HUB ENGINEERING

CONSORZIO STABILE SOCIETÀ CONSORTILE A R.L.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Sottoposta al Consiglio di Amministrazione in data 16/10/2024

LUGLIO 2024 – VERSIONE 01

Sommario

1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI 1
1.1 Riferimenti interni: 1
2. CAMPO DI APPLICAZIONE 1
3. SEGNALAZIONI 2
3.1 COSA è UNA SEGNALAZIONE 2
3.2 SEGNALAZIONI NON TUTELATE DALLA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING 2
3.3 CHI PUO' EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE 4
3.4 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE 4
3.5 INVIO DELLE SEGNALAZIONI 4
3.6 CANALI DEDICATI ALLE SEGNALAZIONI 5
3.6.1 CANALI INTERNI 6
3.6.2 ULTERIORI CANALI DI SEGNALAZIONE PREVISTI DAL D.LGS. 24/2023 7
3.6.3 SEGNALAZIONE ESTERNA ALL'ANAC 7
3.6.4 LA DIVULGAZIONE PUBBLICA 7
3.6.5 DENUNCIA 8
4. TUTELE 8
4.1 DIRITTO ALLA RISERVATEZZA 9
4.2 DIVIETO DI RITORSIONE 9
5 SISTEMA SANZIONATORIO 10
6. TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI 12
6.1 RESPONSABILITA' 12
6.2 ANALISI PRELIMINARE 12
6.3 REPORTISTICA 13
6.4 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE 14
7. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE 14
8. APPROVAZIONE, RATIFICA E MOTIVAZIONE DELLE REVISIONI 14
8.1 APPROVAZIONE E RATIFICA 14
8.2 MOTIVAZIONE DELLE REVISIONI 14

1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il *Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023*, recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*" (di seguito il "*Decreto*"), ha esteso in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di segnalazioni, in precedenza limitata, per il settore privato, ai soli Soggetti dotati di *Modello di organizzazione, gestione e controllo* ai sensi del *D. Lgs. 231/2001*.
In particolare, il *Decreto* individua e disciplina i soggetti segnalanti, l'oggetto delle segnalazioni di violazione, i canali da istituire e prevedere, gli adempimenti e le tutele che le società sono tenute a implementare e garantire, definendone inoltre i criteri e le tempistiche di adeguamento.
Dal momento che la gestione delle segnalazioni comporta la raccolta e il trattamento di dati personali, trova applicazione la normativa rilevante in materia di protezione dei dati personali. Tale normativa comprende il *Regolamento 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio*, datato 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la *direttiva 95/46/CE* (di seguito "*GDPR*") e il *Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196*, insieme al *Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101* (di seguito congiuntamente denominati "*Codice Privacy*").

Il *Consorzio HUB*, a tal proposito, si è dotato di un sistema per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni di violazione in linea con le previsioni del *Decreto*, del quale sono state informate le principali organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 4, comma 1.

1.1 Riferimenti interni:

- Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione;
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, del Consorzio HUB Engineering;
- Modello organizzativo per la gestione dei dati personali ("Modello Privacy");
- Sistema procedurale vigente.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura ha lo scopo di disciplinare la gestione del processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni (whistleblowing) relative a possibili frodi, reati, illeciti o di qualunque condotta irregolare o contraria alle procedure aziendali, commesse da:

- Amministratori e dirigenti delle Società Consorziate;
- Dipendenti;
- Soggetti esterni (collaboratori, agenti, rappresentanti, consulenti, fornitori, partner etc.) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito di aree di attività sensibili per conto o nell'interesse del Consorzio.

Inoltre, si intende disciplinare le modalità di effettuazione delle segnalazioni e le tutele che il Consorzio HUB assicura ai segnalanti e ai segnalati, nelle more dell'accertamento della fondatezza della segnalazione e di eventuali responsabilità.

Il Consorzio intende infatti garantire che i destinatari delle segnalazioni tratteranno con confidenzialità l'identità del segnalante e del segnalato, nel rispetto assoluto dei principi di riservatezza e di protezione dei dati, nonché delle normative di tutela dei lavoratori e della privacy vigenti.

