



Flover S.r.l.
Via Pastrengo 14 - 37012
Bussolengo, Verona
P.IVA IT 02109450235
floversrl@flowerpec.it

WHISTLEBLOWING - Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

1. NATURA DELL'ISTITUTO

Il **D.lgs. 24/2023**, adottato in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 13 della legge di delegazione europea 2021, attua la Direttiva europea 2019/1937, recante disposizioni volte a fornire ai segnalanti (o *whistleblowers*) una tutela uniforme nel contesto comunitario in tutti gli Stati membri e armonizzata tra i vari settori, introducendo regole comuni che impongano l'adozione di **canali di segnalazione efficaci, riservati e sicuri** e, al tempo stesso, garantiscano una **protezione efficace degli informatori da possibili ritorsioni**

La segnalazione di reati o irregolarità, o "whistleblowing" come è nota nei paesi anglosassoni, è una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito.

Con l'espressione "whistleblower" (tradotto alla lettera "il fischiatore") si fa riferimento al dipendente, tanto del settore pubblico che del settore privato, che segnala agli organi legittimati ad intervenire su violazioni o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito o in ragione del rapporto di lavoro, commesse ai danni dell'interesse pubblico o aziendale.

La segnalazione (whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'azienda di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

L'obiettivo perseguito dalla procedura di whistleblowing è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nell'ordinamento italiano.

3. OGGETTO DELLA SEGNALEZIONE

Con riferimento all'ambito oggettivo, il d.lgs. 24/2023 riguarda le *"violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato"*.

Restano fuori dall'ambito oggettivo:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati negli allegati alla Direttiva e al Decreto);
- le segnalazioni 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 pertinente dell'Unione europea.

In particolare, l'ambito di applicazione oggettivo è esteso a tutti i casi in cui vengano segnalate violazioni del diritto dell'Unione, definite come atti od omissioni illecite ovvero che vanificano l'oggetto e le finalità di norme dell'Unione relative a specifici settori:

- appalti pubblici;
- servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- sicurezza e conformità dei prodotti;
- sicurezza dei trasporti;
- tutela dell'ambiente;
- radioprotezione e sicurezza nucleare;
- sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
- salute pubblica;
- protezione dei consumatori;
- tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 TFUE;
- violazioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, TFUE, comprese violazioni delle norme dell'Unione in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al **soggetto incaricato della ricezione** della comunicazione 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:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi tali fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come qualifica e Settore/Sezione/Reparto in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i 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.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala

illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il **requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati**, a tutela del denunciato.

5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La Società mette a disposizione dei propri dipendenti un apposito modello (in allegato) il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura la segnalazione al **soggetto incaricato della ricezione** della comunicazione.

La presente Procedura e il Modello di Segnalazione sono reperibili sul sito aziendale www.flover.it nell'apposita sezione.

La segnalazione deve essere inviata presentata al **soggetto incaricato della ricezione** della comunicazione al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica **whistleblowing@flower.it**. In questo caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta al **soggetto incaricato della ricezione** della che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui essa non sia opponibile per legge;
- a mezzo del servizio postale tramite RACCOMANDATA inviata al seguente indirizzo: **Dott.ssa Leoni Michela presso Studio Leoni in Viale Foro Boario 21, 37012 Bussolengo, Verona**. In questo caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione inviata al **soggetto incaricato della ricezione** venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Segnalazione wistleblowing ai sensi della D.Lgs. 24/2023 – Riservata personale".

6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione presentata secondo le modalità di cui al punto 5) sono affidate al **soggetto incaricato della ricezione** che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine e sempre nel rispetto dei suddetti principi, il **soggetto incaricato della ricezione** può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda (tra cui Forze di pubblica sicurezza, Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Agenzia delle Entrate).

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il **soggetto incaricato della ricezione** in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Legale Rappresentante dell'azienda dell'autore della violazione accertata affinché provveda all'adozione dei provvedimenti operativi e disciplinari di competenza.

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.

Ad eccezione dei casi di cui al successivo punto 8) in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o a titolo dell'art. 2043 del Codice Civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 241/1990 s.m.i..

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della L. n. 241/90 s.m.i..

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Il dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della legge e della presente procedura non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, discriminato o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito ha interesse a darne notizia circostanziata al **soggetto incaricato della ricezione** che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Legale Rappresentante. Il Legale Rappresentante valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare misure per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via operativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

8. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Restano ferme e impregiudicate la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di **segnalazione calunniosa o diffamatoria** ai sensi del Codice Penale e/o la responsabilità civile di cui all'art. 2043 del Codice Civile in caso di dolo o colpa grave.

Le tutele previste dal **D.Lgs. 24/2023** e dalla presente procedura non sono garantite nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, una delle suddette responsabilità del segnalante.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura