

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

(D. Lvo. 231 dell'8 giugno 2001 e successive  
modificazioni e integrazioni)

Approvato con decisione del consiglio di amministrazione  
del 28 dicembre 2020

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

Parte I - Introduzione

## INTRODUZIONE

### **I.1. Cenni generali**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*” (il “Decreto”) ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali (c.d. “reati presupposto”) il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall’eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 cod. pen. prevedevano (e prevedono tuttora) un’obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d’insolubilità dell’autore materiale del fatto. L’innovazione normativa, perciò, è di non poco momento, in quanto né l’ente, né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati presupposto commessi a vantaggio o nell’interesse dell’ente. Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell’ente, al controllo della regolarità e della legalità dell’operato sociale.

### **I.2. Reati presupposto**

La società Mölnlycke Health Care S.r.l. (la “Società” o “MHC”) ha adottato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto (il “Modello”) in data 20 luglio 2009.

Per tale motivo, nella successiva elencazione dei reati presupposto del Decreto, si distinguerà tra quelli introdotti prima del luglio 2009 e quelli introdotti successivamente.

#### *I.2.1 I reati presupposto introdotti prima del luglio 2009*

Quanto alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il legislatore del 2001 aveva operato una scelta minimalista rispetto alle indicazioni contenute nella legge delega (l. n. 300/2000). Infatti, delle quattro categorie di reati indicate nella legge n. 300/2000, il Governo aveva preso in considerazione soltanto quelle indicate dagli artt. 24 (*Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico*) e 25<sup>1</sup> (*Concussione e Corruzione*), evidenziando, nella relazione di accompagnamento al Decreto, la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati. Tale relazione è stata profetica, giacché successivi interventi normativi hanno ampiamente esteso il catalogo dei reati presupposto cui si applica la disciplina del Decreto.

---

<sup>1</sup> Tale articolo è stato modificato dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. legge anticorruzione, di cui si dirà più diffusamente *infra*) in “*concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*”.

La legge 23 novembre 2001, n. 409, di conversione del D.L. n. 350/2001 recante disposizioni urgenti in vista dell'euro, ha introdotto un nuovo articolo al Decreto (l'art. 25-*bis*), relativo alle falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo<sup>2</sup>.

Uno degli interventi più importanti nell'ambito dei reati contemplati dal Decreto è sicuramente rappresentato dal D. Lgs. n. 61/2002 in tema di reati societari, che ha aggiunto al Decreto l'art. 25-*ter*<sup>3</sup>, estendendo la responsabilità amministrativa da reato ad alcune fattispecie di reati societari. L'art. 25-*ter* disciplina, in particolare, i reati di: false comunicazioni sociali, impedito controllo, formazione fittizia del capitale, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, illecita influenza sull'assemblea, aggiotaggio, omessa comunicazione del conflitto d'interessi, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza<sup>4</sup>.

La legge 14 gennaio 2003, n. 7, di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999", ha poi inserito l'art. 25-*quater*, che stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. La legge trova inoltre applicazione (art. 25-*quater*, ult. co.) con riferimento alla commissione di delitti, diversi da quelli espressamente richiamati, "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999".

E ancora: con la legge contenente "Misure contro la tratta delle persone"<sup>5</sup> è stato introdotto un nuovo articolo al decreto, il 25-*quinquies*<sup>6</sup>, che estende il regime della responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti contro la personalità individuale disciplinati dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale. La legge 9 gennaio 2006, n. 7 ha poi introdotto anche l'art. 25-*quater*.1 in tema di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

La legge 18 aprile 2005, n. 62 ha invece inserito l'art. 25-*sexies*, in tema di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.

Un altro epocale ampliamento del novero dei reati presupposto richiamati dal Decreto è stato portato dall'art. 9 della Legge n. 123/2007<sup>7</sup>, che ha introdotto l'art. 25-*septies*, che estende la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e dell'igiene sul lavoro.

---

<sup>2</sup> Successivamente, per effetto delle modifiche apportate dall'art. 15 della legge 23 luglio 2009, n. 99 (recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia") all'art. 25-*bis* del Decreto, tale articolo contempla ora anche i reati di falsità in "strumenti o segni di riconoscimento".

<sup>3</sup> Tale articolo è stato recentemente modificato dall'art. 12 della legge 27 maggio 2015, n. 69 contenente "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio".

<sup>4</sup> La legge 6 novembre 2012, n. 190 in tema di "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha esteso ulteriormente l'ambito dei reati societari richiamati dal Decreto, introducendo il delitto di corruzione tra privati.

<sup>5</sup> Legge 11 agosto 2003, n. 228.

<sup>6</sup> Il D. Lgs. n. 39 del 2014 ha inoltre introdotto nell'art. 25-*quinquies* del Decreto (in tema di delitti contro la personalità individuale) anche il riferimento al reato di cui all'art. 609-*undecies* c.p. (in tema di adescamento di minorenni).

<sup>7</sup> In seguito sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Il D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 (c.d. antiriciclaggio<sup>8</sup>) ha poi introdotto l'art. 25-*octies* in tema di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. Con l'art. 7 della Legge 48/2008 è stato invece aggiunto l'art. 24-*bis*, volto a introdurre la responsabilità amministrativa degli enti a determinati reati informatici e all'illecito trattamento di dati.

### I.2.2 I reati presupposto introdotti dal luglio 2009

Nel corso del 2009 si è poi assistito ad un massiccio incremento dei reati presupposto inseriti nel Decreto mediante: (i) la legge 15 luglio 2009, n. 94, recante “*Disposizioni in materia di sicurezza pubblica*”, che ha inserito l'art. 24-*ter* in materia di delitti di criminalità organizzata; (ii) la già citata legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito l'art. 25-*bis*.1 in materia di delitti contro l'industria e il commercio, l'art. 25-*novies* sui delitti in materia di violazione del diritto d'autore, ed ha modificato l'art. 25-*bis* del Decreto, che ora contempla anche i reati di falsità in “strumenti o segni di riconoscimento”; (iii) la legge 3 agosto 2009, n. 116<sup>9</sup>, che ha inserito l'art. 25-*decies* in materia di induzione e non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Nel 2011 è stata la volta dei reati ambientali, introdotti all'art. 25-*undecies* del Decreto in virtù del D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121<sup>10</sup>.

Nel 2012 è stato introdotto l'art. 25-*duodecies* nel Decreto, in tema di impiego di cittadini di paesi il cui soggiorno è irregolare<sup>11</sup> e, come già accennato<sup>12</sup>, il c.d. delitto di corruzione tra privati, inserito al comma 1. s-*bis*) dell'art. 25-*ter* del Decreto nell'ambito dei reati societari<sup>13</sup>, ed il delitto di induzione indebita a dare o promettere utilità<sup>14</sup>. Successivamente, il D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38<sup>15</sup> ha modificato il citato comma 1. s-*bis*) inserendo tra i reati presupposto della responsabilità

<sup>8</sup> Recante “*attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione*”.

<sup>9</sup> Di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale. L'art. 25-*decies* è stato aggiunto nel Decreto dall'art. 4, comma 1, della legge citata, successivamente sostituito dall'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121.

<sup>10</sup> Dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, di “*attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni*”. Inoltre, la legge 22 maggio 2015 n. 68 ha ampliato il novero dei reati ambientali presupposto della responsabilità amministrativo-penale ex Decreto, introducendo i reati di cui agli artt. 452-*bis* c.p. (inquinamento ambientale), 452-*quater* c.p. (disastro ambientale), 452-*quinquies* c.p. (delitti colposi contro l'ambiente), 452-*octies* c.p. (delitti associativi aggravati), 452-*sexies* c.p. (traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività), 727-*bis* c.p. (uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette) e 733-*bis* c.p. (distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto).

<sup>11</sup> Introdotto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 di “*attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*”.

<sup>12</sup> In virtù della legge 6 novembre 2012, n. 190 in tema di “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”.

<sup>13</sup> Tale delitto rileva per il Decreto nei casi previsti dal terzo comma dell'art. 2635 del codice civile.

<sup>14</sup> Inserito all'art. 25 del Decreto.

<sup>15</sup> Relativo all'attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio dell'Unione Europea, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato.

amministrativa degli enti, anche il delitto di istigazione alla corruzione tra privati di cui all'articolo 2635-*bis* del codice civile.

Con l'approvazione della legge 15 dicembre 2014, n. 186 è stato introdotto nell'ordinamento italiano, nel nuovo art. 648-*ter*.1 del codice penale, il delitto di autoriciclaggio che, per effetto della modifica dell'art. 25-*octies* del Decreto ad opera della predetta legge<sup>16</sup>, è stato inserito tra i reati presupposto della responsabilità disciplinata dal Decreto.

La legge 29 ottobre 2016, n. 199 (in tema di contrasto ai fenomeni del lavoro nero) ha modificato l'art. 25-*quinquies* del Decreto (delitti contro la personalità individuale) introducendovi il riferimento anche al delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'articolo 603-*bis* del codice penale.

La legge 20 novembre 2017, n. 167 (legge europea per il 2017) ha introdotto nel Decreto l'art. 25-*terdecies* che - per effetto delle successive modifiche introdotte con il D.Lgs. 1 marzo 2018, n. 21 - include nel novero dei reati presupposto il delitto di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa di cui all'articolo 604-*bis* del codice penale.

La legge del 9 gennaio 2019, n. 3 (c.d. "Spazzacorrotti") ha ampliato il novero dei reati presupposto introducendo la fattispecie di traffico di influenze illecite oltre ad una modifica delle sanzioni interdittive già previste dall'art. 25.

La legge 3 maggio 2019, n. 39 con l'art. 5, comma 1, ha inserito nel Decreto l'art. 25-*quaterdecies* aggiungendo quindi nell'elenco dei reati-presupposto le fattispecie criminose di frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa.

