

# PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (*WHISTLEBLOWING*)

(ai sensi del D.lgs. 24/2023)

STORICO DELLE REVISIONI		
Rev.	Data Emissione	Descrizioni principali modifiche
00	15/05/2026	Prima versione procedura



## Indice

1.	<b>OBIETTIVO</b> .....	4
2.	<b>DESTINATARI</b> .....	4
3.	<b>MODALITÀ DI RECEPIMENTO</b> .....	5
4.	<b>SEGNALAZIONI E MODALITÀ DI TRASMISSIONE</b> .....	5
4.1	Oggetto della segnalazione.....	5
4.2	Contenuto della segnalazione .....	7
4.3	Destinazione e modalità di segnalazione .....	7
4.4	Conflitti di interesse del Gestore della segnalazione .....	9
4.5	Ricezione di segnalazioni da parte di soggetti non competenti.....	9
4.6	Segnalazioni prive dei requisiti di ammissibilità .....	10
4.7	Conflitto di interesse del Gestore.....	11
5.	<b>GESTIONE E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI</b> .....	11
6.	<b>ARCHIVIAZIONE DELLE SEGNALAZIONI</b> .....	13
7.	<b>SEGNALAZIONE ESTERNA</b> .....	14
7.1	Condizioni di accesso al canale esterno:.....	14
7.2	Modalità di segnalazione ad ANAC: .....	14
7.3	Divulgazione pubblica e denuncia all'autorità giudiziaria .....	15
8.	<b>TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO</b> .....	15
8.1	Tutela del segnalante.....	15
8.2	Tutela del segnalato.....	16
8.3	Sanzioni per le violazioni delle tutele accordate al “ <i>whistleblower</i> ” .....	16
8.4	Responsabilità del segnalante: .....	16
9.	<b>TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI</b> .....	17

## Definizioni e abbreviazioni

**Codice Etico:** Il Codice Etico adottato dalla Società.

**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 vigente.

**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).

**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 dell’Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull’osservanza del Modello, nonché di segnalarne le esigenze di aggiornamento agli Amministratori.

**Società:** Rebirth S.p.A.

**Segnalante o Whistleblower:** colui che effettua una segnalazione.

**Gestore:** soggetto incaricato della ricezione, gestione e istruttoria delle segnalazioni di illecito ai sensi del D.lgs. 24/2023. Nel presente contesto, il ruolo è attribuito all’Organismo di Vigilanza (OdV) che opera in autonomia e indipendenza garantendo la riservatezza dell’identità del segnalante e dei soggetti coinvolti.

## 1. OBIETTIVO

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura consiste nella descrizione e regolamentazione del processo di gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità, come previsto dal D.lgs. 24/2023, in ottemperanza alla Direttiva (UE) n. 63 del 15 marzo 2023, nonché nella definizione delle attività necessarie alla corretta gestione da parte dell'Organismo di Vigilanza, al fine di fornire al segnalante (cd. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni. In ultimo, per dare evidenza delle forme di tutela predisposte dalla società in conformità alle disposizioni normative ai sensi del D.lgs. 24/2023.

In particolare, la presente procedura si pone l'obiettivo di:

- garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante, dei cd. facilitatori e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave;
- tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- assicurare per la segnalazione l'istituzione di più canali, come previsti dalla normativa, specifici, riservati e gestiti da un organismo indipendente e autonomo.

4

## 2. DESTINATARI

I soggetti che, nello svolgimento dei propri compiti o in occasione del rapporto con la Società, rilevino o vengano a conoscenza di informazioni sulle violazioni (comportamenti illeciti o irregolarità) sono tenuti a seguire la presente Procedura.

Sono da intendersi Destinatari della presente procedura di gestione delle segnalazioni i seguenti soggetti:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, nonché tutti coloro che operano, collaborano, ovvero abbiano un rapporto qualificato quali fornitori; sono, pertanto, inclusi tutti i soggetti che operano nel contesto lavorativo di Rebirth S.p.A., quali i



lavoratori dipendenti, autonomi, i collaboratori, i liberi professionisti, i consulenti, i tirocinanti (retribuiti e non), i volontari e i soggetti esterni che intrattengono rapporti commerciali con la Società. La tutela si applica anche se il rapporto di lavoro/collaborazione non è ancora iniziato (fase di selezione o precontrattuale), durante il periodo di prova, o dopo lo scioglimento del rapporto (se le informazioni sono state acquisite durante il rapporto stesso).

