

È obbligatorio per l'Azienda che il Modello organizzativo contenga (secondo la Legge 179/2017 mod. art. 6 D.Lgs 231/2001 .2 bis):

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con solo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;

2-ter L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

(comma introdotto dall'art. 2 della Legge n.179/2017)

2-quater Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice Civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere 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, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La Cam Srl, con l'obiettivo di contrastare violazioni del modello 231, violazioni delle norme del diritto dell'Unione Europea e condotte rilevanti ai sensi del d.lgs 231/2001 ha attivato i seguenti canali dedicati e finalizzati a permettere ai soggetti interessati di effettuare segnalazioni di eventuali illeciti rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing (Decreto Legislativo n. 24/2023):

- invio della comunicazione a mezzo mail all'indirizzo di posta elettronica al Responsabile incaricato dell'azienda all'indirizzo alberto.bosco@cam-carmagnola.com
- spedizione e segnalazione a mezzo posta in busta chiusa indirizzata al Responsabile incaricato: C.A.M. Srl Via Monteu Roero 12/4 – 10022 CARMAGNOLA (TO) – C.A. Dott. Alberto Bosco

L'Ufficio di competenza di Cam Srl, in ottemperanza al D.Lgs n. 24/2023, si impegna a garantire la riservatezza del segnalante, della segnalazione e dei soggetti coinvolti in essa.

Carmagnola, 17/12/2023

Il Legale Rappresentante
TUNINETTI Andrea



C.A.M. Srl
COSTRUZIONE ATTREZZATURE MECCANICHE
Sede Legale: Via Monteu Roero, 12/4
10022 CARMAGNOLA (TO)
Tel. 011 9723562 - Fax 011 9721481
Cod. Fisc. e P.IVA 04634460010 2016