La presente Procedura è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 (il "**Modello**") adottato da HUB ENGINEERING e come tale è stata sottoposta al Consiglio di Amministrazione. Ha contenuto normativo e valore di strumento operativo ed è sottoposta a revisione con cadenza almeno triennale. Ogni modifica o aggiornamento della Procedura deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione di HUB ENGINEERING.

3. SEGNALAZIONI

3.1 COSA è UNA SEGNALAZIONE

Una segnalazione è la comunicazione scritta o orale relativa a informazioni o a sospetti fondati su violazioni di cui il Segnalante è venuto a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro.

Il provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, si riferisce unicamente a segnalazioni relative alle seguenti Violazioni:

A. Violazioni di disposizioni nazionali, ed in particolare:
   a) Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
   b) Per le società del Consorzio, condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni dei Modelli di organizzazione e gestione.
B. Violazioni di disposizioni europee ed in particolare:
   a) 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 al 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, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
   b) Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
   c) Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
   d) Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Il *Consorzio,* in ogni caso, ha inteso estendere l'applicabilità della presente procedura alle segnalazioni, di qualsiasi natura, che dovessero essere inoltrate (a titolo esemplificativo e non esaustivo: discriminazioni e/o violazioni del codice etico).

Pertanto, le segnalazioni possono avere ad oggetto anche:

- Informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- Le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;
- I fondati sospetti, comprovati da fatti circostanziati e magari da documentazione raccolta.

3.2 SEGNALAZIONI NON TUTELATE DALLA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING

Sono escluse dalle tutele del whistleblowing le segnalazioni:

- Consistenti in contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate o con i colleghi;
- Fondate su meri sospetti o voci, salvo che il Segnalante, pur non certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, ritenga altamente probabile, in base alle proprie conoscenze, che si sia effettivamente verificato il fatto illecito riportato;
- Di violazioni già disciplinate obbligatoriamente da atti UE o nazionali riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione di riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente;
- Di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione Europea;
- Fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e di indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali.

Le Segnalazioni rientranti nelle su menzionate tipologie, sebbene escluse dalle tutele del whistleblowing, verranno inoltrate dal Gestore della segnalazione alle competenti funzioni aziendali, che le tratteranno e gestiranno secondo le procedure e policy relative ai processi e alle attività aziendali coinvolte, anche al fine di evidenziare eventuali rischi o impatti su processi sensibili 231.

Si specificano di seguito le funzioni aziendali interessate, distinte per aree tematiche:

OGGETTO SEGNALAZIONE	FUNZIONE PREPOSTA AL TRATTAMENTO	DA INOLTRARE ALL'ODV
ANTICORRUZIONE	Presidente *ovvero* ODV (qualora la segnalazione riguardi il Presidente)	X
RESPONSABILITA' SOCIALE	RSG SA8000	
AMBIENTE	Responsabile Sistema di Gestione Integrato (RSGI)	X
SICUREZZA SUL LAVORO	RSPP-Datore di lavoro-RSGI	X
PARITA' DI GENERE DIVERSITA' ED INCLUSIONE	COMITATO PARI OPPORTUNITA'	
RECLAMI DEI CLIENTI	RSGI	
VIOLAZIONI CODICE ETICO	RSG SA8000	

3.3 CHI PUO' EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

Può effettuare una segnalazione chiunque svolga un determinato compito o funzione, come, ad esempio:

- Il personale delle Società, ossia tutti i dipendenti, i dirigenti, i lavoratori autonomi, i consulenti;
- Gli amministratori e i membri delle Consorziate;
- Le Terze parti non dipendenti, categoria in cui vanno ricompresi: collaboratori, consulenti, tutti i soggetti che operano per conto delle Società, tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori e fornitori.

In particolare, il personale del Consorzio HUB può effettuare segnalazioni non solo quando il rapporto giuridico è in corso, ma anche 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, e durante il periodo di prova. Può inoltre effettuare segnalazioni successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

3.4 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Il segnalante deve fornire tutti gli elementi a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione di cui è a conoscenza, utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti, sebbene non sia indispensabile che il segnalante disponga di prove sufficienti a dimostrare il fatto riportato.