- Soggetti in posizione apicale e Azionisti: persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, nonché gli azionisti.
- Altri soggetti meritevoli di protezione, quali i Facilitatori: persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; Persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; Colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente.

### 3. MODALITÀ DI RECEPIMENTO

Della presente procedura è data la più ampia diffusione, sia ai dipendenti che collaboratori, nonché a soggetti terzi, così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali della Società.

5

È accessibile:

- nella bacheca interna a disposizione dei dipendenti
- via e-mail ai dipendenti
- sul sito internet della Società

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

### 4. SEGNALAZIONI E MODALITÀ DI TRASMISSIONE

#### 4.1 Oggetto della segnalazione

Devono formare oggetto di segnalazione:

- violazioni del diritto nazionale, in particolare gli illeciti amministrativi, civili, contabili nonché penali;
- violazioni del diritto dell'Unione Europea, nello specifico: a) violazioni del diritto dell'Unione Europea, relativamente ai settori determinati dall'allegato 1, quali illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e



del finanziamento del terrorismo; b) conformità dei prodotti; c) sicurezza dei trasporti; d) tutela dell'ambiente; e) salute pubblica; f) protezione dei consumatori; g) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; h) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, relativi al mercato interno – quale la libera circolazione delle persone, merci, servizi o capitali – ovvero che ne vaniscano gli effetti;

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01;
- violazioni o sospetti di violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, del Codice Etico o delle procedure, regolamenti, protocolli adottati dalla Società da cui possa derivare un rischio sanzionatorio.

I comportamenti oggetto di segnalazione possono qualificarsi come commissivi di una specifica condotta illecita o violazione e/o come omissivi rispetto a quanto richiesto dalla normativa di riferimento, dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, dal Codice etico, dalla normativa interna e dai protocolli.

Le segnalazioni possono, altresì, riguardare una richiesta di violazione o l'induzione a commettere una violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, del Codice Etico, della normativa interna e dei protocolli adottati dalla Società.

Le segnalazioni gestite saranno soltanto quelle relative a fatti, atti, azioni ovvero omissioni riscontrate direttamente dal segnalante e non basate su voci correnti.

**Si evidenzia che la segnalazione non potrà, inoltre, riguardare lamentele o rimostranze di carattere personale del segnalante ovvero attinenti al rapporto di lavoro.**

Infatti, i canali di segnalazione non dovranno essere utilizzati per attenzionare problematiche meramente personali, quali quelle attinenti al rapporto lavorativo, le quali sono ricomprese nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, nonché per rivendicazioni o ritorsioni.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, la segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate:

- configurabili quali illeciti civili, penali, amministrativi o contabili;
- violazioni del diritto dell'Unione Europea, quali illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- poste in essere in violazione del Modello, del Codice Etico, dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;

- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale alla Società o ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente.

#### 4.2 Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere:

- a) circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti;
- b) riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala e le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti
- c) contenere le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita o altri elementi che consentano la loro individuazione

La segnalazione deve, quindi, fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle opportune verifiche ed accertamenti a riscontro dei fatti oggetto della stessa.

Sebbene siano preferibili le segnalazioni trasmesse in forma non anonima, saranno gestite anche le segnalazioni anonime e cioè prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, purché siano adeguatamente dettagliate e circostanziate ed in grado di far emergere situazioni e fatti determinanti.

7

#### 4.3 Destinazione e modalità di segnalazione

Il segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni come descritte nel par. 4.1, potrà effettuare una segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza costituisce il gestore delle segnalazioni in ragione della sua competenza, indipendenza e autonomia, nonché della formazione in materia.



