



Area: Risorse Umane (Area Legale)	Emissione: 04/12/2023
	Approvazione: 11/12/2023
Subject: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	Version 01

# **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

Area: Risorse Umane (Area Legale)	Emissione: 04/12/2023
	Approvazione: 11/12/2023
Subject: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	Version 01

## Sommario

1 - PREMESSA .....	3
2 - DESTINATARI .....	3
3 - SEGNALAZIONI AMMESSE .....	3
4 - MODALITÀ DI SEGNALAZIONE.....	5
4.1 – SEGNALAZIONE INTERNA .....	5
4.2 - SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA .....	5
5 – CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI .....	6
6 – RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE.....	6
7 – MODALITA’ OPERATIVE .....	7
7.1 – RICEZIONE E ANALISI PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE .....	7
7.2 – ISTRUTTORIA E ACCERTAMENTO .....	7
7.3 – CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE .....	8
8- ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE .....	8
9- TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE .....	9
10- TUTELA DEL SEGNALATO CONTRO DICHIARAZIONI MENDACI, DIFFAMATORIE E CALUNNIOSE .....	9
11- TUTELA CONTRO LE RITORSIONI .....	10
12- – DECORRENZA E PUBBLICITA’ .....	11

Area: Risorse Umane (Area Legale)	Emissione: 04/12/2023
	Approvazione: 11/12/2023
Subject: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	Version 01

## 1 – PREMESSA

**Italian Leather Group S.p.A.** considera principio imprescindibile nello svolgimento della propria attività la correttezza e la trasparenza nella conduzione degli affari, nonché il rispetto delle leggi e delle normative vigenti in ciascuno dei Paesi in cui opera.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta contraria ai principi di onestà, integrità morale e legalità.

I Dipendenti e Collaboratori della Società non devono essere implicati o coinvolti in attività illecite, né assumere comportamenti, all'interno e all'esterno dell'Azienda, che anche indirettamente possano riflettersi negativamente sull'immagine della Società medesima.

In questo contesto, si riconosce l'importanza di adottare una Policy che disciplini la segnalazione di potenziali violazioni da parte dei dipendenti e di terze parti ("**Whistleblowing Policy**").

Lo scopo della presente Procedura, dunque, è quello di fornire tutte le indicazioni necessarie affinché la gestione del c.d. *whistleblowing* - ossia la pratica di segnalare comportamenti illeciti occorsi all'interno o all'esterno della Società, riscontrati da dipendenti, collaboratori, fornitori, professionisti e clienti, durante la propria attività lavorativa e/o professionale, ovvero in costanza di rapporti giuridici e commerciali con la Società medesima – avvenga correttamente, nel pieno rispetto di quanto statuito dal D.lgs. 24/2023, attuante la Direttiva EU n. 2019/1937.

Nello specifico, tale documento individua appositi canali informativi interni idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento riservato delle segnalazioni, nonché sistemi di protezione del segnalante contro misure discriminatorie, ritorsive o, comunque, penalizzanti nell'ambito del rapporto di lavoro.

## 2 – DESTINATARI

Sono legittimati all'invio di segnalazioni di illeciti aziendali, tutti i soggetti elencati all'art.3 del D.Lgs. n. 24/2023. A titolo esemplificativo e non esaustivo la segnalazione può avvenire:

- da parte dei dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati, operai) della Società, inclusi i candidati e gli stagisti, gli amministratori, i membri di organi sociali e di vigilanza;
- da parte di tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi i collaboratori, i consulenti, gli agenti, i fornitori di beni e servizi e i *business partner*.

## 3 - SEGNALAZIONI AMMESSE

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 24/2023 può costituire oggetto di segnalazione ogni violazione relativa a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse e/o l'integrità

Area: Risorse Umane (Area Legale)	Emissione: 04/12/2023 Approvazione: 11/12/2023
Subject: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	Version 01

della Società e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- 2) condotte in violazione del Codice Etico, regolamenti, policy e procedure interne adottate dalla Società;
- 3) violazioni del diritto dell'Unione Europea. Da intendersi come:
  - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea 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, nonché quelli riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
  - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

**Le segnalazioni devono essere effettuate in modo disinteressato e in buona fede:** saranno sanzionate le segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione o intimidazione, o quelle prive di fondamento effettuate con dolo o colpa grave.

