



**PROCEDURA WHISTLEBLOWING
DI
DIADORA S.P.A.**

CON SEDE LEGALE IN CAERANO DI SAN MARCO VIA MONTELLO N.80

Edizione Dicembre 2023

STORIA DELLE MODIFICHE	
<i>Versione</i>	<i>Descrizione modifica</i>
01	Approvata dal CdA il 21 marzo 2019 – Prima emissione
02	Approvata dal CdA il 14 dicembre 2023 – Aggiornamento in adempimento al decreto legislativo 24/2023

INDICE

1.	SCOPO E FINALITÀ	3
2.	SOGGETTI ABILITATI AD EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE (cd. WHISTLEBLOWER)	4
3.	SOGGETTI SEGNALATI	4
4.	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	4
5.	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	6
6.	MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	7
7.	ORGANO COMPETENTE ALLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI - ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	8
8.	TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	9
9.	AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO DELLA TUTELA.....	12
10.	RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER E TUTELA DEL SEGNALATO	13
11.	SEGNALAZIONI ESTERNE	13
12.	SANZIONI	13
13.	TRATTAMENTO DATI PERSONALI.....	13
14.	DIFFUSIONE DELLA PRESENTE PROCEDURA	14

[PIATTAFORMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING](#)

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/108758/index.html>

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/it/gui/108758/index.html>

1. SCOPO E FINALITÀ

- 1.1 Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 24/2023, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (il "Decreto").
- 1.2 Si tratta della disciplina di protezione dei whistleblowers, ovvero delle persone che segnalano 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.
- 1.3 Già la legge 179/2017 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" aveva affrontato il tema della protezione dei segnalanti e successivamente all'entrata in vigore di tale provvedimento la Società aveva adottato una procedura applicabile alle segnalazioni aventi ad oggetto violazione del modello organizzativo e del decreto legislativo 231/2001.
- 1.4 Con i provvedimenti menzionati il legislatore introduce nel nostro ordinamento delle misure finalizzate a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fattispecie di illecito all'interno di enti pubblici e privati, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.
- 1.5 Con l'espressione whistleblowing si fa riferimento alla procedura volta ad incoraggiare la segnalazione di fatti illeciti verificatisi all'interno dell'ambiente di lavoro mediante un'adeguata tutela del soggetto segnalante (cd. whistleblower).
- 1.6 Il whistleblowing è uno strumento che consente di conoscere situazioni di rischio e di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente; contribuisce, inoltre, a diffondere la cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno della Diadora e delle altre società del gruppo.
- 1.7 Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

1.8 In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura 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 nel nostro ordinamento.

2. SOGGETTI ABILITATI AD EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE (CD. WHISTLEBLOWER)

2.1 Le segnalazioni a cui questa procedura si riferisce sono quelle effettuate da tutti gli stakeholders dell'azienda quali:

2.1.1 personale interno (soggetti apicali - amministratori e dirigenti - e lavoratori dipendenti) appartenente ad una delle società del gruppo

2.1.2 collaboratori e lavoratori autonomi

2.1.3 liberi professionisti, consulenti e altri advisers

2.1.4 volontari e tirocinanti anche non retribuiti

2.1.5 clienti, fornitori e altri business partners

2.2 Il personale interno include: a) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché uno dei soggetti che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

3. SOGGETTI SEGNALATI

3.1 Le segnalazioni possono riguardare i membri degli organi sociali, il personale dipendente, collaboratori, partner commerciali, fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con Diadora e le altre società del gruppo e che siano riferibili a una condotta illecita di cui si sia venuti a conoscenza.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

4.1 Oggetto della segnalazione può essere qualunque violazione dei seguenti apparati normativi e procedurali:

4.1.1 il modello organizzativo Diadora ed in particolare, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo a tutte le regole procedurali adottate dall'azienda per prevenire i seguenti reati:

(a) Reati commessi nei confronti della pubblica amministrazione (art. 24 e 25 d.lgs 231/2001);

(b) Reati societari (art. 25ter d.lgs 231/2001)

(c) Reati commessi con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art.25 quater d.lgs 231/2001);

(d) Reati contro la personalità individuale (art. 25quinqes d.lgs 231/2001);