La segnalazione potrà essere trasmessa tramite posta ordinaria, indirizzata nella seguente modalità:

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

Avv. Francesca Falsoni

Piazza Duomo 20, 4° piano

20122 Milano

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 dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza potrà ricevere, sempre tramite un canale ad accesso esclusivo dallo stesso, anche le segnalazioni per via vocale qualora attinenti al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, attraverso il canale attivo al numero: +39 340 25 33 255.

8

Nel caso che il segnalante scelga di attivare il canale orale tramite dispositivo telefonico, dovrà circostanziare:

1. descrizione sullo svolgimento dei fatti, ovvero ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
2. indicazione temporale circa i fatti dichiarati;
3. generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione ovvero siano stati coinvolti o esecutori dei fatti segnalati;
4. dati del segnalante (in caso di segnalazione non anonima).

L'OdV protocollerà la segnalazione in un registro riservato, mantenendo le due buste separate e accessibili solo ai soggetti autorizzati.

Il segnalante che intenda effettuare la segnalazione in forma orale mediante incontro diretto con il Gestore può formulare apposita richiesta. La richiesta può essere trasmessa tramite la linea telefonica dedicata di cui al paragrafo precedente.



In sede di incontro verrà redatto un verbale dettagliato della conversazione e al segnalante sarà data la possibilità di verificare, rettificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione. È ammessa la registrazione della conversazione solo previo consenso espresso del segnalante.

Al fine di garantire la necessaria tracciabilità, per le segnalazioni effettuate in forma orale, tramite linea telefonica o incontro diretto, considerato che nessuno dei predetti canali è oggetto di registrazione, sarà redatto dal Gestore un resoconto dettagliato della conversazione, conservato nel fascicolo della segnalazione con le medesime garanzie di riservatezza previste per la documentazione istruttoria.

#### 4.4 Conflitti di interesse del Gestore della segnalazione

Qualora il membro unico dell'OdV versi in una situazione di conflitto di interessi, ne dà tempestiva comunicazione al segnalante, informandolo della facoltà di ricorrere direttamente al canale esterno ANAC ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.lgs. 24/2023, che garantisce piena tutela indipendentemente dal previo utilizzo del canale interno.

#### 4.5 Ricezione di segnalazioni da parte di soggetti non competenti

Qualora una segnalazione interna venga presentata, anche in forma orale o scritta informale, a un soggetto diverso dal Gestore delle segnalazioni designato, ovvero a più soggetti o uffici interni non competenti per la gestione del canale whistleblowing (ad es. un superiore gerarchico, un responsabile di funzione), il soggetto ricevente è tenuto a:

1. trasmettere la segnalazione al Gestore competente entro sette giorni dal ricevimento, indipendentemente dal canale o dalla modalità con cui è pervenuta, avendo cura di preservarne integralmente il contenuto originale;
2. dare tempestiva comunicazione al segnalante dell'avvenuta trasmissione, indicando il soggetto a cui è stata inoltrata, affinché il segnalante sia informato circa la corretta presa in carico della propria segnalazione;
3. garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone menzionate nella segnalazione e di tutte le informazioni da cui possa anche indirettamente desumersi l'identità del segnalante, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 12 del D.lgs. 24/2023 e dalle Linee Guida ANAC.

Il soggetto che ha ricevuto per errore la segnalazione è altresì tenuto ad astenersi da qualsiasi azione o comportamento che possa pregiudicare la protezione del segnalante, ivi incluse condotte

ritorsive dirette o indirette, anche involontarie, nonché la divulgazione, anche parziale, del contenuto della segnalazione a soggetti non autorizzati.

A tal fine, si precisa che la riservatezza deve essere garantita in ogni fase della trasmissione. Il soggetto ricevente non competente è tenuto a inoltrare la segnalazione al Gestore esclusivamente attraverso modalità idonee a preservare la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della comunicazione.

Sono a tal fine escluse le comunicazioni tramite posta elettronica ordinaria e sistemi di messaggistica interna aziendale. La trasmissione dovrà avvenire preferibilmente tramite posta ordinaria, tramite canale telefonico o incontro con l'Organismo di Vigilanza attraverso colloquio personale, con contestuale redazione di apposito verbale da parte del Gestore medesimo.

