

“Whistleblowing Policy”

*Procedura per le Segnalazioni di illeciti, irregolarità e atti discriminatori
in violazione del Codice Etico e della Politica per la Parità di Genere*

SOMMARIO:

- 1. SCOPO DELLA POLICY**
- 2. FONTE NORMATIVA & BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO**
- 3. AMBITO DI APPLICAZIONE**
 - a. Ambito Soggettivo**
 - b. Ambito Oggettivo**
- 4. CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI**
- 5. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO**
- 6. PROCEDURA PER L'INVIO DELLE SEGNALAZIONI**
- 7. DESTINATARIO E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**
- 8. RISERVATEZZA E TUTELE**
- 9. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO PRESSO ANAC**

Roma Milano Torino Vicenza Biella Rimini Pordenone

Barzanò & Zanardo S.p.A - Sede Legale: Roma - Via Piemonte, 26
Cap. Soc. € 2.503.200,00 i.v. R.E.A. Roma n. 475414 - Cod. Fisc.: 05051860582
P.IVA (VAT): IT 01347751008- Polizza di responsabilità civile professionale
con massimale di € 10.000.000,00 www.barzano-zanardo.com/assicurazione

1. SCOPO DELLA POLICY

La Barzanò & Zanardo SpA, al fine di favorire la legalità e la trasparenza all'interno della propria organizzazione, intende attraverso la propria "Whistleblowing Policy":

- ✓ *rimuovere qualsivoglia fattore che possa ostacolare o comunque disincentivare il ricorso alla segnalazione di reati, illeciti o violazioni;*
- ✓ *favorire un ambiente di lavoro virtuoso, garantendo la piena tutela e la massima riservatezza del soggetto segnalante.*

La presente Whistleblowing Policy definisce l'insieme delle procedure per la segnalazione e le azioni previste a tutela dei dipendenti che segnalano fatti illeciti, irregolarità e atti discriminatori che possono contribuire a far emergere rischi e/o situazioni potenzialmente pregiudizievoli per la Barzanò & Zanardo SpA.

2. FONTE NORMATIVA & BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO

La presente Whistleblowing Policy attua le disposizioni di cui al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937, e all'art. 6, comma 2-bis del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come modificato dal Decreto Whistleblowing.

La base giuridica in base alla quale vengono trattati i dati personali è data dall'obbligo giuridico derivante dalle previsioni di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 231 del 2001, come modificato dalla Legge n. 179 del 2017, recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*.

L'espressione "whistleblower" indica il dipendente di un ente o amministrazione che segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico e dell'amministrazione di appartenenza.

Tali canali di segnalazione garantiscono inoltre la riservatezza circa l'identità del segnalante. In ogni caso, la presente procedura non è limitata a disciplinare le segnalazioni provenienti dai soggetti di cui all'art. 5 lett. a) e b) D. Lgs 231/2001, ma tutte le segnalazioni di condotte illecite e/o comportamenti lesivi provenienti anche da collaboratori, fornitori esterni o altri soggetti legati contrattualmente alla Barzanò & Zanardo SpA.

L'azienda, in accordo con i propri valori di tutela della parità di genere, garantisce, inoltre, che possano essere segnalati i comportamenti lesivi quali violenza, molestie, abuso di potere, mobbing, comportamento discriminatorio, linguaggio non appropriato, razzismo ed altri comportamenti illeciti al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

a. Ambito Soggettivo:

Le segnalazioni potranno essere effettuate unicamente dai seguenti soggetti, legati da un rapporto giuridico con la Barzanò & Zanardo SpA:

- Azionisti, soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- Dipendenti dell'azienda, a prescindere dal loro inquadramento contrattuale;

- Lavoratori autonomi, i fornitori di beni e servizi, i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività in favore dell'azienda;
- Volontari, eventuali tirocinanti e stagisti, retribuiti o non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'azienda;

Le misure di tutela previste dalla disciplina whistleblowing sono estese anche ai seguenti soggetti diversi dal segnalante:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado o persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante, ossia soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra loro;
- enti di proprietà del segnalante, ossia di cui il segnalante è titolare in via esclusiva oppure di cui detiene la compartecipazione maggioritaria;
- enti per i quali il segnalante lavora;
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

b. Ambito Oggettivo:

L'oggetto delle segnalazioni sono informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda.

