

## **PROCEDURA WHISTLEBLOWING DI SICOR**

[23 Febbraio 2024]

## **INDICE DEI CONTENUTI**

1. SCOPO .....	3
2. APPLICAZIONE .....	3
3. DIPARTIMENTO INCARICATO .....	3
4. COSA SI PUÒ SEGNALARE? .....	4
5. CHI PUÒ SEGNALARE? .....	5
6. COME VENGONO GESTITE LE SEGNALAZIONI? .....	5
7. COME VENGONO REGISTRATE LE SEGNALAZIONI? .....	10
8. I DIRITTI DEL SEGNALANTE .....	11
9. IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	13
10. SANZIONI DISCIPLINARI .....	14
11. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE .....	14
12. RIFERIMENTI .....	15

## **1. SCOPO**

**1.1** SICOR S.r.l. ("**SICOR**" o la "**Società**"), in quanto parte del Gruppo Teva, ha adottato la propria Procedura Whistleblowing ("**Procedura**") in conformità alle disposizioni della Teva EU Whistleblower Policy e alle disposizioni del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ("**Decreto Whistleblowing**"), emanato dal Governo italiano in attuazione della Direttiva UE 2019/1937 sul Whistleblowing del 23 ottobre 2019 ("**Direttiva**").

**1.2** La presente Procedura, redatta in conformità al Decreto Whistleblowing, stabilisce le modalità di comunicazione e gestione delle segnalazioni whistleblowing e gli standard minimi per la tutela dei soggetti che segnalano, in buona fede, sospette violazioni del diritto italiano o dell'Unione Europea, apprese nel contesto lavorativo di SICOR ("**Segnalanti**").

**1.3** La presente Procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ("**Modello Organizzativo**") adottato da SICOR in ottemperanza alle disposizioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ("**Decreto 231**") e si applica anche alle condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e alle violazioni delle disposizioni del Modello Organizzativo stesso.

## **2. APPLICAZIONE**

**2.1** La presente Procedura si applica a SICOR.

## **3. DIPARTIMENTO INCARICATO**

**3.1** Nell'ambito del Gruppo Teva le segnalazioni *whistleblowing* sono raccolte e processate dall'*Office of Business Integrity* ("**OBI**") un dipartimento del Gruppo Teva, incaricato di gestire la procedura di segnalazione della Hotline del Gruppo Teva, dalla presa in carico e valutazione iniziale fino all'indagine e alla loro risoluzione. L'OBI è una risorsa riservata e fidata del Gruppo Teva, completamente dedicata a sostenere i valori del Gruppo e a promuovere una cultura della segnalazione.

**3.2** L'OBI è un gruppo indipendente composto da investigatori imparziali, non indirizzati dal management e con una competenza specifica in tema di gestione delle segnalazioni. Gli investigatori dell'OBI esaminano le segnalazioni in modo obiettivo, confidenziale e coerente.

**3.3** In caso di segnalazione relativa a SICOR, l'OBi potrà avvalersi, per lo svolgimento delle indagini interne volte ad accertare la fondatezza della segnalazione stessa, del supporto degli uffici locali competenti, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti al paragrafo 8.

#### **4. COSA SI PUÒ SEGNALARE?**

**4.1** La presente Procedura si applica alle segnalazioni riguardanti qualsiasi comportamento, atto od omissione, che leda l'interesse pubblico o l'integrità di SICOR e che consiste, a titolo esemplificativo, in:

- uno dei reati previsti dal Decreto 231 (es. corruzione, concussione, reati fiscali, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati ambientali, ecc.) e violazioni del Modello Organizzativo di SICOR;
- violazioni del Codice di Condotta o delle procedure adottate da SICOR;
- violazioni della normativa comunitaria in uno dei settori previsti dal Decreto Whistleblowing (ad esempio, norme sulla tutela dei consumatori, legge sulla concorrenza, legge sugli appalti pubblici, tutela dell'ambiente, protezione della privacy e dei dati personali, ecc.);
- altri atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE (frode, corruzione, altre attività illegali relative alle spese dell'Unione) o riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o lo scopo delle disposizioni di cui agli atti dell'UE (es. pratiche abusive);
- illeciti amministrativi, contabili, civili e penali in genere.