#### 4.6. Segnalazioni prive dei requisiti di ammissibilità

Qualora la segnalazione ricevuta attraverso il canale interno non presenti i requisiti sostanziali richiesti dal D.lgs. 24/2023 per essere qualificata come segnalazione whistleblowing, ad esempio, perché relativa a condotte estranee all'ambito di applicazione della norma, perché manifestamente infondata, ovvero perché priva di elementi sufficientemente circostanziati, il Gestore delle segnalazioni, all'esito di una preliminare valutazione di ammissibilità, adotta le seguenti misure:

- a. trasmette la segnalazione all'ufficio o al soggetto interno competente per la gestione ordinaria della materia oggetto della comunicazione, garantendo che la trasmissione avvenga nel rispetto della riservatezza delle informazioni ricevute;
- b. informa tempestivamente il segnalante dell'esito della valutazione di ammissibilità, indicando le ragioni per cui la segnalazione non è stata qualificata come whistleblowing ai sensi del D.lgs. 24/2023, nonché il soggetto interno a cui è stata trasmessa per la gestione ordinaria;
- c. archivia la segnalazione qualora la stessa risulti manifestamente infondata o del tutto priva di elementi utili ai fini istruttori, dandone comunicazione motivata al segnalante.

Anche nell'ipotesi in cui la segnalazione non integri i presupposti legali del whistleblowing e venga pertanto gestita secondo le procedure ordinarie, la Società, quale misura di miglior favore nei confronti del segnalante, si impegna a mantenere riservata l'identità del soggetto segnalante per tutta la durata della gestione della pratica, nei limiti in cui ciò sia compatibile con:

- le esigenze istruttorie e di accertamento dei fatti segnalati;
- i diritti di difesa delle persone eventualmente coinvolte nella segnalazione;
- gli obblighi di legge o regolamentari che impongano la comunicazione dell'identità del segnalante a soggetti terzi o autorità competenti.

#### 4.7 Conflitto di interesse del Gestore

Sussiste conflitto di interesse quando la segnalazione riguarda, direttamente o indirettamente:

- la persona fisica che ricopre il ruolo di OdV;
- soggetti a essa legati da rapporti di parentela, affinità, convivenza o da significativi rapporti economici o professionali;
- fatti o condotte in cui il Gestore risulti coinvolto, anche marginalmente, come testimone, partecipante o beneficiario.

Al momento della ricezione della segnalazione, il Gestore è tenuto a:

1. Interrompere immediatamente la gestione della segnalazione, senza acquisire ulteriori informazioni oltre a quelle strettamente necessarie per qualificare il conflitto.
2. Informare il segnalante che per la specifica segnalazione è necessario rivolgersi al canale esterno gestito da ANAC, ai sensi dell'art. 7 D.lgs. 24/2023.
3. Non acquisire, conservare né trasmettere il contenuto della segnalazione, lasciando che sia il segnalante a ripresentarla autonomamente tramite il canale esterno.

## 5. GESTIONE E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

11

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza, che in quanto Gestore delle Segnalazioni, vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività istruttoria e approfondimento ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti in grado di riferire sui fatti oggetto di segnalazione.

Al fine di preservare l'autonomia del Gestore e consentire il corretto espletamento delle verifiche di competenza, agli organi di indirizzo non sono attribuiti poteri di supervisione sulla gestione delle segnalazioni, ivi inclusa la scelta dei soggetti interni o esterni da coinvolgere nell'istruttoria, né sugli esiti della stessa.

Il coinvolgimento dell'organo di indirizzo e della Funzione Risorse Umane può essere previsto esclusivamente a valle dell'attività istruttoria, qualora emergano profili di specifica competenza gestionale o deliberativa.

Termini di gestione e interlocuzione con il segnalante



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](mailto:info@re-birth.it)

Presentata la segnalazione, il segnalante riceverà entro sette giorni avviso della ricezione e presa in carico della stessa, qualora abbia indicato un indirizzo o un recapito telefonico a tale fine.