Inoltre, devono essere oggetto di segnalazione illeciti amministrativi, contabili, civili o penali nonché le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. lgs 231/2001 ovvero quelle condotte non conformi:

- al Modello Organizzativo ex D.lgs 231/2001;
- alle Leggi e/o Regolamenti dello Stato;
- alle Procedure Aziendali o Regolamenti Aziendali;
- alle Segnalazioni di atti discriminatori in violazione del Codice Etico, della Politica per la Parità di Genere o di ogni altra norma a tutela dell'inclusione e della parità (es. violenza, molestie, abuso di potere, mobbing, comportamento discriminatorio, linguaggio non appropriato, razzismo ed altri comportamenti illeciti).

Le informazioni oggetto delle segnalazioni devono riguardare esclusivamente le violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse all'interno della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Sono invece escluse le segnalazioni:

- legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea.
- 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.

4. CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione deve essere il più possibile precisa e circostanziata e deve fornire ogni elemento utile al fine di consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute verifiche ed appropriati accertamenti, ai fini di valutare la ricevibilità e la fondatezza della segnalazione.

Pertanto, è opportuno che la segnalazione specifichi i seguenti elementi:

- dati del segnalante (nome e cognome, azienda di appartenenza e incarico all'interno dell'azienda), fatto salve le segnalazioni anonime**;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- se possibile, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- se possibile, dati che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che ha commesso il fatto (nome, cognome, ruolo, dipartimento al quale si riferisce la segnalazione);
- indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- se possibile, allegare eventuali documenti utili alla segnalazione.

Nel caso in cui la persona segnalante abbia fornito informazioni in eccedenza, quali dati personali non manifestamente utili ai fini del trattamento della segnalazione, queste verranno immediatamente distrutte dall'azienda.

**Si specifica che possono essere prese in considerazione anche le segnalazioni anonime, ossia effettuate senza l'identificazione del soggetto segnalante, purché adeguatamente circostanziate, chiare e supportate da idonea documentazione. Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano prive di fondamento o non circostanziate a sufficienza.

5. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

Le segnalazioni devono essere inviate attraverso la piattaforma informatica di whistleblowing adottata dall'azienda "**My Whistleblowing**", software gestito da **MYGO S.r.l.**, quale canale interno di segnalazione.

L'apposito canale digitale è accessibile da tutti (clienti, fornitori ecc.) direttamente dal nostro sito web (www.barzano-zanardo.com) e, per agevolare i nostri dipendenti, il canale è anche accessibile dal nostro portale interno Talentia.

Per accedere al portale ed effettuare una segnalazione è sufficiente cliccare [qui](#) e seguire la procedura meglio dettagliata al punto 6.

Nello specifico, utilizzando il modello messo a disposizione dalla piattaforma “My Whistleblowing”, la persona segnalante invia la propria segnalazione per iscritto tramite i canali predisposti e quanto segnalato viene direttamente inviato al gestore della segnalazione.

La piattaforma assicura la riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione utilizzando la crittografia AES 256. Tutti i dati e i documenti sono conservati e gestiti su server certificati in UE (archiviazione in data server europei certificati di massima sicurezza Microsoft® “Azure”).

La piattaforma è conforme al GDPR ed è stata progettata con un approccio “privacy by design” per essere conforme alla normativa europea. Inoltre, la piattaforma garantisce la riservatezza dei dati ed è possibile inviare segnalazioni anonime.

L’attuazione della presente Whistleblowing Policy, la formazione e l’informativa verso il personale interno della Barzanò & Zanardo è gestita dall’Ufficio HR in stretto coordinamento con il gestore delle segnalazioni e con i responsabili di altre funzioni aziendali.

6. PROCEDURA PER L’INVIO DELLE SEGNALAZIONI

Il segnalante dispone di un’area privata per la segnalazione e per il monitoraggio dello stato di avanzamento dell’istruttoria garantendo trasparenza e Privacy. L’applicazione separa il contenuto della segnalazione dell’identità del segnalante garantendo così la totale riservatezza del segnalante e della segnalazione.

Segue la procedura dettagliata finalizzata all’inoltro di segnalazioni tramite la piattaforma dedicata:

- 1) Accedere alla pagina dedicata cliccando [qui](#);
- 2) Compilare il form per ricevere le Credenziali Univoche di Accesso;
- 3) Accedere alla propria area privata inserendo username e password;
- 4) Cliccare sul pulsante “Crea Segnalazione”;
- 5) Compilare le 6 pagine presenti in piattaforma cliccando man mano sul pulsante “Successivo”;
- 6) Dopo aver verificato la correttezza dei dati e delle informazioni inserite a sistema ed aver eventualmente caricato con successo i documenti a supporto della segnalazione procedere all’inoltro cliccando sul pulsante “Invia Segnalazione”.

