

	P.LEG.01.02
Procedura Whistleblowing per le segnalazioni di illeciti e irregolarità	Pag. 1 a 15
	REV. 01 – 11.05.2026

PROCEDURA *WHISTLEBLOWING* PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

Rev.	Descrizione	Data
00	“Procedura delle segnalazioni” allegate ai Modelli 231 delle Società del Gruppo ReLife	05/08/2023
01	Revisione ed aggiornamento complessivo dei contenuti, anche per adeguamento al nuovo <i>template</i> aziendale.	11/05/2026

Funzioni di riferimento
- CdA di ReLife SpA; - OdV delle Società del Gruppo ReLife; - General Counsel di ReLife SpA - CdA delle società controllate; - Chief Executive Officer (CEO) di Divisione; - Le Funzioni/Unità organizzative a vario titolo coinvolte nell’istruttoria delle segnalazioni condotta dall’OdV

	P.LEG.01.02
Procedura Whistleblowing per le segnalazioni di illeciti e irregolarità	Pag. 2 a 15
	REV. 01 – 11.05.2026

Indice

1.	SCOPO	3
2.	CAMPO DI APPLICAZIONE E MODALITA' DI RECEPIMENTO	4
3.	RIFERIMENTI	4
4.	FUNZIONI COINVOLTE E RESPONSABILITA'	5
5.	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI	5
6.	MODALITÀ OPERATIVE	5
6.1.	Chi può segnalare (soggetto <i>Segnalante</i> o <i>Whistleblower</i>).....	5
6.2.	Quali sono le segnalazioni rilevanti	6
6.3.	Esclusioni.....	7
6.4.	Come effettuare le segnalazioni: i canali di segnalazione interni ed esterni; la divulgazione pubblica.....	8
6.5.	Come effettuare le segnalazioni: il contenuto delle segnalazioni	9
6.6.	Chi riceve le segnalazioni ("Soggetto gestore delle segnalazioni")	10
6.7.	Attività istruttoria dell'OdV sulla segnalazione ricevuta	11
6.8.	Le tutele del <i>whistleblower</i>	12
6.9.	Gestione delle segnalazioni infondate o offensive	14
6.10.	Gestore alternativo della segnalazione.....	14
7.	ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	15
8.	RESPONSABILITÀ DI AGGIORNAMENTO.....	15
9.	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV	15

	P.LEG.01.02
Procedura Whistleblowing per le segnalazioni di illeciti e irregolarità	Pag. 3 a 15
	REV. 01 – 11.05.2026

1. SCOPO

La presente procedura ha l'obiettivo di definire ruoli, responsabilità, principi comportamentali e modalità operative cui il personale delle Società del Gruppo ReLife S.p.A. (di seguito, anche, la "**Società**") deve attenersi nella gestione delle segnalazioni di illeciti e di irregolarità tramite il sistema *Whistleblowing*.

Nell'ambito del *Whistleblowing* si garantisce un sistema improntato alla tutela del soggetto segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza circa l'identità e l'oggetto della segnalazione.

Un chiaro orientamento etico nell'operato delle Società si traduce concretamente in trasparenza, lealtà e onestà, sia nei confronti dell'interno che verso l'esterno. Questo approccio costituisce la base imprescindibile per garantire la credibilità e la fiducia del Gruppo ReLife nei confronti di tutti gli *stakeholder*, all'interno del contesto civile, sociale ed economico in cui opera.

A tal fine, la Società promuove l'adozione di strumenti volti a prevenire e scoprire le eventuali condotte illecite e/o comunque poste in essere in violazione dei principi etici condivisi e/o delle regole che si applicano ai processi e alle attività aziendali. La Società incoraggia le segnalazioni di qualsiasi violazione rilevante, come definita nella presente Procedura al par. 6.2, di cui ogni Destinatario, venga a conoscenza nello svolgimento della propria attività.

In coerenza con tali principi, la presente procedura è stata predisposta con lo scopo di riconoscere e garantire una gestione conforme alla più rigorosa normativa per le segnalazioni *whistleblowing*, di comportamenti o atti che possano minare l'integrità delle Società del Gruppo ReLife, effettuate in buona fede e in modo disinteressato. Nello specifico, gli obiettivi di questa procedura sono i seguenti:

- Garantire a dipendenti, collaboratori, amministratori, azionisti, soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, fornitori, partner e agli *stakeholder* in generale, la possibilità di segnalare fatti o atti relativi a condotte illecite o irregolari rilevanti (come descritto nei paragrafi successivi), che possano costituire una minaccia per il Gruppo;
- Illustrare come effettuare, e come vengono gestite, le segnalazioni *whistleblowing*;
- Garantire che le segnalazioni *whistleblowing* vengano trattate con serietà e appropriatezza mediante l'appropriata istruttoria condotta dall'OdV della società rilevante per la segnalazione;

	P.LEG.01.02
Procedura Whistleblowing per le segnalazioni di illeciti e irregolarità	Pag. 4 a 15
	REV. 01 – 11.05.2026

- Assicurare la riservatezza dei dati personali del segnalante, del segnalato, delle persone coinvolte o menzionate, nonché del contenuto e della documentazione allegata alla segnalazione, nel rispetto della normativa vigente e delle finalità della procedura;
- Assicurare la protezione di ogni soggetto che, in buona fede, presenti una segnalazione, garantendo che non subisca atti di ritorsione, discriminazione o comportamenti sleali, direttamente o indirettamente collegati alla segnalazione stessa.

Inoltre, si tiene a precisare che rientrano nell'ambito delle segnalazioni anche quelle riguardanti episodi di discriminazione e molestie, tematiche alle quali il Gruppo ReLife attribuisce particolare rilevanza, in linea con i principi di *governance* in materia di parità di genere.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE E MODALITA' DI RECEPIMENTO

La presente procedura è stata esaminata e approvata dall'Amministratore delegato di ReLife SpA e la sua adozione è obbligatoria per ReLife SpA e per tutte le Società Controllate; essa si applica a tutto il personale del Gruppo ReLife, nonché a ogni altro soggetto, ovunque si trovi, che agisca a qualsiasi titolo, in nome e/o per conto della stessa Società, nei limiti del proprio incarico e delle proprie responsabilità.

La presente procedura è di applicazione immediata per ReLife SpA.

In virtù della direzione e coordinamento ex art. 2497 ss. c.c. di ReLife SpA, le Società Controllate assicurano tempestivamente il recepimento della presente procedura tramite presa d'atto a firma dell'amministratore delegato e/o del legale rappresentante, senza possibilità di deroga, impegnandosi alla diffusione tra il personale tesa ad un'efficace ed effettiva applicazione. Le Società Controllate devono comunicare la data di adozione della presente procedura alla Direzione Legale di Gruppo.

3. RIFERIMENTI

- D.lgs. 24/2023 (qui anche definito “**Decreto Whistleblowing**”), che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 in materia di tutela dei “whistleblowers” in caso di segnalazione di violazioni rilevate all'interno della struttura aziendale;
- Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001;
- Codice Etico di Gruppo.

	P.LEG.01.02
Procedura Whistleblowing per le segnalazioni di illeciti e irregolarità	Pag. 5 a 15
	REV. 01 – 11.05.2026

4. FUNZIONI COINVOLTE E RESPONSABILITA'

Le Funzioni/unità organizzative coinvolte nella gestione delle attività di propria competenza sono:

- Consiglio di Amministrazione di ReLife SpA;
- Ciascun Organismo di Vigilanza delle Società del Gruppo ReLife;
- General Counsel di ReLife SpA
- Consiglio di Amministrazione delle società controllate;
- Chief Executive Officer (CEO) di Divisione;
- Le Funzioni/Unità organizzative a vario titolo coinvolte nell'istruttoria delle segnalazioni condotta dall'OdV.

Le responsabilità allocate ai sensi della presente procedura sono riepilogate nel paragrafo 6 "Modalità Operative".

5. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI

Tutto il personale delle Società, a qualsiasi titolo coinvolto nella gestione della presente procedura, è tenuto a osservare i principi comportamentali esposti nella presente procedura, le previsioni di legge esistenti in materia, le norme richiamate nel Codice Etico di Gruppo e le previsioni dei Modelli 231.

6. MODALITÀ OPERATIVE

6.1. Chi può segnalare (soggetto *Segnalante* o *Whistleblower*)

Con *whistleblower* (o anche *segnalante*) si fa riferimento al dipendente/consulente/collaboratore che rileva una possibile frode, un pericolo o un altro rischio che possa danneggiare colleghi, fornitori o la stessa reputazione della Società e la segnala all'organo legittimato ad intervenire: l'Organismo di Vigilanza.