Entro tre mesi dalla data di tale avviso, ovvero, qualora non sia stato inviato avviso di ricevimento, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, riceverà dall'Organismo di Vigilanza un riscontro sull'esito della segnalazione o, qualora le verifiche siano ancora in corso, un aggiornamento motivato sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, tenendo conto dell'obbligo di riservatezza delle informazioni acquisite e dei diritti delle persone coinvolte.

**I termini di cui al presente paragrafo non trovano applicazione nelle ipotesi di segnalazione anonima**, in quanto l'assenza di dati identificativi o di recapiti del segnalante rende oggettivamente impossibile fornire avviso di ricezione e riscontro sull'esito dell'istruttoria. In tali casi, la segnalazione è comunque presa in carico e gestita dall'OdV con le medesime garanzie di riservatezza e le stesse modalità istruttorie previste per le segnalazioni non anonime.

Qualora la segnalazione sia stata presentata telefonicamente o tramite incontro, il Gestore è tenuto a:

- **concordare con il segnalante**, prima della conclusione della telefonata iniziale o dell'incontro, le modalità e le fasce orarie disponibili per i successivi ricontatti, al fine di garantire l'effettiva raggiungibilità del segnalante nel rispetto dei termini previsti dalla normativa;
- **redigere un verbale** di ogni comunicazione telefonica intercorsa, da conservare nel fascicolo della segnalazione con le medesime garanzie di riservatezza previste per la documentazione istruttoria;
- **astenersi dal richiedere** al segnalante, nel corso di qualsiasi colloquio, informazioni idonee a determinarne l'identificazione qualora questi abbia scelto di mantenere l'anonimato

### Svolgimento dell'istruttoria

Nel corso delle verifiche, l'OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione della funzione Legale nonché di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta. Il coinvolgimento di tali soggetti avviene nel rispetto del principio di stretta necessità, limitando la condivisione delle informazioni al minimo indispensabile per lo svolgimento delle attività loro demandate.

Durante l'attività istruttoria della segnalazione è garantito il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del segnalante e dei soggetti nominati o coinvolti nella segnalazione, salvo ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. I medesimi obblighi di riservatezza gravano su tutti i soggetti eventualmente intervenuti a supporto dell'OdV, i quali sono tenuti ad



osservarli per tutta la durata dell'istruttoria e successivamente alla sua conclusione.

#### Esito dell'istruttoria e provvedimenti conseguenti

All'esito dell'attività istruttoria, l'OdV assume, motivandole, le decisioni conseguenti, procedendo alternativamente a:

- archiviare la segnalazione, qualora le verifiche non abbiano consentito di accertare la fondatezza dei fatti rappresentati ovvero qualora la segnalazione risulti manifestamente infondata, dandone comunicazione motivata al segnalante;
- richiedere alla Società di avviare le valutazioni disciplinari e sanzionatorie del caso nei confronti dei soggetti coinvolti, qualora l'istruttoria abbia evidenziato violazioni del MOG e/o del Codice Etico;
- proporre agli organi di governo competenti gli opportuni interventi di aggiornamento o integrazione del MOG, qualora dall'istruttoria emergano lacune, criticità o aree di miglioramento del sistema di controllo, indipendentemente dall'avvio di procedimenti disciplinari.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio alla persona segnalata nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità per il segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo qualora sia accertata l'infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria nonché la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Società potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari. Qualora la segnalazione abbia riportato informazioni false, effettuata con dolo o colpa grave, da parte di collaboratori ovvero da fornitori costituisce motivo di recesso del contratto per giusta causa, salve la riserva di agire nelle opportune sedi giudiziali per la tutela e il risarcimento danni occorso.

## 6. ARCHIVIAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a documentare, mediante la conservazione su supporto informatico e/o cartaceo protetto, tutte le segnalazioni ricevute e le attività istruttorie svolte, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi nell'esercizio delle proprie funzioni istituzionali.