- (e) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 septies d.lgs 231/2001);
- (f) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies d.lgs 231/2001);
- (g) Reati contro l'industria e il commercio (art.25 bis 1 (d.lgs 231/2001);
- (h) Reati contro l'ambiente (art. 25undecies d.lgs 231/2001);
- (i) Reati di criminalità organizzata (art. 24ter d.lgs 231/2001);
- (j) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25novies d.lgs 231/2001);
- (k) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. decies D.Lgs 231/2001);
- (l) Corruzione tra privati (art 2635 c.c.)
- (m) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies d.lgs 231/2001);
- (n) Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24bis d.lgs 231/2001);
- (o) Istigazione al razzismo ed alla xenofobia (art. 25terdecies D.lgs 231/2001)
- (p) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
- (q) Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
- (r) Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
- (s) Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
- (t) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

4.1.2 il Codice Etico e le politiche ambientali e di responsabilità sociale

4.1.3 altre policy e procedure aziendali (es. procedura sulla riservatezza, procedura di compliance, procedura sulla sicurezza fisica e controllo accessi, policy antifrode, manuali privacy, procedura sull'utilizzo degli strumenti informatici)

4.1.4 disposizioni di legge e/o regolamenti applicabili sia a livello locale che emanate dall'Unione Europea

4.1.5 altri comportamenti infedeli o connessi con i sistemi di controllo interno del Gruppo Diadora (es. comportamenti comunque in grado di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla società o alla sua immagine; suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, e degli altri stakeholders o di arrecare un danno all'ambiente;

suscettibili di arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda).

- 4.2 Il whistleblowing non riguarda (i) doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza della direzione Risorse Umane (ii) lamenti di tipo commerciale sulla qualità dei prodotti o dei servizi forniti dal Gruppo Diadora.

5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

- 5.1 Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi: a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda; b) una 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/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati; 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
- 5.2 Le segnalazioni non possono riguardare meri sospetti o voci. Tuttavia, non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi benché sia necessario che:
- 5.2.1 " la segnalazione si fondi su elementi di fatto precisi e concordanti, contenga quindi elementi circostanziati di condotte illecite tali da far ritenere all'ODV, che dovrà effettuare le dovute verifiche, altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito
- 5.2.2 " le violazioni segnalate riguardino fatti di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Vi rientrano le notizie acquisite in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppur in modo casuale, ma non quelle situazioni delle quali il segnalante sia venuto a conoscenza indirettamente.
- 5.3 La Segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti.
- 5.4 È vietato in particolare:
- 5.4.1 " il ricorso ad espressioni ingiuriose
- 5.4.2 " l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose

5.4.3 " l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale del Soggetto Segnalato

5.4.4 " l'inoltro di segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto Segnalato.

5.5 Diadora terrà in considerazione anche le segnalazioni anonime (vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il segnalante), ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tali da essere in grado di far emergere fatti e situazioni relativi a contesti determinati.

5.6 I whistleblowers sono tuttavia incoraggiati a non segnalare in forma anonima, al fine di facilitare qualsiasi attività di indagine. Diadora garantisce la massima protezione dei dati dei whistleblowers e si oppone a qualsiasi ritorsione contro coloro che segnalano presunte violazioni.

6. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

6.1 Le segnalazioni possono essere effettuate tramite i canali di seguito descritti.

A. COMPILAZIONE DEL FORM PRESENTE NEL PORTALE AZIENDALE E SUL SITO WWW.DIADORA.COM



La piattaforma non richiede la registrazione. L'utenza dalla quale è proveniente la segnalazione non è identificabile se non attraverso la consulenza tecnica di un soggetto terzo alla quale potrà accedere solamente l'Organismo di Vigilanza. Il segnalante può scegliere se lasciare i propri recapiti per essere ricontattato nel caso in cui l'Organismo di vigilanza debba effettuare degli approfondimenti. Qualora il Segnalante decida di lasciare le sue generalità, il sistema permette l'instaurazione di un "dialogo" con la struttura preposta alla gestione delle segnalazioni che potrà chiedere ulteriori informazioni utili ai fini dell'istruttoria (invio di documenti ecc.).

B. POSTA RACCOMANDATA

Indirizzata a Diadora SpA, Via Montello 80, 31031, Caerano di San marco (TV) , all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora inoltrata mediante servizio postale, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale".

Inoltre ed in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore, sono date indicazione affinché la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima, in caso di segnalazione nominativa, con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione (ad es. "riservata al RPCT"). La segnalazione è poi oggetto di protocollazione.

