



CODICE DI COMPORTAMENTO

Per il personale coinvolto nell'attività di distribuzione e misura del gas naturale

Rev. 02 del 27.05.16

Il presente **Codice di Comportamento** è stato elaborato per assicurare il rispetto delle regole di separazione funzionale che disciplinano l'attività di distribuzione e misura del gas naturale – esercitate dalla società ASM Vigevano e Lomellina S.p.A. – attraverso la determinazione di uno standard di comportamento specifico che tutti i soggetti coinvolti nelle suddette attività sono tenuti ad osservare nello svolgimento delle proprie mansioni.

Sommario

1	INTRODUZIONE	3
1.1	La separazione funzionale nel settore energetico	3
1.2	ASM Vigevano e Lomellina S.p.A., verticalmente integrata nel Gruppo ASM Vigevano.....	4
1.3	Il Gestore Indipendente	4
1.4	Adozione del Codice di Comportamento	4
2	OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	5
2.1	Finalità e destinatari del Codice di Comportamento.....	5
2.2	Valore contrattuale del Codice di Comportamento.....	6
2.3	Diffusione, applicazione e aggiornamento del Codice di Comportamento	7
2.4	Impegni del Personale Coinvolto al rispetto del Codice di Comportamento	7
3	REGOLE DI COMPORTAMENTO	8
3.1	Principi generali.....	8
3.1.1	Criteri di condotta dei componenti del Gestore Indipendente	8
3.1.2	Divieto di sistemi incentivanti.....	8
3.2	Tutela della riservatezza.....	8
3.2.1	Riservatezza nella gestione di dati e informazioni	9
3.2.2	Riservatezza sulle informazioni commercialmente sensibili.....	9
3.2.3	Durata ed estensione dell'obbligo di riservatezza	10
3.2.4	Accesso alle informazioni commercialmente sensibili	10
3.2.5	Garante per la corretta gestione delle informazioni rilevanti	10
3.2.6	Applicazione delle norme di legge e regolamentari in materia di riservatezza dei dati	10
3.3	Rapporti con i fornitori e con le parti correlate.....	11
3.3.1	Contratti di approvvigionamento di beni e servizi.....	11
3.3.2	Rapporti contrattuali con le società del Gruppo.....	11
4	MODALITA' DI ATTUAZIONE	12
4.1	Compiti di controllo e vigilanza del Gestore Indipendente.....	12
4.2	Comunicazione e formazione.....	12
4.3	Segnalazioni.....	12
4.4	Violazione del Codice di Comportamento.....	13

INTRODUZIONE

1.1 La separazione funzionale nel settore energetico

L'Autorità per l'energia elettrica e il gas e il sistema idrico (**Autorità o AEEGSI**), con la deliberazione 22 giugno 2015, n. 296/2015/R/COM ha approvato le "Disposizioni in merito agli obblighi di separazione (unbundling) funzionale per le imprese operanti nei settori dell'energia elettrica e del gas (TIUF)" riportate nell'Allegato A alla Deliberazione sopra indicata, di cui è parte integrante e sostanziale, prevedendo che le imprese tenute, si adeguino a dette disposizioni entro i tempi indicati in delibera.

Con tale nuovo provvedimento, che va a sostituire il precedente testo sull'unbundling (TIU) delibera 24 gennaio 2007, n.º 11, l'autorità ha:

- ridefinito e ampliato il campo di applicazione della normativa
- prescritto nuovi obblighi per i distributori del gas con più di 100.000 PdR e per tutti i distributori dell'energia elettrica indipendentemente dalla loro dimensione;
- confermato e ridefinito gli obblighi per i distributori del gas con meno di 100.000 PdR concedendo semplificazioni solo amministrative;
- confermato e ampliato gli obblighi in materia di separazione del marchio e delle politiche di comunicazione;
- ridefinito il trattamento delle informazioni commercialmente sensibili.

