

Car Bench International S.p.a.

Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e Gestione delle segnalazioni Whistleblowing

Approvato dall'Organo Amministrativo in data

10/03/2026



Sistema di gestione
certificato
ISO 9001
Certified
management system



INDICE

1. PREMESSA	2
2. OBIETTIVO	2
3. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	2
4. RESPONSABILITA'	2
5. COMUNICAZIONI ALL'ODV	3
6. MODALITA' DI TRASMISSIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI ALL'ODV	5
7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	5

1. PREMESSA

In ottemperanza del Decreto Legislativo 231 dell'8 giugno 2001 e norme collegate in tema di responsabilità amministrativa degli enti (nel seguito il "Decreto"), la Società Car Bench International S.p.a (nel seguito "la Società" o "Car Bench") ha adottato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo (nel seguito "Modello 231").

I destinatari del Modello 231 sono tenuti ad aderire ai principi ed ai protocolli di controllo in esso contenuti e al Codice Etico adottato dalla Società.

La Società ha affidato all'Organismo di Vigilanza (nel seguito "OdV") il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento.

Per adempiere a tale mandato, l'Organismo di Vigilanza si avvale di un sistema di flussi informativi e di segnalazioni provenienti dall'interno e dall'esterno della Società.

2. OBIETTIVO

Il presente documento **ha lo scopo di definire, ex art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto, le modalità di trasmissione delle informazioni all'Organismo di Vigilanza**, al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello 231 e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

I flussi informativi definiti nella presente procedura hanno l'obiettivo di rendere disponibili all'Organismo di Vigilanza, mediante modalità di comunicazione strutturata, le informazioni necessarie per la prevenzione dei reati ai sensi del Decreto.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

Lo svolgimento delle attività disciplinate dalla presente procedura si applica a Car Bench e deve ispirarsi alle disposizioni del Codice Etico del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, di cui la presente procedura deve considerarsi parte integrante.

Comportamenti difformi dalle previsioni del Modello 231 comportano l'applicazione delle misure sanzionatorie in base alle modalità in esso previste.

4. RESPONSABILITA'

L'Organo amministrativo della Società è responsabile di supervisionare, in coordinamento con l'**Organismo di Vigilanza**, la corretta applicazione, osservanza, aggiornamento e modifica della presente procedura.

I responsabili interni e le funzioni competenti coinvolte nella gestione delle attività sensibili sono tenuti ad effettuare la **reportistica periodica e/o puntuale all'Organismo di Vigilanza** con le informazioni e le modalità operative descritte nei paragrafi successivi.

5. COMUNICAZIONI ALL'ODV

Nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società sono individuate due principali tipologie di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza:

- a) **SEGNALAZIONI**, relative ad ogni informazione, anche proveniente da terzi, circa presunte violazioni del Modello stesso e del Codice Etico;
- b) **FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI**, provenienti delle singole Funzioni aziendali coinvolte nelle attività a rischio, relativi alle notizie rilevanti ed alle eventuali criticità individuate nell'ambito dell'area di appartenenza, per consentire all'Organismo stesso di monitorare il funzionamento e l'osservanza del Modello.

Le modalità di segnalazione delle comunicazioni sub a), nonché il processo di ricezione, analisi, gestione e verifica da parte dell'OdV, sono regolati al punto 7 della Procedura a cui si rimanda, definita ed adottata dalla Società in ottemperanza alla legge 179/2017 (sul punto si veda, oltre alla citata procedura, il paragrafo 3 del Codice Etico della Società, "L'adeguamento alla disciplina sul Whistleblowing, legge 179/2016").

La presente Procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza" vuole disciplinare le comunicazioni sub b) e le modalità con le quali esse vengono portate all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza.

a. SEGNALAZIONI relative a violazioni, anche potenziali, del Modello

La Legge n. 179 30 novembre 2017 ("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"), entrata in vigore a partire dal 20 dicembre 2017, ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, introducendovi un nuovo comma 2-bis, ai sensi del quale:

«I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- i. 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;
- ii. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Ai sensi della riportata disposizione, pertanto, oggetto della eventuale segnalazione è la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, nonché la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico adottato dalla Società.

L'invio della segnalazione consente l'avvio dell'attività di accertamento (a posteriori) delle cause che hanno reso possibile il verificarsi della violazione, analizzando le anomalie o atipicità segnalate.