**4.2** Non possono, invece, essere oggetto di segnalazione e, qualora trasmesse non saranno trattate come disciplinato dalla presente Procedura, segnalazioni inerenti a meri sospetti o voci, o rimostranze, o richieste, rivendicazioni, doglianze o istanze di carattere personale del Segnalante. Del pari, non costituiscono segnalazioni rilevanti ai sensi della presente Procedura segnalazioni riguardanti atti, fatti o circostanze relative alla sfera personale del Segnalante e legate ad un interesse meramente personale del Segnalante (es. segnalazioni che attengono ai rapporti individuali di lavoro, conflitti con superiori e/o colleghi, ecc.), qualora le stesse non comportino una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità di SICOR.

**4.3** Tutte le segnalazioni comprese nell'ambito della presente Procedura e trasmesse attraverso i canali di segnalazione qui previsti saranno gestite in conformità alle tutele stabilite dal Decreto Whistleblowing.

## **5. CHI PUÒ SEGNALARE?**

**5.1** Coloro che abbiano fondati motivi di ritenere che sussista una violazione della normativa italiana o comunitaria, del Modello Organizzativo di SICOR, del Codice o delle procedure di SICOR, possono segnalarlo all'OBI attraverso la Teva Integrity Hotline all'indirizzo [TevaIntegrityHotline.com](https://www.teva.com/teva-integrity-hotline) (cfr. Par. 6.2).

**5.2** In particolare, ai sensi dell'art. 3 del Decreto Whistleblowing, sono legittimati ad effettuare la segnalazione tutti i seguenti soggetti che operino nel contesto lavorativo di SICOR e/o che svolgano attività lavorative o professionali a favore della Società:

- a) dipendenti;
- b) lavoratori autonomi, collaboratori, professionisti o consulenti che operano presso SICOR o forniscano beni o servizi alla stessa;
- c) azionisti e membri degli organi di amministrazione, direzione, controllo, supervisione o rappresentanza della Società, compresi i membri non esecutivi e di fatto;
- d) volontari;
- e) tirocinanti, retribuiti e non retribuiti.

**5.3** La segnalazione può essere effettuata sia quando il rapporto giuridico è ancora in corso, sia quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali (ad esempio, candidato in un processo di selezione), o durante il periodo di prova, o anche dopo la cessazione del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto (ad esempio, personale in pensione).

## **6. COME VENGONO GESTITE LE SEGNALAZIONI?**

**6.1** **Precedenza del canale di segnalazione interno rispetto a quello esterno e alla divulgazione pubblica**

6.1.1 Il Segnalante è incoraggiato ad effettuare la segnalazione internamente attraverso [la Integrity Hotline di Teva](https://www.teva.com/teva-integrity-hotline). La gestione e l'elaborazione dei

problemi segnalati può, infatti, essere effettuata in modo più efficace attraverso il suddetto canale.

## **6.2 Canale di segnalazione interno**

6.2.1 Le segnalazioni possono essere trasmesse alternativamente:

a) attraverso [la Integrity Hotline di Teva \(TevaIntegrityHotline.com\)](https://www.teva.com/it/Integrity-Hotline), la quale consiste in servizi di hotline telefonica e web gestiti dall'OBI. La Hotline offre ai Segnalanti la possibilità di segnalare:

- oralmente, tramite il numero verde specifico per l'Italia 800 784 889. Se la segnalazione avviene per telefono, risponderà un rappresentante della hotline in lingua italiana, che guiderà il Segnalante attraverso la procedura di segnalazione. Le chiamate non vengono registrate e, su richiesta del chiamante, viene mantenuto l'anonimato;
- per iscritto, compilando l'apposito modulo online. In questo caso, al Segnalante verrà richiesto di indicare il Paese in cui sta effettuando la segnalazione (Italia), in modo tale che la compilazione del form avvenga in conformità alla normativa italiana sulla privacy.

b) richiedendo un incontro diretto con il proprio Manager di Linea o con le Direzioni locali delle Risorse Umane, Compliance & Ethics o i rappresentanti legali. Ogni ufficio locale che riceve una segnalazione deve tempestivamente – e comunque entro 7 giorni - inoltrarla all'OBI per le indagini, senza conservarne alcuna copia e informando il Segnalante dell'avvenuta trasmissione.