Il nuovo testo che si presenta in modo più articolato rispetto al precedente, disciplina nella sostanza gli obblighi di separazione funzionale in attuazione delle direttive 2009/72/CE e 2009/73/CE e dal D.lgs. N. 93/11 a carico degli esercenti del settore dell'energia elettrica e del gas naturale

l'Autorità ha pertanto confermato quanto stabilito in precedenza in merito all'obbligo di separazione funzionale a carico dell'impresa verticalmente integrata - vale a dire l'impresa o il gruppo di imprese che, nel settore dell'energia elettrica o del gas, svolge almeno una attività in concessione (ad esempio, la distribuzione del gas) e almeno una attività liberalizzata (ad esempio, la vendita di gas) – recependo sostanzialmente, non da ultimo, il contenuto delle direttive comunitarie 2009/72/CE (per il settore elettrico) e 2009/73/CE (per il settore gas).

Carattere fondamentale della separazione funzionale risulta l'affidamento ad un Gestore Indipendente, nell'ambito di una impresa verticalmente integrata, di ciascuna delle attività in concessione relative alla gestione di infrastrutture essenziali elencate nell'art. 4, comma 1 del Testo Integrato Unbundling Funzionale.

1.2 ASM Vigevano e Lomellina S.p.A., verticalmente integrata nel Gruppo ASM Vigevano

Il Gruppo ASM Vigevano costituisce un'impresa verticalmente integrata, in quanto svolge, nel settore energetico, le seguenti attività:

- distribuzione del gas naturale (attività in concessione), mediante la capogruppo ASM Vigevano e Lomellina S.p.A. partecipata per il 99,335% dal Comune di Vigevano (la **Società**);
- la vendita di gas naturale ed energia elettrica (attività liberalizzate) al mercato finale attraverso ASM Energia S.p.A., partecipata per il 55% da ASM Vigevano e Lomellina S.p.A..

Specificamente, la Società, ai sensi delle disposizioni statutarie, svolge le seguenti attività inerenti il settore energetico:

- studio, progettazione, realizzazione e gestione impianti di regolazione, misura, trasporto e distribuzione di gas naturale;
- acquisto, produzione, utilizzo interno, vendita nelle forme consentite dalla legge, attività di produzione e distribuzione di energia elettrica con impianti di cogenerazione, turbo espansione e da energie rinnovabili e non;
- studio costruzione e gestione degli impianti elettrici di pubblica illuminazione, semaforici, e degli impianti elettrici cimiteriali;
- etc.

Ne consegue che ASM Vigevano e Lomellina S.p.A. è soggetta alle norme di separazione funzionale.

1.3 Il Gestore Indipendente

In conformità agli obblighi di separazione funzionale prescritti dal precedente Testo Integrato, il Consiglio di Amministrazione della Società ha provveduto ad istituire in data 24/11/2010 il Gestore Indipendente dell'attività di distribuzione e misura del gas naturale rinnovandone le cariche nel corso degli anni a seguire sino a giorni nostri.

1.4 Adozione del Codice di Comportamento

Seppur il nuovo (TIUF) preveda all'art. 14.7 che le imprese di distribuzione di gas naturale con meno di 100.000 punti di riconsegna nella titolarità dei clienti finali sono esonerate dagli obblighi di predisposizione del Programma di adempimenti e dei connessi adempimenti, Il Gestore Indipendente di ASM Vigevano e Lomellina ha deciso di mantenere tra la documentazione aziendale tale documento prevedendone l'aggiornamento continuo affinché possa restare quale valido supporto contenente le misure per perseguire le

finalità della separazione funzionale, e per continuare a garantire che sia adeguatamente controllata l'osservanza del programma stesso.

Nell'ambito di tali misure, è necessario che il Gestore Indipendente definisca un Codice di Comportamento per il personale che, direttamente od indirettamente, svolge mansioni relative all'attività in separazione funzionale, coerentemente con le finalità di sviluppo della concorrenza di cui all'art. 3, comma 1 del Testo Integrato.

Per tale ragione, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di adottare, su proposta del Gestore Indipendente, il presente Codice di Comportamento.

2 OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE

2.1 Finalità e destinatari del Codice di Comportamento

Il presente Codice contiene le regole di comportamento finalizzate a promuovere - nel rispetto dei principi di economicità e redditività e della riservatezza dei dati aziendali - la concorrenza, l'efficienza ed adeguati livelli di qualità nell'erogazione dei servizi:

- favorendo lo sviluppo della concorrenza nei settori dell'energia elettrica e del gas naturale;
- garantendo la neutralità della gestione delle infrastrutture essenziali per lo sviluppo di un libero mercato energetico;
- impedendo discriminazioni nell'accesso ad informazioni commercialmente sensibili;
- impedendo i trasferimenti incrociati di risorse tra i segmenti delle filiere.