A tal fine, di seguito si riportano gli elementi che le segnalazioni devono riportare:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, laddove non optasse per una segnalazione anonima, con indicazione del ruolo o funzione svolta nell'ambito dell'azienda (dati questi che saranno noti al solo Gestore delle segnalazioni il quale, a seconda del canale utilizzato e le relative procedure, oltre a garantire la riservatezza e l'anonimato del segnalante, potrà utilizzarle solo nel caso in cui servissero integrazioni, approfondimenti o chiarimenti utili per il prosieguo degli accertamenti);
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- Se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha attuato i fatti segnalati (es: la qualifica o il settore in cui svolge l'attività), ovvero i soggetti che hanno concorso alla commissione dell'illecito;
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- Eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

3.5 INVIO DELLE SEGNALAZIONI

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i soci ed i Terzi devono inviare le segnalazioni, anche in forma anonima, attraverso i canali e le modalità esposte nel successivo paragrafo, non appena vengono a conoscenza degli eventi che le hanno generate.

Tali segnalazioni devono contenere elementi sufficientemente circostanziati in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati (indicazione di nomi o qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, ecc.) per permettere di effettuare successive indagini.

I segnalanti anonimi devono essere consci del fatto che la loro segnalazione potrebbe comportare maggiori difficoltà di accertamento, potendo essere più complicato per il destinatario mantenere i contatti con il segnalante anonimo e chiedere, ove necessario, la sua collaborazione per ulteriori informazioni utili agli accertamenti. I segnalanti anonimi, evidentemente, non potranno ricevere aggiornamenti dal Gestore delle Segnalazioni.

In ogni caso, il segnalante che non occultasse la propria identità sarà tutelato nell'identità, come meglio specificato nel paragrafo "TUTELE".

È vietato, in ogni caso:

- Il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- L'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- L'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del soggetto segnalato;
- L'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- L'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

L'invio di Segnalazioni vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave o ritenibili palesemente infondate, saranno sanzionabili in conformità al sistema disciplinare aziendale.

Sono previste possibili sanzioni nel caso di Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare le Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. In caso di segnalazioni infondate e contraddistinte da dolo e/o colpa grave, il whistleblower sarà soggetto a provvedimenti sanzionatori secondo quanto stabilito dalla legge e/o dal modello organizzativo 231 e/o dai contratti collettivi. In tal modo, il segnalante resta comunque soggetto alla responsabilità penale e disciplinare per quanto riguarda dichiarazioni assimilabili a calunnie e diffamazioni in base a quanto stabilito dal Codice civile (articolo 2043) e dal Codice penale. Il medesimo ragionamento si applica inoltre nel caso di utilizzo improprio o strumentalizzazione dell'istituto del whistleblowing, come per esempio le segnalazioni improprie, opportunistiche o volte a danneggiare uno o più soggetti. Si specifica che nei casi di invio di Segnalazioni vietate, la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalle Società non saranno garantite.

3.6 CANALI DEDICATI ALLE SEGNALAZIONI

Qualora la Segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni, la Segnalazione deve essere trasmessa, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, al Gestore delle Segnalazioni. Al Segnalante verrà data contestuale notizia della trasmissione della Segnalazione. La Segnalazione può essere presentata al superiore gerarchico, ma tale Segnalazione non può essere considerata di Whistleblowing, e quindi, in tal caso, non sarà possibile, per il Segnalante, beneficiare delle tutele previste.
Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'amministrazione o ente (ad esempio nelle amministrazioni pubbliche ad altro dirigente o funzionario in luogo del RPCT), 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 va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente, 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 desumile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.
Si precisa, comunque, che una segnalazione presentata ad un soggetto non competente può essere considerata di whistleblowing anche nel caso in cui la volontà di avvalersi delle tutele si desuma da comportamenti concludenti (per esempio dall'utilizzo di una modulistica apposita per le segnalazioni di whistleblowing o dal richiamo alla normativa in materia).
Le segnalazioni possono avvenire attraverso tre distinti canali, alle condizioni espressamente definite nel D.Lgs. n. 24/2023 e ivi richiamate:

1) Canale interni;
2) Canale esterno (gestito da ANAC);
3) Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La scelta del canale di segnalazione è rimessa alla discrezione del whistleblower.