La legge 18 novembre 2019, n. 133 recante disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica ha esteso la portata dell'art. 24-*bis* ai reati informatici e la L. 19 dicembre 2019, n. 157, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili che ha convertito il Decreto Legge n. 124 del 2019 ha infine introdotto tra il novero dei reati presupposto le fattispecie afferenti i reati *latu sensu* tributari di cui all'art. 25-*quinguedecies*.

Infine, il D.lgs del 14 luglio 2020 n. 75 di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale, ha disposto una serie di modifiche ai reati presupposto quali (i) l'inclusione nelle fattispecie di cui all'articolo 24 del reato di frode nelle pubbliche forniture di cui all'articolo 356 del codice penale, l'introduzione dopo il comma 2 del medesimo articolo 24 di un ulteriore comma 2 *bis* che estende la punibilità anche alle fattispecie di frode nelle erogazioni pubbliche di cui alla Legge 23 dicembre 1986, n. 898; (ii) l'inclusione nell'articolo 25 delle fattispecie di peculato, peculato mediante profitto altrui e abuso d'ufficio *ex* Articoli 214, comma primo, 316 e 323 codice penale; (iii) l'introduzione all'articolo 25 *quinguedecies* del comma 1 *bis* che estende la punibilità dell'ente ai reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, a norma dell'articolo 9 della legge 25 giugno 1999, n. 205, prevedendo espressamente la punibilità delle fattispecie perpetrate nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro e (iv) l'introduzione del nuovo articolo 25 *sexiesdecies* in relazione ai reati di contrabbando internazionale previsti dal Decreto del Presidente della Repubblica del 23 gennaio 1973 n. 43.

---

<sup>16</sup> In particolare, in forza dell'art. 3, comma 5, della legge 15 dicembre 2014, n. 186.

### **I.3. Profili soggettivi e oggettivi**

Sotto il profilo dei soggetti destinatari, la legge indica “*gli enti forniti di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica*” (art. 1, co. 2). Il quadro descrittivo è completato dall’indicazione, a carattere negativo, dei soggetti a cui non si applica la legge, vale a dire “*lo Stato, gli enti pubblici territoriali nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*” (art. 1, co. 3). Come si vede, la platea dei destinatari è molto ampia e non sempre è identificabile con certezza la linea di confine, specialmente per gli enti che operano nel settore pubblico. È indubbia, in proposito, la soggezione alla disciplina in argomento delle società di diritto privato che esercitano un pubblico servizio (in base a concessione, ecc.). Nei loro riguardi – come, del resto, nei confronti degli enti pubblici economici – la problematica della responsabilità riguarda, tra le altre comuni a tutti i destinatari della legge, anche le ipotesi di corruzione sia attiva che passiva.

È opportuno ricordare che questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati (presupposto) da parte di soggetti legati a vario titolo all’ente<sup>17</sup> e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell’interesse o a vantaggio di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l’ente, ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell’interesse dell’ente.

### **I.4. I modelli di organizzazione, gestione e controllo degli enti**

L’art. 6 del provvedimento in esame contempla tuttavia una forma di “esonero” da responsabilità dell’ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Il sistema prevede l’istituzione di un organo di controllo interno all’ente con il compito di vigilare sull’efficacia reale del modello. La norma stabilisce, infine, che le associazioni di categoria possono disegnare i codici di comportamento, sulla base dei quali andranno elaborati i singoli modelli organizzativi, da comunicare al Ministero della Giustizia, che ha trenta giorni di tempo per formulare le proprie osservazioni. Il sistema di “esonero”, indicato dalla legge, pone all’interprete numerosi interrogativi sia sull’inquadramento dogmatico degli istituti che operano nel suo ambito, sia sul rilievo pratico che essi possono avere. Non è facile, ad esempio, definire la funzione ed il ruolo della comunicazione al Ministero della Giustizia dei codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria. Evitando di occuparci della natura giuridica e dell’inquadramento dogmatico delle soluzioni accolte dal legislatore, qui giova soffermare l’attenzione sugli aspetti pratici, che possono interessare gli operatori coinvolti dal provvedimento di legge. Va sottolineato, in proposito, che l’“esonero” dalle responsabilità dell’ente passa attraverso il giudizio d’idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell’autore materiale del fatto illecito. Dunque, la formulazione dei modelli e l’organizzazione dell’attività dell’organo di controllo devono porsi come obiettivo l’esito positivo di tale giudizio d’idoneità. Questa particolare prospettiva finalistica impone agli enti di valutare l’adeguatezza delle proprie procedure alle esigenze di cui si è detto, tenendo presente che la disciplina in esame è entrata in vigore (pur con le citate continue modifiche norma-

---

<sup>17</sup> Soggetti in posizione “apicale” (ovvero persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso) o soggetti “sottoposti” alla direzione o vigilanza di tali soggetti apicali.

tive tese all'ampliamento dei reati presupposto) ormai da diversi anni, e che l'applicazione del Decreto è in continua evoluzione, sia nella giurisprudenza che si è formata in materia, quanto nella prassi applicativa.