In particolare, sarà sanzionato l'invio di qualsiasi comunicazione che risulti infondata sulla base di elementi oggettivi e che sia, sempre sulla base di elementi oggettivi, effettuata al solo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona oggetto della segnalazione.

**La segnalazione non deve riguardare reclami, pretese o richieste relative a un interesse di natura personale.** In particolare, non sono rilevanti le segnalazioni:

- 1) relative a interessi di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni (es. reclami relativi al trattamento economico) o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;
- 2) aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- 3) fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- 4) aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- 5) aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato.

Area: Risorse Umane (Area Legale)	Emissione: 04/12/2023
	Approvazione: 11/12/2023
Subject: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	Version 01

## 4 – MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

### 4.1 Segnalazione interna

In conformità con quanto disposto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023, la Italian Leather Group S.p.A. ha predisposto canali interni di segnalazione che consentono la presentazione delle segnalazioni per iscritto.

In particolare, le segnalazioni possono essere inviate, a scelta dell'interessato:

- 1) **in forma cartacea** → all'interno di una busta chiusa e imbucata nella cassetta delle lettere presente nella palazzina uffici al piano terra nei pressi delle scale di accesso al Laboratorio. All'interno del plico dovranno essere inseriti, oltre alla segnalazione con l'indicazione della data di presentazione, il codice fiscale e la copia di un documento di riconoscimento del Segnalante.
- 2) **in forma digitale** → mediante accesso alla Piattaforma digitale accessibile tramite il seguente link <https://italianleathergroup.whistlelink.com>

Verranno prese in considerazione anche le segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate e dettagliate.

Chiunque riceva una segnalazione al di fuori dei canali sopra indicati, dovrà provvedere a recapitarla tempestivamente in originale e con gli eventuali allegati al Responsabile delle Funzioni Legali.

### 4.2 Segnalazione Esterna e divulgazione pubblica

Il Segnalante può presentare la propria segnalazione all'ANAC, tramite il canale di segnalazione esterno messo a disposizione dalla suddetta Autorità, se:

- 1) ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 2) 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;
- 3) ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segnalante può procedere tramite Divulgazione pubblica se:

- 1) ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna e non ha avuto alcun riscontro;
- 2) ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

Area: Risorse Umane (Area Legale)	Emissione: 04/12/2023 Approvazione: 11/12/2023
Subject: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	Version 01

## 5 – CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni devono essere, in ogni caso e a prescindere dalla modalità utilizzata, circostanziate e fondate, in modo da consentire di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti, anche mediante lo svolgimento di investigazioni e la formulazione di richieste di chiarimenti al Segnalante, laddove individuato.

Il Segnalante può consentire la propria identificazione, indicando i recapiti ove è possibile contattarlo (a mero titolo esemplificativo: nome e cognome, indirizzo e-mail, numero di telefono).

*Cosa indicare nella segnalazione?*

- ✓ *natura, contesto di riferimento e ogni dettaglio utile per descrivere l'oggetto della segnalazione circostanze di tempo e di luogo, ove conosciute, relative all'oggetto della segnalazione;*
- ✓ *ogni informazione e ogni indicazione utile per individuare l'identità dei soggetti che hanno commesso la violazione;*
- ✓ *chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;*
- ✓ *ogni ulteriore informazione ritenuta utile per l'accertamento della segnalazione;*

È necessario allegare, ove disponibile, opportuna documentazione a sostegno della Segnalazione, ivi compresa l'indicazione di testimoni o persone che potranno riferire sui fatti oggetto della segnalazione.

## 6 – RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

La gestione dei canali di Segnalazione interna è affidata al Responsabile delle Funzioni Legali, la dott.ssa Adriana Fioretti, sul quale sono incentrati tutti gli oneri legati alla protezione dei segnalanti e alle attività di istruttoria in relazione al contenuto delle Segnalazioni.

Nel caso in cui una Segnalazione sia inviata ad un soggetto diverso dal Responsabile delle Funzioni Legali, la persona erroneamente contattata deve indicare al Segnalante i canali appropriati designati dalla procedura interna. Rimane impregiudicata la facoltà dei soggetti di cui all'art. 2 di inoltrare segnalazione direttamente all'autorità giudiziaria competente o all'Anac.

