	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	Rev:	PRIMA EMISSIONE
	<b>E.A.PR.A.L</b>	Del:	11/06/2024
		Pag.: 1	di 8

# **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**


## **E.A.PR.A.L**

**(Ente per l'Addestramento Professionale in Agricoltura della Lombardia)**


Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 11/06/2024

Il Presidente

AMEDEO ALFREDO ARDIGO'

	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	Rev:	PRIMA EMISSIONE
	<b>E.A.PR.A.L</b>	Del:	11/06/2024
		Pag.: 2	di 8

<b>1 - PREMESSA E SCOPO DELLA PROCEDURA.....</b>	<b>3</b>
<b>2 - DESTINATARI.....</b>	<b>3</b>
<b>3 - OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....</b>	<b>3</b>
<b>4 – CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.....</b>	<b>4</b>
<b>5 - GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....</b>	<b>4</b>
<b>6 – CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO.....</b>	<b>6</b>
<b>7 – DIVULGAZIONI PUBBLICHE.....</b>	<b>6</b>
<b>8 – CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....</b>	<b>6</b>
<b>9 – TUTELE DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI A ESSO ASSIMILATI.....</b>	<b>7</b>
<b>9.1 LA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI AD ESSO ASSIMILATI.....</b>	<b>7</b>
<b>9.2. LA PROTEZIONE CONTRO LE RITORSIONI.....</b>	<b>7</b>
<b>10. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER.....</b>	<b>8</b>
<b>11. TUTELA DELLE INFORMAZIONE E RISERVATEZZA.....</b>	<b>8</b>
<b>12. FORMAZIONE DEL PERSONALE.....</b>	<b>8</b>

	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	Rev:	PRIMA EMISSIONE
	<b>E.A.PR.A.L</b>	Del:	11/06/2024
		Pag.: 3	di 8

## 1 - PREMESSA E SCOPO DELLA PROCEDURA

La presente procedura è stata redatta da E.A.PR.A.L. a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 24/2023, attuativo della Direttiva UE n. 1937/2019 (cd. Direttiva Whistleblowing) e riguardante la protezione di persone (i cd. *Whistleblowers* o *Segnalante*) che segnalano la violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, di cui si è venuti a conoscenza in un contesto lavorativo, sia esso pubblico o privato.

Il presente documento si propone di illustrare le modalità operative con cui il Whistleblower può effettuare la segnalazione, gli aspetti principali del canale di segnalazione interno e relativi alla sua gestione, nonché le misure adottate per garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione.

E.A.PR.A.L., inoltre, in ottemperanza alla normativa nazionale ed europea, si impegna ad estendere tale protezione, oltre che al Whistleblower, anche ai soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore e agli altri soggetti a cui la normativa prevede sia estesa la tutela, a conferma dell'intenzione di creare condizioni per rendere E.A.PR.A.L. un importante presidio per la legalità, per la concorrenza e per garantire i massimi standard di compliance.

## 2 - DESTINATARI

Possono inviare una segnalazione in materia di whistleblowing e sono tutelate le persone che operano nel contesto lavorativo in qualità di:


- dipendenti;
- lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e art. 2 del d.lgs. n. 81/2015;
- lavoratori o collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- liberi professionisti e i consulenti;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- i membri del Consiglio di amministrazione e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;

La segnalazione potrà avvenire sia in corso di svolgimento del rapporto di lavoro, ma anche quando il rapporto giuridico non sia ancora iniziato; durante il periodo di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le violazioni sono state rilevate nel corso del rapporto stesso.

## 3 - OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Possono costituire oggetto di segnalazione:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le 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;

	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	Rev:	PRIMA EMISSIONE
	<b>E.A.PR.A.L</b>	Del:	11/06/2024
		Pag.: 4	di 8

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Le segnalazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il Whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

Non sono segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

#### **NON possono costituire oggetto di segnalazione:**

- Contestazioni, rivendicazioni o richieste che siano legate a un interesse di carattere personale del segnalante;
- Contestazioni inerenti a violazioni già disciplinate in via obbligatoria dalla normativa UE indicata nel D.lgs. medesimo;
- Segnalazione di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

## **4 – CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA**

E.A.PR.A.L., ha attivato al proprio interno un canale di segnalazione che consente di effettuare le segnalazioni di cui al punto precedente con la garanzia di riservatezza dell'identità della persona segnalante (Whistleblower), della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto e della relativa documentazione della segnalazione.