3.6.1 CANALI INTERNI

Le segnalazioni, unitamente agli eventuali documenti a supporto, devono essere inviate dal segnalante nelle seguenti modalità:

- Comunicazione scritta tramite posta elettronica, all'attenzione del Gestore della Segnalazione del Consorzio HUB, al seguente indirizzo e-mail: segnalazioni@hubengineering.net;
- Comunicazione scritta tramite indirizzo di posta ordinaria, all'attenzione del Gestore della Segnalazione del Consorzio HUB, al seguente indirizzo: via Marchesiello 169 - Parco Francesca, 81100 Caserta - Posta a/r – ordinaria (3 buste chiuse, delle quali la prima deve contenere la segnalazione – la seconda i dati del segnalante – la terza le prime due buste);
- Comunicazione scritta da inserire in cassetta a mano (3 buste), all'attenzione del Gestore della Segnalazione del Consorzio HUB, al seguente indirizzo: via Marchesiello 169 - Parco Francesca, 81100 Caserta;
- Comunicazione orale:
  - Per via Telefonica: +39 3514532358
  - Mx vocale (segreteria -wapp)
  - Incontro personale (mail o tel per appuntamento)
    - L'incontro deve essere organizzato dal Gestore delle Segnalazioni entro un termine ragionevole. Previo consenso del Segnalante, la Segnalazione è documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione in un verbale. In caso di verbalizzazione, il Segnalante può verificare, rettificare e/o confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

È corrisposto al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** a decorrere dal ricevimento ed un riscontro alla stessa **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento (in mancanza, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di sette giorni per l'avviso di ricevimento).

È previsto l'obbligo in capo al Gestore della Segnalazione del tracciamento, in un'apposita reportistica, di tutte le segnalazioni ricevute.

3.6.2 ULTERIORI CANALI DI SEGNALAZIONE PREVISTI DAL D.LGS. 24/2023

I canali di segnalazione da utilizzare in via ordinaria e prioritaria sono quelli interni messi a disposizione dal Consorzio HUB come previsto al paragrafo che precede.

Il D. Lgs. 24/2023 prevede che i Segnalanti possano ricorrere al canale di segnalazione esterno attivato presso l'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) ovvero alla divulgazione pubblica solo a determinate condizioni sinteticamente indicate nei paragrafi che seguono. Resta ferma la facoltà dei segnalanti di presentare denuncia alle autorità competenti.

3.6.3 SEGNALAZIONE ESTERNA ALL'ANAC

Il segnalante può effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC quando:

- il canale interno, anche se obbligatorio, non è attivo;
- il canale interno attivato non è conforme a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023;
- il segnalante ha effettuato una Segnalazione tramite il canale interno, ma questa non ha avuto seguito (es. la Segnalazione non è stata trattata nei termini fissati oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione);
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che alla Segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito (es. il Gestore della Segnalazione è coinvolto nella Segnalazione oppure le prove potrebbero essere occultate o distrutte);
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la Segnalazione interna potrebbe determinare il rischio di ritorsione (es. violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante);
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. violazione che richiede un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone);
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che sussista la condizione di conflitto di interesse del gestore delle segnalazioni.

Tutte queste condizioni devono essere basate su circostanze concrete e informazioni verificabili, non su mere supposizioni, affinché il Segnalante possa giustificatamente ritenere che l'utilizzo del canale di segnalazione esterno sia giustificato.

In assenza dei presupposti sopra elencati, la Segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele indicate al paragrafo 4 che segue.

Il canale esterno non può essere utilizzato in caso di violazione rilevante ai sensi del D. Lgs.231/2001 e del Modello Organizzativo.