È opportuno infine precisare che la legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. Pertanto, nonostante la ricordata facoltatività del comportamento, di fatto l'adozione del modello diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente. Facilita l'applicazione dell'esimente, soprattutto in termini probatori, la documentazione scritta dei passi compiuti per la costruzione del modello sulla base della particolare realtà societaria, soprattutto ai fini del giudizio di idoneità del modello previsto all'art. 6 del Decreto<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Che prevede che l'ente non risponde se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.



# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

Parte II- Organismo di Vigilanza e relativo  
Regolamento

## **2.1. Struttura di attuazione – Istituzione dell’OdV**

Il modello della Società, come già approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 luglio 2009, prevede l’istituzione dell’Organismo di Vigilanza, di volta in volta nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

L’istituzione e la nomina di un organismo dotato di potere autonomo di iniziativa e controllo costituisce un requisito indefettibile dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, come previsto agli artt. 6 e 7 del Decreto.

L’OdV svolge le funzioni ed opera secondo modalità e nei termini indicati nel presente “Regolamento”, approvato dall’OdV stesso.

## **2.2. Organismo di Vigilanza**

### *2.2.1. Composizione*

- a) L’OdV può avere una struttura monocratica ovvero collegiale e la sua composizione può essere da uno a cinque membri, come di volta in volta determinato in fase di nomina dal CDA. L’OdV a struttura collegiale potrà poi nominare al proprio interno un Presidente ed un Segretario ove ritenuti necessari od opportuni.
- b) L’OdV o la maggioranza dei suoi componenti in caso di organo collegiale ovvero, nel caso in cui l’OdV in composizione collegiale sia composto da un numero pari di membri, la metà dei suoi componenti che comprenda anche il Presidente, deve essere costituita da persone esterne e indipendenti dalla Società, in quanto non legati alla stessa da alcun rapporto organico o di dipendenza.
- c) In caso di composizione collegiale gli eventuali membri interni sono scelti fra coloro che rivestano nella struttura societaria una posizione adeguatamente elevata e, comunque, fra coloro che per le mansioni attribuite offrono adeguate garanzie di autonomia e imparzialità.  
In ogni caso i membri dell’OdV, dovranno possedere comprovata esperienza e capacità nella conduzione di attività ispettiva e/o consulenza nel campo aziendale e, in particolare, nelle materie regolate dal Decreto.
- d) All’OdV, quale corrispettivo dell’attività prestata, spetta un compenso forfetario e onnicomprensivo calcolato su base annua, oltre al rimborso delle spese sostenute, come quantificato e deliberato all’atto della nomina.

### *2.2.2. Requisiti dei membri dell’OdV e della loro attività; cause di ineleggibilità e di esclusione*

Le disposizioni del Regolamento relative alla composizione dell’OdV e della sua attività sono volte a garantirne:

- a) un’effettiva imparzialità;
- b) autonomia e continuità d’azione.

Più nello specifico, il requisito dell'autonomia comporta che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e di controllo, di possibilità di accesso alle informazioni rilevanti, di adeguate risorse finanziarie ed inoltre possa avvalersi di risorse tecniche ed umane di supporto alle sue attività. Il requisito della continuità d'azione comporta che l'OdV debba assicurare un funzionamento costante nel tempo, in continua interazione con gli organismi amministrativi e di controllo della Società.

I membri dell'OdV, devono in ogni caso possedere adeguata professionalità e comprovata esperienza in materia giuridica o economico-aziendale, capacità nella conduzione di attività ispettiva e di controllo nei diversi ambiti organizzativi e/o consulenza nel campo aziendale e, in particolare, nelle materie regolate dal Decreto.

I membri dell'OdV devono, inoltre, possedere requisiti di onorabilità e professionalità come delineati nelle “Linee Guida per la Costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo” di Confindustria.

Non potranno pertanto far parte dell'OdV soggetti:

- a) nei cui confronti è stata pronunciata sentenza di condanna o decreto penale di condanna, ancorché non ancora passati in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p. per uno dei reati previsti dal Decreto (e sue successive modifiche ed integrazioni), ovvero per reati a danno o comunque contro lo Stato, stati esteri, Comunità o Pubblica Amministrazione, nonché contro l'ordine e la sicurezza pubblica, la fede pubblica, la persona, il patrimonio e comunque per qualsivoglia reato che possa incidere sulla moralità professionale;
- b) che siano sottoposti ad indagini da parte della Autorità Giudiziaria per reati previsti dal Decreto, per reati a danno o comunque contro lo Stato, stati esteri, Comunità o Pubblica Amministrazione ovvero per qualsivoglia reato che incida sulla moralità professionale;
- c) che siano sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 196, n. 575 e successive modificazioni o integrazioni;
- d) che si trovino nelle ipotesi previste dall'art. 2382 codice civile;
- e) che si trovino in conflitto di interesse.

Le predette circostanze costituiscono cause di ineleggibilità e, ove sopravvenute alla nomina, comportano l'immediata revoca dell'incarico.