6.2.2 Tutte le informazioni inviate tramite la Integrity Hotline del Gruppo Teva sono accessibili solo all'OBI.

6.2.3 Nel caso di segnalazioni interne trasmesse a una persona o a un ufficio non competente, quest'ultimo deve trasmettere la segnalazione - entro 7 giorni – ad uno dei responsabili della gestione delle Segnalazioni in conformità alla presente Procedura.

6.2.4 Se il Segnalante desidera rimanere anonimo, è importante che nella segnalazione non inserisca o indichi alcuna informazione che possa rivelare la sua identità. Le segnalazioni anonime, tuttavia, saranno prese in considerazione nell'ambito della presente procedura solo se sufficientemente

circostanziate e documentate, cioè tali da portare alla luce fatti o situazioni riferibili a contesti specifici o determinabili e che consentano, quindi, l'analisi del caso.

6.2.5 Indipendentemente dalle modalità di inoltro della segnalazione, viene creato e conservato un riepilogo elettronico della segnalazione in un sistema sicuro di gestione delle segnalazioni gestito dall'OBI. Gli investigatori dell'OBI esaminano i reclami in modo obiettivo, riservato e coerente.

6.2.6 L'OBI gestisce ogni reclamo secondo la procedura di seguito descritta:

### **6.3 Requisiti della segnalazione e avviso di ricevimento**

6.3.1 Per consentire all'OBI di trattare e svolgere le indagini sulla segnalazione in modo efficace, è importante che la segnalazione contenga i seguenti elementi:

- una descrizione completa, chiara e dettagliata dei fatti oggetto della segnalazione, compresi data, luogo e nome/i delle parti coinvolte, per quanto possibile;
- tutti i documenti o le prove necessarie per l'elaborazione e l'indagine dei fatti;
- qualsiasi altra informazione utile che confermi l'esistenza della violazione segnalata.

6.3.2 I Segnalanti riceveranno un codice di segnalazione e una password uniche, che potranno essere utilizzate per accedere alle loro segnalazioni e fornire ulteriori informazioni o comunicare in modo riservato con il team dell'OBI. I Segnalanti riceveranno in genere una ricevuta di conferma dall'OBI entro 48 ore, ma in ogni caso non oltre 7 giorni.

6.3.3 I dati raccolti saranno trattati in conformità al Regolamento sulla protezione dei dati (UE) 2016/679 (GDPR) e alla normativa italiana applicabile in tema di privacy.

### **6.4 Valutazione di ammissibilità**

6.4.1 L'OBI esaminerà la segnalazione per determinare se la stessa rientri nell'ambito soggettivo e oggettivo della presente Procedura, mantenendo la riservatezza e l'obiettività durante tutto il processo.

6.4.2 Se la segnalazione non fornisce informazioni sufficienti per la revisione, l'OBI chiederà al Segnalante ulteriori dettagli. L'OBI può consultare vari esperti in materia per comprendere i rischi e le implicazioni legate ai fatti segnalati.

6.4.3 L'OBI archiverà la segnalazione se la riterrà non ammissibile, ossia se:

- il Segnalante non è autorizzato a fare una segnalazione ai sensi del Par. (5.2);
- la segnalazione non riguarda una violazione compresa nel par. (4.1);
- la segnalazione non presenta tutti i requisiti di cui al par. (6.3).

L'OBI motiverà in modo adeguato l'archiviazione della segnalazione.

## **6.5 Indagine sulla segnalazione**

6.5.1 Se la segnalazione è ritenuta ammissibile, l'OBI l'assegnerà ad un proprio investigatore, indipendente e obiettivo, per esaminare la segnalazione. Le indagini sono condotte nel rispetto degli obblighi di riservatezza e segretezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalle norme sulla privacy.

6.5.2 L'OBI deve mantenere interlocuzioni con il Segnalante. In qualsiasi momento, l'OBI può richiedere ulteriori informazioni o documenti al Segnalante, sentire terzi che possano fornire informazioni utili sulla violazione, effettuare analisi specifiche coinvolgendo i dipartimenti/funzioni locali competenti e chiedere loro documenti o informazioni.

6.5.3 L'OBI può concludere immediatamente l'indagine laddove accerti, in qualsiasi momento, che la segnalazione è infondata, indicandone le ragioni per iscritto.