Il Gestore Indipendente della Società ha predisposto il presente Codice di Comportamento tenendo in considerazione le suddette finalità della separazione funzionale del settore gas e, in particolare, l'obiettivo di favorire lo sviluppo della concorrenza e l'accesso al mercato, in condizioni di parità, da parte di tutti i potenziali operatori.

Il presente Codice di Comportamento individua i comportamenti che devono essere tenuti da parte dei componenti del Gestore Indipendente e di tutto il personale che - direttamente o indirettamente, cioè anche alle dipendenze di altre società del Gruppo - svolge mansioni o prestazioni relative all'attività in separazione funzionale, compresi i dirigenti che operano sotto la direzione del Gestore Indipendente e che hanno responsabilità gestionali nell'attività separata (**Personale Coinvolto**).

Pertanto, il Codice di Comportamento è vincolante nei confronti di tutti i dipendenti, consulenti e di qualsiasi altra persona fisica che instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione con la Società e/o con il

Gestore Indipendente e che svolga mansioni nell'ambito dell'attività di distribuzione e misura del gas naturale.

2.2 Osservanza del Codice Etico e del Modello 231

La Società ha adottato un **Codice Etico** che definisce l'insieme dei valori di etica aziendale che la Società riconosce, accetta e condivide, nonché la responsabilità che la stessa e i propri collaboratori assumono nei rapporti interni ed esterni. Inoltre ha adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 (**Modello 231**), che rappresenta un ulteriore presidio ai fini del rispetto delle normative vigenti e dell'esclusione della responsabilità della Società in caso di reati commessi da amministratori, dirigenti o dipendenti nell'interesse o a vantaggio della Società stessa.

L'osservanza del presente Codice di Comportamento integra e rafforza - non escludendo, quindi, né limitando in alcun modo - l'obbligo del Personale Coinvolto di rispettare le norme, i principi e i criteri di condotta contenuti nel Codice Etico e nel Modello 231.

2.3 Valore contrattuale del Codice di Comportamento

Le regole del Codice di Comportamento devono considerarsi parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali del **Personale Coinvolto** nei confronti della Società e/o del Gestore Indipendente. L'osservanza dei contenuti del Codice di Comportamento da parte di tutti coloro che operano a servizio del Gestore Indipendente è di importanza fondamentale per garantire il rispetto degli obblighi di separazione funzionale imposti dall'Autorità, nonché per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Società.

L'accettazione del Codice di Comportamento da parte dei componenti del Gestore Indipendente dovrà avvenire mediante integrazione del loro contratto di assunzione o incarico professionale.

Il Personale Coinvolto accetterà espressamente il Codice di Comportamento in occasione della stipula o del rinnovo del contratto di lavoro, fermo restando che è comunque tenuto alla sua osservanza sin dal momento della sua entrata in vigore.

Tutto il Personale Coinvolto è tenuto a conoscere il Codice di Comportamento, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalarne, per quanto di competenza, carenze e inosservanze.

Il Gestore Indipendente si impegna a promuovere la conoscenza del Codice di Comportamento da parte di tutto il Personale Coinvolto, vigilando sull'osservanza e predisponendo adeguati strumenti di informazione e controllo.

2.4 Diffusione, applicazione e aggiornamento del Codice di Comportamento

Il Gestore Indipendente è impegnato, nei confronti di tutti coloro che sono coinvolti nell'applicazione del presente Codice, a:

- assicurarne la tempestiva divulgazione, sia rendendolo disponibile a tutti, sia attuando adeguati programmi di formazione;
- assicurarne la periodica revisione ed aggiornamento al fine di adeguarlo all'evoluzione della normativa applicabile;
- predisporre appropriati strumenti di supporto per fornire chiarimenti in merito all'interpretazione e all'attuazione delle disposizioni del Codice di Comportamento;
- applicare il sistema sanzionatorio previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili in caso di accertate e rilevanti violazioni da parte del personale interessato;
- adottare adeguate procedure per la segnalazione, l'analisi e il trattamento di eventuali violazioni;
- assicurare la riservatezza sull'identità di chi segnala eventuali violazioni, fatti salvi gli obblighi di legge, e la sua tutela professionale;
- verificare periodicamente il rispetto e l'osservanza del Codice di Comportamento.

2.5 Impegni del Personale Coinvolto al rispetto del Codice di Comportamento

L'osservanza dei contenuti del Codice di Comportamento da parte di tutti coloro che operano a servizio del Gestore Indipendente è di importanza fondamentale per garantire il rispetto degli obblighi di separazione funzionale, nonché per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione dell'intero Gruppo.

Tutto il Personale Coinvolto si impegna perciò a:

- agire e comportarsi in linea con quanto indicato nel Codice di Comportamento;
- segnalare al Gestore Indipendente le violazioni del Codice di Comportamento di cui ne venga a conoscenza;
- cooperare nella definizione e nel rispetto delle procedure interne, predisposte per dare attuazione al Codice di Comportamento;
- consultare il Gestore Indipendente in relazione alle parti del Codice di Comportamento sulle quali necessita di interpretazioni o di orientamento.

3 REGOLE DI COMPORTAMENTO

3.1 Principi generali

3.1.1 Criteri di condotta dei componenti del Gestore Indipendente

I componenti del Gestore Indipendente sono tenuti a rispettare le regole di comportamento contenute nel presente Codice e garantire la loro osservanza da parte del Personale Coinvolto.

I componenti del Gestore Indipendente devono agire affinché nell'ambito del gruppo societario di appartenenza, l'impresa verticalmente integrata possa esercitare i propri poteri di direzione e coordinamento garantendo il rispetto delle finalità della separazione funzionale di cui al Testo Integrato Ubundling Fuzionale.

3.1.2 Divieto di sistemi incentivanti

E' fatto espresso divieto al Personale Coinvolto avente responsabilità gestionali dirette sui processi di business propri dell'attività separata funzionalmente di accettare incentivi economici che ne possano compromettere l'indipendenza, connessi direttamente o indirettamente all'andamento dell'attività di vendita o di produzione di energia elettrica o di gas naturale ed in contrasto con le finalità perseguitate dalle regole di comportamento contenute nel presente Codice. Tale divieto non si applica nei confronti del Personale Coinvolto con mansioni gestionali inerenti processi di supporto e servizio (es. contabilità, servizi amministrativi, servizi generali, etc.) all'attività in regime di separazione funzionale.

Per incentivo economico si intende qualsiasi forma di retribuzione, premio o utilità connessa all'andamento e/o ai risultati di una specifica attività o conseguiti da una determinata società diversa da quella per cui opera il Gestore Indipendente.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, è vietata ogni forma di incentivazione o premio connessi all'andamento delle attività liberalizzate svolte dal Gruppo nel settore elettrico o del gas naturale, comprese la coltivazione di gas naturale o la produzione di energia elettrica, acquisto e vendita all'ingrosso o ai clienti finali di elettricità o di gas.

3.2 Tutela della riservatezza

L'Autorità ha profondamente rivisto le disposizioni del TIU, prevedendo, in primo luogo, l'obbligo da parte del gestore del sistema di distribuzione di individuare, chiaramente, le informazioni riservate gestite, distinguendole a tal fine in due tipologie:

- Informazioni commercialmente sensibili propriamente dette in quanto tali, potrebbero creare un vantaggio all’impresa verticalmente integrata Art. 18 e 19 del TIUF
- Informazioni riservate attinenti l’attività svolta del gestore, ma che non sono strettamente di tipo commerciale Art. 20 del TIUF

3.2.1 Riservatezza nella gestione di dati e informazioni

Il Personale Coinvolto è tenuto a rispettare l’obbligo di riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali acquisiti nel corso dello svolgimento del rapporto, ai sensi dell’art. 2105 del codice civile – che prevede l’obbligo di non divulgare notizie attinenti l’organizzazione aziendale e di non fare uso delle stesse in modo tale da recare pregiudizio all’azienda – e degli articoli 98 e 99 del d.lgs. 10 febbraio 2005, n. 30, in base ai quali è vietato rivelare a terzi oppure acquisire o utilizzare le informazioni aziendali, comprese quelle commerciali, qualora esse siano segrete, abbiano valore economico e siano sottoposte a misure adeguate allo scopo di mantenerle segrete.