Non può inoltre essere membro dell'OdV chi, pur non trovandosi nelle situazioni di cui ai precedenti punti da (a) a (e), ha svolto funzioni di amministratore, direttore generale, liquidatore della Società o di società controllate o collegate nei tre anni precedenti.

La composizione dell'OdV deve sempre essere tale da consentire ad esso di agire secondo i principi di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione indicati nelle sopra menzionate Linee-Guida.

### 2.2.3. *Nomina, durata e revoca*

L'OdV è nominato con delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione.

Sarà cura del Consiglio di Amministrazione accertare la sussistenza delle condizioni indicate al precedente punto 2.2.2 al momento del conferimento dell'incarico. Resta inteso che i membri dell'OdV dovranno tempestivamente informare il Consiglio di Amministrazione della sopravvenienza di cause di ineleggibilità.

I membri dell'OdV restano in carica per il periodo determinato con delibera del Consiglio di Amministrazione e comunque non superiore a tre esercizi. Al termine di tale periodo, sono rinominabili.

Qualora, prima della scadenza del predetto termine, uno dei membri dell'OdV cessi, per qualsiasi motivo, dalla sua carica, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina di un soggetto dotato dei requisiti come sopra descritti, idoneo a ricoprire il ruolo rimasto vacante.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, deve procedere alla revoca di uno o più membri dell'OdV quando:

- a) sopravvenga una delle circostanze indicate al precedente punto 2.2.2. quali cause di ineleggibilità;
- b) siano accertati gravi inadempimenti, prolungata inattività o mancato esercizio delle proprie funzioni, violazioni del Regolamento o del Modello organizzativo da parte del componente dell'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione può procedere alla revoca di uno o più membri dell'OdV quando sussista una giusta causa.

## **2.3. Compiti e attività dell'Organismo di Vigilanza**

### *2.3.1 Compiti dell'OdV*

L'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Ad esso è affidato il compito di vigilare affinché il Modello sia:

- a) adeguato ed efficace, ossia idoneo a prevenire la commissione dei reati in relazione alla struttura ed all'organizzazione della Società;
- b) effettivo, ossia divulgato ed efficacemente osservato ed attuato da parte dei dipendenti, degli Organi Sociali, dei consulenti e degli altri soggetti a cui il Modello si indirizza;
- c) aggiornato, ossia sempre coerente con l'assetto della Società e con le normative sopravvenute.

### *2.3.2 Attività dell'OdV*

Per l'espletamento dei compiti di cui al precedente punto 2.3.1(a) l'OdV provvede a:

- a) interpretare la normativa rilevante;
- b) condurre ricognizioni sull'attività aziendale e coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività "sensibili" e dei relativi processi;
- c) esprimere periodicamente, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto ed ai principi di riferimento, nonché sull'operatività dello stesso. In tale contesto l'OdV potrà formulare proposte di modifica delle procedure e dei processi aziendali

da sottoporre al Consiglio di Amministrazione che ne valuterà i contenuti e ne deciderà l'eventuale adozione.

L'OdV ha accesso alla documentazione rilevante ai fini della valutazione dell'adeguatezza del Modello.

L'OdV deve essere costantemente aggiornato, anche direttamente dai responsabili di funzione, circa le attività della Società che possano incidere sulla "mappatura" delle aree di rischio ex art. 6, comma 2 del Decreto e circa l'attuazione del Modello nella propria area di competenza.

L'OdV potrà, inoltre, essere informato della convocazione e dei punti posti all'ordine del giorno della riunione di Consiglio di Amministrazione, dell'assemblea degli azionisti o del Collegio Sindacale affinché, se del caso o su richiesta dell'OdV stesso, vi possa prendere parte.

Per l'espletamento dei compiti di cui al precedente punto 2.3.1(b), l'OdV :

- a) sovrintende alla pianificazione e realizzazione di iniziative formative ed informative in materie regolate dal Decreto e dal Modello al fine di garantire la necessaria sensibilizzazione di tutte le funzioni aziendali e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto e successive modifiche ed integrazioni.  
In particolare, l'OdV:
  - (i) si coordina con le funzioni interne competenti per la definizione dei programmi di formazione per il personale;
  - (ii) assicura che le iniziative rispondano a caratteri di continuità, intensità e adeguatezza;
- b) monitora le iniziative per la diffusione della conoscenza e comprensione dei principi del Modello;
- c) effettua verifiche mirate - programmate o senza preavviso - sulle operazioni o atti posti in essere dalla Società e regolati dal Modello;
- d) raccoglie, elabora e conserva – anche con l'ausilio delle funzioni aziendali interessate - le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'OdV;
- e) attiva e svolge le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine.