In E.A.PR.A.L., il soggetto gestore delle segnalazioni è il Direttore di Confagricoltura Lombardia.

Il Whistleblower potrà effettuare la segnalazione:

- mediante inserimento delle informazioni nel sistema informatico di <https://eapral.signaletic.it> a tale scopo predisposto, che garantisca l'anonimato del segnalante. I dettagli relativi all'utilizzo del Canale interno sono disponibili nel documento denominato "[Manuale per l'utente segnalatore](#)".

Oppure

- in forma orale. In questo caso il Whistleblower potrà richiedere un incontro diretto con il gestore della segnalazione attraverso busta chiusa che dovrà riportare la dicitura "Riservata" e inviata all'indirizzo: Via Federico Confalonieri 38, Milano all'attenzione del Direttore di Confagricoltura Lombardia,


Quando, su richiesta del Whistleblower, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Direttore di Confagricoltura Lombardia - in luogo protetto e in modalità riservata - previo consenso del Whistleblower, la stessa potrà essere registrata su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale (all 2). In tale ultimo caso il Whistleblower può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

In caso di segnalazione a soggetto non autorizzato, quest'ultimo entro 7 giorni dovrà trasmettere la segnalazione al soggetto competente nel rispetto delle garanzie di riservatezza, comunicandolo contestualmente al Whistleblower.

## **5 - GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

A seguito di tale procedura, il soggetto gestore delle segnalazioni (il Direttore di Confagricoltura Lombardia) prenderà in carico la segnalazione che, eventualmente, approfondirà, tramite richiesta di ulteriori informazioni al Whistleblower.

Il Whistleblower è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire al Direttore di Confagricoltura Lombardia (in quanto soggetto interno cui è affidata la gestione della segnalazione) di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	Rev:	PRIMA EMISSIONE
	<b>E.A.PR.A.L</b>	Del:	11/06/2024
		Pag.: 5	di 8

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Ente;
- b) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

A seguito di ciò, il gestore effettuerà una valutazione finale della segnalazione.

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del Whistleblower sono considerate anonime. E.A.PR.A.L. registra le segnalazioni anonime ricevute e conserva la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il Whistleblower, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima. Saranno prese in carico anche le comunicazioni non sottoscritte, che risultino manifestamente fondate e dalle quali emergano elementi utili per la ricostruzione e l'accertamento di illeciti a vario titolo rilevanti, applicando le pertinenti parti della normativa Whistleblowing.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al soggetto gestore della segnalazione (Direttore di Confagricoltura Lombardia), 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.

Il sistema di segnalazione adottato da E.A.PR.A.L. garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato a riceverla la segnalazione sarà trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione al Whistleblower.


In Direttore di Confagricoltura Lombardia, in quanto soggetto a cui è affidata la gestione della segnalazione:

- rilascia al Whistleblower un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con il Whistleblower;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro al Whistleblower.

Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, accessibili dal sito web <https://eapral.it/> nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme stabilite dalla legge. 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 Whistleblower le tutele previste.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, viene avviata l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi. All'esito dell'istruttoria, viene fornito un riscontro alla segnalazione, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata. Il Whistleblower viene informato dell'esito della segnalazione entro il termine di 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.

I dettagli relativi Rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali sono disponibili nel documento denominato "Informativa Privacy". (all1)

	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>		Rev:	PRIMA EMISSIONE
	<b>E.A.PR.A.L</b>		Del:	11/06/2024
			Pag.: 6	di 8

## 6 – CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

Il Whistleblower può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo 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 alla normativa;
- b) ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna va presentata all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) la quale ha attivato un canale di segnalazione esterna che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto e della relativa documentazione della segnalazione.