Si considerano rientranti nei suddetti “*dati*” e “*informazioni*” le notizie rilevanti attinenti l’attività svolta dalla Società, i suoi beni ed il suo personale, acquisite durante lo svolgimento delle mansioni di competenza, ad eccezione delle informazioni che siano già di dominio pubblico o che vengano divulgate in virtù di obblighi previsti dalla normativa vigente.

3.2.2 Riservatezza sulle informazioni commercialmente sensibili

L’obbligo di riservatezza riguarda, in particolare, le informazioni commercialmente sensibili acquisite nello svolgimento dell’attività separata funzionalmente.

Costituiscono “*informazioni commercialmente sensibili*” i dati di misura e ogni altro dato o informazione aventi rilevanza per finalità commerciali, la cui divulgazione secondo criteri discriminatori è idonea ad alterare la concorrenza e la competizione tra gli operatori. Il Gestore Indipendente individua e definisce quali sono le informazioni commercialmente sensibili connesse all’attività che amministra, dandone debita comunicazione al Personale Coinvolto.

Scopo dell’obbligo di riservatezza è di evitare da parte del Personale Coinvolto un uso abusivo delle informazioni di cui è venuto a conoscenza nell’ambito della fornitura o della negoziazione dell’accesso alla rete di distribuzione. Tali informazioni non devono essere utilizzate per favorire commercialmente alcuni operatori a scapito di altri, con particolare ma non esclusivo riferimento alle imprese commerciali appartenenti al Gruppo.

3.2.3 Durata ed estensione dell'obbligo di riservatezza

L'obbligo di riservatezza dovrà essere rispettato dal Personale Coinvolto sia nel corso del rapporto di lavoro, sia dopo la sua cessazione - da qualunque causa essa sia determinata - anche in caso di trasferimento a società partecipate, collegate e/o controllate ovvero in caso di cambiamento delle mansioni affidate nell'ambito della Società.

In particolare, all'obbligo di riservatezza, per quanto eccedente i normali vincoli derivanti dagli articoli 2105 del codice civile e dagli articoli 98-99 del d.lgs. n. 30/2005, si applicano, in conformità alla normativa vigente, le seguenti condizioni:

- il vincolo derivante dal patto di riservatezza ha validità per il periodo di 2 (due) anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione con la Società, comunque sia avvenuta la cessazione;
- l'obbligo di riservatezza avrà validità nei confronti di qualsiasi impresa operante in Italia, direttamente o indirettamente, nel settore dell'energia o delle *utilities* ovvero in settori ad essi collegati o connessi;
- l'obbligo è efficace su tutto il territorio italiano.

3.2.4 Accesso alle informazioni commercialmente sensibili

Il Gestore Indipendente limita l'accesso alle informazioni commercialmente sensibili acquisite nello svolgimento dell'attività in regime di separazione funzionale, in particolare da parte di soggetti appartenenti all'impresa verticalmente integrata che non operano sotto la sua direzione, anche adottando sistemi di tracciabilità dell'accesso a tali informazioni.

A tal fine, l'accesso alle informazioni commercialmente sensibili da parte di soggetti appartenenti alla Società o all'impresa verticalmente integrata, ma esterni al Gestore Indipendente, deve avvenire dietro presentazione di richieste scritte e motivate che devono essere archiviate in un apposito registro, secondo la procedura definita dal Gestore Indipendente.

3.2.5 Applicazione delle norme di legge e regolamentari in materia di riservatezza dei dati

Le regole di comportamento previste dal presente Codice non escludono né limitano l'obbligo del Personale Coinvolto di osservare gli obblighi previsti dalla normativa vigente, in particolare dal d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, in materia di trattamento e protezione dei dati personali.

Il Personale Coinvolto è altresì tenuto al rispetto delle disposizioni dell'Autorità in materia di accesso ai dati di base per la formulazione di proposte commerciali inerenti la fornitura di energia elettrica e/o gas naturale (deliberazione 27 giugno 2007, n. 157/07) e di ogni altro provvedimento regolamentare vigente.