La *ratio* di tali previsioni normative risiede nella consapevolezza che spesso i dipendenti, per paura di ritorsioni o di discriminazioni non denunciano le irregolarità, a prescindere dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato.

*Si precisa che il recente *Decreto Whistleblowing* amplia il novero dei soggetti a cui è riservata la facoltà di effettuare la segnalazione di illeciti ravvisati nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

- a) dipendenti delle amministrazioni pubbliche e degli enti pubblici economici che abbiano contatti con la Società;

	P.LEG.01.02
Procedura Whistleblowing per le segnalazioni di illeciti e irregolarità	Pag. 6 a 15
	REV. 01 – 11.05.2026

- b) lavoratori subordinati;
- c) lavoratori autonomi;
- d) liberi professionisti e consulenti;
- e) volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti);
- f) azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

6.2. Quali sono le segnalazioni rilevanti

Sono considerate *rilevanti* le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno della Società. La segnalazione può riguardare:

- a) Condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- b) Condotte poste in essere in violazione del Codice Etico;
- c) Condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale a Società o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società;
- d) Violazioni del MOG 231 o delle Procedure aziendali da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- e) Le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – possano mettere a rischio la Società;
- f) Tutti quei comportamenti che, pur non assumendo ancora rilevanza penale, sono prodromici alla commissione di reati di cui al D.lgs. 231/2001, ovvero sintomatici della volontà di eludere o comunque di violare il MOG 231 o il Codice Etico, da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per Società ai sensi del Decreto;
- g) Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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;

	P.LEG.01.02
Procedura Whistleblowing per le segnalazioni di illeciti e irregolarità	Pag. 7 a 15
	REV. 01 – 11.05.2026

- h) Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- i) Atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- j) Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

I comportamenti oggetto di segnalazione:

- ✓ possono qualificarsi come commissivi di una violazione o anche come semplicemente omissivi rispetto alla violazione medesima;
- ✓ possono riguardare una richiesta di violazione o l'induzione a commettere una violazione;
- ✓ sono idonei a recare un danno o un pregiudizio economico, patrimoniale, o anche solo reputazionale, alla Società.

Ai sensi della normativa di riferimento, inoltre, costituiscono oggetto di segnalazione:

- ✓ Le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni riscontrate;
- ✓ Le attività illecite non ancora compiute, ma che il Segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precise e concordanti;
- ✓ Fondati sospetti

6.3. Esclusioni

È opportuno non ricorrere a questa procedura di segnalazione *whistleblowing* nei seguenti casi:

- Per segnalare eventi che costituiscono una minaccia immediata alla vita o alla proprietà, i quali devono essere riferiti attraverso i numeri di emergenza;
- Per contestazioni relative alle proprie condizioni di lavoro, che devono essere affrontate attraverso i canali aziendali preposti;
- Per la risoluzione di controversie legali o personali che esulano dalle finalità della procedura;
- Per la gestione di reclami o richieste di chiarimenti di natura amministrativa o commerciale, come errori su documenti o questioni operative che devono essere trattati tramite i normali processi amministrativi.

Si tiene a ribadire infatti che l'intento di questa procedura *whistleblowing* è quello di assicurare che tutte le segnalazioni siano gestite in modo rigoroso e conforme alle normative, garantendo la riservatezza e la tutela di tutti i soggetti coinvolti.

	P.LEG.01.02
Procedura Whistleblowing per le segnalazioni di illeciti e irregolarità	Pag. 8 a 15
	REV. 01 – 11.05.2026

6.4. Come effettuare le segnalazioni: i canali di segnalazione interni ed esterni; la divulgazione pubblica.

Le segnalazioni riguardanti violazioni del Modello 231, condotte illecite, comportamenti non conformi alle regole aziendali, al Codice Etico o a qualsiasi altra fattispecie indicata nel paragrafo 6.2 (c.d. “segnalazioni rilevanti”), nonché violazioni delle Procedure aziendali che possano compromettere l'integrità della Società, possono essere indirizzate con le modalità di seguito illustrate.

Canali di segnalazione “interni”, con destinatario l'Organismo di Vigilanza.

