

Becton Dickinson Rowa Italy S.r.l.

**Modello di organizzazione,
gestione e controllo
ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 28 novembre 2016
1° aggiornamento con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 dicembre 2025

Sommario

Glossario	6
1 Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.....	8
1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli Enti	8
1.2 I reati presupposto	8
1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'Ente.....	9
1.4 Le sanzioni applicabili all'Ente.....	11
1.5 L'esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001.....	12
1.6 I reati commessi all'estero	13
1.7 Le linee guida di Confindustria e Assobiomedica/Confindustria Dispositivi Medici.....	13
2 La Società BECTON DICKINSON ROWA Italy (ROWA)	15
2.1 Attività e struttura organizzativa di ROWA	15
2.2 Sistema di Corporate Governance di ROWA.....	15
2.3 La politica di Gruppo	16
2.4 Sistema di deleghe e procure adottato dalla Società.....	16
3 Adozione del Modello da parte di ROWA.....	17
3.1 Finalità del Modello	17
3.2 Metodologia di predisposizione del Modello della Società.....	18
3.3 Struttura del Modello: parte generale e parte speciale	19
3.4 I Destinatari del Modello	19
3.5 Approvazione, modifiche e aggiornamento del Modello	20
4 L'Organismo di Vigilanza.....	20
4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Composizione, nomina, cause di ineleggibilità e decadenza.....	20
4.2 Funzioni e Poteri.....	22
4.3 Controlli periodici.....	23
4.4 Attività di reporting.....	24
4.5 Obblighi di informazione e flussi informativi all'Organismo di Vigilanza	24
4.6 <i>Whistleblowing</i> – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. 231/2001.....	25
5 sistema disciplinare, SANZIONATORIO e misure in caso di mancata osservanza del modello	26
5.1 Principi generali.....	26
5.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti	27

5.3	Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti	28
5.4	Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza	28
5.5	Misure nei confronti degli Amministratori	29
5.6	Misure nei confronti di soggetti legati alla Società da rapporti contrattuali e commerciali	29
5.7	Misure nei confronti dei consulenti	29
6	diffusione del modello e formazione	29
6.1	Diffusione del contenuto del Modello	29
6.2	Formazione del personale	30
6.3	Informativa ai collaboratori esterni e ai partner commerciali	30
1	AREE A RISCHIO, CONTROLLI E SISTEMA DELLE PROCEDURE	32
1.1	Le aree a rischio di commissione dei reati presupposto	32
1.2	Funzione della Parte Speciale	33
1.3	I principi generali di comportamento	33
1.4	I principi di controllo specifici	34
1.5	Il sistema delle procedure.....	34
1.6	Le attività di audit.....	34
A	REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	35
A.1	I reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto).	36
A.2	Aree a rischio reato	37
A.3	Regole di comportamento e protocolli specifici	40
A.4	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	57
B	DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI	58
B.1	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto)	58
B.2	Aree a rischio reato	58
B.3	Regole di comportamento e protocolli specifici	59
B.4	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	62
C	DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA – REATI TRANSNAZIONALI - DELITTO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA.....	63
C.1	Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto) e reati transnazionali (Legge 16 Marzo 2006, n. 146).....	63
C.2	Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.....	64
C.3	Aree a rischio reato	64
C.4	Regole di comportamento e protocolli specifici	65

C.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	69
D DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO E IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.....	71
D.1 Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto) e in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto).....	71
D.2 Aree a rischio reato	71
D.3 Regole di comportamento e protocolli specifici	73
D.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	74
E REATI IN MATERIA SOCIETARIA.....	75
E.1 Reati in materia societaria (art. 25-ter del Decreto)	75
E.2 Aree a rischio reato	76
E.3 Regole di comportamento e protocolli specifici	78
E.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	84
F DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO	85
F.1 Delitti con finalità di terrorismo o di everzione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto) Aree a rischio reato.....	85
F.2 Aree a rischio reato.....	86
F.3 Regole di comportamento e protocolli specifici.....	86
F.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	87
G REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	88
G.1 Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto).....	88
G.2 Aree a rischio reato	88
G.3 La struttura organizzativa di ROWA in materia di sicurezza.....	89
G.4 Regole di comportamento e protocolli specifici	90
G.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	94
H REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA E AUTORIZICICLAGGIO	96
H.1 Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies del decreto)	96
H.2 Aree a rischio reato	96
H.3 Regole di comportamento	97
H.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	100
I REATI AMBIENTALI	101
I.1 Reati ambientali (Art. 25-undecies del Decreto)	101
I.2 Aree a rischio reato	102

I.3 Regole di comportamento	103
I.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	104
L IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE	106
L.1 Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto)	106
L.2 Aree a rischio reato.....	106
L.3 Regole di comportamento e protocolli specifici.....	106
L.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	107
M DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE	108
M.1 Delitti contro la personalità individuale (art. 25- <i>quinquies</i> del Decreto).....	108
M.2 Aree a rischio reato	108
M.3 Regole di comportamento e protocolli specifici	109
M.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	110
N REATI TRIBUTARI E REATI DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI	111
N.1 Reati tributari (25- <i>quinquiesdecies</i> del Decreto) e reati di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (25- <i>octies.1</i> del Decreto)	111
N.2 Aree a rischio reato	111
N.3 Regole di comportamento e protocolli specifici	115
N.4 Flussi informativi verso l'Organismi di Vigilanza	118

GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

Becton Dickinson Rowa Italy S.r.l. o BD Rowa o ROWA o Società: Becton Dickinson Italia S.p.A. con sede legale in Milano (MI), Via Enrico Cialdini 16, iscritta al registro delle imprese di Milano, Monza Brianza, Lodi, con codice fiscale, numero di iscrizione e partita IVA 02347360212.

