

## PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (WHISTLEBLOWING POLICY)

**OGGETTO:** Procedura per le segnalazioni di illeciti (*whistleblowing*), misure di tutela del segnalante (*whistleblower*) e gestione della segnalazione.

### 1. PREMESSA

Il presente documento ha lo scopo di dare attuazione alla disciplina dettata dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, che ha recepito nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina *whistleblowing*), applicabile anche ai soggetti di diritto privato che abbiano occupato più di cinquanta dipendenti nell'ultimo anno solare (art. 2, lettera q) del d.lgs 24/2023).

Il *whistleblower*, (artt. 1 e 2 d.lgs 24/23) è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o, per quanto qui di interesse dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha emanato, con delibera del 12 luglio 2023, le Linee Guida e il Regolamento volti a disciplinare le procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché a dare indicazioni e principi cui enti pubblici e privati possono riferirsi per l'adeguamento alla disciplina normativa.

Rilevato, pertanto, che la società SOGA S.p.A. rientra nell'ambito di applicazione soggettivo della nuova disciplina del *whistleblowing*, con il presente documento disciplina e regola nel dettaglio tutte le procedure e misure necessarie a tutela del *segnalante*.

### 2. SOGGETTI LEGITTIMATI A PRESENTARE SEGNALAZIONI *WHISTLEBLOWING*.

I soggetti, che operano nel contesto lavorativo riferibile alla Società, legittimati a presentare segnalazioni, ai quali sono riconosciute le tutele previste dalla disciplina *whistleblowing* sono i seguenti (art. 3, comma 3 d.lgs 24/23):

- I lavoratori subordinati.
- I lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la società.
- I liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la società.
- I volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la società.

- Gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la società.

Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

### 3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.

Oggetto di segnalazione sono le informazioni sulle violazioni compresi i fondati sospetti, di cui i soggetti segnalanti indicati al punto 2 siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo riferibile alla società, ossia (artt. 1 e 2 d.lgs 24/23):

**3.1. Violazioni delle disposizioni normative nazionali**, ossia illeciti penali, civili, amministrativi o contabili;

**3.2. Violazioni della normativa europea**, ossia:

- illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atto od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

**3.3. Sono escluse dall'ambito di applicazione** della disciplina *whistleblowing* le segnalazioni (artt. 1, comma 2 d.lgs 24/23):

- legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc* (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).
- in materia di sicurezza e difesa nazionale.

#### 4. CONTENUTO E AMMISSIBILITA' DELLA SEGNALAZIONE.

Il *segnalante* deve fornire tutti gli elementi utili in suo possesso per consentire al gestore della segnalazione di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

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

Perché siano ammissibili le segnalazioni devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro", ossia a causa o in occasione di esso o comunque nel contesto lavorativo riferibile alla società. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della società o comunque relativi ad essa.

#### 5. I CANALI DI SEGNALAZIONE.

I canali per effettuare una segnalazione whistleblowing sono i seguenti:

- i canali interni;
- il canale esterno, istituito e gestito dall'ANAC;
- la divulgazione pubblica;
- denuncia all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

L'accesso al canale esterno di segnalazione è consentito solo al ricorrere delle seguenti condizioni:

- Se il canale interno obbligatorio non è attivo o è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni
- La persona ha già fatto la segnalazione interna ma non ha avuto seguito
- La persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito questa potrebbe determinare rischio di ritorsione

- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere ma la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## 6. I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA.

Ai fini della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, la Società istituisce i canali interni di segnalazione whistleblowing con le seguenti modalità, che potranno essere utilizzate alternativamente a discrezione del segnalante:

### ▪ CANALE IN FORMA SCRITTA-PIATTAFORMA INFORMATICA

La società Soga S.p.A., in ottemperanza agli obblighi di legge, si è dotata di una piattaforma informatica che permette l'invio di segnalazioni in forma scritta e che utilizza strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il soggetto che intende fare una segnalazione dovrà cliccare sul link

<https://soga.segnalazioni.centroapiservizi.it/>

Una volta effettuato l'accesso, il segnalante potrà:

- inviare una nuova segnalazione;
- accedere alla segnalazione già effettuata e monitorarne lo stato di avanzamento.

Per inviare una nuova segnalazione, il segnalante, cliccando sull'apposito tasto, dovrà compilare un questionario preimpostato. Il soggetto avrà anche la possibilità di allegare documenti, immagini (file elettronici) che reputa utili a sorreggere e/o integrare la segnalazione stessa.

Una volta inviata la segnalazione, al segnalante verrà rilasciato un codice "key code" di 16 cifre, che dovrà conservare con estrema cura in quanto non riproducibile.

Attraverso il medesimo codice, il segnalante potrà accedere alla propria segnalazione e monitorarne lo stato di avanzamento nonché dialogare con il personale preposto alla gestione della segnalazione.

### ▪ CANALE IN FORMA ORALE

il segnalante può richiedere, in alternativa, un incontro diretto al gestore della segnalazione, specificando che si tratta di segnalazione *whistleblowing*. Il gestore fisserà l'incontro entro 15 giorni dalla richiesta. L'incontro si svolgerà in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante, che verrà comunicato al momento della fissazione dell'incontro stesso. L'incontro - previo consenso della persona segnalante –potrà essere registrato attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto. Nel caso in cui il segnalante non presti il consenso o in mancanza di strumenti informatici idonei alla

registrazione verrà stilato un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

## 7. DESTINATARIO E GESTORE DELLA SEGNALAZIONE.

Destinatario e gestore delle segnalazioni è la Direttrice Amministrativa della società, ruolo attualmente rivestito da Lucia Faggioni, in quanto soggetto che già svolge funzioni di controllo e di *compliance* normativa ed è quindi ritenuto il soggetto idoneo a garantire il criterio di autonomia previsto dalla normativa.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato nel presente regolamento, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata “segnalazione *whistleblowing*” e verrà trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, senza trattenerne copia, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

Laddove il gestore versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, soggetto segnalato o segnalante), verrà data comunicazione all'interessato, avvisandolo che potrà indirizzare la segnalazione direttamente all'ANAC, secondo le modalità stabilite dalle citate Linee Guida.