La Società indica nella presente procedura come destinatario alternativo al Responsabile delle Funzioni Legali, la dott.ssa Isabella De Bellis, quale Responsabile delle Risorse Umane, per le Segnalazioni che potrebbero avere ad oggetto proprio il Responsabile delle Funzioni Legali o che, comunque, espongono fatti rispetto ai quali quest'ultimo ravvisa una personale situazione di conflitto di interessi anche solo potenziale.

Area: Risorse Umane (Area Legale)	Emissione: 04/12/2023
	Approvazione: 11/12/2023
Subject: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	Version 01

## 7 – MODALITA' OPERATIVE

Le attività del processo di gestione delle Segnalazioni sono descritte nei paragrafi che seguono, e sono suddivise nelle seguenti fasi:

- a) ricezione e analisi preliminare della segnalazione;
- b) istruttoria e accertamento;
- c) chiusura della segnalazione.

### 7.1 – RICEZIONE E ANALISI PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE

Con riguardo alle Segnalazioni interne, il Responsabile delle Funzioni Legali entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione fornirà un riscontro al Segnalante in merito alla ricezione della Segnalazione. Acquisita la Segnalazione, il Responsabile delle Funzioni Legali procede ad effettuare una prima attività di verifica e di analisi della Segnalazione ricevuta, volta a valutare l'ammissibilità e la fondatezza della stessa.

Successivamente, entro il termine di venti giorni dalla data del ricevimento della Segnalazione, il Responsabile delle Funzioni Legali valuta la sua ammissibilità, tenendo in considerazione i seguenti criteri:

- 1) sussistenza dei presupposti di legge oggettivi e soggettivi;
- 2) sussistenza degli elementi essenziali della segnalazione (es. descrizione dei fatti, indicazione delle circostanze di tempo e luogo della violazione, indicazione del responsabile della medesima);
- 3) fondatezza della segnalazione, nonché degli elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori indagini.

Ove lo ritenga utile ed opportuno, il Responsabile delle Funzioni Legali – prima di esprimere la propria valutazione in ordine all'ammissibilità della Segnalazione – può richiedere al Segnalante elementi integrativi. In mancanza di integrazioni o in presenza di integrazioni insufficienti, ovvero ove non abbia ritenuto necessario o opportuno richiedere alcuna integrazione per la manifesta inammissibilità della segnalazione, Il Responsabile delle Funzioni Legali procede alla sua archiviazione, dandone apposita comunicazione al Segnalante. Ove ritenga la segnalazione ammissibile, il Responsabile delle Funzioni Legali avvia l'ulteriore attività di indagine al fine di valutarne la fondatezza.

### 7.2 – ISTRUTTORIA E ACCERTAMENTO

Il Responsabile delle Funzioni Legali effettua ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti segnalati.

In particolare, potranno essere richieste ulteriori informazioni al Segnalante, ovvero ai soggetti eventualmente dallo stesso indicati come testimoni dei fatti, ovvero potrà acquisire documenti utili da altri uffici della Società, avendo sempre cura di non compromettere in alcun modo la tutela della riservatezza del Segnalante e del Segnalato.

Area: Risorse Umane (Area Legale)	Emissione: 04/12/2023
	Approvazione: 11/12/2023
Subject: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	Version 01

Nel corso delle verifiche, il Responsabile delle Funzioni Legali può avvalersi del supporto e della collaborazione delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, all'occorrenza, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della Segnalazione ricevuta.

Durante l'attività istruttoria della Segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del Segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. I medesimi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del Segnalante, gravano su chi è eventualmente intervenuto a supporto.

### 7.3 CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE

Nel termine massimo 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, il Responsabile delle Funzioni Legali fornisce opportuno riscontro al Segnalante, indicando se la Segnalazione sia stata ritenuta infondata e quindi archiviata, ovvero se la medesima sia risultata fondata.

Se all'esito delle indagini condotte, si ritiene che la Segnalazione sia infondata, il Responsabile delle Funzioni Legali procede con la sua archiviazione, redigendo motivata relazione.

In caso di segnalazioni fondate, il Responsabile delle Funzioni Legali trasmette le risultanze istruttorie agli Organi Aziendali preposti (ed in particolare all'Amministrazione Unico della Società) ovvero ad autorità esterne, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, al fine di garantire eventuali piani d'intervento da implementare e l'adozione di azioni da avviare a tutela della Società.

All'esito dell'attività istruttoria di sua competenza, il Responsabile delle Funzioni Legali non potrà formulare o trasmettere alcun genere di parere in relazione alla tipologia e all'entità della sanzione da irrogare nel caso concreto.