Becton, Dickinson and Company o Gruppo BD o Gruppo: il Gruppo rappresentato in Italia da Becton Dickinson Italia S.p.A., Società che opera sotto la direzione e il coordinamento di Becton Dickinson Europe Holdings SAS, Francia.

Attività sensibile: l'attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione dei reati astrattamente applicabili alla stessa.

Consiglio di Amministrazione o CdA: Consiglio di Amministrazione di Becton Dickinson Rowa Italy S.r.l.

Codice di condotta o Codice: Codice di condotta vigente e che rappresenta l'insieme di valori, principi e linee di comportamento che ispirano l'intera operatività della Società.

Datore di lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, o comunque il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), D. Lgs. 81/2008.

Decreto o D. Lgs. 231/2001: 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'articolo 11, Legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni.

Destinatari: tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Enti: soggetti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici, nonché enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Linee Guida Confindustria: documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato successivamente nel 2004, nel 2008 e nel 2014) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto, nonché suggerimenti forniti da Confindustria Dispositivi Medici per l'ambito dei dispositivi medici.

MedTech Europe Code of Ethical Business Practice o MedTech Code: codice di condotta commerciale di MedTech Europe, per regolare tutti gli aspetti della relazione nel settore dell'industria della tecnologia medica con gli operatori sanitari e le organizzazioni sanitarie, per garantire che tutte le interazioni siano etiche e professionali.

Codice Etico Confindustria Dispositivi Medici: codice di condotta commerciale adottato da Confindustria Dispositivi Medici, per regolare tutti gli aspetti della relazione nel settore dell'industria dei dispositivi medici con gli operatori sanitari e le organizzazioni sanitarie, volto a garantire che tutte le interazioni siano etiche e professionali.

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001 adottato da Becton Dickinson Rowa Italy S.r.l.

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, a cui è affidata dalla Società la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Reati presupposto: i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001.

Whistleblower: soggetto che segnala la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 24/2023

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche il "**D. Lgs. 231/2001**" o il "**Decreto**"), recante la Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e di altre strutture associative, anche prive di personalità giuridica ("**Enti**"), ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano una forma di responsabilità amministrativa da reato a carico degli Enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

Si tratta di una nuova e più estesa forma di responsabilità, che colpisce l'Ente per i reati commessi, nel suo interesse o vantaggio, da soggetti ad esso funzionalmente legati (soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza).

Il Decreto – che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito - prevede che gli Enti possano essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, solo in relazione al compimento di taluni reati dallo stesso tassativamente indicati (i c.d. reati presupposto).

1.2 I reati presupposto

I reati la cui commissione comporta la responsabilità amministrativa a carico degli Enti sono individuati in via tassativa dal Decreto. Per quanto l'elencazione sia suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore, attualmente i reati presupposto previsti dal Decreto (i "**Reati Presupposto**") sono:

- a) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto);
- c) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- d) Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
- e) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
- f) Reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- g) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale e dalle Leggi Speciali (art. 25-quater del Decreto);
- h) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- i) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- j) Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- k) Reati transnazionali (Legge 16 Marzo 2006, n. 146);
- l) Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- m) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);

- n) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 del Decreto);
- o) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- p) Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- q) Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- r) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- s) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
- t) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25- quaterdecies del Decreto);
- u) Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- v) Contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto);
- w) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto);
- x) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies del Decreto);
- y) Delitti contro gli animali (art. 25-undevicies del Decreto).

Nella consapevolezza che la comprensione delle singole fattispecie sia un presupposto essenziale per l'applicazione del modello, i Reati Presupposto previsti dal Decreto e dalle leggi speciali ad integrazione dello stesso, sono integralmente richiamati e descritti, con le relative sanzioni, nell'**Allegato A** al presente modello.

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'Ente

Nel caso di commissione di uno dei Reati Presupposto, l'Ente è punibile solamente nel caso in cui ricorrano determinate condizioni, definite come criteri di imputazione del reato. Tali criteri si distinguono in "oggettivi" e "soggettivi".

- a) Il primo criterio oggettivo che deve sussistere ai fini della punibilità dell'Ente è che il reato commesso deve esser compreso tra quelli espressamente indicati come Reati Presupposto nel Decreto
- b) Il secondo criterio oggettivo è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente. Deve, perciò, essere stato commesso in un ambito inerente le attività specifiche della Società e quest'ultima deve averne tratto un beneficio, anche se solo in maniera potenziale. È sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:
 - l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
 - il "vantaggio" sussiste quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen., 4 marzo 2014, n. 10265), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario ma bensì dissociati, essendo palese la

distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio effettivamente conseguito grazie all'esito del reato.

In tal senso si sono espressi anche il Tribunale di Milano (Ord. 20 dicembre 2004) e la Suprema Corte di Cassazione (cfr. sempre la pronuncia Cass. Pen., 4 marzo 2014, n. 10265), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'Ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'Ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'Ente senza apportargli però un immediato e diretto vantaggio economico.

- c) Il terzo criterio oggettivo è che il Reato Presupposto deve essere stato commesso da uno o più soggetti qualificati, ovvero da "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" o da coloro che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo" dell'Ente (soggetti cosiddetti in "posizione apicale"), oppure ancora da "persone sottoposte alla direzione e alla vigilanza di uno dei soggetti apicali" (cosiddetti "subalterni").

Gli autori del reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'Ente, quindi, possono essere: (i) soggetti in "posizione apicale", quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di uno stabilimento, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente e (ii) soggetti «subalterni», tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'Ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato ex art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere l'azione tipica prevista dalla legge penale. È sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

Il criterio soggettivo di imputazione della responsabilità si concretizza laddove il reato esprima un indirizzo connotativo della politica aziendale o quantomeno dipenda da una colpa in organizzazione.