La persona segnalante ha sempre modo di integrare e aggiornare i dati delle segnalazioni e di collaborare con il gestore delle segnalazioni nel corso dell’indagine.

7. DESTINATARIO E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il soggetto competente alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è un soggetto esterno, c.d. Responsabile Whistleblowing, identificato dall’azienda.

Il gestore della segnalazione che riceve la segnalazione deve garantire la riservatezza del segnalante e delle informazioni ricevute ed è responsabile dell’implementazione della Whistleblowing Policy e della gestione e valutazione delle segnalazioni ricevute tramite il portale scelto dall’azienda.

Al momento della ricezione della segnalazione il gestore della segnalazione designato dall'azienda ha il compito di rilasciare alla persona segnalante entro 7 giorni un avviso di ricevimento della segnalazione.

Nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza della persona segnalante, il gestore della segnalazione verifica l'ammissibilità e la fondatezza della segnalazione ai sensi della Whistleblowing Policy.

Nel corso dell'istruttoria, il gestore della segnalazione mantiene le interlocuzioni con il segnalante dando quindi seguito alla segnalazione ricevuta, inclusa eventualmente l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti, e richiedendo, eventualmente, a quest'ultimo le integrazioni necessarie.

In caso di ammissibilità della segnalazione, per indagare sulla sussistenza dei fatti segnalati e per risolvere la problematica emersa, il gestore della segnalazione svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione e può avvalersi del supporto della Direzione HR con l'ausilio del Comitato Guida per la parità di genere. Tutti i soggetti coinvolti saranno, in ogni caso, tenuti a garantire la massima riservatezza in merito al segnalante, al segnalato, al facilitatore ed a eventuali persone menzionate nella segnalazione e a tutti i dati relativi alla segnalazione stessa di cui entreranno in possesso.

Infine, il gestore della segnalazione darà riscontro alla persona segnalante dando conto delle misure adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e delle motivazioni che hanno portato alla scelta effettuata al fine di risolvere la problematica. In ogni caso, il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione deve concludersi, fornendo riscontro, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, decorsi 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

8. RISERVATEZZA E TUTELE

Al fine di garantire la corretta gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e della relativa attività istruttoria, il gestore delle segnalazioni provvede ad archiviare la documentazione relativa alla segnalazione. Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque per un massimo di 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Il gestore della segnalazione garantisce la massima riservatezza del soggetto segnalante, nonché di qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione da cui può evincersi, sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la segnalazione dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della Whistleblowing Policy.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione quali, a mero titolo esemplificativo, licenziamento, sospensione, mutamento di mansioni, trasferimento della sede di lavoro, riduzione dello stipendio, adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, discriminazione o comunque trattamento sfavorevole.

Il whistleblower può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito affinché la stessa applichi al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria. L'ANAC ha infatti il compito di accertare se tali ritorsioni siano effettivamente conseguenti alla segnalazione.

9. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO PRESSO ANAC

Ferma restando la preferenza per il canale interno scelto dall'azienda, il nuovo D.Lgs. prevede la possibilità, unicamente al verificarsi di alcune circostanze precisamente individuate e tipizzate dal Decreto Whistleblowing, di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno gestito direttamente dall'ANAC (<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F>).

In particolare, l'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 prevede come condizione per effettuare una segnalazione esterna:

- l'inesistenza o, se attivo, la non conformità del canale interno;
- il segnalante abbia già effettuato una segnalazione ex art. 4, senza alcun seguito;
- il segnalante ritenga, in maniera fondata, che un'eventuale segnalazione interna non darebbe alcun seguito ovvero da quest'ultima potrebbe derivare un rischio di ritorsione nei suoi confronti;
- il segnalante ha motivo fondato di ritenere che la violazione conosciuta possa costituire un pericolo serio per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne verranno considerate idonee alla tutela solo se effettuate tramite la piattaforma informatica appositamente istituita dall'ANAC o tramite le linee telefoniche, nonché personalmente dinnanzi ai funzionari dell'antiriciclaggio. Infatti, come previsto all'art. 7 D.Lgs. 24/2023, il rispetto delle modalità di comunicazione all'ANAC assicura la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché il contenuto stesso.

A seguito della segnalazione, l'ANAC deve:

- i. dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- ii. mantenere le interlocuzioni con il Segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- iii. dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- iv. svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- v. dare riscontro al Segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
- vi. comunicare al Segnalante l'esito finale della segnalazione.

Barzanò & Zanardo S.p.A.
L'Amministratore Unico
Dott. Alfredo Zanardo



PRIVACY POLICY

Ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. n° 196/2003 del Codice in materia di protezione dei dati personali (di seguito, anche, il "Codice Privacy") e ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo n. 679/2016 (di seguito, anche, il "GDPR") Le forniamo la presente informativa.