Per l'espletamento dei compiti di cui al precedente punto 2.3.1(c), l'OdV provvede a:

- a) coordinarsi con le funzioni aziendali di volta in volta interessate (anche attraverso apposite riunioni) per valutare le eventuali esigenze di aggiornamento del Modello;
- b) indicare, in relazione a tali valutazioni, le azioni necessarie per la concreta implementazione dello stesso;
- c) incontrare periodicamente, almeno una volta all'anno, il Collegio Sindacale e ad aggiornarlo in merito all'attività svolta, con particolare riferimento all'attività di vigilanza di cui precedente punto 2.3.1(b) relativa all'adeguatezza del Modello, la sua attuazione e il suo aggiornamento.
- d) verificare l'effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

### 2.3.3 Facoltà dell'OdV

Nell'ambito - e nei limiti delle finalità - della propria attività l'OdV può richiedere copia della rilevante documentazione aziendale, ivi compresi i verbali delle Assemblee, delle adunanze del

Consiglio di Amministrazione, delle riunioni del Collegio Sindacale e, se nominato, del revisore contabile.

## **2.4. Funzionamento dell'OdV**

### *2.4.1 Autonomia finanziaria*

All'OdV è attribuito un *budget* annuale stabilito dal Consiglio di Amministrazione, necessario per garantire lo svolgimento dei suoi compiti in piena autonomia ed indipendenza. Detto *budget* può essere integrato su motivata richiesta dell'OdV per far fronte ad impreviste ed improcrastinabili esigenze particolari.

### *2.4.2 Riunioni*

L'OdV si riunisce periodicamente e in caso di composizione collegiale, su convocazione del Presidente o su richiesta di ciascuno dei componenti. Le riunioni hanno cadenza almeno trimestrale, salvo tempi maggiormente ravvicinati tutte le volte che si rende necessario l'intervento dell'OdV medesimo o è consigliato da ragioni di opportunità. Per le convocazioni non è prevista alcuna particolare formalità.

Delle riunioni dell'OdV viene redatto verbale, sottoscritto in caso di composizione collegiale dal Presidente e dal Segretario se nominato, da trasciversi in apposito libro da tenersi, presso la sede della Società. Alle riunioni possono essere invitati a partecipare i soggetti, interni o esterni alla Società, che l'OdV ritenga idonei a fornire apporti utili in relazione agli specifici argomenti e tematiche oggetto di esame.

### *2.4.3 Quorum costitutivo e deliberativo in caso di composizione collegiale*

In caso di composizione collegiale, le riunioni dell'OdV sono validamente costituite con la presenza della maggioranza dei suoi componenti. In siffatte ipotesi, le riunioni dell'OdV possono essere tenute anche con partecipazione a mezzo di videoconferenza e tele-conferenza, a condizione: (a) che tutti i partecipanti possano essere identificati dal Presidente della riunione; e (b) che sia loro consentito di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale.

L'OdV delibera validamente con il voto favorevole della maggioranza dei suoi componenti. Qualora l'OdV sia composto da un numero pari di membri, in caso di parità di voti è determinante il voto del Presidente. In caso di conflitto di interessi nei confronti di uno o più membri in relazione a specifiche attività dell'OdV, i membri in conflitto dovranno darne comunicazione all'OdV e astenersi dal processo valutativo e decisionale.

### *2.4.4 Modalità operative dell'OdV*

Nell'espletamento dei propri compiti l'OdV può avvalersi dell'apporto sia di soggetti individuati all'interno della Società per la loro specifica competenza e conoscenza sia di consulenti esterni ed indipendenti, nel rispetto delle disponibilità finanziarie indicate al precedente art. 2.4.1.

## 2.5. **Reporting**

### 2.5.1 *Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza*

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione e relaziona circa l'esito della propria attività con cadenza periodica e, comunque, almeno una volta all'anno. L'OdV riferisce immediatamente in caso di urgenza o su richiesta del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, le relazioni avranno ad oggetto:

- a) l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi e l'eventuale aggiornamento dei processi strumentali;
- b) le eventuali criticità (e suggerimenti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di completezza ed efficacia del Modello;
- c) gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

### 2.5.2 *Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*

In conformità a quanto disposto dal Decreto (art. 6, co. 2, lett. d), si stabilisce che:

- a) gli organi sociali sono tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e di verifica sull'osservanza del Modello, per assicurarne il funzionamento e la corretta attuazione;
- b) i medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai responsabili delle funzioni interessate dalle attività sensibili, ai quali viene inoltre richiesto di comunicare periodicamente, con cadenza almeno semestrale, all'Organismo di Vigilanza lo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza, nonché l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche del Modello o dei predetti protocolli. L'OdV può richiedere, di volta in volta, che la relazione contenga informazioni ulteriori rispetto a quelle indicate.
- c) i dipendenti e tutti i Collaboratori possono segnalare direttamente all'OdV le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione nonché ogni altra informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sulla sua adeguatezza ai sensi del successivo paragrafo 2.6.

Pertanto, le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza si riferiscono come minimo ai seguenti argomenti:

- a) eventuali violazioni e/o segnalazioni di fatti o atti anomali;
- b) sanzioni e procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del Modello e del Codice Etico;
- c) provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- d) eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per le violazioni del Modello;
- e) eventuali mutamenti nell'attività o nell'organizzazione aziendale;
- f) eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce dello stesso e del Codice Etico;
- g) eventuali proposte di integrazioni e/o modifiche del Modello;
- h) criticità che emergano dalle attività di ispezione e controllo svolte.