Come precedentemente indicato, i presupposti e le modalità attraverso le quali far pervenire le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza sono stabiliti in apposita procedura definita ed adottata dalla Società - Procedura "Gestione delle segnalazioni" - alla quale si rinvia per la disciplina di dettaglio.

Al riguardo, la Società, in considerazione dell'opportunità di fare ricorso a strumenti informatici e nell'ottica di garantire adeguatamente la tutela della riservatezza e/o anonimato dei soggetti segnalanti, si è dotata di apposito *tool* informatico, accessibile da dipendenti e da terzi.

Nell'ambito del suddetto *tool* informatico, in particolare, possono essere trasmesse solamente le segnalazioni rilevanti sotto il profilo di eventuali non conformità al Modello 231.

Le segnalazioni, invece, avente ad oggetto eventuali comportamenti rilevanti sotto il profilo disciplinare, in quanto compiute dal personale dipendente o assimilato, in violazione degli obblighi giuridici assunti contrattualmente a fronte del rapporto di lavoro in essere con la Società, continueranno ad essere demandate alla Società quanto alla loro trasmissione e disamina.

Infatti, i soggetti segnalati possono essere chiamati a rispondere tanto per la violazione degli obblighi previsti dal Modello e per il compimento di condotte sanzionate in base al vigente Sistema Disciplinare 231, quanto per la violazione di obblighi di legge o regolamentari, sanzionati come tali dal Sistema Disciplinare comune.

A titolo esemplificativo le SEGNALAZIONI possono avere ad oggetto:

- eventuali violazioni o induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, dal Codice Etico e dalle procedure interne;
- eventuali non conformità relative all'applicazione dei flussi informativi periodici;
- eventuali ordini ricevuti dal superiore gerarchico e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna e/o con il Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- eventuali richieste ed offerte di omaggi, regalie o di altra utilità eccedente il valore modico provenienti da Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio;
- ogni irregolarità o negligenza nella tenuta della contabilità, nella conservazione della relativa documentazione, nell'adempimento degli obblighi di reportistica contabile o gestionale interna.

b. FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI relativi alle attività aziendali che possono rilevare per quanto riguarda l'espletamento da parte dell'OdV dei compiti di vigilanza e controllo ad esso assegnati

L'obbligo di fornire flussi informativi periodici è rivolto in primo luogo alle strutture ritenute a rischio in termini di potenziale rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Allo scopo di creare un sistema di gestione completo e costante dei flussi informativi verso l'OdV, per ciascuna area a rischio di reato e per ciascuna area strumentale la Società ha provveduto a identificare un *Key Officer*, il quale assume, mediante sottoscrizione di apposito impegno vincolante, l'obbligo di trasmettere all'OdV report standardizzati e il cui oggetto è determinato nelle singole sezioni della Parte Speciale del Modello.

Il *Key Officer* garantisce la raccolta delle informazioni, la loro prima disamina, la loro sistematizzazione in espliciti report informativi e infine la loro trasmissione all'OdV.

Nelle tabelle del file SCHEMA DEI FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI allegato e parte della presente procedura è indicato, per ciascun processo aziendale, l'oggetto dei flussi informativi periodici, la periodicità dell'invio degli stessi e l'*owner* incaricato dell'espletamento (*Key Officer*).

Inoltre, ciascun *Key Officer* dovrà compilare e trasmettere, secondo la periodicità indicata nel paragrafo 7 della presente procedura, una specifica **SCHEDA DI AUTODICHIARAZIONE DEL KEY OFFICER** (Allegato 3) per ciascuna attività sensibile.

Con tale scheda il *Key Officer* dichiara che le attività sensibili relative alla propria area di competenza vengono svolte nel rispetto del D.Lgs. 231/2001, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico e delle Procedure aziendali della Società.

6. MODALITA' DI TRASMISSIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI ALL'ODV

Per la trasmissione dei Flussi informativi diretti all'Organismo di Vigilanza la Società ha istituito un'apposita casella di posta elettronica

odv@carbench.it

In ogni caso, i report informativi periodici possono essere validamente trasmessi all'Organismo di Vigilanza da parte dei *Key Officers* nominati, oltre che via mail, anche tramite posta ordinaria ovvero mediante consegna su supporto informatico (es. chiavetta USB) o cartaceo.

Stante la natura dei reports informativi periodici, non è consentito l'anonimato della comunicazione.

