

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231)

Parte Generale

Versione	Data di approvazione	Approvatore
I	15/05/2026	CdA



Indice

Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231	7
<i>Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti</i>	7
<i>Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni</i>	7
<i>Criteri di imputazione della responsabilità all'ente</i>	8
<i>Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</i>	10
<i>I reati commessi all'estero</i>	11
<i>Le sanzioni</i>	12
<i>Le vicende modificative dell'ente</i>	14
Rebirth S.p.A.	15
<i>Gli organi di governo e controllo</i>	15
<i>Sistema organizzativo, attribuzione di ruoli e responsabilità</i>	15
Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Rebirth S.p.A.	18
<i>I Destinatari del Modello</i>	18
<i>Le finalità del Modello</i>	18
<i>La metodologia di predisposizione del Modello</i>	19
<i>Le fattispecie di reato applicabili a Rebirth S.p.A.</i>	20
L'Organismo di Vigilanza di Rebirth S.p.A.	23
<i>I requisiti dell'Organismo di Vigilanza di Rebirth S.p.A.</i>	23
<i>Nomina, revoca e decadenza</i>	24
<i>I compiti dell'Organismo di Vigilanza di Rebirth S.p.A.</i>	26
<i>Obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	26
<i>L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza</i>	28
Formazione e Informazione	29
<i>Comunicazione iniziale</i>	29
<i>Formazione del personale</i>	29
<i>Informativa ai "Terzi Destinatari"</i>	29
La procedura whistleblowing e la tutela del segnalante	30
<i>La Procedura di gestione delle segnalazioni (cd. Whistleblowing)</i>	31
<i>I canali esterni di segnalazione</i>	32
<i>La tutela del segnalante</i>	33
Il Sistema Disciplinare	35
<i>Le sanzioni nei confronti dei lavoratori Dipendenti</i>	35
<i>Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti</i>	37
<i>Le sanzioni nei confronti degli Amministratori</i>	37
<i>Le sanzioni nei confronti dei "Terzi Destinatari"</i>	38



Società quotata al mercato
Euronext Growth Paris ISIN
IT0005460081

Sede legale
Formello (RM)
Via di S. Cornelia, 5

Sede Operativa
Formello (RM)
Via di S. Cornelia,5

Capitale sociale deliberato
€ 25.940.575,00
Sottoscritto e versato
€ 23.034.705,00

C.F. e Partita IVA
16190801007
Numero REA
RM – 1640812
Contatti:
info@re-birth.it

Definizioni e abbreviazioni

Attività sensibili: le attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati.

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti ed ai dirigenti.

Codice Etico: Il Codice Etico adottato dalla Società.

Consiglio di Amministrazione (anche CdA o Organo Dirigente): il Consiglio di Amministrazione di Rebirth S.p.A.

Collaboratori: i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale e altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale.

Decreto o D.lgs. 231/2001: il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “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”, nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Destinatari: Amministratori, Personale apicale e sottoposto, consulenti, collaboratori, fornitori, agenti ed eventuali partner nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto e quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell’ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

Dipendenti: le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società.

Fornitori: soggetto economico che opera nel mercato dell’approvvigionamento per le risorse finanziarie e primarie (beni e servizi).

Incaricato di un pubblico servizio: colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, intendendosi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).

Modello di organizzazione, gestione e controllo (anche Modello): il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001.

Organismo di Vigilanza (anche Organismo o OdV): l’Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi dell’art.6 D.lgs.231/01, dell’Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, nonché di segnalare le esigenze di aggiornamento agli Amministratori.

Pubblica Amministrazione, PA o Enti Pubblici:

- lo Stato (o Amministrazione Statale)
- gli Enti Pubblici: l’Ente Pubblico è individuato come tale dalla legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all’ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l’Amministrazione dell’Ente stesso. È caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di

gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica.

Pubblico ufficiale: colui che esercita “una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”. Agli effetti della legge penale “è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi” (art.357 c.p.).

Reati: sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.

Società: Rebirth S.p.A.

Segnalante o Whistleblower: colui che effettua una segnalazione.

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.



PARTE GENERALE



Società quotata al mercato
Euronext Growth Paris ISIN
IT0005460081

Sede legale
Formello (RM)
Via di S. Cornelia, 5

Sede Operativa
Formello (RM)
Via di S. Cornelia,5

Capitale sociale deliberato
€ 25.940.575,00
Sottoscritto e versato
€ 23.034.705,00

C.F. e Partita IVA
16190801007
Numero REA
RM – 1640812
Contatti:
info@re-birth.it

Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa forma di responsabilità degli enti è definita di genere “misto”, ossia la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti, l'ente è punito con una sanzione di natura formalmente amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma lo stesso sistema sanzionatorio è fondato sul sistema normativo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, la giurisprudenza¹ ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del c.p. un reato si considera commesso nel territorio dello Stato quando l'azione o l'omissione che lo costituiscono è avvenuta in Italia in tutto o (anche solo) in parte, ovvero se in Italia si è verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione o dell'omissione.

Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

La Società può essere chiamata a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto individuati dal D.lgs. 231/01 appartengono alle categorie indicate di seguito:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);

¹ Si vedano: ordinanza del GIP – Tribunale di Milano (13 giugno 2007); ordinanza del GIP – Tribunale di Milano (27 aprile 2004); ordinanza del GIP – Tribunale di Milano (28 ottobre 2004).



- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25 – octies.2)
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25 quinquiesdecies);
- contrabbando (art. 25 sexiesdecies);
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n. 146);
- reati contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali (art. 25 duodevices);
- delitti contro gli animali (Art. 25 undevices);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (art. 12, Legge n. 9/2013).

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società sono oggetto di approfondimento nella Parte Speciale e nel documento di Risk Assessment.

Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato è stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. A tal proposito si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, quali ad esempio il legale rappresentante, l'amministratore, il Responsabile di una Funzione, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, la Società stessa. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto



della Società. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;

- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione e il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai collaboratori, vi sono anche i promotori e i consulenti, che su mandato della Società compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della Società, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della Società stessa.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio della Società (articolo 5, comma 1 del Decreto); 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.

Per espressa volontà del Legislatore, la Società non risponde nell'ipotesi in cui i soggetti apicali o i soggetti sottoposti hanno agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (articolo 5, comma 2 del Decreto).

Secondo la giurisprudenza i concetti di interesse e vantaggio per la Società non vanno intesi come concetto unitario², pertanto 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 vantaggio economico.

Il criterio dell'"interesse o vantaggio", coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei reati presupposti previsti dall'articolo 25-septies (omicidio e lesioni colpose) e dall'art. 25-undecies (taluni reati ambientali) del Decreto.

In tali ultime fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della volontà) porterebbe ad escludere che si possa configurare il reato presupposto nell'interesse dell'ente. Tuttavia, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene come criterio di ascrizione dei reati colposi la circostanza che l'inosservanza della normativa antinfortunistica costituisca un oggettivo vantaggio per l'ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza).

In relazione ai reati colposi, si potrà dunque ravvisare un interesse o un vantaggio dell'ente quando la violazione della regola di comportamento che ha prodotto l'evento sia stata dettata da esigenze aziendali, prima tra tutte il risparmio di spesa.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato alla Società, questi attengono agli strumenti preventivi di cui la stessa si è dotata al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa.

Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione della responsabilità per la Società solo se la stessa dimostra:

² Si veda: ordinanza Tribunale di Milano (20 dicembre 2004). Corte di Cassazione – Sez. Pen. n. 10265/2014.



- che l'organo amministrativo 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;
- 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;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dall'ente;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità della Società possa essere esclusa.

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 meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per la Società nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale.

In quest'ultimo caso, infatti, la Società deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello. Il Decreto richiede, quindi, una prova di estraneità più forte, in quanto la Società deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, la Società può invece essere chiamata a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, la stessa si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. 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 né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al Modello, senza fornirne però le caratteristiche specifiche. Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se è:

- efficace, ovvero se è ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività della Società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto^{3e4}, una società può essere chiamata a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero, qualora:

- sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 75, 86, 97 e 108, c.p. per potere perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- la Società abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla Società;

³ Sul punto, le Sezioni Unite della Cassazione, nella sentenza n. 38343 del 24.4.2014 emessa nell'ambito del processo cd. "Thyssen", hanno chiarito che "nei reati colposi di evento i concetti di interesse e vantaggio devono necessariamente essere riferiti alla condotta e non all'esito antigiusdico". Viene chiarito che tale soluzione "non determina alcuna difficoltà di carattere logico: è ben possibile che una condotta caratterizzata dalla violazione della disciplina cautelare e quindi colposa sia posta in essere nell'interesse dell'ente o determini comunque il conseguimento di un vantaggio. [...] Tale soluzione interpretativa [...] si limita ad adattare l'originario criterio d'imputazione al mutato quadro di riferimento, senza che i criteri d'ascrizione ne siano alterati. L'adeguamento riguarda solo l'oggetto della valutazione che, coglie non più l'evento bensì solo la condotta, in conformità alla diversa conformazione dell'illecito. [...] è ben possibile che l'agente violi consapevolmente la cautela, o addirittura preveda l'evento che ne può derivare, pur senza volerlo, per corrispondere ad istanze funzionali a strategie dell'ente" Così, nel caso Thyssen, si è ravvisato un interesse dell'ente nel risparmio connesso alla mancata installazione di un adeguato sistema antincendio.

⁴ Art. 4, D. Lgs. n. 231/2001, "Reati commessi all'estero", il quale statuisce che "Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo".

⁵ Art. 7 c.p., "Reati commessi all'estero", statuisce: "È punito secondo la legge italiana il cittadino [c.p. 4] o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1. delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana".

⁶ Art. 8 c.p., "Delitto politico commesso all'estero", statuisce: "Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici".

⁷ Art. 9 c.p., "Delitto comune del cittadino all'estero", statuisce: "Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, la richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 320, 321 e 346-bis".

⁸ Art. 10 c.p., "Delitto comune dello straniero all'estero", statuisce: "Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che: 1. si trovi nel territorio dello Stato; 2. si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni; 3. l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene. La richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322 e 322-bis".



- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda nei confronti della Società.

Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto⁹ è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposta la società in caso di condanna ai sensi del Decreto.

- **Sanzione pecuniaria:** è sempre applicata qualora il giudice ritenga la società responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali della società. Inoltre, a seguito della recente introduzione del Capo I-BIS rubricato "Delitti contro la politica estera e la sicurezza comune dell'Unione europea" e della modifica dell'art. 10 D.lgs. 231/2001, comma 3-bis, nei casi previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria è determinata in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito¹⁰, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Quando non è possibile accertare il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito.

L'articolo 12 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta¹¹.

- **Sanzioni interdittive:** si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui la società viene condannata e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - a) la società ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
 - b) in caso di reiterazione degli illeciti.

⁹ Art. 9 D. Lgs. 231/01

¹⁰ Nello specifico, la sanzione amministrativa pecuniaria è determinata in misura compresa tra l'1% e il 5% del fatturato dell'anno precedente in relazione ai reati di:

- violazione delle misure restrittive (art. 275-bis c.p.);
- violazione delle condizioni previste dalle autorizzazioni rilasciate dall'autorità competente (art. 275-quater c.p.).

La sanzione è determinata in misura compresa tra lo 0,5% e l'1% del fatturato dell'anno precedente con riferimento alle violazioni degli obblighi informativi nei confronti delle autorità competenti (art. 275-ter c.p.).

Qualora il fatturato non sia accertabile, la sanzione è determinata in misura fissa nei seguenti limiti:

- da 3 milioni a 40 milioni di euro per i reati di cui agli artt. 275-bis e 275-quater c.p.;
- da 1 milione a 8 milioni di euro per i reati di cui all'art. 275-ter, commi 1 e 2, c.p., nonché per i reati di cui all'art. 12 del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286.

¹¹ Art. 12, D. Lgs. n. 231/2001, "Casi di riduzione della sanzione pecuniaria", statuisce: 1. "La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a € 103.291,00 se: a) 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; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. 2. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) 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; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. 3. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. 4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a € 10.329,00".

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- o l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- o la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- o il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- o l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- o il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ad eccezione di quanto indicato dall'art. 25, comma V, e 25 octies.2, comma III, ed hanno ad oggetto la specifica attività della società a cui si riferisce l'illecito.

Possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità della società e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è esclusa qualora la società abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 del D. Lgs. n. 231/2001 prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- a) "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";
 - b) "l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";
 - c) "l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".
- **Confisca:** con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalla giurisprudenza¹² come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente.
 - **Pubblicazione della sentenza di condanna:** può essere disposta quando la società è condannata ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove la società ha la sede principale, ed è eseguita a spese della società stessa.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 26 del Decreto, la società non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

La condanna definitiva della società è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

¹² Si veda e Sezioni Unite della Corte di Cassazione Pen. 27 marzo 2008, n. 26654, conf., da ultimo, Cass. Pen. 22 aprile 2016, n. 23013.

Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità della società in caso di trasformazione, fusione, scissione o cessione/conferimento d'azienda.

In caso di **trasformazione** dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà, quindi, destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di **fusione**, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di **scissione**, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla scissione.

In caso di **cessione/conferimento dell'azienda** nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.



Rebirth S.p.A.

Rebirth S.p.A. (C.F. e P.IVA 16190801007) con sede legale in Comune di Formello (RM), Via di Santa Cornelia n. 5, è una società attiva nel settore del real estate.

Più nello specifico la Società si occupa di acquisto, alienazione, locazione di beni immobili e mobili connessi, gestione di immobili di proprietà sociale, nonché attività di costruzione e ristrutturazione di immobili.

Gli organi di governo e controllo

I principali organi di governo e controllo della Società sono:

- l'**Assemblea dei Soci**: è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto;
- il **Consiglio di Amministrazione**: è l'organo che amministra la Società, composto da un numero non inferiore a tre membri e non superiore a nove, nominati dall'Assemblea. Attualmente il Consiglio di Amministrazione in carica è composto da quattro membri: il Presidente del Consiglio di Amministrazione; un Consigliere Delegato e due Consiglieri. 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 quelli riservati dalla legge o dallo Statuto all'Assemblea
Il Consiglio può delegare parte delle proprie attribuzioni a uno o più amministratori, nei limiti di cui all'art. 2381 c.c., determinandone poteri e remunerazione;
- il **Collegio Sindacale**: preposto all'attività di controllo e verifica della correttezza formale e della legittimità sostanziale dell'attività svolta dalla Società e del funzionamento del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi;
- il **Controllo Contabile**: il controllo contabile sulla Società è esercitato da una Società di Revisione iscritta al Registro dei Revisori legali presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze. La Società di Revisione verifica che il bilancio d'esercizio sia redatto con chiarezza e rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, nonché il risultato economico della Società. Inoltre, la Società di revisione, in conformità ai principi di revisione, effettua verifiche a campione al fine di accertare ragionevolmente che i dati contenuti nelle scritture contabili e in altri documenti di supporto siano attendibili e sufficienti per la redazione del bilancio di esercizio e del reporting finanziario.