IL TITOLARE DEL TRATTAMENTO

Il titolare del trattamento dei dati è la **Barzanò & Zanardo SpA** con sede in **Via Claudio Monteverdi 16, 00198, Roma** e-mail hr@barzano-zanardo.com.

LUOGO DI TRATTAMENTO DEI DATI

I trattamenti connessi hanno luogo in Italia e non sussiste alcuna attività di trasferimento o diffusione all'estero o in Paesi extra UE. Nessun dato viene comunicato o diffuso, salvo con finalità di rilevazione statistica e in ogni caso in modo anonimo e/o aggregato.

FINALITA' DEL TRATTAMENTO DEI DATI

I dati personali da Lei forniti sono utilizzati al solo fine di gestire la segnalazione Whistleblowing da Lei effettuata.

DATI TRATTATI

I dati personali trattati sono esclusivamente:

- Nome
- Cognome
- Indirizzo e-mail.

BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO

La base giuridica in base alla quale vengono trattati i dati personali è data dall'obbligo giuridico derivante dalle previsioni di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 231 del 2001, come modificato dalla Legge n. 179 del 2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

TEMPI DI CONSERVAZIONE

I dati personali da Lei forniti saranno cancellati entro 5 anni dalla loro raccolta.

CON CHI CONDIVIDIAMO I DATI RACCOLTI

Ai Suoi dati personali possono avere accesso i dipendenti incaricati dell'istruttoria delle segnalazioni Whistleblowing ed i membri dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001. Inoltre, considerato che le segnalazioni Whistleblowing vengono inoltrate tramite il software My Whistleblowing, ai Suoi dati personali può avere accesso anche il fornitore del predetto applicativo, nominato all'uopo responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR. Resta inteso che, in linea con il principio di tutela della riservatezza del segnalante di cui alla L. 179/2017, la condivisione dei Suoi dati personali sarà limitata allo stretto necessario al fine di garantire la Sua riservatezza.

MODALITA' DEL TRATTAMENTO

I dati personali sono trattati sia con strumenti automatizzati che con strumenti manuali e per le finalità sopra indicate. Specifiche misure di sicurezza sono osservate per prevenire la perdita dei dati, usi illeciti o non corretti ed accessi non autorizzati.

DIRITTI DEGLI INTERESSATI

A certe condizioni Lei ha il diritto di esercitare i diritti previsti dall'art. 7, 8, 9 e 10 del Codice Privacy e dagli artt. 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 e 22 del GDPR e, in particolare, di chiederci:

- l'accesso ai Suoi dati personali,
- la copia dei dati personali che Lei ci ha fornito (c.d. portabilità),
- la rettifica dei dati in nostro possesso,
- la cancellazione di qualsiasi dato per il quale non abbiamo più alcun presupposto giuridico per il trattamento,
- l'opposizione al trattamento ove previsto dalla normativa applicabile
- la revoca del Suo consenso, nel caso in cui il trattamento sia fondato sul consenso;
- la limitazione del modo in cui trattiamo i Suoi dati personali, nei limiti previsti dalla normativa a tutela dei dati personali.

L'esercizio di tali diritti soggiace ad alcune eccezioni finalizzate alla salvaguardia dell'interesse pubblico (ad esempio la prevenzione o l'identificazione di crimini) e di nostri interessi (ad esempio il mantenimento del segreto professionale). Nel caso in cui Lei esercitasse uno qualsiasi dei summenzionati diritti, sarà nostro onere verificare che Lei sia legittimato ad esercitarlo e Le daremo riscontro, di regola, entro un mese.

Chiunque dovesse avere dubbi riguardanti il rispetto della politica per la tutela della privacy adottata dalla **Barzanò & Zanardo SpA**, la sua applicazione, l'accuratezza dei propri dati personali o l'utilizzo delle informazioni raccolte può contattarci tramite e-mail all'indirizzo: hr@barzano-zanardo.com. Tuttavia, se lo desidera, Lei potrà inoltrare i propri reclami o le proprie segnalazioni, ai sensi dell'art. 77 del GDPR, all'autorità responsabile della protezione dei dati, utilizzando gli estremi di contatto pertinenti:

Garante per la protezione dei dati personali - Piazza di Monte Citorio n. 121 - 00186 ROMA - Fax: (+39) 06.69677.3785 - Telefono: (+39) 06.696771 - E-mail: garante@gpdp.it - Posta certificata: protocollo@pec.gpdp.it.