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'Ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del Reato Presupposto - abbia adottato ed efficacemente attuato un "modello di organizzazione e di gestione" idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

La responsabilità dell'Ente, sotto questo profilo, è ricondotta alla "mancata adozione ovvero al mancato rispetto di standard doverosi" attinenti all'organizzazione e all'attività dell'Ente, difetto riconducibile alla politica d'impresa oppure a deficit strutturali e prescrittivi nell'organizzazione aziendale.

In sostanza, affinché il reato non venga imputato ad esso in maniera soggettiva, l'Ente deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in suo potere per prevenire nell'esercizio dell'attività di impresa la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto (sulle condizioni di esenzione da responsabilità previste dal Decreto si veda infra sub paragrafo 1.5).

1.4 Le sanzioni applicabili all'Ente

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei Reati Presupposto, sono di quattro tipi:

a) Sanzione pecuniaria

E' sempre applicata quando il giudice ritenga l'Ente responsabile. Viene determinata attraverso un sistema basato su "quote" (in numero non inferiore a cento e non superiore a mille), ciascuna di valore tra un minimo di Euro 258,23 ed un massimo di Euro 1.549,37. La sanzione pecuniaria, pertanto, oscilla tra un minimo di Euro 25.823 ed un massimo di Euro 1.549.370 (eccetto per i reati societari le cui sanzioni pecuniarie sono raddoppiate in base a quanto previsto dalla Legge sul Risparmio 262/2005, art. 39, comma 5). Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'eventuale attività svolta dallo stesso per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato o reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatesi.

Inoltre, è prevista la riduzione della metà della sanzione pecuniaria se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Il principio fondamentale che guida l'intera materia della responsabilità dell'Ente, stabilisce che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'Ente risponde soltanto l'Ente, con il suo patrimonio o il fondo comune. La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente collettivo.

b) Sanzioni interdittive

Si tratta dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, della sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, dell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi e del divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono irrogate, congiuntamente a quella pecuniaria, solo se espressamente previste per quella fattispecie di reato, e soltanto quando ricorre almeno una di queste due condizioni:

- l'Ente ha già commesso in precedenza un illecito da reato (reiterazione degli illeciti);
- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità.

c) Confisca

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, anche in forma per equivalente (confiscando cioè una somma di denaro, beni o altre utilità di valore corrispondenti al prezzo o profitto del reato).

d) Pubblicazione della sentenza

Consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna (per intero o per estratto e a spese dell'Ente) su uno o più giornali indicati dal giudice nonché mediante affissione nel Comune in cui l'Ente ha la propria sede principale. La pubblicazione della sentenza può essere disposta dal giudice quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

Il Pubblico Ministero, infine, può chiedere l'applicazione delle sanzioni interdittive anche in via cautelare, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente o vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso.

1.5 L'esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001

Il Decreto, nell'introdurre il sopra descritto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero dalla stessa qualora l'Ente dimostri di aver adottato tutte le misure organizzative necessarie al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto da parte di soggetti che operino per suo conto.

In particolare, l'Ente va esente da responsabilità se prova:

- a) che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa. L'esenzione da colpa della Società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul modello, a cui è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli standard e alle procedure definite nel modello.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il Decreto è molto più rigido e severo nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, poiché, in tal caso, opera un'inversione dell'onere della prova ed è l'Ente che deve dimostrare che il reato è stato commesso dal proprio funzionario in posizione apicale eludendo fraudolentemente il modello. Il Decreto richiede una prova di estraneità più forte in quanto l'Ente deve provare una sorta di "frode interna" da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'Ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza sullo stesso gravanti. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: la Società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un Reato Presupposto.

Dotarsi di un modello ai sensi del Decreto non è obbligatorio ai sensi di legge, anche se, in base ai criteri di imputazione del reato all'Ente, il modello è l'unico strumento che, se efficacemente attuato, può eventualmente evitare un coinvolgimento dell'Ente nella commissione dei reati previsti dal Decreto. Ne consegue, pertanto, che l'adozione di un modello efficace ed efficiente è nell'interesse della Società.

L'art. 6 del Decreto, infine, al secondo comma indica il contenuto del modello, che deve presentare le seguenti caratteristiche:

- a) individuare le attività dell'Ente nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i reati di cui al Decreto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.6 I reati commessi all'estero

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero dall'Ente, a condizione che:

- a) il reato sia stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, sia esso soggetto apicale o subordinato, come sopra illustrato;
- b) l'Ente abbia la propria sede principale in Italia;
- c) sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 C.P. per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero (qualora la legge preveda che la persona fisica colpevole sia punita a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso);
- d) non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

1.7 Le linee guida di Confindustria e Assobiomedica/Confindustria Dispositivi Medici

Il Decreto (art. 6, comma 3) prevede che i modelli di organizzazione gestione e controllo possano essere adottati dagli Enti sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

La prima associazione di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato le proprie "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" (successivamente modificate e aggiornate).

Nel novembre 2013, inoltre, Assobiomedica¹ ha emanato l'ultima versione delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001". Il Modello

¹ Si segnala che, a fare data dal 1° marzo 2019, Assobiomedica è confluita in Confindustria Dispositivi Medici.

della Società è stato costruito e definito tenendo conto sia delle Linee Guida di Confindustria che di quelle di Assobiomedica/Confindustria Dispositivi Medici (le "**Linee Guida**").

2 LA SOCIETÀ BECTON DICKINSON ROWA ITALY (ROWA)

2.1 Attività e struttura organizzativa di ROWA

Becton Dickinson Rowa Italy S.r.l. (di seguito "**BD Rowa**" o "**ROWA**" o "**la Società**") è una Società a responsabilità limitata che si occupa principalmente della vendita dei magazzini automatizzati "Bd Rowa Vmax", "Bd Rowa Smart", "Bd Rowa Dose" con relativi accessori ed opzioni ("**Magazzini Automatizzati**"), per clienti prevalentemente privati.