Sistema organizzativo, attribuzione di ruoli e responsabilità

Tenuto conto delle dimensioni organizzative e della struttura operativa della Società, il sistema di governance e di controllo interno si fonda su presidi formali e principi organizzativi progressivamente strutturati attraverso l'adozione del presente Modello. In tale ambito, rivestono un ruolo centrale i seguenti strumenti:

- **Statuto**, che contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- **Sistema organizzativo**, composto dalle strutture/posizioni organizzative ed aree di responsabilità, rappresentato nell'Organigramma e che costituisce parte integrante del presente Modello;
- **Codice Etico**, costituito da un insieme di regole di comportamento e principi di carattere generale che tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con Rebirth S.p.A.,



devono rispettare e la cui violazione comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal sistema disciplinare del presente Modello.

Il Codice Etico rappresenta un punto di riferimento per indirizzare i comportamenti dei Destinatari e di chi opera nell'interesse o a vantaggio della Società, in mancanza di specifici Protocolli preventivi. La Società è impegnata nell'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici dettati dal Codice Etico.

Attribuzione di ruoli e responsabilità

Rebirth S.p.A., in considerazione delle proprie dimensioni organizzative e della struttura operativa, ha definito un assetto di governance fondato sulla centralità dell'organo amministrativo e sull'attribuzione delle responsabilità ai soggetti apicali.

La gestione dell'impresa spetta all'Amministratore Delegato e al Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni di legge e statutarie. Le deleghe eventualmente conferite definiscono l'ambito delle responsabilità e dei poteri attribuiti, con particolare riferimento ai poteri di rappresentanza e di spesa.

L'adozione del presente Modello costituisce un momento di ulteriore formalizzazione e sistematizzazione dell'assetto organizzativo, con l'obiettivo di:

- i) garantire una chiara attribuzione di responsabilità e compiti;
- ii) evitare sovrapposizioni o concentrazioni di poteri non coerenti con i principi di controllo;
- iii) assicurare coerenza tra poteri attribuiti e responsabilità effettivamente esercitate.

In coerenza con tali principi, la Società si impegna a mantenere aggiornato il sistema di deleghe e procure, assicurandone la coerenza con l'evoluzione dell'assetto organizzativo.

Sistema dei poteri e procure

I poteri di rappresentanza della Società sono attribuiti nel rispetto delle previsioni statutarie e delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione.

Le eventuali procure o deleghe operative definiscono:

- l'ambito oggettivo delle attività delegate;
- i limiti di spesa;
- i poteri di firma;
- le modalità di rendicontazione verso l'organo delegante.

La Società si impegna a garantire che il sistema dei poteri sia coerente con i principi di controllo e con le esigenze di prevenzione dei rischi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Rapporti contrattuali con terzi e fornitori

In considerazione della struttura organizzativa e del ricorso a soggetti esterni per specifiche attività operative e professionali (quali consulenti, fornitori, professionisti, appaltatori), la Società disciplina tali rapporti mediante contratti scritti.

I contratti devono prevedere:

- la descrizione dell'oggetto dell'incarico o del servizio;
- la definizione di corrispettivi e modalità di pagamento;
- obblighi di conformità alla normativa vigente;

- il rispetto dei principi del presente Modello e del Codice Etico;
- clausole risolutive espresse in caso di violazione della normativa 231.

In relazione alle attività sensibili ai fini del D.lgs. 231/2001, la Società si impegna a rafforzare progressivamente i presidi contrattuali, anche mediante l'introduzione di specifiche clausole di compliance e obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Segregazione dei compiti

Tenuto conto delle dimensioni aziendali, la Società adotta, compatibilmente con la propria struttura organizzativa, principi di segregazione delle funzioni finalizzati a ridurre il rischio di concentrazione eccessiva di poteri decisionali in capo al medesimo soggetto.

Nei casi in cui la struttura organizzativa non consenta una piena segregazione formale, la Società si impegna ad adottare presidi compensativi, quali il coinvolgimento dell'organo amministrativo o la formalizzazione delle decisioni mediante tracciabilità documentale.

Tracciabilità e documentazione delle attività

La Società riconosce il principio di tracciabilità quale elemento essenziale del sistema di controllo interno.

Le decisioni rilevanti, in particolare quelle relative a operazioni contrattuali, operazioni economico-finanziarie, acquisizioni immobiliari, adempimenti relativi alla Salute e Sicurezza tanto come Datore di Lavoro quanto Committente nelle attività di esecuzione immobiliari, selezione di fornitori e professionisti, devono essere adeguatamente documentate e conservate, al fine di consentire la ricostruzione ex post del processo decisionale, dei soggetti coinvolti e delle verifiche effettuate.

La documentazione è conservata secondo modalità idonee a garantirne integrità, reperibilità e consultabilità.

Monitoraggio e reporting

L'organo amministrativo esercita un'attività di indirizzo e supervisione sull'andamento della gestione, anche attraverso l'analisi dei dati economico-finanziari e dei principali indicatori di performance.

Il presente Modello introduce specifici flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, finalizzati a consentire il monitoraggio dei processi a rischio e l'individuazione tempestiva di eventuali anomalie.

La Società si impegna a sviluppare progressivamente strumenti di reporting coerenti con le proprie dimensioni organizzative e con il livello di complessità delle attività svolte.

Attività di verifica indipendente

Il sistema di controllo della Società si articola su più livelli, anche attraverso:

- l'attività di vigilanza del Collegio Sindacale;
- l'attività di revisione legale dei conti;
- l'attività dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Tali attività contribuiscono a garantire la verifica dell'adeguatezza e dell'effettiva applicazione del sistema di controllo e del Modello, nonché l'individuazione di eventuali aree di miglioramento.

Le verifiche devono essere svolte in modo indipendente e obiettivo, nel rispetto delle competenze attribuite ai diversi organi di controllo.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Rebirth S.p.A.

I Destinatari del Modello

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo intende rappresentare un valido strumento per tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto Legislativo 231.

Sono destinatari (di seguito, i "**Destinatari**") del presente Modello e, come tali, nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- l'**Assemblea dei Soci**;
- il **Consiglio di Amministrazione e i singoli Amministratori**, in qualità di soggetti incaricati dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, esclusi quelli riservati per legge in via esclusiva all'Assemblea;
- il **Collegio Sindacale**, nell'ambito delle attività di controllo e verifica della correttezza formale e della legittimità sostanziale dell'attività svolta dalla Società, del funzionamento del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi;
- la **Società incaricata del Controllo Contabile**, nell'ambito delle attività di verifica che il bilancio d'esercizio sia redatto con chiarezza e rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, nonché il risultato economico della Società;
- i **dipendenti** della Società;
- **tutti i collaboratori ed i soggetti terzi** che intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei. I Destinatari ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavoristica, commerciale e di ogni altra natura instaurati con la Società.