3.3 Rapporti con i fornitori e con le parti correlate

3.3.1 Contratti di approvvigionamento di beni e servizi

Nei contratti di approvvigionamento di beni e servizi, in particolare in quelli con le parti correlate, il Personale Coinvolto è tenuto ad includere le clausole che vincolano i fornitori:

- alla riservatezza sulle informazioni commercialmente sensibili e riservate relative all'attività oggetto di separazione funzionale;
- al rispetto formale e sostanziale delle finalità della separazione funzionale disciplinata dal Testo Integrato sull'Unbundling Funzionale.

Per parte correlata si intende qualsiasi soggetto o ente rientrante nella definizione di cui al principio contabile internazionale (IAS) n. 24, comprese le società controllate, controllanti o collegate alla Società.

Le clausole suddette devono essere preventivamente approvate dal Gestore Indipendente. .

3.3.2 Rapporti contrattuali con le società del Gruppo

Nell'ambito dei rapporti contrattuali con le società del Gruppo, indipendentemente dal prezzo effettivamente pagato, la valorizzazione delle cessioni di beni e le prestazioni di servizio deve avvenire in base al principio del prezzo di libera concorrenza tra le parti o di valore normale, vale a dire il principio del prezzo che sarebbe stato concordato tra imprese indipendenti per operazioni identiche o similari a condizioni similari o identiche nel libero mercato.

I contratti di servizio stipulati tra ASM Vigevano e Lomellina S.p.A. e le altre società del Gruppo devono essere predisposti in modo da regolamentare in dettaglio natura, modalità di fruizione e prezzi interni utilizzati per le operazioni.

Il Gestore Indipendente è tenuto a conservare, per almeno 10 (dieci) anni, una copia dei contratti di servizio stipulati con le società del Gruppo, unitamente a:

- la documentazione che evidenzia le modalità di calcolo dei prezzi unitari di trasferimento utilizzati per le operazioni;
- le rilevazioni a consuntivo del numero e delle quantità di operazioni registrate nel corso di ogni esercizio.

4 MODALITA' DI ATTUAZIONE

4.1 Compiti di controllo e vigilanza del Gestore Indipendente

Il Gestore Indipendente assicura che l'attività che amministra sia gestita secondo criteri di efficienza, economicità, neutralità e non discriminazione.

Il Gestore Indipendente ha il compito di vigilare sull'attuazione e sul rispetto del presente Codice.

In particolare, il Gestore Indipendente:

- assume decisioni in materia di violazioni del Codice di Comportamento, riferendo, se del caso, alla competente funzione della Società per l'adozione dei provvedimenti di competenza di quest'ultima;
- provvede alla revisione periodica del Codice di Comportamento e dei suoi meccanismi di attuazione.

4.2 Comunicazione e formazione

Il Codice di Comportamento è portato a conoscenza del Personale Coinvolto mediante apposite attività di comunicazione e informazione.

Ad integrazione dell'attività informativa di cui sopra ed allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice di Comportamento da parte di tutto il Personale Coinvolto, il Gestore Indipendente predisponde e realizza attività di formazione dirette a favorire la conoscenza dei principi e delle regole in esso contenuti.

4.3 Segnalazioni

Le persone che sono soggette al rispetto del Codice di Comportamento sono tenute a segnalare al Gestore Indipendente, per iscritto e in forma non anonima, ogni eventuale violazione del Codice di cui siano venute a conoscenza. Il Gestore Indipendente provvede a verificare la fondatezza delle segnalazioni ricevute.

Il Gestore Indipendente agisce in modo da tutelare gli autori delle segnalazioni da eventuali forme di penalizzazione o discriminazione. E' altresì assicurata la riservatezza dell'identità dell'autore della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge.

Eventuali violazioni del presente Codice rilevanti anche dal punto di vista del Modello 231 dovranno altresì essere segnalate al competente Organismo di Vigilanza per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

4.4 Violazione del Codice di Comportamento

La violazione delle norme del presente Codice costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte dal Personale Coinvolto nei confronti della Società e può comportare l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. L'irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del Personale Coinvolto avverrà nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dai CCNL applicati al personale interessato.

Nei confronti di fornitori, consulenti e collaboratori esterni alla Società e al Gestore Indipendente trovano applicazione le sanzioni stabilite nei rispettivi contratti di servizio.

E' fatto salvo, in ogni caso, il diritto della Società di agire nei confronti del responsabile della violazione per ottenere il risarcimento dei danni subiti a causa della stessa.