Al fine di fornire evidenza dell'effettiva implementazione del sistema, il Responsabile delle Funzioni Legali tiene traccia in forma anonima delle segnalazioni ricevute e gestite in un apposito *Registro delle Segnalazioni*, nel quale indica per ciascuna di esse, senza alcun riferimento ai soggetti coinvolti, l'oggetto della Segnalazione, la tempistica della sua gestione, l'esito dell'indagine e le eventuali azioni conseguenti.

## 8 – ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le segnalazioni interne 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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D. Lgs. n. 24/2023 e del principio di cui agli artt. 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 51 del 2018.



Area: Risorse Umane (Area Legale)	Emissione: 04/12/2023
	Approvazione: 11/12/2023
Subject: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	Version 01

## 9 - TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

La Italian Leather Group S.p.A. intende garantire massima tutela e protezione al Segnalante, avendo riguardo alla sua riservatezza, oltre che al diritto di non subire alcuna forma di discriminazione o ritorsione a seguito della Segnalazione di un illecito.

I canali di segnalazione interni messi a disposizione dalla Società garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante e di tutti gli altri elementi della Segnalazione (inclusa la documentazione ad essa allegata).

Si precisa che l'identità della persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, senza il consenso espresso della persona Segnalante.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona Segnalante alla rivelazione della propria identità.

In questo caso, il Responsabile delle Funzioni Legali, in quanto gestore dei canali interni di segnalazione, deve dare avviso al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

## 10- TUTELA DEL SEGNALATO CONTRO SEGNALAZIONI MENDACI, DIFFAMATORIE E CALUNNIOSE

In conformità con la normativa vigente, la Italian Leather Group S.p.A. adotta le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

Il soggetto che effettui Segnalazioni che risultino mendaci, diffamatorie, calunniose, con l'unico scopo di danneggiare il Segnalato, è consapevole che le misure di protezione descritte all'articolo precedente non possono trovare applicazione in suo favore, ai sensi e agli effetti dell'art. 16 del D.lgs. 24/2023. Inoltre, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, deve essere irrogata al

Area: Risorse Umane (Area Legale)	Emissione: 04/12/2023 Approvazione: 11/12/2023
Subject: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	Version 01

Segnalante apposita sanzione disciplinare.

In questo contesto, il Segnalato, che venga informato di una segnalazione di illecito a suo carico e che ritenga la medesima infondata, mendace, calunniosa o diffamatoria, potrà presentare apposita richiesta al Responsabile delle Funzioni Legali per conoscere l'identità del Segnalante, ai fini di instaurare nei suoi confronti apposito procedimento civile e/o penale per la tutela dei propri interessi.

Il Segnalato è fin da ora consapevole che l'identità del Segnalante potrà essere rivelata solo su suo espresso consenso e che in ogni caso sono vietati atti ritorsivi e discriminatori.

## 11- TUTELA CONTRO LE RITORSIONI

La Società non tollera alcun genere di minaccia, ritorsione o discriminazione nei confronti del Segnalante, del Segnalato e di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della Segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

Alla luce di quanto previsto dall'articolo 19 comma 1 del c.d. *Decreto Whistleblowing*, resta ferma la possibilità per il Segnalante di poter comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. il demansionamento 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 demerito o le referenze negative;
- f. l'adozione di misure disciplinari;
- g. la coercizione, l'intimidazione, le molestie;
- 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 alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici

Area: Risorse Umane (Area Legale)	Emissione: 04/12/2023 Approvazione: 11/12/2023
Subject: <b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	Version 01

o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o la perdita di redditi;

- l. La conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- m. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

In ogni caso, le misure ritorsive o discriminatorie che violino l'art. 17 del D.lgs. 24/2023 sono nulle e i soggetti che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

## 12- DECORRENZA E PUBBLICITA'

Il presente documento entra in vigore dalla data dell'11 dicembre 2023. Al fine di garantire la conoscibilità del canale, delle procedure e dei presupposti per effettuare le segnalazioni, il presente documento viene pubblicato nella bacheca aziendale dell' app "Doc Job Dipendenti" e sul sito web della Italian Leather Group S.p.A.

La presente Procedura potrà essere soggetta a revisione periodica da parte della Società, anche in considerazione di eventuali aggiornamenti normativi.