La Società Becton Dickinson Rowa Germany Gmbh è titolare del 100% delle quote sociali.

Rientrano nell'oggetto sociale anche le seguenti attività:

- commercializzazione e/o distribuzione dei Magazzini Automatizzati per enti pubblici e privati in Italia e all'estero, compresi gli articoli accessori;
- commercializzazione e/o distribuzione in Italia come anche all'estero di sistemi per magazzini automatici e/o semiautomatici, macchine, impianti, attrezzature, ricambi, arredi e mobili e in genere di prodotti e articoli per magazzini;
- assistenza a clienti, compreso il trasporto delle macchine, arredamenti, impianti mobili, sistemi, articoli di ricambio, accessori e per tutti i prodotti simili e correlati, che vengono forniti direttamente o tramite terzi;
- noleggio a prestito a titolo oneroso o gratuito di ogni tipo di impianto, macchinario e di tutti gli articoli sopra citati.

ROWA ha sede legale in Milano (MI), Via Enrico Cialdini 16.

2.2 Sistema di Corporate Governance di ROWA

La struttura degli organi societari e di controllo di ROWA si configura come segue:

a) L'Assemblea

La Società Becton Dickinson Rowa Germany Gmbh è titolare del 100% delle quote sociali.

L'Assemblea è convocata dal Presidente del CdA, da uno degli amministratori (o da un socio) con avviso spedito almeno otto giorni prima, o se spedito successivamente, ricevuto almeno cinque giorni prima di quello fissato per l'adunanza, con lettera raccomandata, ovvero altro mezzo idoneo ad assicurare la prova dell'avvenuto invio e ricevimento.

L'Assemblea è validamente costituita con la presenza di tanti soci che rappresentano almeno la metà del capitale sociale e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, salvo nei casi in cui lo Statuto richiede la presenza di tanti soci che rappresentano almeno la maggioranza del capitale sociale e delibera con il voto favorevole dei soci che rappresentano almeno la maggioranza del capitale sociale.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente del CdA. Possono intervenire in assemblea i soci che alla data dell'assemblea stessa risultano iscritti nel libro soci.

Ciascuna riunione è constatata da un verbale redatto dal segretario e sottoscritto dal Presidente e dal segretario stesso.

I soci decidono sulle materie riservate alla loro competenza dalla legge, dallo Statuto, nonché sugli argomenti che uno o più amministratori o tanti soci che rappresentano almeno un terzo del capitale sociale sottopongono alla loro approvazione.

In ogni caso, sono riservate alla competenza dei soci:

- L’approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili;
- La nomina e la revoca degli amministratori;
- La nomina e la revoca nei casi previsti dall’art. 2477 c.c. dei sindaci e del Presidente del Collegio Sindacale o del revisore;
- Le modificazioni dello Statuto;
- La decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell’oggetto sociale determinato nello Statuto o una rilevante modificazione dei diritti dei soci;
- La nomina e la revoca dei liquidatori e i criteri di svolgimento della liquidazione.

b) Il Consiglio di Amministrazione (CdA)

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell’oggetto sociale, esclusi i poteri che la legge o lo statuto riservano espressamente ai soci. L’organo amministrativo, inoltre, può nominare direttori, procuratori e mandatari in genere per determinati atti o categorie di atti.

La rappresentanza generale della Società spetta all’organo amministrativo. In particolare, in caso di nomina del Consiglio di Amministrazione, la rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed ai singoli Consiglieri Delegati, se nominati. La rappresentanza della Società spetta anche ai direttori e ai procuratori nei limiti dei poteri loro conferiti nell’atto di nomina.

Il Consiglio di Amministrazione dura in carica per il periodo fissato dalla deliberazione assembleare di nomina e comunque sino ad un massimo di tre esercizi; il mandato degli Amministratori scade alla data dell’assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’ultimo esercizio della carica.

Il CdA di ROWA è attualmente composto da tre consiglieri.

Il Consiglio di Amministrazione ha designato, tra i suoi membri, un Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione è convocato dal Presidente, con avviso inviato mediante posta, telegramma, telefax o posta elettronica, ovvero con qualunque altro mezzo che garantisca la prova dell’avvenuto ricevimento almeno cinque giorni prima della riunione o, in caso di urgenza, almeno 24 ore prima.

Le deliberazioni del CdA devono essere verbalizzate nel libro dei verbali delle riunioni del CdA che devono essere sottoscritti da chi presiede l’adunanza e dal segretario.

Il controllo contabile è affidato ad un Revisore Legale dei conti. Si precisa che non è stato nominato un Collegio Sindacale.

2.3 La politica di Gruppo

A seguito dell’acquisizione del Gruppo CareFusion da parte della Società americana Becton Dickinson and company nel settembre del 2015, ROWA appartiene al Gruppo BD.

Il Gruppo BD ha adottato una politica Ethics&Compliance coordinata a livello centrale ed un Codice di Condotta di Gruppo.

2.4 Sistema di deleghe e procure adottato dalla Società

Il sistema di attribuzione delle deleghe e delle procure aziendali è parte integrante del sistema di controllo interno e costituisce, nell’ottica del Modello, un efficace presidio alla prevenzione dei reati richiamati dal Decreto.

La definizione dei criteri per l'assegnazione delle deleghe e delle procure spetta al Consiglio di Amministrazione.

Il sistema delle deleghe e delle procure deve costituire:

- a) uno strumento di gestione per il compimento degli atti aventi rilevanza esterna o interna necessari al perseguimento degli obiettivi aziendali che sia congruo con le responsabilità gestionali assegnate a ciascun soggetto;
- b) un fattore di prevenzione dell'abuso dei poteri funzionali attribuiti, attraverso la definizione di limiti economici per ciascun atto o serie di atti;
- c) un elemento incontrovertibile di riconducibilità degli atti aziendali, aventi rilevanza esterna o interna, alle persone fisiche che li hanno adottati. Da ciò dipende l'utilità del sistema sia nella prevenzione della commissione di reati che nella identificazione successiva dei soggetti che hanno adottato atti, direttamente o indirettamente connessi alla consumazione del reato.

La politica della Società prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società stessa.

In tale contesto, la Società ha adottato un sistema di procure coerente con le responsabilità organizzative assegnate che attribuisce ampi poteri al Presidente e Amministratore Delegato della Società.

Si precisa, inoltre, che tutte le operazioni avente rilevanza finanziario/contabile sono effettuate sotto la supervisione della Società controllante tedesca e del Gruppo, in genere. Ciò determina un sistema di controllo accentrato in capo alla medesima.

Le unità aziendali interessate, eventualmente con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, verificano periodicamente il sistema delle procure in vigore, anche attraverso l'esame della documentazione attestante l'attività concretamente posta in essere dai soggetti che operano per conto della Società, suggerendo le necessarie modifiche nel caso in cui le funzioni di gestione e/o qualifica non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti.

3 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ROWA

3.1 Finalità del Modello

Con l'adozione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6 del Decreto (il "**Modello**"), la Società ha inteso adempiere alle prescrizioni del Decreto per migliorare e rendere quanto più efficienti possibili i propri sistemi di controllo interno e di Corporate Governance già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi comportamentali e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituisce una componente fondamentale del sistema di governo della Società e andrà a implementare il processo di diffusione di una cultura di gestione improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il Modello si propone inoltre le seguenti finalità:

- a) vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie illecite previste dal Decreto;

- b) fornire un'adeguata informazione a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, sulle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- c) diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice di Condotta (Code of Conduct), possa derivare l'applicazione di sanzioni (pecuniarie ed interdittive) oltre che a carico dei singoli anche a carico della Società;
- d) diffondere una cultura di gestione che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, e in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello e Codice di Condotta (Code of Conduct);
- e) diffondere una cultura del controllo e di risk management;
- f) attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività, ponendo l'accento sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità documentale, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate all'assunzione di tali decisioni e della relativa attuazione, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla corretta gestione dell'informazione interna ed esterna;
- g) attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi in essere atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

3.2 Metodologia di predisposizione del Modello della Società

Il Modello di ROWA, ispirato alle Linee Guida, è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Resta inteso che il Modello è periodicamente sottoposto agli aggiornamenti che si rendono necessari, in base all'evoluzione della normativa, della struttura organizzativa della Società e del contesto in cui la stessa si trova ad operare.

ROWA ha proceduto a un'analisi preliminare del proprio contesto e, successivamente, a un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei Reati Presupposto indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo, il sistema di governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i principali rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società a presidio delle attività sensibili.

Ai fini della preparazione e della revisione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida e con le indicazioni desumibili a oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- a) all'identificazione, mediante interviste al management, dei processi, sotto-processi o attività in cui è possibile che siano commessi i Reati Presupposto indicati nel Decreto;
- b) all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self-assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- c) all'identificazione dei presidi di controllo - già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali - necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei Reati Presupposto;

- d) all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

3.3 Struttura del Modello: parte generale e parte speciale

Il presente Modello è costituito da una "**Parte Generale**" e da una "**Parte Speciale**" predisposta per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto e ritenute, all'esito dell'attività di *self-risk assessment*, astrattamente ipotizzabili in capo alla Società.

Si rileva, inoltre, che l'introduzione di alcuni reati nel presente Modello ha carattere meramente prudenziale in quanto, pur non sussistendo elementi specifici da cui dedurre l'esistenza di attuali rischi, si tratta di reati sui quali la Società intende comunque mantenere un alto livello di attenzione.

La Parte Speciale si compone di diverse sezioni relative alle seguenti categorie di reati raggruppate come segue:

Sezione A: Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;

Sezione B: Delitti informatici e trattamento illecito di dati;

Sezione C: Delitti di criminalità organizzata, transnazionali e di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'A.G.;

Sezione D: Delitti contro l'industria e il commercio e delitti in violazione del diritto d'autore;

Sezione E: Reati in materia societaria;

Sezione F: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;

Sezione G: Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

Sezione H: Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;

Sezione I: Reati ambientali;

Sezione L: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;

Sezione M: Delitti contro la personalità individuale;

Sezione N: Reati tributari e Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori

3.4 I Destinatari del Modello

Le disposizioni del Modello sono vincolanti per:

- a) gli amministratori e tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione, controllo, nonché funzioni di carattere disciplinare, consultivo e propositivo all'interno della Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- b) i dipendenti della Società, per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento della loro attività;
- c) tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato e per i collaboratori sottoposti alla direzione o vigilanza del management aziendale della Società;

- d) i distributori, gli agenti e i procacciatori d'affari che operano per conto della Società;
- e) coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, ecc.;
- f) quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner o terze parti per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto (di seguito, collettivamente, i "Destinatari").

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto o ad una classe di soggetti terzi, sono risolti dall'Organismo di Vigilanza interpellato dal responsabile dell'area/funzione interessato.

3.5 Approvazione, modifiche e aggiornamento del Modello

È demandato al Consiglio di Amministrazione di ROWA di provvedere mediante apposita delibera all'adozione del Modello ai sensi del Decreto, in funzione dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte dalla Società.