Per agevolare la raccolta delle informazioni di cui ai precedenti punti del presente paragrafo 2.5.2, potrà essere utilizzata una “scheda di evidenza” standardizzata, da compilare periodicamente (con cadenza almeno semestrale) da parte dei soggetti di cui al presente paragrafo 2.5.2 mediante risposte multiple (a crocette) ed eventuale integrazione delle risposte così fornite.

Tutte le comunicazioni e le schede di evidenza sono conservate, a cura dell’Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, secondo modalità definite dall’Organismo di Vigilanza e, come nel seguito specificato, tali da assicurare il rispetto della normativa sulla privacy e la riservatezza circa l’identità di chi ha effettuato la comunicazione, nonché l’integrità della stessa, prestando particolare attenzione alle segnalazioni di presunte violazioni del Modello o di condotte che possano essere rilevanti ai sensi del Decreto, che dovranno essere gestite assicurando un trattamento conforme alle previsioni di cui al successivo paragrafo 2.6.

A tal fine l’OdV potrà richiedere alla Società la messa a disposizione di spazi e armadi attrezzati e protetti per la conservazione della documentazione rilevante avente ad oggetto la Società, il cui accesso sarà garantito esclusivamente ai componenti dell’OdV.

## **2.6 Segnalazioni all’OdV**

Ai sensi dell’art. 6 comma 2-bis let. a) del Decreto, l’OdV ha identificato il seguente indirizzo e-mail: **organismo.vigilanza@molnlycke.com** quale canale attraverso cui gli interlocutori della Società (dipendenti, membri di organi sociali, clienti e, in genere, terze parti con cui la Società intrattenga rapporti di natura commerciale) possono inoltrare, a tutela dell’integrità della Società, le proprie segnalazioni circostanziate di condotte che possano essere rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, ovvero i propri suggerimenti circa un possibile miglioramento del Modello.

Tali segnalazioni dovranno essere indirizzate al menzionato indirizzo *e-mail*, facente capo all’OdV della Società, anche qualora per i medesimi fatti il segnalante abbia già effettuato/debba effettuare ulteriori comunicazioni ad altri organismi di controllo in virtù di *policy* applicabili alla Società.

Ai sensi dell’art. 6 comma 2-bis lettera b) del Decreto l’OdV ha inoltre istituito l’indirizzo *e-mail*: **odv.mhc@gmail.com** quale canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante. Tale indirizzo *e-mail* viene periodicamente monitorato dai membri esterni dell’OdV che ne assicurano la riservatezza.

Tutte le segnalazioni effettuate al canale istituzionale **organismo.vigilanza@molnlycke.com** o al canale alternativo **odv.mhc@gmail.com** verranno comunque gestite garantendo la riservatezza del segnalante e il rispetto della normativa sulla privacy, fatta sempre salva l’eventuale applicazione, ai sensi dell’art. 6 comma 2-bis let. d) del Decreto, delle sanzioni previste dal sistema disciplinare di cui alla Parte IV del Modello nel caso di segnalazioni che si rivelano infondate ed effettuate con dolo o colpa grave (casi di segnalazioni calunniose o diffamatorie).

Sebbene siano preferibili segnalazioni in forma non anonima, l’OdV analizza prontamente tutte le segnalazioni ancorché ad esso pervenute in forma anonima, nel corso della prima riunione



successiva alla ricezione della segnalazione, se la tempistica appare congrua, ovvero immediatamente, ove ne ravvisi l'opportunità.

Se la segnalazione: (i) risulta precisa e circostanziata; (ii) reca chiara indicazione di fatti specifici e circostanze concrete e concordanti; e (iii) riferisce di violazioni del Modello o condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, l'OdV è tenuto a svolgere una indagine.

- a) A tal fine l'OdV, direttamente ovvero con il supporto di altre funzioni aziendali, compie le più adeguate verifiche per accertare la veridicità e fondatezza dei fatti esposti e, se del caso, acquisisce informazioni dall'autore della segnalazione e dal presunto responsabile della violazione segnalata.
- b) Le audizioni sono realizzate dall'OdV a norma di Regolamento e di esse viene sempre redatto processo verbale.
- c) Qualora all'esito delle indagini l'OdV giunga ad un accertamento di fondatezza dei fatti denunciati e di imputabilità della violazione ad una o più persone, l'OdV provvede, per un verso, a suggerire alle funzioni competenti le eventuali azioni correttive sul Modello e, per altro verso, informa delle conclusioni cui è pervenuto il DG/AD o, a seconda dei casi, il Consiglio di Amministrazione e il Responsabile delle Risorse Umane.
- d) Qualora all'esito delle indagini l'OdV non giunga alle predette conclusioni, l'OdV procede a suggerire quelle eventuali misure correttive o quelle integrazioni del Modello che giudicherà opportune per ridurre il rischio di commissione di reati o di violazioni analoghe a quelle segnalate. Se del caso, l'OdV potrà formulare raccomandazioni nei confronti di persone comunque coinvolte nella vicenda denunciata.