- **Utilizzo della Piattaforma di segnalazione.** La Società mette a disposizione una piattaforma dedicata, munita dei più elevati standard di sicurezza informatica, per l'attuazione efficace del sistema di segnalazione di illeciti, a cui è possibile accedere utilizzando il link <https://relifegroup.sibilus.io/>, all'interno della quale sarà possibile effettuare sia una segnalazione scritta, sia vocale. Si precisa che, la Piattaforma di segnalazione, all'inserimento di una segnalazione, invia automaticamente un avviso alla casella e-mail del Group Legal Director del Gruppo ReLife, il quale, dopo aver compiuto l'accesso alla Piattaforma, si limita ad inoltrarla immediatamente all'OdV della Società competente.
- **Richiesta di incontro diretto con l'OdV.** È possibile richiedere un incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza, sia mediante la Piattaforma di segnalazione, oppure inviando la richiesta all'indirizzo email dedicato, a seconda della società del Gruppo ReLife rilevante: odv.relife@relifegroup.com; odv.deles@relifegroup.com ; odv.recycling@relifegroup.com ; odv.plasticpackaging@relifegroup.com; odv.paperpackaging@relifegroup.com ; odv.papermill@relifegroup.com; odv.refuel@relifegroup.com. L'invio ad una tra queste caselle prevede il recapito del messaggio e-mail esclusivamente e direttamente ai singoli membri dell'OdV considerato.

Le segnalazioni possono essere inoltrate anche in forma anonima, tuttavia queste saranno prese in carico solo se fornite di dettagli specifici e circostanziati.

Canale di segnalazione “esterno” e *Divulgazione pubblica*. Oltre ai canali di segnalazioni interni, nelle ipotesi specificate all'art. 6 del Decreto Whistleblowing la segnalazione può essere presentata direttamente all'ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione, che ha attivato un canale di segnalazione esterna in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, raggiungibile all'indirizzo <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>. Si precisa che il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

	P.LEG.01.02
Procedura Whistleblowing per le segnalazioni di illeciti e irregolarità	Pag. 9 a 15
	REV. 01 – 11.05.2026

- il canale di segnalazione interna, di cui alla presente Procedura, non risulti attivo o, anche se attivo, non risulti conforme alle prescrizioni di cui al Decreto *Whistleblowing*;
- Il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ed a questa non ha fatto seguito alcun riscontro;
- Vi sono fondati motivi di ritenere che, avvalendosi del canale di segnalazione interno, non vi sarebbe alcun efficace riscontro o che la segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsioni in capo al segnalante;
- Vi sono fondati motivi di ritenere che la violazione oggetto di segnalazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Infine, una segnalazione può essere compiuta attraverso la **Divulgazione pubblica** (art. 15 Decreto *Whistleblowing*). In questo modo vengono rese di pubblico dominio informazioni sulle violazioni, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Anche in questo caso il segnalante è beneficiario della protezione prevista dal decreto *Whistleblowing*, precisando però che deve sussistere una tra le seguenti condizioni:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

6.5. Come effettuare le segnalazioni: il contenuto delle segnalazioni

Il *whistleblower* è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire all'OdV di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, è opportuno che la segnalazione contenga i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione (a meno che non si preferisca mantenere l'anonimato);
- b) della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- c) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;

	P.LEG.01.02
Procedura Whistleblowing per le segnalazioni di illeciti e irregolarità	Pag. 10 a 15
	REV. 01 – 11.05.2026

- d) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- e) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- f) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti;
- g) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- h) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Con riguardo alle segnalazioni anonime, saranno prese in considerazione anche le comunicazioni non sottoscritte che risultino manifestamente fondate e dalle quali emergano elementi utili per la ricostruzione e l'accertamento di illeciti a vario titolo rilevanti.

Le segnalazioni devono essere formulate con un linguaggio corretto e rispettoso. Non sono ammesse espressioni offensive, diffamatorie o comunque idonee a ledere l'onore, la reputazione, il decoro personale o la dignità professionale della persona segnalata.

In particolare, è vietato:

- utilizzare espressioni ingiuriose o diffamatorie;
- presentare segnalazioni con finalità calunniose;
- riportare informazioni attinenti esclusivamente alla vita privata del soggetto segnalato, prive di collegamento con l'attività lavorativa o professionale svolta presso la Società o presso soggetti terzi;
- formulare segnalazioni discriminatorie fondate, tra l'altro, su orientamento sessuale, convinzioni religiose o politiche, origine etnica o razziale;
- presentare segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede, basate esclusivamente su ragioni personali e finalizzate a danneggiare il soggetto segnalato.