In caso di assenza temporanea del gestore per un periodo superiore ai 45 giorni, il Presidente del Cda provvederà alla nomina di un sostituto.

## 8. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.

Il segnalante nel momento in cui effettua la segnalazione deve indicare che si tratta di una segnalazione qualificata come “segnalazione *whistleblowing*”.

Nell'ambito di gestione del canale interno di segnalazione, Il gestore della segnalazione, svolgerà le seguenti attività:

- rilascia un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; tale avviso non implica per il gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma informare semplicemente il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, potendo richiederle, se necessario, delle integrazioni;
- dà un corretto e tempestivo seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Prima di avviare il procedimento di verifica della fondatezza della segnalazione, il gestore verificherà la sussistenza dei presupposti richiesti dalla disciplina come riepilogati nel presente regolamento, ossia

- Che sussistano i presupposti soggettivi e oggettivi previsti dalla normativa whistleblowing. Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria, dandone comunicazione al segnalante.
- Che la segnalazione rispetti i requisiti di specificità come indicati dalla normativa.
- Qualora il gestore ritenga, anche all'esito di eventuali approfondimenti istruttori, che la segnalazione sia carente dei prescritti requisiti e dunque improcedibile/inammissibile, procederà all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al gestore della segnalazione, che vi provvede nel rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale e garantendo la tempestività.

Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'Amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Quando avrà completato l'attività istruttoria il gestore della segnalazione procederà a:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti.

Le segnalazioni ricevute, nonché la documentazione ad esse connessa, verranno conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

## 9. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.

La ricezione e la gestione delle segnalazioni interne, nonché ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione alle autorità competenti verranno effettuate dalla società (titolare del trattamento) nel pieno rispetto dei principi stabiliti dal regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51 e dagli art 13 e 14 del Decreto 24/23.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

## 10. SEGNALAZIONI ANONIME.

Le segnalazioni anonime, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, ricevute tramite canale interno, saranno trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie. Anche esse saranno registrate e la relativa documentazione sarà conservata non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

## 11. I CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA, LA DIVULGAZIONE PUBBLICA E LA DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA.

Oltre ai canali interni di segnalazione, il segnalante può utilizzare ulteriori esterni, purché si verifichino le seguenti condizioni (artt. 6, 7 e 15 del d.lgs. 24/2023).

Ossia:

- Il **canale esterno di segnalazione Anac** (accessibile al link <https://whistleblowing.anticorruzione.it>), quando:
  - non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
  - la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
  - la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
  - la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

Per le modalità di funzionamento del canale di segnalazione esterno di Anac, si visiti il seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/in-funzione-la-nuova-piattaforma-anac-per-le-segnalazioni-whistleblowing>.

- la **divulgazione pubblica** quando:
  - la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
  - la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
  - la persona 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.



- La denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

## 12. MISURE DI TUTELA DEL *WHISTLEBLOWER*.

### 12.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL *WHISTLEBLOWER* (art 12 d.lgs. 24/23)

L'identità del *whistleblower*, e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità, viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

L'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, 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.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

### 12.2 PROTEZIONE DEL *WHISTLEBLOWER* CONTRO LE RITORSIONI.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione *whistleblowing* non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati (art 17 d.lgs.24/23).

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli (art 19 d.lsg. 24/23).

Il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia lo comunica all'ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

### 12.3 LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ DEL *WHISTLEBLOWER*.

Il segnalante non è punibile in caso (art 20, d.lgs. 24/23):

- di rivelazione di informazione coperte da segreto;
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;





- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Tali limitazioni di responsabilità opereranno a condizione che:

1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;

2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

## 12.4 CESSAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE

Il segnalante perde la protezione:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

## 13. ALTRI SOGGETTI CHE GODONO DELLE MISURE DI PROTEZIONE.

Le misure di tutela applicabili al segnalante si applicano anche ai soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, ossia (art. 3, comma 4 d.lgs24/23):

- ai facilitatori vale a dire coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo della stessa oppure per cui tale persona presta la sua attività lavorativa.

## 14. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER.

Rimane impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura *whistleblowing*, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il

**soga energyteam**

denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente.

## 15. RINUNCE E TRANSAZIONI.

Le rinunce e transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal Decreto non sono valide salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art 2113 c.c.

## 16. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE.

La presente informativa, per consentire la massima pubblicità e diffusione di tutte le informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne od esterne, verrà affissa nella bacheca fisica ed in quella elettronica e pubblicata sul sito web aziendale <https://www.sogaenergyteam.com>, curandone l'eventuale aggiornamento.

## 17. SANZIONI.

Fermi restando gli altri profili di responsabilità l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie (art 21 d.lgs. 24/23)

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quella richiesta dalla legge, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di perdita delle tutele, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

## 18. RINVIO

Per tutto quanto non espressamente richiamato si fa integrale rinvio ai seguenti documenti maggiori informazioni si rinvia a:

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.



- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne. Approvate con delibera ANAC n.311 del 12 luglio 2023

- Informativa sul trattamento dei dati personali dei soggetti che segnalano condotte illecite, consultabile al seguente link <https://www.sogaenergyteam.com> .