Nel caso in cui la segnalazione difetti di uno o più dei requisiti indicati ai precedenti punti (i) e seguenti, l'OdV potrà svolgere le verifiche che sia possibile realizzare, avuto riguardo alla natura e qualità delle informazioni rese dal denunciante ed alla ragionevolezza e verosimiglianza delle violazioni segnalate.

- a) Qualora all'esito delle verifiche condotte, l'OdV accerti che la segnalazione sia assolutamente generica, l'OdV archiverà la segnalazione dando di ciò atto e motivazione nella riunione in cui tale decisione verrà adottata.
- b) Qualora all'esito delle verifiche condotte, l'OdV accerti che la segnalazione sia infondata ed effettuata con dolo o colpa grave (casi di calunnia o diffamazione), l'OdV informerà delle conclusioni cui è pervenuto il DG/AD o, a seconda dei casi, il Consiglio di Amministrazione e il Responsabile delle Risorse Umane, affinché valutino l'adozione degli opportuni provvedimenti ai sensi del sistema disciplinare di cui alla Parte IV del Modello.
- c) Qualora all'esito delle verifiche condotte, l'OdV giunga ad un accertamento di fondatezza dei fatti denunciati e di imputabilità della violazione ad una o più persone, l'OdV informa delle conclusioni cui è pervenuto il DG/AD o, a seconda dei casi, il Consiglio di Amministrazione e il Responsabile delle Risorse Umane.
- d) In ogni caso, l'OdV valuta e segnala alle competenti funzioni aziendali la necessità di adottare quelle misure correttive o integrazioni del Modello che giudicherà opportune per ridurre il rischio di commissione di reati o di violazioni analoghe a quelle segnalate.

Nel caso di segnalazione pervenuta da o relativa a soggetto non apicale, l'OdV provvede anche ad accertare se il relativo soggetto in posizione apicale ha omesso lo svolgimento delle proprie funzioni di direzione, vigilanza e controllo.

Ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis let. c), 2-ter e 2-quater del Decreto, è vietato porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (ivi incluso il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il demansionamento, il trasferimento o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria, sanzione disciplinare o misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro del segnalante) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'OdV pertanto agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, discriminazione, diretta o indiretta, o penalizzazione del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e il rispetto della normativa sulla privacy, fatti salvi gli obblighi di legge e l'eventuale applicazione, ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis let. d) del Decreto, delle sanzioni previste dal sistema disciplinare di cui alla Parte IV del Modello nel caso di segnalazioni che si rivelano infondate ed effettuate con dolo o colpa grave (casi di segnalazioni caluniose o diffamatorie).

A tale riguardo, l'OdV si attiene alle disposizioni di cui all'art. 6 comma 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater* del Decreto e si ispira e conforma ai principi introdotti nella legislazione italiana dal punto 51 dell'art. 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. "legge anticorruzione") in tema di tutela del soggetto (c.d. "*whistleblower*") che denuncia condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza durante l'attività lavorativa.

L'OdV, nell'esercizio dei propri compiti, vigila altresì sul rispetto, da parte della Società e delle competenti funzioni aziendali informate dall'OdV, degli art. 6 comma 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater* del Decreto e di tali principi in merito alla tutela del segnalante. L'OdV effettua infatti verifiche puntuali o a campione, in occasione delle proprie riunioni periodiche o anche al di fuori di tali riunioni periodiche, qualora ne ravvisi la necessità, per controllare il trattamento riservato ai dati dei segnalanti e per accertare che i segnalanti non abbiano subito misure ritorsive, discriminatorie o penalizzanti in conseguenza della segnalazione effettuata.

Qualora l'OdV dovesse riscontrare violazioni a tali articoli del Decreto o di tali principi di tutela, dovrà segnalarlo prontamente al Responsabile delle Risorse Umane e al DG/AD o, a seconda dei casi, al Consiglio di Amministrazione, affinché valutino l'adozione degli opportuni provvedimenti previsti dal sistema disciplinare di cui alla Parte IV del Modello.

## **2.7 Disposizioni transitorie e finali**

Il presente Regolamento ed i suoi aggiornamenti entra in vigore il giorno successivo dalla sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e forma parte integrante del Modello della Società, di cui costituisce allegato.

I membri dell'OdV sono tenuti a mantenere assoluto riserbo in ordine a ogni e qualsiasi informazione di cui dovesse venire a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, sia verso soggetti interni che estranei alla Società, fatta eccezione per le persone a cui l'OdV deve riferire in virtù del presente Regolamento e/o delle persone di cui l'OdV deve avvalersi per realizzare la sua attività e che, in ogni caso, dovranno sottostare ai medesimi obblighi di rispetto della privacy e riservatezza imposti ai membri dell'OdV.

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

Parte III- Codice Etico