Il Canale esterno gestito da ANAC è accessibile all' indirizzo: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

## 7 – DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Come extrema ratio il Whistleblower potrà divulgare pubblicamente la violazione e beneficerà delle medesime misure di protezione accordate per l'utilizzo del canale interno/esterno, solo qualora:


- abbia previamente effettuato una segnalazione interna o esterna senza aver ricevuto riscontro nei termini previsti;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia 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.

Il Decreto Whistleblowing riconosce ai soggetti tutelati comunque la possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza di un contesto lavorativo.

## 8 – CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il gestore assicura che le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono 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.

Quando, su richiesta del Whistleblower, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Direttore di Confagricoltura Lombardia - in luogo protetto e in modalità riservata - previo consenso del Whistleblower, la stessa potrà essere registrata su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale (all 2). In tale ultimo caso il Whistleblower può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	Rev:	PRIMA EMISSIONE
	<b>E.A.PR.A.L</b>	Del:	11/06/2024
		Pag.: 7	di 8

## 9 – TUTELE DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI A ESSO ASSIMILATI

E.A.PR.A.L., in attuazione della normativa, tutela:

- dipendenti;
- lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e art. 2 del d.lgs. n. 81/2015;
- lavoratori o collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- liberi professionisti e i consulenti;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- i membri del Consiglio di amministrazione e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;

La tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

La tutela è inoltre riconosciuta anche a quei soggetti diversi dal Whistleblower che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, anche indirette, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al Whistleblower. Ad esempio:


- Facilitatore: colui che assiste il Whistleblower nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- Persone del medesimo contesto lavorativo del Whistleblower e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Colleghi di lavoro del Whistleblower, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del Whistleblower;
- Enti presso i quali il Whistleblower lavora;
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Whistleblower.

### 9.1 La riservatezza dell'identità del segnalante e dei soggetti ad esso assimilati

E.A.PR.A.L. garantisce la riservatezza per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale (incontro diretto). Nell'ambito del procedimento disciplinare contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata. Qualora invece l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione. Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà di E.A.PR.A.L. di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

### 9.2. La protezione contro le ritorsioni

E.A.PR.A.L. non ricorre a nessuna forma di ritorsione nei confronti del Whistleblower, 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. Applica la stessa tutela anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al Whistleblower (vedi paragrafo 9).

	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>		Rev:	PRIMA EMISSIONE
	<b>E.A.PR.A.L</b>		Del:	11/06/2024
			Pag.: 8	di 8

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.

In materia di protezione delle persone che segnalano violazioni si rimanda alle Linee Guide ANAC: <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

## 10. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Resta valida 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 e dell' art. 76 del D.P.R. 445/2000.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, 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.

## 11. TUTELA DELLE INFORMAZIONI E RISERVATEZZA

I dati personali, comuni ed eventualmente particolari contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità del Whistleblower o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali.

La presente Procedura ed il canale di segnalazione saranno oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata.

È stata implementata e adottata una specifica informativa sul trattamento dei dati personali in materia di whistleblowing (all. 1) - pubblicata all'interno del sito web istituzionale e in cartaceo per il canale orale, e resa consultabile al Whistleblower in fase di presentazione della segnalazione - ed una Valutazione d'impatto della protezione dei dati (c.d. DPIA).

## 12. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e favorire la diffusione di una cultura della legalità, E.A.PR.A.L. assicura che il personale sia informato in maniera chiara, precisa e completa sulle previsioni della presente Procedura e in particolare circa il procedimento di segnalazione interno e i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali del Whistleblower e del presunto responsabile della violazione. Il personale è avvertito che la disposizione di legge in base alla quale il presunto responsabile ha il diritto di ottenere, tra l'altro, l'indicazione dell'origine dei dati personali (cfr. art. 15, comma 1, lettera g) GDPR), non trova applicazione con riguardo all'identità del Whistleblower, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato. Copia della presente Procedura è messa a disposizione del personale, mediante pubblicazione sul sito web <https://eapral.it/>, nella intranet aziendale scaricabile e stampabile in formato cartaceo.