È inoltre rimessa alla responsabilità della Società l'applicazione del Modello in relazione all'attività dalla stessa in concreto posta in essere. A tal fine è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso secondo le procedure in esso descritte.

È infine rimesso alla Società, anche su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, il compito di aggiornare il Modello in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno nel tempo a determinare, sia in relazione all'evoluzione normativa, sia in relazione alle mutate condizioni aziendali.

In particolare, è demandato al Consiglio di Amministrazione di ROWA, anche su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, di integrare e aggiornare il presente Modello, mediante apposita delibera, con i Reati Presupposto così come previsti dalle normative nel tempo vigenti. Per le modifiche e gli aggiornamenti al Modello, la Società si avvale di tutte le funzioni aziendali e, ove ritenuto necessario, di consulenti esterni.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Composizione, nomina, cause di ineleggibilità e decadenza

L'art. 6 del Decreto prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati presupposto se l'organo amministrativo ha, fra l'altro, "affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'affidamento di detti compiti all'OdV e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi, sono presupposti indispensabili per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai Soggetti Apicali, sia che sia stato commesso dai Soggetti Sottoposti.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, la Società ha istituito un Organismo di Vigilanza ("**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**") composto da due membri effettivi, un membro esterno con funzioni di Presidente e uno interno. La composizione dell'OdV assicura il rispetto dei seguenti requisiti:

a) Autonomia:

L'OdV deve avere autonomia decisionale, qualificabile come imprescindibile libertà di autodeterminazione e d'azione, con totale esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni;

b) Indipendenza rispetto alla Società:

deve essere scevro da condizionamenti dipendenti da legami di sudditanza rispetto al vertice di controllo e deve essere organo terzo, collocato in posizione di indipendenza anche gerarchica, capace di adottare provvedimenti ed iniziative autonome;

c) Professionalità:

deve essere professionalmente capace ed affidabile, sia per quanto riguarda i singoli membri che lo compongono, sia nella sua globalità. Deve disporre, come organo delle cognizioni tecniche e delle professionalità necessarie al fine di espletare al meglio le funzioni affidategli. È opportuno che almeno taluno tra i componenti dell'OdV abbia competenze giuridiche;

d) Continuità d'azione:

deve svolgere le funzioni assegnategli in via continuativa, seppure non in modo esclusivo;

e) Onorabilità ed assenza di conflitti di interesse:

non può essere nominato membro dell'OdV e, se del caso, decade dalla carica, il soggetto che sia interdetto, inabilitato o fallito o che sia comunque stato condannato per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi.

Il Consiglio di Amministrazione della Società provvede mediante delibera alla nomina e alla revoca dei membri dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza della Società è un organo composto da due membri scelti tra persone dotate di specifiche professionalità, competenza ed esperienza in materia aziendale ed attività ispettive. In particolare, i membri devono essere professionisti esterni esperti in tematiche societarie, procedure dei controlli interni e dei rischi aziendali. Tra questi almeno uno è dotato di competenze legali. Il membro scelto all'interno delle risorse della Società è dotato di un elevato grado di conoscenza delle procedure aziendali.

La durata in carica dei membri dell'Organismo di Vigilanza è di 3 (tre) anni, rinnovata automaticamente per lo stesso periodo salvo diversa delibera del Consiglio di Amministrazione per tutti o alcuni dei suoi membri entro 60 (sessanta) giorni precedenti ciascuna scadenza.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o decadenza di un membro dell'OdV quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale provvederà senza indugio alla sostituzione.

Costituiscono cause di ineleggibilità o decadenza da membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a) la condizione di essere stati sottoposti a una delle misure di prevenzione previste dalla L. 575/1965 e successive modificazioni, nonché dal Titolo I del D.Lgs. 159/2011;
- b) la condizione di essere indagati o di essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione (i) per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, ovvero (ii) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo.

- c) la condizione di essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una delibera di revoca da parte del Consiglio di Amministrazione, che provvederà alla sostituzione.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- a) la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- b) l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- c) la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- d) la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- e) l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi momento dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inadatto, anche con segnalazione del Presidente dell'OdV.

4.2 Funzioni e Poteri

All'Organismo di Vigilanza della Società è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- c) sull'adeguatezza del Modello, segnalando l'opportunità di aggiornamento dello stesso laddove riscontri esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o all'introduzione di modifiche nella normativa di riferimento.

Sul piano operativo è affidato all'OdV il compito di:

- a) attivare le necessarie procedure di controllo, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo della Società e forma parte integrante del processo aziendale, il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- b) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello;
- c) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV, o tenute a sua disposizione (a tal proposito si veda il punto 4.5 sui Flussi Informativi);
- d) effettuare incontri periodici con le funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione

delle attività nelle suddette aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del management aziendale eventuali situazioni dell'attività aziendale che possono esporre l'azienda al rischio di commissione di un reato;

- e) promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e per la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso;
- f) esaminare eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi di controllo o da terzi valutandone l'attendibilità e facendo gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni;
- g) condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello delle quali sia venuto a conoscenza;
- h) comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti della Società in base al sistema disciplinare per l'adozione di provvedimenti sanzionatori;
- i) coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- j) mantenere un collegamento costante con gli organi di controllo della Società e con gli altri consulenti coinvolti nelle attività di attuazione del Modello.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione della Società vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello ed il potere di adottarlo e di darvi attuazione.

L'OdV deve avere libero accesso a tutta la documentazione in possesso della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni e devono astenersi dal ricercare e dall'utilizzare le suddette informazioni per motivi diversi dall'espletamento del loro incarico.