L'accertata violazione delle presenti disposizioni può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante. Resta fermo quanto previsto dalla normativa applicabile nei casi in cui la divulgazione di informazioni lesive della reputazione del segnalato sia fondata su ragionevoli motivi per ritenerle veritiere e necessarie ai fini dell'emersione della violazione segnalata.

6.6. Chi riceve le segnalazioni (“Soggetto gestore delle segnalazioni”)

Nell'ambito delle Società del Gruppo ReLife, il rispettivo OdV è il soggetto destinatario e gestore delle segnalazioni effettuate tramite i canali di segnalazione interni. Si precisa che il General Counsel (componente interno dell'OdV della Capogruppo ReLife SpA) si limiterà unicamente ad adempiere al proprio obbligo di inoltro immediato all'OdV che è competente rispetto alla segnalazione.

	P.LEG.01.02
Procedura Whistleblowing per le segnalazioni di illeciti e irregolarità	Pag. 11 a 15
	REV. 01 – 11.05.2026

L'OdV, per sua natura, possiede già le competenze necessarie stabilite dall'art. 2 del Decreto *Whistleblowing*. Secondo tale normativa, infatti, la gestione del canale di segnalazione deve essere affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo e dedicato, con personale specificamente formato per tale attività oppure a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e dotato di personale adeguatamente formato.

6.7. Attività istruttoria dell'OdV sulla segnalazione ricevuta

Premessa. La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono svolte all'OdV che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Per l'istruttoria l'OdV si può avvalere della collaborazione di altri soggetti, interni ed esterni alla Società, nel rispetto delle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing* e della normativa sulla protezione dei dati personali.

L'OdV effettua, in particolare, le seguenti attività.

A) Riscontro entro 7 giorni (art.5 co.1 lett. "a" del Decreto whistleblowing). Entro 7 giorni dalla ricezione, l'OdV fornisce al segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione.

B) Istruttoria sulla segnalazione (art. 5 co.1 lett. "d" del Decreto whistleblowing). Il procedimento dovrà concludersi entro 3 mesi data dell'avviso di ricevimento (in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione).

L'OdV procede all'analisi di quanto segnalato e della documentazione ricevuta ed effettua una prima valutazione circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare ulteriori approfondimenti. In particolare, la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione dei casi in cui la completa genericità delle segnalazioni non consenta nemmeno di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete. In quest'ultimo caso si determinano i presupposti per l'archiviazione.

In caso di segnalazione precisa e circostanziata, l'OdV valuta le azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi e aziendali vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno della segnalazione (es. richiedere approfondimenti gestionali, avviare un intervento di audit, ecc.).

In tale fase vengono identificate le Funzioni aziendali competenti in relazione all'oggetto della segnalazione, da coinvolgere per lo svolgimento delle ulteriori verifiche e conseguenti relative decisioni. Le Funzioni aziendali contattate devono fornire la massima collaborazione all'OdV.

	P.LEG.01.02
Procedura Whistleblowing per le segnalazioni di illeciti e irregolarità	Pag. 12 a 15
	REV. 01 – 11.05.2026

Infine, l'OdV procede ad informare il segnalante sugli sviluppi del procedimento, tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute. Nel caso in cui l'OdV decida di non dare seguito alla segnalazione, dovrà fornire al segnalante per iscritto le motivazioni sottese al provvedimento di archiviazione.

L'OdV, infine, provvede a re-indirizzare lei eventuali segnalazioni pervenute ma che non rientrano nel proprio perimetro di valutazione, senza quindi compiere alcuna valutazione di merito preliminare.

C) Conclusione dell'istruttoria. Provvedimenti. Se all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata, l'OdV provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento al CdA, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali a tutela della Società, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare. Se del caso, l'OdV sollecita altresì la presentazione di denuncia all'Autorità Giudiziaria e/o alle Autorità competenti.

Se il fatto segnalato non risultasse fondato all'esito dell'istruttoria: vedasi par.6.9.

6.8. Le tutele del *whistleblower*

Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower*. L'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e/o di diffamazione ai sensi del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso; inoltre, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione (art. 12 Decreto Whistleblowing).

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla Legge.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione fatta dal segnalante stesso, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità (art. 12 co. 5 Decreto whistleblowing).