Le finalità del Modello

L'obiettivo principale del Modello è creare un sistema organico e strutturato di principi e presidi di controllo atto a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituisce il fondamento del sistema di governo della Società, volto a implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- promuovere e diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, alla correttezza e alla trasparenza, coerente con i valori cui la Società ispira la propria attività;
- assicurare un'organizzazione chiara e coerente dei ruoli, delle responsabilità e dei processi decisionali, anche in un contesto aziendale caratterizzato da una struttura operativa snella, garantendo adeguata tracciabilità delle decisioni e delle principali attività rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

- identificare le attività nel cui ambito possono astrattamente configurarsi rischi di commissione dei reati presupposto e definire principi di comportamento e presidi organizzativi idonei a prevenirli, anche valorizzando le prassi operative già in essere;
- fornire ai Destinatari un quadro chiaro delle regole di condotta cui attenersi nello svolgimento delle proprie attività, nonché delle responsabilità connesse al mancato rispetto delle stesse;
- sensibilizzare tutti coloro che operano in nome, per conto o nell'interesse della Società circa le conseguenze derivanti dalla commissione di reati, evidenziando che tali condotte possono comportare non solo responsabilità personali di natura penale e disciplinare, ma anche responsabilità amministrativa in capo alla Società, con impatti economici, operativi e reputazionali;
- assicurare, in quanto società quotata, il presidio dei processi di formazione e diffusione dell'informativa societaria al mercato, garantendo correttezza, completezza, tempestività e tracciabilità delle informazioni price sensitive e dei rapporti con investitori, analisti e autorità di vigilanza;
- rafforzare i presidi a tutela dell'integrità del mercato e della prevenzione dei reati societari e degli abusi di mercato, promuovendo comportamenti improntati alla massima correttezza nella gestione delle informazioni privilegiate e nella redazione dei documenti contabili e finanziari;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti o comunque contrari ai principi etici e normativi di riferimento, anche qualora posti in essere nell'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio di Rebirth;
- richiedere a tutti i Destinatari il rigoroso rispetto delle disposizioni normative vigenti, nonché l'adozione di comportamenti improntati a diligenza, correttezza e buona fede, con particolare attenzione alla tutela della salute e della sicurezza, dell'ambiente e alla prevenzione di situazioni di conflitto di interessi;
- prevedere un sistema disciplinare, in accordo con il CCNL di riferimento, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni del Modello, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale delle condotte poste in essere.

La metodologia di predisposizione del Modello

Rebirth S.p.A. ha adottato il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 15/05/2026.

Il Modello è oggetto di costante monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza, che ne verifica l'efficacia e l'adeguatezza rispetto all'evoluzione normativa, organizzativa e operativa della Società. L'aggiornamento e la continua attuazione del Modello sono assicurati in coerenza con i criteri metodologici indicati dalle Linee Guida di Confindustria e in conformità alle *best practice* di riferimento.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

In primo luogo, sono state identificate le fattispecie di reato e i processi e le attività che possono potenzialmente esporre la Società al rischio. La valutazione è stata condotta mediante analisi documentale ed interviste con Process Owner che svolgono attività nella Società.



In secondo luogo, è stata analizzata, per ciascun processo ed attività sensibile, l'esposizione al rischio della Società sia a livello inerente (c.d. Rischio Inerente) sia a livello residuo (c.d. Rischio Residuo), ovvero considerando gli effetti dei presidi di controllo operativi.

Il **Rischio Inerente** è stato attraverso due dimensioni:

- probabilità che uno o più reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 possano essere commessi nello svolgimento dell'attività sensibile;
- impatto basato sulla gravità delle sanzioni che sono previste per le categorie di reato potenzialmente applicabili in relazione all'attività sensibile.

L'adeguatezza del **Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi** è stata valutata mediante l'analisi del livello di implementazione, nelle singole attività sensibili, di principi di controllo chiave, quali:

- ruoli e responsabilità (organigramma e poteri);
- policy e procedure (policy, procedure, istruzioni operative);
- segregazione dei compiti (sia dal punto di vista organizzativo sia dal punto di vista informatico);
- tracciabilità (evidenza della documentazione analizzata e prodotta, ecc.);
- sistemi di monitoraggio e reporting (KRI/KPI, disponibilità di report, ecc.).

Il **Rischio Residuo** di ciascuna attività sensibile è quindi stato valutato riducendo il livello di rischio inerente proporzionalmente all'adeguatezza e al livello di implementazione dei presidi di controllo in grado di ridurre il rischio di commissione dei reati previsti nel D. Lgs. n. 231/2001 e astrattamente rilevanti per la Società.

Le fattispecie di reato applicabili a Rebirth S.p.A.

La predisposizione del presente Modello ha preso avvio da un'analisi dell'assetto organizzativo e delle attività concretamente svolte dalla Società, finalizzata all'individuazione dei processi aziendali e delle aree operative potenzialmente esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001. Sulla base delle risultanze dell'attività di risk assessment, sono state individuate come applicabili alla Società le categorie di reato di seguito rappresentate, oggetto di approfondimento nella Parte Speciale del Modello.

Art.	FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO	Rebirth S.p.A.
Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture	Sì
Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Sì
Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata	Sì
Art. 25	Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione	Sì

Art.	FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO	Rebirth S.p.A.
Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	No
Art. 25-bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio	Sì
Art. 25-ter	Reati societari	Sì
Art. 25-quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Sì
Art.25-quarter.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	No
Art.25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale	Sì
Art. 25-sexies	Reati di abuso di mercato	Sì
Art. 187-quinquies TUF	Altre fattispecie in materia di abusi di mercato	Sì
Art. 25-septies	Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Sì
Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Sì
Art.25-octies.1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	No
Art. 25-octies.2	Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea	Sì
Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	No
Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Sì
Art. 25-undecies	Reati ambientali	No
Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Sì
Art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia	Sì
Art. 25-quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	No

Art.	FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO	Rebirth S.p.A.
Art. 25-quinquiesdecies	Reati tributari	Sì
Art. 25-sexiesdecies	Contrabbando	No
Art. 25-septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale	Sì
Art. 25-duodevicies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	No
Art.25-undevicies	Delitti contro gli animali	No
L.n 146/2006	Reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]	Sì

L'Organismo di Vigilanza di Rebirth S.p.A.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001, la Società è tenuta ad attribuire le funzioni di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché quelle relative al suo aggiornamento, a un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Tale organismo può essere costituito in forma monocratica o collegiale, in coerenza con le dimensioni, la struttura organizzativa e le scelte di governance della Società.

I requisiti di autonomia e indipendenza richiesti dalla normativa implicano che l'Organismo di Vigilanza (anche "OdV"), nell'esercizio delle proprie attribuzioni, operi in posizione di indipendenza funzionale rispetto agli organi gestori, senza vincoli gerarchici che possano comprometterne l'obiettività di giudizio.

In ragione della peculiarità delle funzioni assegnate, l'incarico è conferito a un organismo appositamente istituito, nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV si può avvalere di altre funzioni e professionalità esterne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

I requisiti dell'Organismo di Vigilanza di Rebirth S.p.A.