Una volta nominato, l'Organismo di Vigilanza procede alla stesura del documento che disciplina la propria operatività (Regolamento dell'OdV). Il Regolamento dell'OdV della Società costituisce parte integrante del sistema di *compliance* 231 della Società.

L'OdV della Società è dotato di appropriata autonomia di spesa, attraverso la previsione di un budget annuale da utilizzare per lo svolgimento delle proprie attività. Le eventuali spese straordinarie saranno sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

4.3 Controlli periodici

L'OdV, in coerenza con i principi del Decreto e i contenuti del Modello redige annualmente il programma delle proprie attività e, periodicamente, svolge verifiche specifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i reati, soprattutto nell'ambito delle aree di attività sensibili, nonché sulla risoluzione delle situazioni di non conformità rilevate in precedenza. L'OdV ha inoltre la possibilità di svolgere interventi non programmati in aree specifiche qualora lo ritenga necessario.

Nell'effettuazione dell'attività di controllo l'OdV può avvalersi dell'ausilio di consulenti e soggetti terzi aventi adeguate caratteristiche di professionalità ed indipendenza, nonché del supporto di altre funzioni interne alla Società che, di volta in volta, siano necessarie all'espletamento delle verifiche.

Al termine di ciascuna verifica, l'OdV elabora un report nel quale vengono riepilogati gli esiti ed i miglioramenti da attuare in caso di emersione di criticità. Tali report vengono trasmessi agli organi sociali deputati.

4.4 Attività di reporting

L'OdV, in seguito alle ispezioni realizzate nonché al verificarsi di eventuali segnalazioni e criticità, riferisce al CdA attraverso diverse forme di reporting:

- a) la prima, quando necessario, per la segnalazione di infrazioni e/o inadeguatezze del Modello eventualmente riscontrate;
- b) la seconda, periodica con cadenza almeno annuale, per illustrare al CdA l'attività svolta nel periodo di riferimento, con indicazione delle eventuali infrazioni rilevate durante l'anno o dei necessari suggerimenti per garantire l'efficacia e l'adeguatezza del Modello;
- c) la terza, quando necessario, al Consiglio di Amministrazione in caso di violazioni commesse da uno o più membri del CdA.

L'OdV mette inoltre a disposizione del Consiglio di Amministrazione tutti i report riassuntivi delle ispezioni effettuate e delle segnalazioni ricevute nel corso della propria attività, ed è tenuto ad informarli immediatamente in caso di situazioni straordinarie.

Infine, l'OdV ha la facoltà di richiedere, per motivi urgenti, la convocazione del Consiglio di Amministrazione che, a loro volta, possono chiedere di convocare l'OdV in qualsiasi momento.

4.5 Obblighi di informazione e flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

L'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente al rispetto del Modello. Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica, deve essere sottoposta alla sua attenzione.

All'Organismo di Vigilanza debbono essere obbligatoriamente trasmessi:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (regioni, enti regionali e enti locali) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;
- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del Codice di Condotta a tutti i livelli aziendali;
- informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti le aree a rischio;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società.

In caso di segnalazioni, informazioni e/o notizie relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice di Condotta, è necessario informare immediatamente l'OdV.

I flussi informativi possono essere trasmessi all'Organismo di Vigilanza, mediante le modalità di contatto di seguito indicate:

a mezzo di posta fisica all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza
c/o BD ROWA Italy S.r.l.
Via Enrico Cialdini 16 Milano (MI),

riportando sulla busta la dicitura RISERVATA

in alternativa, può essere utilizzata la casella mail dell'ODV.

ODV_BDRowa@bd.com

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine all'identità del mittente delle comunicazioni e/o del segnalante e a qualsiasi notizia e informazione ricevuta, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento dell'incarico e in ogni caso in linea con le disposizioni normative di riferimento.

I flussi informativi sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio, in conformità alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

4.6 Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. 231/2001

L'art. 6 comma 2-bis del D. Lgs. 231/2001 dispone che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società preveda i canali di segnalazione interna ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Ai sensi del D. Lgs. 24/2023, le violazioni oggetto delle segnalazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardanti il mercato interno.

Le segnalazioni verranno gestite in coerenza con la "Policy Whistleblowing" adottata dalla Società al fine di consentire di effettuare segnalazioni circa violazioni di cui il segnalante è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e/o delle attività lavorative o professionali svolte.

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- **in forma scritta**, a mezzo di piattaforma informatica raggiungibile al seguente indirizzo:
<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/it/gui/40856/index.html>;
- **in forma orale**, mediante una linea telefonica, al numero 800-788492 oppure mediante un incontro diretto con il Comitato, su richiesta del Segnalante.

I canali di segnalazione garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La Società garantisce la tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

La tutela contro gli atti di ritorsione è estesa a tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione e/o alla persona del segnalante così come definiti dall'art. 3 del D.Lgs. 24/2023.

Si rammenta che gli enti o le persone segnalanti non possono subire alcuna ritorsione ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. 24/2023.

Le misure di protezione del segnalante si applicano in conformità a quanto disciplinato nel Capo III del D. Lgs. 24/2023.

Rispetto a segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunnioso/diffamatorio saranno attivate le misure previste dal successivo Par. 5 *“Sistema disciplinare, sanzionatorio e misure in caso di mancata osservanza del Modello”*, nonché valutate appropriate azioni di tutela legale. Fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, la presentazione di una segnalazione nell'ambito della presente procedura non costituisce violazione degli obblighi derivanti da rapporto di lavoro.

5 SISTEMA DISCIPLINARE, SANZIONATORIO E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DEL MODELLO

5.1 Principi generali

ROWA condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice di Condotta, anche qualora il comportamento stesso sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal D.Lgs. 231/2001 per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo. Tale sistema è altresì conforme ai dettami previsti dal D. Lgs. 24/2023.

È fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tale riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso del mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello;

- quando si accerta che sono state commesse ritorsioni ovvero che la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza del segnalante;
- quando non sono stati istituiti canali di segnalazione, non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 e 5 del D. Lgs. 24/2023, nonché quando si accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto.

A seguito della comunicazione dell'OdV della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del dipendente; tale procedura d'accertamento è condotta dagli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

La Società, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede quindi ad irrogare, con coerenza, imparzialità, ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro, le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate. Tali misure tengono in espressa considerazione la possibilità di ampliamento, in un breve lasso temporale, dell'organico societario e pertanto contemplano anche figure attualmente non rinvenibili in Società.

5.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

L'inosservanza, da parte del personale dipendente, delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello e dei principi stabiliti nel Codice di Condotta, la violazione delle misure poste a tutela dei *whistleblower* ovvero la commissione di uno o più degli illeciti richiamati all'art. 21, D.lgs. 24 marzo 2023 e la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- e) licenziamento.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, all'irrogazione di una sanzione più grave della multa segue anche la revoca automatica della procura stessa.

Con riferimento ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio di BD Rowa trova la sua primaria fonte nel Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sopra richiamate, comminate al personale dipendente, dovranno, in sede applicativa, essere commisurati al principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., dovendosi tenere conto per ciascuna fattispecie:

- a) dell'intenzionalità e del grado di reiterazione del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- b) della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare;
- c) del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- d) delle mansioni del lavoratore;
- e) della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- f) delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.
- g)

5.3 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

L'inosservanza – da parte dei dirigenti – delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e dei principi stabiliti nel Codice di Condotta, così come la violazione delle misure a tutela dei *whistleblowers* ovvero la commissione di uno o più degli illeciti richiamati all'art. 21, D.lgs. 24 marzo 2023 o ancora la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 c.c., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- a) richiamo verbale o scritto
- b) sospensione dal lavoro;
- c) risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, determinano a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 c.c.

Nei casi di gravi violazioni, la Società può procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c.

5.4 Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza

L'inosservanza – da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza della Società – delle disposizioni e delle procedure previste nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, e dei principi stabiliti nel Codice di Condotta, così come la violazione delle misure a tutela dei *whistleblowers* ovvero la commissione di uno o più degli illeciti richiamati all'art. 21, D.lgs. 24 marzo 2023 o ancora la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

5.5 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di:

- violazione accertata del Modello e del Codice di Condotta;
- violazione delle misure poste a tutela del *whistleblower*;
- presentazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate;

da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'Organo amministrativo e il Collegio Sindacale affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale. In caso invece di presunte violazioni da parte dell'intero Organo amministrativo, l'Organismo di Vigilanza informa direttamente e per iscritto il socio.

In particolare, in caso di violazione del Modello da parte di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione può procedere direttamente, in base alla entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite.

5.6 Misure nei confronti di soggetti legati alla Società da rapporti contrattuali e commerciali

La violazione delle prescrizioni e dei principi stabiliti nel Modello e nel Codice di Condotta, la violazione delle misure poste a tutela del *whistleblower*, la commissione di uno o più degli illeciti richiamati dall'art. 21, D.lgs. 24 marzo 2023. o la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave da parte di soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con la Società, determina in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la facoltà per ROWA di risolvere il relativo contratto ex art. 1456 cod. civ., fermo restando il diritto della Società di chiedere il risarcimento dei danni che siano una conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

5.7 Misure nei confronti dei consulenti

La violazione delle prescrizioni e dei principi stabiliti nel Modello e nel Codice di Condotta, la violazione delle misure poste a tutela del *whistleblower*, la commissione di uno o più degli illeciti richiamati dall'art. 21, D.lgs. 24 marzo 2023. o la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave da parte dei professionisti e dei consulenti aventi rapporti contrattuali con la Società, determina in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, il diritto per ROWA di risolvere il relativo contratto, fermo restando il diritto della Società di richiedere il risarcimento dei danni che siano una conseguenza diretta di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

6 DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

6.1 Diffusione del contenuto del Modello

Il Modello, una volta approvato e/o modificato dal Consiglio di Amministrazione, viene inviato tramite e-mail a tutti i dipendenti ai quali è fatto obbligo di rispettare il documento. Lo stesso vale per ogni dipendente neo assunto. Saranno di volta in volta definite le modalità di diffusione del Modello nei

confronti degli ulteriori soggetti tenuti al rispetto dei contenuti del Modello medesimo (fornitori, collaboratori esterni e terzi in generale).

6.2 Formazione del personale

ROWA, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutto il personale dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello e dei principi del Codice di Condotta.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto e le prescrizioni del Modello è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Tali attività sono gestite in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, ROWA si impegna a:

- a) inviare una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione o l'aggiornamento del presente Modello;
- b) pubblicare il Modello e il Codice di Condotta sulla intranet aziendale e/o su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- c) organizzare attività formative dirette a diffondere la conoscenza del Decreto e delle prescrizioni del Modello, nonché pianificare sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee (ad es. attraverso sessioni in aula o con modalità e-learning);
- d) comunicare agli altri Destinatari il Codice di Condotta ed il contenuto del Modello relativamente alle parti di interesse.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura del Responsabile della Funzione Risorse Umane, disponibile per la relativa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e per chiunque sia legittimato a prenderne visione.

6.3 Informativa ai collaboratori esterni e ai partner commerciali

Verranno fornite ai collaboratori esterni apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello. I contratti che verranno sottoscritti da ROWA con i terzi conterranno specifiche clausole contrattuali relative al rispetto degli obblighi e dei principi derivanti dal Modello e dal Codice di Condotta.