

Es ist für das Unternehmen verpflichtend, dass das Organisationsmodell (gemäß dem Gesetz 179/2017, Änderung von Art. 6 des D.Lgs 231/2001, Abs. 2 bis) Folgendes enthält:

- a) einen oder mehrere Kanäle, die den in Artikel 5, Absatz 1, Buchstaben a) und b) genannten Personen ermöglichen, zum Schutz der Integrität der Organisation fundierte Meldungen über unrechtmäßiges Verhalten abzugeben, die nach diesem Gesetz von Bedeutung sind und auf präzisen und übereinstimmenden Fakten basieren, oder über Verstöße gegen das Organisations- und Managementmodell der Organisation, von denen sie im Rahmen ihrer Funktionen Kenntnis erlangt haben; diese Kanäle gewährleisten die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers bei der Bearbeitung der Meldung;
- b) mindestens einen alternativen Meldungskanal, der durch elektronische Mittel die Vertraulichkeit des Hinweisgebers gewährleistet;
- c) das Verbot von Vergeltungs- oder diskriminierenden Handlungen, direkt oder indirekt, gegenüber dem Hinweisgeber aus Gründen, die direkt oder indirekt mit der Meldung zusammenhängen;
- d) im Disziplinarsystem, das gemäß Absatz 2, Buchstabe e) angenommen wurde, Sanktionen gegen diejenigen, die die Schutzmaßnahmen des Hinweisgebers verletzen, sowie gegen diejenigen, die vorsätzlich oder grob fahrlässig Meldungen abgeben, die sich als unbegründet herausstellen;

**2-ter** Die Anwendung diskriminierender Maßnahmen gegenüber den Personen, die die Meldungen gemäß Absatz 2-bis abgeben, kann beim Nationalen Arbeitsinspektorat angezeigt werden, um die entsprechenden Maßnahmen zu ergreifen. Dies kann nicht nur durch den Hinweisgeber, sondern auch durch die vom Hinweisgeber angegebene Gewerkschaft erfolgen.

(Absatz eingeführt durch Art. 2 des Gesetzes Nr. 179/2017)

**2-querter** Die Kündigung des Hinweisgebers aus Vergeltungs- oder Diskriminierungsgründen ist nichtig. Ebenso sind die Änderung der Aufgaben gemäß Artikel 2103 des Bürgerlichen Gesetzbuches sowie jede andere vergeltende oder diskriminierende Maßnahme gegenüber dem Hinweisgeber nichtig. Es obliegt dem Arbeitgeber, im Falle von Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, Degradierungen, Kündigungen, Versetzungen oder der Unterstellung des Hinweisgebers unter eine andere organisatorische Maßnahme, die negative, direkte oder indirekte Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen hat und nach der Abgabe der Meldung erfolgt, zu beweisen, dass diese Maßnahmen auf Gründen beruhen, die nicht mit der Meldung selbst zusammenhängen.

Die Cam Srl, mit dem Ziel, Verstöße gegen das Modell 231, Verstöße gegen die Vorschriften des Unionsrechts und relevantes Verhalten gemäß dem D.Lgs 231/2001 zu bekämpfen, hat die folgenden speziellen Kanäle aktiviert, die darauf abzielen, den betroffenen Personen die Möglichkeit zu geben, etwaige rechtswidrige Handlungen gemäß dem Whistleblowing-Gesetz (Gesetzesdekret Nr. 24/2023) zu melden:

- Übermittlung der Mitteilung per E-Mail an den verantwortlichen Mitarbeiter des Unternehmens unter der Adresse [alberto.bosco@cam-carmagnola.com](mailto:alberto.bosco@cam-carmagnola.com)
- Versand und Meldung per Post in einem versiegelten Umschlag an den verantwortlichen Mitarbeiter:  
C.A.M. Srl Via Monteu Roero 12/4 – 10022 CARMAGNOLA (TO) – C.A. Dr. Alberto Bosco

Das zuständige Büro der Cam Srl verpflichtet sich, in Übereinstimmung mit dem D.Lgs Nr. 24/2023 die Vertraulichkeit des Hinweisgebers, der Meldung und der daran beteiligten Personen zu gewährleisten.

Carmagnola, 17/12/2023

Représentant légal  
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