3.6.4 LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Conformemente a quanto stabilito nel Decreto Whistleblowing, il Segnalante può effettuare la Segnalazione mediante divulgazione pubblica. Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio. La divulgazione pubblica delle violazioni deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa beneficiare delle tutele riconosciute dal decreto. Pertanto, la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

1. a una segnalazione interna, a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti (tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione), abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (tre

mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento)

2. la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento)
3. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In assenza dei presupposti sopra elencati il soggetto non beneficia delle tutele di cui al paragrafo 4 che segue.

3.6.5 DENUNCIA

Il segnalante può liberamente rivolgersi alle autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando delle tutele previste.

4. TUTELE

Le tutele previste dalla normativa sul whistleblowing consistono principalmente:

- nella garanzia di riservatezza e confidenzialità;
- nel divieto di atti ritorsivi.

Queste tutele si applicano:

a) al Segnalante;

b) ai Facilitatori;

c) ai parenti che operano nello stesso contesto lavorativo;

d) ai colleghi di lavoro della persona *Segnalante* o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

e) agli enti di proprietà della persona *Segnalante* o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone;

f) Il trattamento dei dati personali effettuato ai sensi della direttiva (UE) 2019/1937, è effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679 e della direttiva (UE) 2016/680. Lo scambio e la trasmissione di informazioni da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione sono effettuati in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.

Qualora il Segnalante volesse rivelare la propria identità, lo potrà fare solo nel corso della segnalazione ed in ogni caso il Gestore della Segnalazione è tenuto a mantenere la riservatezza sull'identità del segnalato e del Segnalante.

4.1 DIRITTO ALLA RISERVATEZZA

Le norme di legge prevedono specifiche tutele di riservatezza per le quali l'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione. Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del Segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante.

È tutelata anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

Conseguentemente, senza l'espresso consenso del Segnalante, non possono essere rivelati:

- identità del Segnalante,
- identità del Segnalato,
- contenuto della segnalazione,
- eventuali documenti allegati alla segnalazione.

Il Gestore della segnalazione e gli altri soggetti eventualmente coinvolti (es. OdV o altre funzioni aziendali) sono tenuti al massimo riserbo e alla gestione delle segnalazioni in modo da garantire professionalità, oggettività, terzietà e riservatezza delle attività intraprese per dare seguito alla segnalazione.

La riservatezza del Segnalante è garantita anche nell'ambito giurisdizionale, e in particolare:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti diversi rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione, e risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato conoscere l'identità del Segnalante, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante stesso.

4.2 DIVIETO DI RITORSIONE

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata. Il legislatore ha infatti accolto una nozione ampia di ritorsione, intendendo: «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 e che provoca o può provocare alla persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto».

Pertanto, la tutela nei confronti del Segnalante si estende ai seguenti ambiti. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono atto ritorsivo:

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.

5 SISTEMA SANZIONATORIO

In tema di regime sanzionatorio, il D. Lgs. 24/2023 nell'ottica di individuarne il soggetto destinatario distingue, per le varie fattispecie, tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione. In particolare, nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il Gestore delle Segnalazioni.

Si precisa che la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale applicabile.

Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è stato precisato che è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni. Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;

b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;

c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;

d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;

e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta 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 quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;

f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;

g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già 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.

6. TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI

6.1 RESPONSABILITA'

La ricezione delle segnalazioni è attribuita al Gestore della Segnalazione, il quale provvede ad archiviare tutta la documentazione ricevuta o acquisita in fase di verifica. In particolare, procederà ad archiviare le mail ricevute tramite gli appositi canali o a trascrivere/ rendicontare eventuali segnalazioni ricevute tramite canali alternativi.

Il monitoraggio della tempestiva e puntuale gestione di tutte le segnalazioni ricevute è effettuato tramite reportistica del Gestore della Segnalazione.

6.2 ANALISI PRELIMINARE

La gestione dei canali di segnalazione è affidata al Gestore delle Segnalazioni, nominato dal Presidente del Consorzio HUB ENGINEERING, esterno all'organizzazione aziendale ed in possesso delle caratteristiche di autonomia, indipendenza ed imparzialità.

Il Gestore delle Segnalazioni è tenuto al rispetto di indicazioni che il legislatore ha posto per assicurare sia una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione che la tutela delle persone segnalanti.