C. VERBALMENTE

verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione: i componenti dell'Organismo di Vigilanza. La Segnalazione effettuata verbalmente viene registrata su dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o mediante verbalizzazione. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

6.2 Le Segnalazioni pervenute tramite mezzi diversi dai precedenti non saranno considerate Segnalazioni protette ai sensi della presente procedura ed il segnalante verrà invitato, ove tale ipotesi sia percorribile, ad effettuare le segnalazione tramite i canali qui descritti.

7. ORGANO COMPETENTE ALLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI - ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

7.1 La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza di Diadora S.p.A. ("OdV") composto dal Direttore Affari Legali (pro tempore il Dott. Federico Rizzo) e dal Presidente del Collegio Sindacale (pro tempore Dott. Stefano Romito) che è altresì Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

7.2 L'OdV 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, l'ODV può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali.

7.3 Ove la segnalazione risulti sufficientemente circostanziata, l'OdV procede con la fase di accertamento suddivisa nelle seguenti fasi: (a) confronto con il Segnalante per approfondire eventuali circostanze poco chiare o fatti non immediatamente verificabili (b) informazione del Segnalato circa il suo diritto di accedere ai dati, di effettuare osservazioni, di chiedere rettifiche, cancellazioni ed opporsi al trattamento dei dati (c) indagini indipendenti tramite acquisizione di prove, esame di documenti, audizione di testimoni o persone informate dei fatti, sempre nel rispetto del criterio di proporzionalità, della riservatezza e del principio di minimizzazione del trattamento dei dati

7.4 Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'ODV, in relazione alla natura della violazione, provvederà: a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente; b) a comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Delegato, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti

e con la collaborazione del Direttore delle Risorse Umane, l'esercizio dell'azione disciplinare e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda.

- 7.5 L'ODV, nel rispetto dei necessari criteri di riservatezza, può comunicare alla Direzione Aziendale (CEO e Presidenza), ai Responsabili delle Funzioni rilevanti, al Responsabile delle Risorse Umane, i risultati dei controlli e le eventuali misure proposte, per porre rimedio alle irregolarità rilevate e migliorare l'applicazione del modello organizzativo.
- 7.6 L'ODV sospende o interrompe l'indagine in qualsiasi momento qualora rinvenga che la segnalazione è infondata o, se viene dimostrata la malafede del Segnalante. In questi casi, il Segnalante non gode della tutela della riservatezza ed è sottoposto alle misure disciplinari previste. In tale caso, l'ODV segnalerà la questione alle Risorse Umane che si riservano di proporre l'avvio di un procedimento disciplinare nei suoi confronti.
- 7.7 L'ODV garantisce che tutte le segnalazioni saranno analizzate ed entro sette giorni dalla ricezione della Segnalazione l'OdV fornirà riscontro al Segnalante in merito alla presa in carico della Segnalazione. Laddove il canale di segnalazione lo consenta e nel rispetto della normativa giuslavoristica applicabile, potrà essere inviato un apposito feedback al segnalante sull'avvio dell'istruttoria, sui risultati e le eventuali azioni intraprese.
- 7.8 Entro 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, l'OdV fornisce al Segnalante un primo riscontro circa lo svolgimento dell'indagine, tramite la piattaforma EthicsPoint o tramite comunicazione diretta nel caso di segnalazioni non anonime, fornendo al Segnalante informazioni sullo svolgimento delle indagini e sulla tempistica prevista per la loro conclusione, sempre facendo attenzione a non fornire informazioni che possano pregiudicare il buon esito delle verifiche e le eventuali attività di accertamento delle Autorità Competenti. A

8. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

- 8.1 La ratio della previsione normativa è quella di evitare che il segnalante, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione delle funzioni svolte ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. Per tale ragione la legge impone all'ente che tratta la segnalazione l'obbligo di riservatezza ed il divieto di misure ritorsive a tutela del personale interno.

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower

- 8.2 L'identità del whistleblower viene protetta sin dalla ricezione della segnalazione ed in ogni fase successiva. Pertanto, fatte salve le eccezioni che verranno di seguito indicate, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione 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.