Ai fini dell'identificazione dell'Organismo di Vigilanza, conformemente a quanto previsto dalle *best practices*, la Società ha individuato quali requisiti indispensabili la sussistenza delle seguenti caratteristiche:

- **autonomia ed indipendenza:** l'OdV deve essere estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all'Organismo né come organo, né ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza deve intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari".

- **professionalità:** ovvero possesso del bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto e efficace dell'attività assegnata.

La Società ha ritenuto di particolare rilevanza l'attento esame dei *curricula* dei possibili candidati e le precedenti esperienze, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in materia, nonché in attività consulenziali.

- **continuità di azione:** l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie ai fini della vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, riunendosi con cadenza almeno trimestrale.
- **onorabilità:** a questo proposito non possono essere nominati ("**condizione di incompatibilità**"):

1. coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento") e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal R. D. 267/ 1942;

- a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice Civile così come riformulato del D.lgs. 61/2002;
- per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;

2. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni;

3. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* D.lgs. 58/1998.

Alla luce delle considerazioni sopra esposte e tenuto conto delle caratteristiche dimensionali, della struttura organizzativa e della natura delle attività svolte dalla Società, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno attribuire le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza a un organismo in composizione monocratica. Tale scelta è stata effettuata in coerenza con il principio di proporzionalità e adeguatezza dell'assetto di controllo interno, valutando che la configurazione monocratica consenta di assicurare in modo efficace i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione richiesti dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 e dalle best practice di riferimento.

Nomina, revoca e decadenza

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera, determinandone durata, poteri e compenso. L'Organismo resta in carica per un periodo di 5 anni ed è rieleggibile. Alla scadenza del mandato, l'Organismo continua a esercitare le proprie funzioni in regime di prorogatio sino alla nomina del nuovo Organismo, al fine di garantire la necessaria continuità d'azione.

L'OdV conserva il proprio mandato anche in caso di rinnovo del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato. Qualora il rinnovo dell'organo amministrativo intervenga in conseguenza di eventi suscettibili di incidere sull'adeguatezza del sistema di controllo interno, il nuovo Consiglio di Amministrazione procede a una valutazione dell'assetto dell'Organismo di Vigilanza, riservandosi di confermarne o modificarne la composizione.

È altresì rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le integrazioni ritenute necessarie.

Ai fini della valutazione dei requisiti di autonomia, indipendenza ed onorabilità, il componente dell'OdV, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica:

- non deve ricoprire incarichi esecutivi o deleghe operative nella Società;



- non deve svolgere funzioni gestionali o operative per conto della Società;
- non deve intrattenere rapporti di parentela o affinità con amministratori esecutivi o soci che esercitano influenza significativa;
- non deve detenere, direttamente o indirettamente, partecipazioni idonee a esercitare un'influenza significativa sulla Società né aderire a patti parasociali aventi ad oggetto il controllo della stessa;
- non deve trovarsi in situazioni di conflitto di interessi o in altre condizioni di incompatibilità.

Il componente dell'OdV è tenuto a rilasciare, al momento della nomina e con cadenza annuale, una dichiarazione attestante il possesso e il permanere dei requisiti richiesti, impegnandosi a comunicare tempestivamente ogni circostanza idonea a incidere sugli stessi.

Il componente decade automaticamente dalla carica in caso di perdita dei requisiti di eleggibilità, onorabilità o indipendenza, nonché in caso di condanna definitiva che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi.

Oltre che in caso di morte, decade automaticamente dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza chi:

- perda i requisiti di autonomia, indipendenza ed onorabilità, così come precedentemente descritti;
- intervenga una condanna, ancorché non definitiva, che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- sia dichiarato, ai sensi di legge, interdetto, inabilitato o incapace;
- incorra in una grave e accertata violazione degli obblighi di riservatezza connessi allo svolgimento del mandato.

25

Il venir meno dei requisiti previsti per la nomina comporta la decadenza automatica dalla carica, senza necessità di ulteriore deliberazione, fermo restando l'obbligo del Consiglio di Amministrazione di prenderne atto.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, il membro dell'Organismo non può essere revocato dagli Amministratori se non per giusta causa.

Costituiscono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ipotesi di giusta causa:

- grave inadempimento degli obblighi connessi al mandato;
- omessa o gravemente insufficiente vigilanza;
- reiterata assenza ingiustificata alle riunioni dell'Organismo;
- sopravvenienza di situazioni di conflitto di interessi non tempestivamente comunicate;
- sottoposizione a procedimento penale per reati che, per natura e gravità, risultino incompatibili con le funzioni svolte, qualora tale circostanza comprometta in modo concreto l'indipendenza o l'affidabilità del componente.



L'eventuale revoca del componente dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società e potrà esclusivamente essere disposta per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto.

In caso di dimissioni o decadenza automatica, per i motivi sopra citati, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva agli Amministratori, i quali provvederanno alla nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

Per almeno due anni dalla cessazione della carica, il componente dell'Organismo di Vigilanza non può intrattenere significativi rapporti di affari con la Società o con altre società controllate o collegate.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza di Rebirth S.p.A.

Per l'esercizio delle proprie funzioni, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito all'Organismo di Vigilanza un autonomo budget annuale, ritenuto adeguato allo svolgimento dei compiti assegnati.

Qualora, per far fronte a esigenze straordinarie o a situazioni urgenti connesse all'attività di vigilanza, si renda necessario sostenere spese eccedenti il budget approvato, l'Organismo può richiedere al Consiglio di Amministrazione l'autorizzazione all'impiego di ulteriori risorse, fornendo adeguata motivazione in ordine alla necessità e urgenza delle stesse.

L'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti attività:

a) vigilanza sull'adeguatezza del Modello

verifica l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati presupposto, valutando la coerenza tra le previsioni del Modello, l'assetto organizzativo della Società e le attività concretamente svolte, con particolare riferimento alle aree a rischio individuate;

b) Vigilanza sull'effettiva attuazione del Modello

verifica dell'effettiva osservanza del Modello da parte delle singole funzioni aziendali, al fine di accertare che le regole definite e i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi della commissione dei reati evidenziati, nonché il corretto funzionamento dei presidi di controllo previsti per le attività a rischio, rilevando eventuali carenze e promuovendo le necessarie azioni correttive, previo confronto con le funzioni interessate.

d) Aggiornamento del Modello

segnala agli Amministratori la necessità di procedere con eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello in conformità alle evoluzioni normative ovvero in conseguenza di modifiche intervenute all'organizzazione aziendale;

e) Gestione delle segnalazioni e sistema disciplinare

segnala la necessità di irrogare eventuali sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello e delle disposizioni in esso contenute, previo il necessario coordinamento con i responsabili delle competenti funzioni aziendali. Inoltre, riferisce in merito alle segnalazioni ricevute, con particolare riguardo a quelle per le quali, all'esito delle verifiche svolte, siano emersi elementi di fondatezza.

Per quanto concerne le modalità attuative dei compiti sopra enunciati, l'Organismo di Vigilanza fa riferimento al proprio Regolamento nel quale sono meglio specificati i compiti in relazione all'attività di efficacia, effettività e opportunità di aggiornamento del Modello.

Obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente i compiti di vigilanza sull'adeguatezza e sull'effettiva attuazione del Modello, tutti i Destinatari sono tenuti a garantire un adeguato e tempestivo flusso informativo verso l'OdV in relazione a fatti, atti o circostanze rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I flussi informativi si distinguono in:

- i. **flussi ad evento**, da trasmettere al verificarsi di specifiche circostanze;
- ii. **flussi periodici**, da inviare con cadenza definita o su richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

i. I flussi informativi ad evento

Per flussi ad evento si intendono le comunicazioni che devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza senza indugio al verificarsi di fatti, atti, circostanze o situazioni specifiche che, per natura o rilevanza, possano incidere sull'efficacia del Modello, determinare un rischio di commissione di reati presupposto o comunque risultare significative ai fini dell'esercizio delle funzioni di vigilanza attribuite all'OdV.

Tali flussi sono attivati al momento del verificarsi dell'evento rilevante e devono essere tempestivamente trasmessi all'Organismo di Vigilanza. A titolo esemplificativo e non esaustivo costituiscono notizie da essere oggetto di comunicazione "ad evento":

- notizie, provvedimenti o comunicazioni provenienti dall'Autorità Giudiziaria, da organi di polizia giudiziaria o da altre Autorità competenti, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o procedimenti per reati previsti dal Decreto, anche nei confronti di ignoti, qualora riferibili alla Società;
- avvio e conclusione di visite ispettive, verifiche o accertamenti da parte di enti pubblici o Autorità di Vigilanza, nonché eventuali rilievi, prescrizioni o sanzioni irrogate;
- notizia di soggetti aziendali - amministratori, apicali e/o sottoposti - coinvolti in procedimenti giudiziari per reati presupposto;
- avvio e conclusione di procedimenti disciplinari per violazione del Modello, del Codice Etico o di procedure aziendali rilevanti ai fini 231;
- eventi rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro o in ambito ambientale, quali infortuni gravi, incidenti o situazioni di emergenza;
- variazioni significative nell'assetto organizzativo, nel sistema delle deleghe e procure o nell'organigramma aziendale;
- incidenti ambientali;
- ogni altra informazione relativa alla possibile commissione di reati presupposto o a violazioni del Modello e del Codice Etico.

In tali casi, ciascun Destinatario è tenuto a informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

ii. Flussi informativi periodici

Devono inoltre essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, su base periodica o su richiesta dello stesso:

- report e relazioni predisposti dalle funzioni aziendali nell'ambito delle attività di controllo interno, dai quali emergano elementi di criticità rispetto al D.lgs. 231/2001;

- informazioni sull'attuazione del Modello nelle aree a rischio e sul rispetto delle procedure e presidi di controllo;
- aggiornamenti in merito all'evoluzione delle attività afferenti alle aree sensibili;
- verbali delle adunanze degli organi sociali;
- informazioni relative alle attività formative svolte in materia 231;
- ulteriori dati, informazioni o documenti espressamente richiesti dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza può in ogni momento richiedere l'invio di informazioni integrative ritenute necessarie ai fini dello svolgimento delle attività di vigilanza.

I flussi informativi, come meglio dettagliati nella Procedura Flussi Informativi, devono essere inviati all'Organismo di Vigilanza.

L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello, al suo grado di efficacia e all'eventuale emersione di criticità o violazioni rilevanti.

L'Organismo di Vigilanza presenta con cadenza annuale agli Amministratori il piano di attività per l'anno successivo, che potrà essere oggetto di apposita delibera. Resta ferma la facoltà dell'Organismo di Vigilanza di effettuare, nell'ambito delle attività sensibili e ove ritenuto necessario ai fini dell'esercizio delle proprie funzioni, verifiche non programmate.

28

Sempre con periodicità annuale, l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione una relazione sull'attività svolta nell'esercizio di riferimento, illustrando gli eventuali scostamenti rispetto al piano approvato e le relative motivazioni. La relazione è volta a rappresentare, in modo organico e strutturato, lo stato di attuazione del Modello e le eventuali aree di miglioramento.

La relazione annuale ha ad oggetto:

- la descrizione delle attività di vigilanza e controllo svolte, con evidenza dei monitoraggi e delle verifiche effettuate e dei relativi esiti, nonché dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività a rischio di reato;
- le criticità riscontrate e gli spunti di miglioramento emersi, sia con riferimento a comportamenti o eventi interni, sia con riguardo all'efficacia complessiva del Modello;
- le azioni correttive e migliorative proposte o pianificate e il relativo stato di attuazione;
- le segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento, con indicazione sintetica degli esiti delle verifiche svolte.

Gli incontri tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali devono essere oggetto di verbalizzazione; copia dei relativi verbali è conservata dall'Organismo di Vigilanza e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Gli Amministratori hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento, per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento e al rispetto del Modello. L'OdV, inoltre, potrà chiedere di essere sentito dagli Amministratori qualora lo ritenga opportuno.



Formazione e Informazione

La Società assicura una corretta e completa conoscenza del presente Modello e del Codice etico, nonché del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti tra quanti operano per la Società.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione, le attività di sensibilizzazione e quelle di informazione nei confronti del personale sono gestite dalla funzione Risorse Umane in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

Comunicazione iniziale

Il presente Modello è portato a conoscenza di tutte le risorse aziendali a cura dell'Amministratore Delegato, mediante i canali di comunicazione interna adottati dalla Società.

Tutti i Dipendenti e i soggetti in posizione apicale sono tenuti a sottoscrivere apposita dichiarazione attestante l'avvenuta presa visione e conoscenza del Modello.

Ai nuovi assunti è consegnato, al momento dell'instaurazione del rapporto, un set informativo contenente il Modello e il Codice Etico, al fine di assicurare fin dall'ingresso in azienda la conoscenza dei principi e delle regole di condotta ritenuti essenziali dalla Società.

Ogni successiva modifica, integrazione o aggiornamento del Modello è tempestivamente comunicata alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali adottati dalla Società.

Il Modello è reso disponibile sulla bacheca interna accessibile al personale, nonché condiviso via e-mail a tutti i dipendenti. Inoltre, la presente Parte Generale e il Codice Etico sono pubblicati sul sito internet della Società.

Formazione del personale

La partecipazione alle attività formative finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico nonché della Procedura per la Gestione delle Segnalazioni (*Whistleblowing*) è da ritenersi obbligatoria.

La formazione tiene conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'eventuale attribuzione di funzioni di rappresentanza.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema Disciplinare di seguito rappresentato.

Informativa ai "Terzi Destinatari"

La Società impone la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico tra i c.d. "Terzi Destinatari", quali contractor, consulenti, collaboratori, agenti, fornitori, distributori, *partner* commerciali e ulteriori soggetti esterni che operano per conto della Società.

L'informativa è assicurata attraverso la pubblicazione sul sito internet di una comunicazione ufficiale oltre che con l'esplicito riferimento all'interno dei contratti di una clausola sul rispetto del Modello e del Codice Etico.

Rebirth S.p.A. provvede, pertanto, ad inserire nei contratti con le terze parti con cui opera apposite clausole (cd. clausole 231) che prevedono, in caso di inosservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali.

La procedura whistleblowing e la tutela del segnalante

Recentemente, il legislatore è intervenuto sulla Legge 30 novembre 2017, n. 179, la quale è stata profondamente novellata attraverso il D. Lgs. 24/2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937, rubricata “Protezione delle persone che segnalano violazioni (whistleblowing)”.