La documentazione è archiviata con modalità che assicurino la secretazione dei dati e degli elementi idonei a consentire l'identificazione del segnalante, in conformità a quanto previsto dagli

artt. 12 e 13 del D.lgs. 24/2023 e dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

Il Gestore assicura un'interazione con il segnalante per tutta la durata dell'istruttoria. Una volta conclusa la procedura, la segnalazione e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario e, in ogni caso, cancellate entro cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale al segnalante, in conformità all'art. 14 del D.Lgs. 24/2023.

Sono esclusi dall'obbligo di cancellazione immediata gli atti afferenti a procedimenti avviati a seguito della segnalazione, quali procedimenti disciplinari, esposti all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, i quali seguono i termini di conservazione previsti dalla normativa di settore applicabile, in quanto di norma recanti riferimenti diretti o indiretti all'identità del segnalante.

## 7. SEGNALAZIONE ESTERNA

Il segnalante, prima di rivolgersi a soggetti esterni, è incoraggiato a utilizzare il canale interno predisposto da Rebirth S.p.A. Tuttavia, ai sensi del D.Lgs. 24/2023, è possibile effettuare una segnalazione esterna direttamente all'autorità nazionale anticorruzione (ANAC) qualora ricorrano determinate condizioni.

### 7.1 Condizioni di accesso al canale esterno:

Il segnalante può rivolgersi ad ANAC qualora, al momento della presentazione della segnalazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- Mancata attivazione o non conformità: il canale interno di Rebirth S.p.A non è attivo o, anche se attivo, non è conforme a quanto previsto (es. non garantisce la riservatezza);
- Omesso seguito: Il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna, ma il Gestore (OdV) non ha dato seguito alla stessa;
- Pericolo di ritorsione: il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non verrebbe dato efficace seguito o che la stessa potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- Pericolo imminente: il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### 7.2 Modalità di segnalazione ad ANAC:

Le segnalazioni esterne devono essere effettuate tramite la piattaforma informatica messa a disposizione dall'autorità sul sito istituzionale ([Whistleblowing - www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)).

ANAC garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante con modalità analoghe a quelle previste per il canale interno.

### 7.3 Divulgazione pubblica e denuncia all'autorità giudiziaria

*Divulgazione pubblica:* il segnalante può rivolgersi alla stampa o utilizzare mezzi di diffusione solo in casi estremi, ovvero quando il pericolo è imminente, non è stato dato il riscontro né dal canale interno né dal canale esterno, o vi è il rischio di collusione tra l'ente e l'autorità esterna.

*Autorità giudiziaria:* resta sempre la possibilità per il dipendente di rivolgersi alle autorità competenti (Procura della repubblica, Forze dell'ordine) per denunciare fatti penalmente rilevanti.

## 8. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

### 8.1 Tutela del segnalante

La legge sancisce il divieto assoluto di qualsiasi atto ritorsivo nei confronti del Segnalante. Sono considerati nulli di diritto tutti i provvedimenti penalizzanti adottati in conseguenza della segnalazione, tra cui, a titolo esemplificativo: il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento ingiustificato, la mancata promozione, la modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro e qualsiasi altra misura discriminatoria, diretta o indiretta.

In caso di controversia, opera l'inversione dell'onere della prova: è il datore di lavoro a dover dimostrare che i provvedimenti adottati nei confronti del Segnalante siano del tutto estranei alla segnalazione e fondati su ragioni autonome, preesistenti e documentabili.

La competenza ad accertare le ritorsioni e a dichiarare la nullità degli atti punitivi spetta esclusivamente ad ANAC, alla quale il Segnalante che ritenga di aver subito misure ritorsive deve rivolgersi. ANAC può inoltre irrogare sanzioni amministrative all'ente responsabile delle condotte ritorsive.

**Riservatezza dell'identità del Segnalante**

L'OdV è tenuto a proteggere con il massimo rigore l'identità del Segnalante in ogni fase del procedimento. Tale obbligo permane anche qualora la segnalazione si riveli infondata, purché presentata in buona fede.

La tutela della riservatezza viene meno esclusivamente nei seguenti casi, tassativamente previsti dalla legge:

- accertamento, con sentenza passata in giudicato, della responsabilità penale del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione connessi alla segnalazione;
- accertamento della responsabilità civile del Segnalante per dolo o colpa grave.

