e protezione;
- - Rimozione e modifica di dispositivi di sicurezza, di segnalazione e di controllo presenti sulle macchine e attrezzature;
- - Comportamenti inappropriati e non sicuri;
- - Mancata partecipazione a corsi di formazione;
- - Mancata presentazione a visite di controllo;
- - Rifiuto ingiustificato di designazione lotta antincendio, evacuazione lavoratori, salvataggio, pronto soccorso e gestione d'emergenza.

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 relativa competenza, agli amministratori della società.

È fatto salvo il diritto della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dal comportamento del lavoratore.

4.1.2 Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le seguenti misure:

1. **Lettera di richiamo:** questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di lieve entità rispetto alle disposizioni del Modello;
2. **Revoca o sospensione di una o più deleghe/procure:** questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di grave entità rispetto alle disposizioni del Modello, trattandosi tuttavia di violazione singola o comunque episodica e non continuativa;
3. **Risoluzione del rapporto:** questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano la cosciente e persistente violazione di grave entità rispetto alle disposizioni del Modello. In tali situazioni la Società potrà avvalersi della facoltà di risolvere anticipatamente il rapporto contrattuale, in ogni caso nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Dirigenti applicabile.

In ogni caso resta salva la facoltà per la Società di proporre azione risarcitoria anche a prescindere dal fatto che, in conseguenza della violazione posta in essere dal dirigente, siano stati emessi dall'autorità giudiziaria nei confronti della Società medesima provvedimenti sanzionatori ex d.lgs 231/2001.

Le misure suddette sono applicabili anche agli Amministratori ed ai Sindaci.

4.2 Lavoratori in forza di contratto di somministrazione o distacco ex d.lgs 276/2003

I lavoratori dipendenti di altro soggetto, i quali lavorano nell'organizzazione della Società in base ad una delle tipologie contrattuali quali ad esempio la somministrazione di lavoro o il distacco, sono soggetti unicamente al potere disciplinare del proprio datore di lavoro, soggetto terzo rispetto alla Società. In tali ipotesi, vista comunque la necessità di imporre a tutti i soggetti che operano nella struttura l'osservanza del MOG, si richiamano gli artt. 10, 17 e 21 del documento denominato Condizioni Generali di appalto del procedimento per la stipula del contratto con la società somministrante. L'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari seguirà le regole previste nei rispettivi contratti.

4.3 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci



In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori o Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative in conformità a quanto previsto nella vigente normativa.

Le misure sanzionatorie applicabili sono le medesime dei Dirigenti, di cui al precedente par. 4.1.2.

In ogni caso resta salva la facoltà per la Società di proporre azione risarcitoria anche a prescindere dal fatto che, in conseguenza della violazione posta in essere dall'amministratore o sindaco, siano stati emessi dall'autorità giudiziaria nei confronti della Società medesima provvedimenti sanzionatori ex d.lgs 231/2001.

4.4 Misure nei confronti di collaboratori esterni, Consulenti, Tirocinanti e soggetti terzi

In caso di violazione, da parte di collaboratori esterni, tirocinanti e liberi professionisti delle procedure previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso si evidenzia quanto segue:

- ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni o da liberi professionisti in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Sistema e/o tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal d.lgs 231/2001, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, 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 citato Decreto 231/2001.

4.5 Tutela del whistleblower

Con l'introduzione, effettuata con l. 179/2017, dei commi 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater* dell'art. 6 d.lgs 231/2001 è stata finalmente codificata la tutela del c.d. *whistleblower* anche in ambito 231.

Dette norme hanno positivizzato il divieto, finora ricavabile soltanto in via interpretativa, di atti di ritorsione e/o di atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Le norme in questione richiedono inoltre che siano inserite apposite sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua **con dolo o colpa grave** segnalazioni che si rivelano infondate.

A tal fine, dunque, si dispone che le medesime misure sanzionatorie sopra descritte siano applicabili anche al caso di specie, ferme restando le diversificate sanzioni e/o loro procedimenti applicativi in base alla categoria di appartenenza dell'autore dell'illecito.

5. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO E SISTEMA SANZIONATORIO

A titolo esemplificativo e non esaustivo, di seguito si riportano i comportamenti indicati nel Codice Etico e di Comportamento di Tamagnini Impianti srl per i quali, in caso di violazione delle relative disposizioni, sono applicabili le sanzioni sopra esposte, secondo le modalità di cui al presente documento ed in conformità a quanto già disciplinato nel CCNL applicato.

- conflitto di interessi, anche potenziale (se non precedentemente comunicato);
- accettazione di regali, compensi ed altre utilità superiori al modico valore;
- rapporti con il pubblico in contrasto con i principi di leale concorrenza, onestà, integrità, correttezza e buona fede;
- rapporti privati, riservatezza e rapporti con mezzi di informazione in contrasto con i principi di veridicità, trasparenza e chiarezza;
- comportamento in servizio in contrasto con i principi di diligenza e correttezza;
- partecipazione ad associazioni ed organizzazioni i cui ambiti di interessi possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio al quale il lavoratore è assegnato e per le quali il soggetto non ne ha dato comunicazione preventiva alla Direzione Generale;
- utilizzo di materiale o attrezzature di proprietà della Società diversamente dagli utilizzi e dai compiti assegnati;
- prestazione a favore di enti o privati che abbiano per oggetto consulenze, attività istruttorie, rilascio di pareri o valutazioni di carattere tecnico dirette alla Società;
- violazione dell'obbligo di astensione dal partecipare all'adozione di decisioni che possano coinvolgere interessi propri.

6. VALIDITA' E AGGIORNAMENTO

Essendo il Sistema Disciplinare un documento del Sistema del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs 231/2001, la sua entrata in vigore è contestuale all'adozione del Modello 231 ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione. Qualunque sua revisione e/o integrazione dovrà essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa condivisione con l'OdV.

7. COMUNICAZIONE DEL DISCIPLINARE

Le disposizioni contenute nel presente documento, in ragione del loro valore disciplinare, sono vincolanti per tutti i dipendenti e i dirigenti e per tutti i soggetti in genere destinatari di esse. Saranno portate a conoscenza di tutti o mediante affissione in bacheca/consegna diretta o mediante pubblicazione sul sito web della Società o, infine, mediante pubblicazione sul portale intranet.

Il presente Sistema Disciplinare Sanzionatorio verrà invece comunicato formalmente mediante consegna a ciascuno degli Amministratori ed ai componenti del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare nei confronti dei terzi, che intrattengono relazioni economiche con la Società, Tamagnini Impianti srl si impegna a portare a conoscenza degli stessi il contenuto tramite inserimento nei contratti stipulati con terzi di una clausola risolutiva con cui si comunica l'adozione del Modello e dei suoi allegati da parte della Società e le conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto dello stesso.