La normativa, come interpretata dalle Linee Guida ANAC¹³, amplia il novero delle condotte segnalabili, non più limitate alla violazione o alla commissione di condotte illecite come previste dal modello 231, con riferimento a:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati.

Inoltre, la gestione delle segnalazioni è strutturata secondo criteri di tempestività ed effettività, con la previsione di termini procedurali definiti e di adeguate misure di tutela e protezione del segnalante; infine, la Procedura recepisce e rafforza il divieto di qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione, prevedendo la nullità delle misure adottate in violazione di tale divieto, in conformità al Capo III (artt. 16 e ss.) del D.Lgs. 24/2023.

La disciplina introdotta dal D.Lgs. 24/2023 ha rafforzato il sistema di tutela dei segnalanti, prevedendo specifiche misure di protezione contro atti ritorsivi o discriminatori gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare – in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro – che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. “inversione dell'onere della prova a favore del segnalante”).

¹³ “Linee guida in materia di *whistleblowing* sui canali interni di segnalazione” approvate con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025.



La tutela contro le ritorsioni si estende a una più ampia platea di soggetti, come individuati dall'art. 3, comma V, quali: i facilitatori; le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; i colleghi di lavoro che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente nonché agli enti di proprietà del segnalante.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata all'ANAC, che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Mentre la dichiarazione di nullità degli eventuali atti ritorsivi permane di competenza dell'autorità giudiziaria.

La Procedura di gestione delle segnalazioni (cd. Whistleblowing)

Rebirth S.p.A. ha adottato la Procedura di gestione delle segnalazioni (cd. Whistleblowing), volta a regolamentare, incentivare e proteggere, chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, ne faccia segnalazione.

In particolare, oggetto di tali segnalazioni potrebbero essere, a titolo meramente esemplificativo, irregolarità o comportamenti illeciti, inclusi, ma non limitati a, violazioni del Codice Etico, requisiti legali o normativi, violazioni e impatti negativi relativi allo standard normativo in materia ambientale (inclusi i diritti umani), mancata conformità ai presidi di controllo interno nonché le frodi, gli episodi corruttivi, i favori illegittimi, i comportamenti collusivi.

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni dovranno fornire, per quanto possibile, elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a mezzo del servizio postale all'indirizzo:

Alla Cortese Attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Rebirth S.p.A.

Avv. Francesca Falsoni

Piazza Duomo 20, 4° piano

20122 Milano

In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura:

“Alla Cortese Attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Rebirth S.p.A. - riservata/personale”

In particolare, il segnalante dovrà predisporre tre buste chiuse, ove:

- ✓ nella prima dovrà essere inserita la segnalazione;
- ✓ nella seconda gli eventuali dati del segnalante;
- ✓ entrambe dovranno essere inserite in una terza busta, che sarà inviata all'indirizzo Piazza Duomo 20, 4° piano

✓ 20122 Milano, all'attenzione dell'OdV.

- Tramite canale orale, attraverso il seguente numero 340 25 33 255, a gestione esclusiva di un provider esterno, oppure mediante richiesta da parte del segnalante di un incontro diretto, fissato entro un termine ragionevole

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato (ad esempio ad un superiore gerarchico), la segnalazione dovrà essere trasmessa entro sette giorni al soggetto competente, informando della trasmissione il soggetto segnalante.

Nel caso in cui la violazione sia commessa da un Amministratore, Sindaco, o altro soggetto terzo non dipendente della Società, la sanzione a carico del trasgressore consiste dalla sospensione dall'incarico ovvero dalla attività svolta, e dal relativo trattamento economico fino alla cessazione dell'incarico o dalla risoluzione del contratto, salvo il risarcimento del danno alla Società.

A seguito del ricevimento della segnalazione, l'OdV avrà cura di fornire avviso al segnalante della presa in carico della stessa entro sette giorni; allo stesso modo, entro tre mesi dalla ricezione, l'OdV avrà cura di informare il segnalante sull'esito dell'attività di verifica e indagine ovvero sullo status della stessa.

Nel corso delle attività volte a verificare la fondatezza delle Segnalazioni saranno adottate tutte le misure necessarie a proteggere i dati personali dalla distruzione accidentale o illecita, dalla perdita e dalla divulgazione non autorizzata secondo i principi di privacy by design e privacy by default.

La documentazione inerente alle attività svolte ed alle risultanze è archiviata a cura dell'OdV per un periodo non superiore a cinque anni.

I canali esterni di segnalazione

A. Segnalazione esterna tramite ANAC

Fermo restando il ricorso prioritario ai canali interni di segnalazione, salvo i casi di seguito indicati, il segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito presso l'ANAC. Il ricorso al canale esterno è, tuttavia, consentito esclusivamente al ricorrere di almeno una delle seguenti condizioni:

- il canale interno non è stato attivato oppure non risulta conforme alle prescrizioni normative;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito, non è stata trattata entro un termine ragionevole ovvero non sono state adottate misure adeguate entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (o, in mancanza, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione);
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che alla segnalazione non verrebbe dato adeguato seguito oppure che la stessa possa determinare un rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterno è gestito direttamente da ANAC ed è accessibile tramite apposita piattaforma disponibile sul sito istituzionale.

B. Divulgazione pubblica

In via residuale, la persona segnalante può procedere alla divulgazione pubblica, beneficiando delle tutele previste dalla normativa esclusivamente nei seguenti casi:

- a seguito di una segnalazione interna, cui non è stato dato riscontro nei termini previsti (tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza dei sette giorni dalla presentazione), seguita da segnalazione esterna ad ANAC che non abbia fornito riscontro entro tre mesi (prorogabili a sei mesi in presenza di giustificate ragioni);
- a seguito di segnalazione esterna ad ANAC rimasta priva di riscontro entro termini ragionevoli;
- qualora il segnalante abbia fondato motivo di ritenere, sulla base di circostanze concrete e informazioni effettivamente acquisibili, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio situazioni di emergenza o rischio di danno irreversibile);
- qualora il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione interna o esterna possa comportare il rischio di ritorsioni, ovvero che possano essere occultate o distrutte prove, oppure che il destinatario della segnalazione sia coinvolto nella violazione.

La divulgazione pubblica può avvenire, a titolo esemplificativo, tramite:

- a) rappresentanti eletti;
- b) organizzazioni della società civile;
- c) organizzazioni sindacali o associazioni imprenditoriali e professionali.

Tali soggetti sono tenuti a registrare la comunicazione ricevuta, anche se anonima, al fine di garantire al segnalante, qualora successivamente identificato, l'accesso alle tutele previste in caso di ritorsioni.

C. Segnalazione alle Autorità giudiziarie

33

Resta ferma la facoltà del segnalante di rivolgersi alle Autorità giudiziarie per la denuncia di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Si evidenzia che tale canale è limitato ai reati procedibili d'ufficio e presenta, pertanto, un ambito oggettivo più ristretto rispetto agli altri canali di segnalazione previsti dalla normativa whistleblowing.