## **6.6 Trasmissione dei risultati per l'adozione di misure correttive**

6.6.1 Le osservazioni e i risultati basati sui fatti segnalati vengono condivisi con l'Amministratore Delegato e il dipartimento Risorse Umane per l'adozione di eventuali misure correttive e sulla base di quanto necessario per lo svolgimento delle proprie funzioni. Nel determinare le azioni correttive, l'Amministratore Delegato si consulta con l'OBI per garantirne la proporzionalità e coerenza.

6.6.2 Se la segnalazione si rivela fondata, l'Amministratore Delegato e il dipartimento Risorse Umane possono avviare un procedimento disciplinare

nei confronti della persona segnalata ed applicare qualsiasi altra misura ritenuta necessaria (ad esempio, azioni legali, cancellazione dall'albo dei fornitori).

## **6.7 Chiusura dell'istruttoria e riscontro**

- 6.7.1 Al termine dell'indagine, l'OBI comunicherà al Segnalante la chiusura del caso.
- 6.7.2 L'OBI lavora nel modo più efficiente possibile per esaminare e risolvere le segnalazioni in modo tempestivo. L'OBI cerca di risolvere la maggior parte delle segnalazioni entro 30-60 giorni. Ogni indagine è diversa e quindi il tempo necessario per risolvere le segnalazioni può variare. In ogni caso, l'OBI fornirà al Segnalante un riscontro sulla segnalazione entro 90 giorni dalla data dell'avviso di ricevimento (6.3.2) o dalla scadenza del periodo di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione stessa<sup>1</sup>. I Segnalanti sono incoraggiati a consultare regolarmente lo stato delle proprie segnalazioni.

## **6.8 Canale di segnalazione esterno**

- 6.8.1 Le segnalazioni di violazioni delle disposizioni della normativa europea possono essere effettuate anche attraverso il canale di segnalazione esterna attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), qualora ricorra una delle seguenti condizioni previste dal Decreto Whistleblowing:
- i. il canale di segnalazione interno non è stato attivato o non è conforme ai requisiti normativi;
  - ii. il Segnalante ha esaurito tutte le procedure di segnalazione interna ma la segnalazione non ha avuto seguito;
  - iii. il Segnalante ha fondato motivo per ritenere che, se facesse una segnalazione interna, questa non avrebbe un seguito efficace o che la segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsioni;

---

<sup>1</sup> Si noti che non è necessario concludere l'indagine entro 3 mesi, in quanto possono esserci segnalazioni che richiedono più tempo per le verifiche. Il riscontro sulla segnalazione può consistere nella notifica dell'archiviazione della segnalazione, dell'avvio di indagini interne, nell'informativa sulle attività svolte fino a quel momento, ecc. Tuttavia, una volta conclusa l'indagine, il Segnalante dovrà essere informato dell'esito finale della segnalazione.

- iv. il Segnalante ha fondato motivo per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

6.8.2 Maggiori dettagli sul canale di segnalazione esterna sono disponibili nell'apposita sezione del sito web dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

## **6.9 Divulgazione pubblica**

6.9.1 Ai sensi dell'articolo 15 del Decreto Whistleblowing, al Segnalante è inoltre data la possibilità di effettuare una "divulgazione pubblica" delle violazioni attraverso la stampa o i media elettronici o altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un ampio numero di persone, quando:

- i. il Segnalante ha effettuato in precedenza una segnalazione interna ed esterna, oppure ha effettuato direttamente una segnalazione esterna alle condizioni e nelle forme previste dal Decreto Whistleblowing, ma non ha ricevuto riscontro entro i termini previsti;
- ii. il Segnalante ha giustificati motivi per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico;
- iii. il Segnalante ha fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o che alla stessa non possa essere dato efficace seguito in ragione delle circostanze specifiche del caso (ad esempio, le prove potrebbero essere occultate o distrutte, il destinatario della segnalazione è coinvolto nella violazione, ecc.).

## **7. COME VENGONO REGistrate LE SEGNALAZIONI?**

**7.1** Tutte le segnalazioni saranno registrate nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti nella presente Procedura.

**7.2** Tutte le segnalazioni saranno conservate per un periodo di tempo non superiore a quello necessario e proporzionato per condurre l'indagine. In ogni caso, le segnalazioni potranno essere conservate per non più di 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito finale dell'indagine relativa alla segnalazione.