* * *

7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Il Sistema Whistleblowing è uno strumento mediante il quale i dipendenti o le terze parti di un'azienda (quali ad esempio fornitori o clienti) possono segnalare in maniera riservata e protetta eventuali illeciti di cui sono venuti a conoscenza in ragione del proprio contesto lavorativo.

A seguito del recepimento della Direttiva UE 2019/1937 tramite il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, l'adozione dello strumento è divenuta obbligatoria per le aziende con all'attivo almeno 50 dipendenti e/o che hanno adottato un Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001.

La normativa prevede l'obbligo di predisposizione di canali di segnalazione **utilizzabili in via progressiva e sussidiaria (e NON alternativa)**:

- i. Canale Interno,
- ii. Canale Esterno,
- iii. Divulgazione pubblica o denuncia all'A.G.

Il Gestore dei canali interni adottati dalla Società è l'Organismo di Vigilanza, soggetto monocratico composto da membri esterni all'Azienda, dotato di autonomia e indipendenza ed in grado di offrire adeguate garanzie di riservatezza e protezione dei dati.

Le finalità:

- Introdurre, oltre ai controlli ordinari, un sistema di controllo reciproco esteso ad ogni singola risorsa umana che possa garantire l'anonimato. L'informazione, infatti, viene inviata all'Organismo di Vigilanza il quale, avrà piena responsabilità nel garantire l'anonimato della persona che ha effettuato la segnalazione.

- Adottare un sistema di monitoraggio e segnalazione che consenta l'individuazione anticipata di una soluzione a determinate problematiche nonché la prevenzione di altre.
- Essere *compliance* rispetto alla normativa nazionale ed europea vigente in materia.

La Società è tenuta a mettere a disposizione dei vari soggetti interessati ("stakeholders") informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni sia interne che esterne.

Sono stakeholders e quindi destinatari delle tutele e della protezione garantite dalla normativa:

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'ente;
- Fornitori, subfornitori e dipendenti di questi;
- Liberi professionisti e consulenti;
- Lavoratori somministrati;
- Volontari e tirocinanti, a prescindere dalla corresponsione a loro favore di rimborso spese o meno;
- Soci e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- Coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con l'ente (in fase di trattative precontrattuali), nonché coloro il cui rapporto sia cessato o che siano in periodo di prova.

Oggetto di segnalazione ai fini della normativa Whistleblowing sono quelle **violazioni** e ogni condotta attiva ed omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione:

- delle prescrizioni contenute nel Decreto 231;
- delle prescrizioni contenute nel Modello 231 della Società inclusi i protocolli di controllo e le procedure che ne costituiscono parte integrante;
- del Codice Etico della Società.

NON costituiscono violazioni e dunque non possono essere oggetto di segnalazione:

- le notizie palesemente prive di fondamento;
- le informazioni che sono già di dominio pubblico;
- le c.d. "voci di corridoio", ovvero quelle informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni per la loro natura scarsamente attendibili;
- le mere rimostranze personali del segnalante;
- le rivendicazioni attinenti al rapporto di lavoro o di collaborazione o ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi;
- le c.d. "irregolarità", da intendersi come quelle situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico. Esse, precedentemente annoverate tra le violazioni del diritto nazionale, a seguito della novella non comportano *in re ipsa* oggetto di segnalazione ma possono costituire elementi sintomatici riconducibili all'art. 2, co. 1, lett. b) del D.Lgs. 24/2023 tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto.

Per permettere la corretta ricostruzione dei fatti e delle condotte irregolari, è richiesto di circostanziare quanto più possibile la segnalazione, che dunque deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- le generalità della persona che effettua la segnalazione (fatti salvi i casi di segnalazione anonima - v. p.to 2.3);
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto della segnalazione;
- una chiara, completa e circostanziata descrizione dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati e altre

eventuali persone coinvolte;

- eventualmente, i recapiti per essere contattati in via riservata.

È utile allegare documenti a supporto così da fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché indicare altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Qualora la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, il gestore della segnalazione può domandare al segnalante, qualora possibile (ovvero se nella segnalazione sono presenti i dati di contatto), ulteriori elementi integrativi tramite lo stesso canale dedicato, ovvero anche di persona, qualora questi abbia richiesto un incontro diretto.

Sono anonime le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità dell'autore.