In particolare, il Gestore delle Segnalazioni deve:

- Rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette (7) giorni dalla data di ricezione, salvo esplicita richiesta contraria del segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza;
- Mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima integrazioni, se necessario;
- Assicurare un diligente seguito alle segnalazioni ricevute (previa verifica delle informazioni e delle integrazioni alla segnalazione);
- Svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizioni di documentazione;
- Dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
- Fornire un riscontro al Segnalante al termine dell'istruttoria (in caso di anonimato non è previsto riscontro, non potendo raggiungere in alcun modo il segnalante);
- Intrattenere rapporti con il Segnalato, ai fini informativi e/o acquisire ulteriori elementi e chiarimenti in merito alla segnalazione, solo all'esito dell'istruttoria o nell'ambito del procedimento amministrativo eventualmente instaurato.

Tutte le segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dal Gestore della Segnalazione al fine di verificare l'esistenza dei requisiti indicati dalla Procedura, ossia determinarne l'inerenza o meno all'ambito di whistleblowing.

In particolare, un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

Il Gestore della Segnalazione può ritenere inammissibile la segnalazione dandone opportuna informativa al Segnalante attraverso i canali previsti, qualora:

- Rilevi manifesta infondatezza della Segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- Accerti il contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- Rientri in una delle casistiche indentificate al paragrafo "Segnalazioni non tutelate dalla disciplina whistleblowing".

Qualora la segnalazione abbia rilievo ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, il Gestore della Segnalazione ne dà immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di HUB ENGINEERING.

L'Organismo di Vigilanza (OdV), informato della segnalazione, nel rispetto dei principi di riservatezza e/o anonimato del segnalante, collaborerà all'accertamento e alla gestione della stessa, secondo le modalità meglio indicate nel Regolamento dell'OdV del Consorzio.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni coinvolge una struttura aziendale non coinvolta nella segnalazione, mantenendo la riservatezza sull'identità del Segnalato e del Segnalante e di tutti gli elementi che potrebbero concorrere alla loro eventuale identificazione e avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Gestore della Segnalazione può avviare un dialogo con il Segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici, 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.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della Segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisi la fondatezza della Segnalazione, è opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalle società oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ciascuna società ovvero della magistratura.

Con riferimento al "riscontro" da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati al Segnalante.

6.3 REPORTISTICA

Il Gestore della Segnalazione annualmente fornisce al Consiglio di Amministrazione, e/o all'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01 un apposito report riepilogativo delle segnalazioni pervenute, omettendo i dati

personali delle persone coinvolte, contenente: il numero delle segnalazioni ricevute, il numero delle segnalazioni gestite e gli esiti delle analisi effettuate, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

I report sono predisposti garantendo l'anonimato degli interessati ed in coerenza con il Modello Privacy adottati dalle società del Consorzio.

6.4 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Gestore della Segnalazione cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni per il tempo necessario al trattamento, non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Decorso detto termine la segnalazione potrà essere resa anonima per non risalire all'identità del segnalante.

7. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Il Consorzio HUB provvede alla formazione ed alla sensibilizzazione del personale **interno**.

La informazione e la sensibilizzazione degli interlocutori **esterni** avvengono attraverso i seguenti canali:

- Pubblicazione della presente procedura sul sito web;
- Pubblicazione in *bacheca digitale* disponibile all'ingresso della sede operativa del Consorzio (Caserta).

8. APPROVAZIONE, RATIFICA E MOTIVAZIONE DELLE REVISIONI

8.1 APPROVAZIONE E RATIFICA

	NOME	**TITOLO / RUOLO**
Direzione	Ing. Massimo Facchini	Presidente CdA
Sottoposta al Consiglio di Amministrazione in data 16/10/2024		

8.2 MOTIVAZIONE DELLE REVISIONI

Data entrata in vigore	**Numero revisione**	**Motivo della revisione**
15/07/2024	01	Revisione a seguito delle modifiche normative

HUB ENGINEERING
CONSORZIO STABILE scarl
Il Legale Rappresentante