



ADESIVI E SISTEMI PER COSTRUIRE

MAPEI
GROUP

WHISTLEBLOWING POLICY

Adesital SpA

Giugno 2019



INDICE

Premessa.....	3
SCOPO E DESTINATARI DELLA POLICY	4
LA SEGNALAZIONE (<i>WHISTLEBLOWING</i>)	4
TUTELA E RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE	4
DIRITTI DEL SEGNALATO.....	5
MODALITA' DI INOLTRO DELLE SEGNALAZIONI.....	5
DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI.....	6
GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	6
Verifica preliminare della Segnalazione	6
Indagine.....	7
PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI.....	8
AGGIORNAMENTO POLICY	8



Premessa

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 "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" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017).

La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza.

Infatti la legge disciplina:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'introduzione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- la possibilità per il segnalante o l'organizzazione sindacale di denunciare all'Ispettorato nazionale del lavoro l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni;
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, nonché del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
- l'onere a carico del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La legge 179/2017 ha inoltre modificato l'art.6 del D.Lgs.231/2001 introducendo all'interno del Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01 le misure di tutela legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

In ottica di compliance alla normativa, la Società ha adottato la presente Policy al fine di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illegittimi e mette a disposizione dei segnalanti anche un *Portale Whistleblowing* idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni.



SCOPO E DESTINATARI DELLA POLICY

La presente Policy è volta a stabilire le procedure attraverso cui effettuare una segnalazione di comportamenti illeciti, commissivi o omissivi, che costituiscono o possano costituire una violazione, o induzione a violazione, del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 adottato dalla Società e della relativa documentazione attuativa (es. policy di Gruppo e norme aziendali).

I destinatari della presente Policy sono:

- i Vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali della Società;
- tutti i dipendenti ed i collaboratori interni della Società;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, gli Stakeholders della Società (“Terzi”).

LA SEGNALAZIONE (*WHISTLEBLOWING*)

Per segnalazione si intende qualsiasi comunicazione, presentata a tutela dell’integrità della Società, riguardante possibili comportamenti posti in essere, nello svolgimento dell’attività lavorativa, in violazione del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 o dei documenti interni adottati dalla Società in attuazione degli stessi.

Le segnalazioni, anche se in forma anonima, devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili.

TUTELA E RESPONSABILITA’ DEL SEGNALANTE

Nessuna ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione. Nel caso di segnalazioni effettuate tramite il *Portale Whistleblowing* viene garantito l’anonimato del Segnalante, fatta eccezione per i casi in cui il Segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione e fatti salvi gli obblighi di legge. Sono inoltre previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante.

I destinatari della segnalazione (e gli altri soggetti eventualmente coinvolti nel processo) garantiscono la massima riservatezza del segnalante, proteggendone l’identità. La divulgazione non autorizzata dell’identità del Segnalante, oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente Policy.



Sono previste sanzioni nei confronti del Segnalante, ove possibile, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si dovessero rivelare infondate e false, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o soggetti interessati dalla Segnalazione. La Società potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giuridica.

DIRITTI DEL SEGNALATO

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, gli individui oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti o notificati di questa attività, ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della Segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla Segnalazione stessa.

MODALITA' DI INOLTRO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere inviate:

- tramite e-mail, all'indirizzo di riferimento dell'Organismo di Vigilanza odv@adesital.it;
- in forma cartacea, via posta ordinaria indirizzandola all'Organismo di Vigilanza presso la sede della Società.
- tramite l'utilizzo del *Portale Whistleblowing* on-line messo a disposizione dalla Società, che prevede un percorso guidato per il Segnalante; il *Portale Whistleblowing* è raggiungibile al seguente indirizzo web: <https://segnalazioni.mapei.eu>.

Si evidenzia che la forma cartacea, tramite posta ordinaria, ed il *Portale Whistleblowing* sono le due modalità che possono garantire pienamente l'eventuale anonimato del Segnalante.

L'accesso al *Portale Whistleblowing* è infatti soggetto alla politica "no-log" al fine di impedire l'identificazione del Segnalante che intenda rimanere anonimo: ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP) anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale.

Per ciascuna Segnalazione inserita, il Portale assegna un codice identificativo univoco che permette a ciascun Segnalante di verificarne lo stato di avanzamento, in modo del tutto anonimo. Parimenti, nel caso in cui una Segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata, i Destinatari (identificati



nel paragrafo successivo) avranno la facoltà di richiedere al Segnalante, avvalendosi del Portale e sempre mediante tale codice, ulteriori dettagli ai fini di un'analisi approfondita di quanto segnalato.

DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni effettuate tramite e-mail o canale cartaceo sono ricevute direttamente dall'Organismo di Vigilanza della Società. Le segnalazioni effettuate tramite il *Portale Whistleblowing* sono ricevute dal Responsabile del Corporate Internal Audit del Gruppo Mapei e dall'Organismo di Vigilanza della Società ("Destinatari").

I Destinatari della segnalazione gestiscono la stessa nel rispetto dei principi di riservatezza indicati nella presente Policy e ne verificano la fondatezza secondo le modalità in essa riportate.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La verifica sulla fondatezza delle segnalazioni verrà condotta secondo il seguente iter.

Verifica preliminare della Segnalazione

Il Corporate Internal Audit, in accordo con l'Organismo di Vigilanza della Società, procede a verificare preliminarmente la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della stessa e che la Segnalazione rientri nel campo di applicazione della presente Policy. In tale fase, per specifici aspetti oggetto della Segnalazione o qualora ritenuto necessario, potrà essere richiesto il supporto di altre Funzioni societarie (o di Gruppo) o di consulenti esterni al fine di valutare, sulla base dei dati e delle informazioni ricevute, la presenza di idonei presupposti a procedere alla fase di indagine, il tutto nel rispetto del principio di assenza di conflitti di interesse. Il Segnalante potrà essere contattato dai Destinatari, eventualmente anche mediante il Portale, per la richiesta di ulteriori informazioni che risultassero necessarie.

Qualora si rilevi l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o che i fatti richiamati nella Segnalazione ricadano al di fuori del campo di applicazione della presente Policy, il Corporate Internal Audit, in accordo con l'Organismo di Vigilanza, procede all'archiviazione con le relative motivazioni ed a fornire idonea informativa al Segnalante. Tali segnalazioni, se necessario, vengono inoltrate per competenza ad altre Funzioni aziendali a cura del Corporate Internal Audit per la relativa analisi.

Nell'ipotesi in cui la segnalazione non rientri nel perimetro delineato dall'art. 6 co. 2 *bis* lett. A) D.Lgs. 231/01 (ossia tra i c.d. "reati 231") ma sia riconducibile al perimetro del Codice Etico, la



stessa sarà inoltrata direttamente dal Corporate Internal Audit alle Funzioni aziendali che riterrà competenti (es. Direzione HR), le quali provvederanno alla relativa gestione ed alla successiva informativa verso l'Organismo di Vigilanza in merito agli esiti della stessa.

Nel caso invece emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione all'interno del perimetro delineato dall'art. 6 co. 2 *bis* lett. A) D.Lgs. 231/01, verrà avviata la successiva fase di indagine.

Indagine

Il Corporate Internal Audit, in accordo con l'Organismo di Vigilanza:

- può avviare analisi specifiche, eventualmente tramite attività di audit, anche coinvolgendo le Funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione od avvalendosi, qualora necessario, del supporto di consulenti esterni o di Funzioni societarie o di Gruppo;
- assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti l'anonimato e/o la riservatezza del Segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato.

Al termine dell'indagine il Corporate Internal Audit predisponde una relazione riepilogativa delle indagini effettuate, delle evidenze emerse e delle relative raccomandazioni condividendola con l'Organismo di Vigilanza; qualora quest'ultimo rilevi la sussistenza di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 (secondo quanto previsto dall'art. 6 co. 2 *bis* lett. A), procede alla condivisione delle risultanze con la Direzione della Società e le Funzioni aziendali o di Gruppo di volta in volta competenti, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela della Società.

Diversamente, qualora a conclusione delle analisi l'Organismo di Vigilanza dovesse rilevare l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza ai sensi dell'art. 6 co. 2 *bis* lett. A) D.Lgs. 231/01 dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni, dal Corporate Internal Audit ed in accordo con l'Organismo di Vigilanza.

La Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti del dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in un comportamento illegittimo; eventuali misure disciplinari saranno intraprese in accordo con la Direzione HR e nel rispetto del CCNL di riferimento.



Il Corporate Internal Audit, su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, può prevedere l'esecuzione di interventi di follow-up per verificare l'effettiva risoluzione delle criticità o lo stato di avanzamento del relativo piano di azione.

PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

La documentazione relativa alle Segnalazioni viene archiviata, in maniera sicura e per un periodo di due anni dalla chiusura della segnalazione, a cura del Corporate Internal Audit di Mapei SpA e dell'Organismo di Vigilanza della Società.

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi all'identità del Segnalante o di altri individui, verranno trattate nel rispetto delle norme vigenti per la protezione dei dati personali.

AGGIORNAMENTO POLICY

La presente Policy ed il *Portale Whistleblowing* saranno oggetto di regolare revisione al fine di garantirne nel tempo l'allineamento con i requisiti normativi od organizzativi in costante evoluzione.