## **8. I DIRITTI DEL SEGNALANTE**

**8.1** Al fine di proteggere i Segnalanti, SICOR adotta una politica di tolleranza zero nei confronti delle ritorsioni. SICOR non tollererà alcuna forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti del Segnalante per aver effettuato una segnalazione in buona fede, anche se le violazioni segnalate dovessero risultare successivamente infondate. Le misure di protezione del Segnalante si applicano anche a:

- (a) persone che agevolano o assistono il Segnalante nel processo di segnalazione (facilitatori);
- (b) altre persone (come parenti o colleghi di lavoro) o aziende collegate al Segnalante e che potrebbero subire ritorsioni;
- (c) entità giuridiche di cui i Segnalanti sono proprietari, per cui lavorano o a cui sono altrimenti collegati.

Le misure di tutela si applicano anche (i) se il rapporto di lavoro o di collaborazione non è ancora iniziato, per le informazioni acquisite durante il processo di assunzione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) dopo la cessazione del rapporto, se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

**8.2** SICOR monitorerà e affronterà le denunce e i tentativi di ritorsione con la massima priorità. Qualsiasi atto o minaccia di ritorsione sarà considerato una violazione del Codice di SICOR e del Modello Organizzativo di SICOR e potrà dare luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste nel successivo Par.10.

**8.3** SICOR si attiene al principio di riservatezza e prende in esame solo le informazioni necessarie per condurre l'indagine, in conformità con gli obblighi di cui al Decreto Whistleblowing. SICOR attua ogni misura per garantire che le informazioni necessarie per condurre un'indagine siano condivise solo con i soggetti all'interno dell'organizzazione aziendale che necessitano di tali informazioni per dare seguito alla segnalazione.

**8.4** Sia che il Segnalante scelga di rimanere anonimo o meno, l'identità del Segnalante è mantenuta riservata già dal momento in cui la segnalazione viene presa in carico, anche nel caso in cui la segnalazione si riveli successivamente errata o infondata. La riservatezza è assicurata non solo rispetto all'identità del Segnalante, ma anche in relazione a qualsiasi altra informazione o elemento da cui tale identità possa essere desunta, direttamente o indirettamente. La stessa garanzia è prevista anche per le

persone coinvolte e/o citate nella segnalazione, nonché per i facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni.

- 8.5** Gli obblighi di riservatezza si applicano anche al contenuto della segnalazione e alla relativa documentazione.
- 8.6** In deroga agli obblighi di riservatezza di cui sopra, l'identità del Segnalante può essere rivelata solo se vi sia il consenso del Segnalante stesso o, se necessario e proporzionato, per adempiere ad un obbligo imposto dalla legislazione dell'UE o italiana nell'ambito di indagini di autorità nazionali o di procedimenti giudiziari, anche al fine di salvaguardare i diritti di difesa della persona segnalata.
- 8.7** Il Segnalante sarà tutelato ai sensi della normativa comunitaria e italiana da qualsiasi azione di ritorsione, molestia o rivendicazione compiuta a seguito di una segnalazione, comprese le minacce di ritorsione e i tentativi di ritorsione.
- 8.8** Il Segnalante beneficia della protezione offerta dal Decreto Whistleblowing solo se la segnalazione è stata fatta in buona fede, ossia se il Segnalante aveva ragionevoli motivi per credere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione.
- 8.9** Chiunque ritenga di essere oggetto di ritorsioni in conseguenza di una segnalazione può informarne l'ANAC che, qualora accerti che la ritorsione sia collegata, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, adotta le opportune misure sanzionatorie previste dall'art. 21 del Decreto Whistleblowing.
- 8.10** Le misure di tutela previste dal presente paragrafo si applicano anche a coloro che, avendo una relazione qualificata con il Segnalante, subiscono ritorsioni a causa di tale legame (es. facilitatori, persone nello stesso contesto lavorativo, colleghi e anche persone giuridiche, se di proprietà del Segnalante, che operano nel medesimo contesto lavorativo o in cui il Segnalante lavora).
- 8.11** La presente Procedura non legittima il Segnalante a presentare deliberatamente informazioni false o fuorvianti o molestare il personale di SICOR. Segnalazioni effettuate in "malafede", diffamatorie o caluniose possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale del Segnalante e all'applicazione di sanzioni disciplinari previste dal Modello Organizzativo di SICOR.

## **9. IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

**9.1** In conformità alle disposizioni del Decreto 231, SICOR ha nominato un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello e di curarne l'aggiornamento. Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere i propri compiti, lo stesso deve essere informato delle segnalazioni presentate attraverso i canali interni, in forma scritta o orale:

- immediatamente e, comunque, entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione, in caso di segnalazioni relative a violazioni del Modello Organizzativo o a reati rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- periodicamente, sull'attività di gestione delle segnalazioni, anche se non rilevanti ai sensi del Decreto 231, al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di verificare il funzionamento del sistema di segnalazione.

La segnalazione all'Organismo di Vigilanza può essere trasmessa anche via e-mail, direttamente o per il tramite della funzione Compliance & Ethics, e deve essere effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing (quindi, senza rivelare l'identità del Segnalante e delle altre persone coinvolte o citate nella segnalazione, salvo nel caso di cui al par. 9.2), secondo quanto previsto dall'Allegato 1 del Modello Organizzativo "Flussi informativi da trasmettere all'Organismo di Vigilanza".

**9.2** L'Organismo di Vigilanza, valutata la segnalazione, qualora ritenga che la stessa possa configurare un reato rilevante ai sensi del Decreto 231, si coordinerà con l'OBI o con gli uffici locali incaricati delle indagini condividendone le risultanze e partecipando alle indagini o seguendone l'evoluzione. L'Organismo di Vigilanza potrà, in accordo con l'OBI, anche affidare l'indagine interna a consulenti esterni specializzati.

**9.3** L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, essere mantenuto aggiornato sull'andamento dell'indagine e sul relativo esito e può suggerire eventuali approfondimenti da effettuare o azioni di miglioramento da intraprendere, nonché richiedere l'aggiornamento del Modello Organizzativo, se ritenuto necessario.

**9.4** In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza si impegna a garantire gli obblighi di riservatezza ai sensi del Decreto Whistleblowing.

## **10. SANZIONI DISCIPLINARI**

**10.1** Il mancato rispetto dei principi e delle regole contenute nella presente procedura costituisce una violazione del Modello Organizzativo e può condurre all'applicazione delle sanzioni previste nel sistema disciplinare adottato da SICOR ai sensi del Modello stesso.

**10.2** In particolare, le sanzioni disciplinari previste nella Parte Generale del Modello Organizzativo potranno essere applicate, in misura proporzionata alla gravità del comportamento, nei seguenti casi previsti dall'art. 21, comma 2 del Decreto Whistleblowing quali:

- violazione delle misure di protezione del Segnalante (ad esempio, ritorsioni per motivi direttamente o indirettamente legati alla segnalazione);
- ostacolo alla segnalazione o tentativo di ostacolare la segnalazione;
- violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante;
- mancata verifica e/o analisi delle segnalazioni ricevute;
- sentenza, anche non definitiva in primo grado, nei confronti del Segnalante, di responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o, comunque, per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito notizie false con dolo, colpa grave o negligenza;
- commissione di atti illeciti o irregolarità non in linea con il Codice di SICOR, il Modello Organizzativo e le procedure adottate.

**10.3** Non è prevista alcuna azione o sanzione nei confronti di chi denuncia in buona fede fatti che poi si rivelano infondati.

## **11. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE**

**11.1** La presente Procedura è pubblicata sulla intranet di SICOR nella sezione "Modello 231 SICOR" e resa accessibile a terzi sul sito web di SICOR.

**11.2** Vengono organizzati corsi di formazione sulla presente Procedura e sulla normativa whistleblowing per tutto il personale interno.

**11.3** Nei contratti con terze parti sono altresì inserite apposite clausole relative all'adozione del Codice di Condotta e del Modello Organizzativo da parte di SICOR.

## **12. RIFERIMENTI**

Decreto Legislativo n. 24/2023 - "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, sulla tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e su disposizioni relative alla tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto nazionale" .

Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000".

Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) 2016/679 (GDPR) del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016.

Guida operativa di Confindustria per gli enti privati - Nuove regole sul "whistleblowing" - Ottobre 2023.

Linee guida ANAC in materia di tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea e di tutela delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali - approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

Codice di condotta SICOR.

Modello di organizzazione, gestione e controllo di SICOR ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

\*\*\*\*\*