	P.LEG.01.02
Procedura Whistleblowing per le segnalazioni di illeciti e irregolarità	Pag. 13 a 15
	REV. 01 – 11.05.2026

Le “Misure di Protezione” del Decreto whistleblowing ed i loro destinatari. Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Ai sensi del Decreto *whistleblowing* (art. 2 co. 1 lett. “m”), la ritorsione è definita come “*Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta un danno ingiusto*”. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Costituiscono ritorsioni (art. 17 co. 4):

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La protezione si estende anche ad altre categorie di soggetti, direttamente connesse al segnalante (art. 3 co. 5 Decreto Whistleblowing), in particolare:

	P.LEG.01.02
Procedura Whistleblowing per le segnalazioni di illeciti e irregolarità	Pag. 14 a 15
	REV. 01 – 11.05.2026

- ✓ I c.d. “**facilitatori**”, ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo;
- ✓ Le persone del medesimo contesto lavorativo, legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ✓ Ai colleghi di lavoro del segnalante che hanno con quest’ultimo un rapporto corrente ed abituale.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell’avvenuta discriminazione all’OdV, che valuta la sussistenza degli elementi e segnala l’ipotesi di ritorsione. L’OdV, se ritiene sussistente la discriminazione o la ritorsione, né da compiuta informativa:

- a) al CdA, che valuta tempestivamente l’opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione o dell’ipotesi di ritorsione.
- b) all’Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- c) all’Autorità Nazionale Anti Corruzione ANAC, investita, anche per settore privato, della competenza di verificare l’effettività delle ritorsioni e di irrogare le conseguenti sanzioni amministrative.

6.9. Gestione delle segnalazioni infondate o offensive

Le segnalazioni che, all’esito dell’istruttoria dell’OdV, risultassero prive di fondamento e finalizzate esclusivamente a danneggiare o arrecare pregiudizio agli organi societari e/o ai dipendenti e/o altri soggetti, verranno archiviate ovvero non saranno prese in considerazione dall’OdV, fatta salva ogni eventuale responsabilità disciplinare, penale e civile per i danni causati. Inoltre, non verranno prese in carico segnalazioni contenenti espressioni offensive, linguaggio ingiurioso o, in generale, non conformi a standard di civiltà e rispetto. Tale tipologia di segnalazione verrà inoltrata al CdA per le determinazioni del caso.

6.10. Gestore alternativo della segnalazione

Al fine di garantire l’indipendenza gerarchico-funzionale e l’imparzialità di giudizio dell’organo deputato alla ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, qualora la segnalazione coinvolga l’Organismo di Vigilanza stesso, spetterà al CdA determinare il soggetto che dovrà valutare la segnalazione. Il gestore alternativo è tenuto al rispetto dei medesimi obblighi attribuiti al gestore dalla presente Procedura, nel rispetto delle previsioni del Decreto Whistleblowing. Le segnalazioni

	P.LEG.01.02
Procedura Whistleblowing per le segnalazioni di illeciti e irregolarità	Pag. 15 a 15
	REV. 01 – 11.05.2026

riguardanti l'OdV possono essere presentate mezzo del servizio postale (raccomandata A/R), all'indirizzo della sede legale della Capogruppo ReLife SpA, sito in Via Corsica 9/19, 16128 Genova, con l'indicazione sulla busta chiusa "*riservata personale al CdA del Gruppo ReLife*".

Se viene accertata la commissione di violazioni, il CdA proporrà l'applicazione dei rimedi previsti dal sistema disciplinare.

7. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo l'OdV deve assicurare:

- ✓ la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione;
- ✓ la conservazione, in appositi archivi, della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti;
- ✓ la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque per un periodo massimo di 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della segnalazione.

Le attività di cui sopra vengono altresì gestite in conformità alla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali e in aderenza ai regolamenti interni in materia, così come indicato all'art. 13 del Decreto whistleblowing.

8. RESPONSABILITÀ DI AGGIORNAMENTO

La Direzione Legale, anche previo suggerimento ricevuto dall'OdV o dalle Funzioni/Unità organizzative coinvolte a vario titolo nelle attività disciplinate dalla presente procedura, è responsabile della rilevazione degli accadimenti aziendali di carattere operativo che comportano la necessità di aggiornamento del presente documento.

9. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

Tutti i Destinatari sono responsabili di trasmettere all'OdV, tempestivamente per ogni singolo evento riscontrato, per il tramite di posta elettronica, le eventuali violazioni della presente procedura.