Le Autorità giudiziarie sono tenute al rispetto degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

La tutela del segnalante

Il D.lgs. 24/2023 riconosce al segnalante un sistema di tutele, nello specifico:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione, oltre l'inserimento all'interno del sistema disciplinare del modello organizzativo di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata, prevedendo infatti il gravame sul datore di lavoro dell'onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa;



- l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il soggetto segnalante sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero non si considera sussistere la violazione dell'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

Al fine di impedire l'utilizzo di misure ritorsive, viene garantita la tutela della riservatezza dell'identità e delle informazioni trasmesse da parte del segnalante. In ottemperanza a tale obbligo, l'identità del segnalante e/o qualsiasi informazione dalla quale potrebbe essere desunta, direttamente o indirettamente, non potranno essere rivelate a persone diverse da quelle deputate alla gestione della segnalazione senza un espresso consenso ovvero tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La tutela per il segnalante, pertanto, si configura come:

- la garanzia della riservatezza dell'identità dello stesso;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, la violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello ed è sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare interno di cui al capitolo 6 del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

Inoltre, qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio adottato nei confronti del segnalante (a titolo esemplificativo: il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c.) è da considerarsi nullo e può essere denunciato all'ANAC. Il segnalante, ovvero i soggetti con un legame qualificato con lo stesso, che ritengono di avere subito una ritorsione devono presentare comunicazione esclusivamente ad ANAC, trasmettendo gli elementi necessari per dedurre la consequenzialità tra segnalazione e presunta ritorsione. L'articolo 17, comma 3, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa – anche solo tentata o minacciata - avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

Le segnalazioni effettuate in malafede, con dolo o colpa grave, ovvero manifestamente infondate saranno considerate quale violazione del Modello e punite ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare adottato dalla Società. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare ingiustamente il segnalato o altri soggetti.

Le segnalazioni effettuate da terzi in malafede, con dolo o colpa grave ovvero manifestamente infondate potranno essere oggetto di responsabilità nelle opportune sedi giudiziali, ovvero ragione di risoluzione del contratto in essere tra le parti, salvo il risarcimento del danno alla Società.

Infine, a seguito della segnalazione ricevuta, il segnalante deve ricevere idonea informativa circa il trattamento dei Dati Personali ai sensi dell'art. 13 GDPR.

Il Sistema Disciplinare

Il sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società. 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, dell'eventuale recidiva o del grado della colpa. Le sanzioni saranno sempre 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.

Le sanzioni nei confronti dei lavoratori Dipendenti

Costituiscono illeciti disciplinari i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti che determinano:

- la violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, dei presidi di controllo e delle procedure adottate dalla Società;
- la violazione delle misure poste a tutela dei *whistleblower*;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;

35

Le sanzioni applicabili nei confronti dei lavoratori subordinati sono irrogate nel rispetto dell'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, del D.Lgs. 24/2023 e della disciplina prevista dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (CCNL Commercio) applicato dalla Società.

In conformità al principio di proporzionalità e tenuto conto della gravità della violazione, dell'intenzionalità del comportamento, del grado di negligenza, nonché dell'eventuale recidiva, potranno essere applicate le seguenti sanzioni disciplinari.

1. **Richiamo verbale (Biasimo verbale):** si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una **lieve inosservanza** delle norme contrattuali o delle direttive e istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.
 - i. **Ammonizione scritta (Biasimo inflitto per iscritto):** si applica in caso di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente.
 - ii. **Multa o sospensione dalla retribuzione e dal servizio:** si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento **non conforme o non adeguato** alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello, la violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante o la presentazione di segnalazioni che risultino infondate ed effettuate con dolo o colpa grave.



La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al Decreto, al Modello di organizzazione, gestione e controllo ed al Codice Etico adottato dalla Società o in ordine a tematiche ad essi relative.

In accordo con il CNNL, la multa non può superare l'importo di quattro ore di retribuzione. La sospensione dalla retribuzione e dal servizio non può essere disposta per più di dieci giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo.

iii. **Licenziamento per motivi disciplinari:** si applica in caso di adozione di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni del presente Modello che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali:

- redazione di documentazione incompleta o non veritiera (ad esempio, documenti indirizzati alla Pubblica Amministrazione, documenti contabili, ecc.);
- omessa redazione della documentazione prevista dal Modello;
- violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante o di segnalazioni, effettuate con dolo o colpa grave, di condotte illecite o violazioni del Modello o del Codice Etico che risultino infondate, laddove il comportamento sia così grave da non consentire il proseguimento della collaborazione;
- violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni;
- comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale quali: violazione della normativa interna, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e dei Protocolli, adozione, nell'espletamento di attività nelle aree "a rischio reato", di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti dell'autore quali: adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio reato", di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Codice Etico, dei Protocolli, della normativa interna e diretti in modo univoco al compimento di una condotta illecita in relazione ai Reati richiamati dal Decreto;
- comportamenti tali da provocare grave nocumento materiale o all'immagine della Società, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea quali: adozione, nell'espletamento delle attività "a rischio reato", di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico, della normativa interna e/o dei Protocolli, tale da determinare il concreto rischio di applicazione a carico della Società di misure sanzionatorie previste dal Decreto.

Si ricorda che, in ogni caso, 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.



Non costituisce illecito disciplinare la segnalazione che, pur rivelatasi infondata all'esito delle verifiche, sia stata effettuata sulla base di una ragionevole e motivata convinzione circa la veridicità dei fatti segnalati.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano tali segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Inoltre, come disciplinato dal D.lgs. 24/2023, è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successive alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti

La violazione, da parte dei dirigenti, delle disposizioni contenute nel presente Modello, nel Codice Etico e nei Protocolli aziendali, nonché la violazione delle misure poste a tutela del segnalante ai sensi del D.Lgs. 24/2023 ovvero l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate costituiscono illecito disciplinare e sono assoggettate a provvedimenti sanzionatori proporzionati alla gravità della condotta, tenuto conto della posizione apicale ricoperta e dell'intensità dell'elemento soggettivo, tenuto conto della posizione apicale rivestita e dell'autonomia decisionale riconosciuta.

Costituiscono altresì illeciti disciplinari:

- l'omessa o insufficiente vigilanza sull'operato dei collaboratori gerarchicamente subordinati in relazione all'osservanza del Modello;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto;
- la violazione delle misure di protezione dei segnalanti di cui al D.lgs. 24/2023;
- la presentazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

Nei casi di maggiore gravità, e in particolare quando la condotta sia idonea a compromettere in modo irreparabile il vincolo fiduciario, potrà essere disposta la risoluzione del rapporto di lavoro, nel rispetto della normativa applicabile e del contratto individuale.

Le sanzioni nei confronti degli Amministratori

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del presente Modello, Codice Etico o delle procedure approvate dalla Società; violato le misure poste a tutela del *whistleblower* ovvero presentato, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo

provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- riduzione o sospensione dei compensi, nei limiti consentiti dalla normativa applicabile;
- revoca delle deleghe o delle procure conferite;
- proposta all'Assemblea di revoca dell'amministratore, ai sensi dell'art. 2383 c.c., ove ricorra giusta causa.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge oltre alla previsione della facoltà della Società di esercitare l'azione di responsabilità nei confronti dell'Amministratore ai sensi dell'art. 2393 c.c.

Le sanzioni nei confronti dei "Terzi Destinatari"

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte di contractor, consulenti, collaboratori, fornitori, agenti, distributori e *partner* commerciali da quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Destinatari" dello stesso, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, e in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