- 8.3 L'identità del segnalante può essere rivelata quando:
- 8.3.1 sia accertata, con sentenza di primo grado, una responsabilità penale a titolo di calunnia e diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione o la sua responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 c.c. per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
 - 8.3.2 l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del segnalante sia richiesta dall'autorità giudiziaria (es. in relazione ad indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).
- 8.4 Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e al segnalato solo nei casi previsti dalla legge (es. ove vi sia il consenso espresso del Segnalante manifestato al momento dell'invio della segnalazione; ove la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato).
- B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower
- 8.5 Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, mobbing ed ogni altra forma di ritorsione.
- 8.6 Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di Violazioni: i) deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'ODV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione: a) al Responsabile HR. Il Responsabile HR valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione; b) al Servizio Legale dell'Azienda, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare ogni altra azione legale nei confronti dei responsabili dell'atto ritorsivo.
- 8.7 L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del whistleblower può inoltre essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
- 8.8 Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.
- 8.9 La tutela del segnalante è assicurata anche nei casi in cui i fatti segnalati sulla base delle indagini eseguite, dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, se il soggetto segnalante ha effettuato la segnalazione in buona fede.
- 8.10 Gli altri stakeholders, parimenti, non possono subire alcuna ritorsione.

- 8.11 Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti del Segnalante, si presume che quest'ultimo sia stato posto in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.
- 8.12 In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal segnalante, se quest'ultimo dimostra di aver effettuato, ai sensi del Decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
- 8.13 Di seguito sono indicate talune fattispecie che costituiscono ritorsioni:
- (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.

C) Condizioni per la protezione della persona segnalante

- 8.14 Le misure di protezione del Segnalante si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:
- a) al momento della segnalazione, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito coperto dalla presente procedura;
 - b) la segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II.
- 8.15 I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.
- 8.16 Salvo quanto previsto dall'articolo 20 del Decreto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.
- 8.17 La disposizione di cui al presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6.

9. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO DELLA TUTELA

- 9.1 La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:
- (a) 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;
 - (b) durante il periodo di prova;
 - (c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.
- 9.2 Le misure di protezione, si applicano anche:
- (a) ai facilitatori (coloro che operano nello stesso contesto lavorativo e assistono il segnalante nel processo di segnalazione);
 - (b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
 - (c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
 - (d) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

10. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER E TUTELA DEL SEGNALATO

10.1 La presente procedura lascia impregiudicata 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. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, 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. SEGNALAZIONI ESTERNE

11.1 La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite gli strumenti e le procedure adottate dall'ANAC, se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- (a) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- (b) la persona segnalante 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;
- (c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

12. SANZIONI

12.1 Per le violazioni della presente procedura sono comminate le sanzioni previste dal contratto collettivo applicabile.

12.2 In particolare sono soggetti alla sanzione del licenziamento disciplinare i seguenti comportamenti: il segnalante che effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate, pretestuose o calunniose, il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie nei confronti del segnalante direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione, tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione che, con dolo o colpa grave, violino il principio di riservatezza dell'identità del segnalante.

12.3 Il soggetto che, in seguito alle verifiche condotte da Diadora risulti aver posto in essere atti illeciti o attività che violino il modello organizzativo e le altre procedure aziendali, sarà soggetto al sistema disciplinare già in essere in relazione alle violazioni del Modello Organizzativo oltre che rispondere civilmente nei confronti della Società.

12.4 I membri dell'Organismo di Vigilanza che non diano seguito alle attività di verifica e analisi delle segnalazioni, o che violino gli obblighi di riservatezza potranno essere revocati dal Consiglio di Amministrazione oltre che rispondere civilmente nei confronti della Società.

13. TRATTAMENTO DATI PERSONALI

13.1 I dati personali dei Segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali.

13.2 In particolare, si evidenzia che è resa disponibile, nell'intranet nell'area whistleblowing e al link privacy, l'informativa privacy che costituisce parte integrante e sostanziale della presente procedura. La Società ha elaborato un'informativa specifica sul trattamento dei dati in relazione alle Segnalazioni, alle attività di indagini e alle informazioni e alla reportistica relativa. L'informativa è allegata sub Allegato 1 alla presente Procedura.

13.3 I dati personali non rilevanti per le indagini o l'accertamento delle violazioni non saranno raccolti e se raccolti incidentalmente saranno cancellati senza indugio.

14. DIFFUSIONE DELLA PRESENTE PROCEDURA

14.1 La presente procedura viene comunicata agli stakeholders tramite: affissione in bacheca, richiamo nei contratti e nelle note operative, pubblicazione sul sito internet e sul sito intranet,

14.2 Per il personale dipendente vengono effettuati incontri di natura informativa e formativa.

VISTI PROCEDURA

Amministratore Delegato	CFO	HR	Legal
-------------------------	-----	----	-------