In ambito disciplinare, l'identità del Segnalante rimane protetta anche nei confronti del soggetto segnalato. La rivelazione del nome è consentita solo quando ricorrano cumulativamente due condizioni: la contestazione disciplinare a carico del segnalato non possa essere sostenuta con

elementi di prova alternativi e il Segnalante abbia prestato il proprio consenso espresso e scritto alla divulgazione.

## 8.2 Tutela del segnalato

La Società assicura alla persona coinvolta nelle segnalazioni lo stesso grado di riservatezza e protezione dei dati personali garantito al Segnalante. L'identità del presunto responsabile rimane dunque protetta, salvo i casi in cui la normativa vigente imponga la comunicazione del nominativo, come nel caso di procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria o altre ipotesi previste per legge.

## 8.3 Sanzioni per le violazioni delle tutele accordate al "whistleblower"

In conformità al D.lgs. 24/2023, il Segnalante è destinatario di un sistema di salvaguardia, i cui dettagli operativi sono descritti nello specifico:

- **Protezione dalle ritorsioni:** Qualsiasi provvedimento punitivo o discriminatorio adottato a seguito della segnalazione, inclusi, a titolo esemplificativo, il licenziamento o il demansionamento, è privo di ogni effetto giuridico e deve considerarsi nullo.
- **Regime sanzionatorio aziendale:** Chiunque violi i protocolli di tutela del Segnalante sarà soggetto alle sanzioni previste dal sistema disciplinare del Modello 231, indipendentemente dal ruolo o dal livello gerarchico ricoperto in azienda.
- **Supporto e Denuncia:** L'eventuale applicazione di misure ritorsive può essere segnalata all'ANAC direttamente dall'interessato o tramite le organizzazioni sindacali da lui designate. In tali circostanze, l'Autorità ha il potere di coinvolgere l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per gli accertamenti necessari.

## 8.4 Responsabilità del segnalante:

L'utilizzo improprio dello strumento di whistleblowing comporta precise responsabilità disciplinari qualora la segnalazione si dimostri priva di fondamento:

1. In caso di colpa grave, il dipendente sarà punito con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per la durata massima consentita dal CCNL di riferimento.
2. L'accertamento del dolo (volontà consapevole di danneggiare o mentire) comporterà l'interruzione immediata del rapporto di lavoro tramite licenziamento per giusta causa.

Infine, qualora la violazione dei protocolli di tutela sia imputabile a soggetti non dipendenti, quali Amministratori o Sindaci, la Società procederà con la sospensione dall'incarico e del relativo compenso, fino alla revoca definitiva o alla risoluzione del contratto, fatta salva l'azione per il risarcimento dei danni subiti dall'Ente.

## 9. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La gestione delle segnalazioni comporta il trattamento di dati personali in stretta conformità al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e alla normativa nazionale vigente. Ogni attività è svolta nel rispetto dei limiti di compatibilità stabiliti dal quadro regolatorio sulla protezione dei dati.

L'istruttoria richiede il trattamento delle informazioni riguardanti il Segnalante, il soggetto segnalato e gli eventuali terzi coinvolti. Tali dati (quali generalità, ruoli aziendali e ogni altra evidenza emersa durante le indagini) saranno limitati a quanto strettamente necessario e pertinente per verificare la fondatezza dei fatti esposti.

I soggetti coinvolti possono esercitare i diritti previsti dal Capo III del GDPR (es. accesso, rettifica, cancellazione) contattando l'indirizzo e-mail deputato.

È inoltre garantita la facoltà di proporre reclamo al Garante per la Protezione dei Dati Personali.

Tuttavia, l'esercizio di tali diritti può essere limitato, ritardato o escluso qualora possa derivarne un pregiudizio concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante o all'efficacia delle indagini. In particolare, il soggetto segnalato o terzi non potranno in alcun modo accedere a informazioni riguardanti l'identità del Segnalante.

Tale restrizione decade esclusivamente nel caso in cui, all'esito degli accertamenti interni, emerga la mala fede (dolo) del Segnalante.