Le segnalazioni anonime sono equiparate alle segnalazioni ordinarie e gestite secondo i medesimi criteri, ad eccezione della richiesta di ulteriori elementi integrativi (non essendo stati forniti i dati di contatto).

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'Azienda e nel momento in cui il segnalante dichiara di volersi avvalere delle tutele in materia di Whistleblowing, ovvero tale volontà sia desumibile dal contenuto della segnalazione, la segnalazione sarà considerata "segnalazione Whistleblowing" e sarà trasmessa entro 7 giorni dalla ricezione all'Organismo di Vigilanza, dandone contestuale notizia al segnalante.

La Società attiva al proprio interno degli appositi canali di segnalazione definendo le procedure per la ricezione delle segnalazioni in un apposito atto organizzativo.

L'atto organizzativo include:

- il ruolo e i compiti dei soggetti che gestiscono le segnalazioni;
- le modalità e i termini di conservazione dei dati, appropriati e proporzionati in relazione alla procedura di Whistleblowing e alle disposizioni di legge.

La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata alternativamente a:

- un soggetto o un ufficio interno con personale autonomo dedicato e specificamente formato a tal fine;
- un soggetto esterno, anch'esso autonomo e specificamente formato;
- obbligatoriamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nei soggetti del settore pubblico con l'obbligo di istituire tale figura.

La Società **ha scelto la nomina di soggetto esterno (nella persona dell'Organismo di Vigilanza)** così da garantire autonomia ed indipendenza nella gestione della segnalazione.

Il D.Lgs. 24/2023 ha previsto un sistema di protezioni che comprende:

- 1) La tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, delle persone coinvolte e di quelle menzionate nella segnalazione;
- 2) La tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;
- 3) Le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

Non sono valide le rinunce e transazioni aventi a oggetto i mezzi di tutela previsti dal decreto se non sottoscritte nelle sedi protette giudiziarie, amministrative o sindacali ex art. 2113, co. 4 c.c..

In ragione dell'estensione dell'ambito di applicazione soggettiva della normativa di riferimento, sono altresì destinatari delle tutele e della protezione garantite dalla normativa:

- Facilitatore, ovvero la persona fisica che eventualmente assiste (fornisce consulenza o sostegno) il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- Colleghi di lavoro, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Enti di proprietà del segnalante, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi, del segnalante;
- Enti presso i quali il segnalante lavora;

Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

L'Odv, che riceve e gestisce le segnalazioni, adotta ogni misura necessaria a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante; sono osservati i principi di limitazione e minimizzazione previsti dalla normativa in materia di tutela dei dati personali e i dati raccolti non potranno essere utilizzati oltre quanto necessario per dare seguito alla segnalazione.

Senza il consenso del diretto interessato, non possono essere rivelate a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere la segnalazione né l'identità del segnalante né qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. che impone l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza - e comunque non oltre la chiusura di tale fase.

Nell'ambito del procedimento dinnanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, qualora 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 del 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.

La segnalazione è sottratta all'accesso ai documenti amministrativi ex artt. 22 e ss. della L. n. 241/1990 e al diritto di accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del D.Lgs. n. 33/2013.

È parimenti assicurata la tutela della riservatezza del facilitatore che assiste il segnalante e delle persone differenti dal segnalato ma menzionate nella segnalazione.

Il segnalante è tutelato da ogni ritorsione a suo danno, da intendersi come *"qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità Giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al segnalante o al denunciante, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto"*. È inoltre previsto l'inversione dell'onere della prova in ordine alla natura ritorsiva della condotta e al danno subito.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono inquadrabili come ritorsioni:

- Licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- Retrocessione di grado o mancata promozione;
- Mutamento di funzioni, cambiamento del luogo o dell'orario di lavoro, riduzione dello stipendio;
- Sospensione della formazione o restrizioni all'accesso ad essa;
- Note di demerito o referenze negative;
- Adozione di misure disciplinari o di diversa sanzione, anche pecuniaria;
- Coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- Discriminazione o analoghe forme di trattamento sfavorevole;
- 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;
- Mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- Danni alla reputazione della persona o pregiudizi economici finanziari, quali la perdita di redditi o di opportunità economiche;
- 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 una futura occupazione nel settore o nell'industria;
- Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

- Annullamento di una licenza o di un permesso;
- Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Per beneficiare della tutela avverso le ritorsioni è richiesto che la segnalazione/divulgazione pubblica/denuncia all'A.G.:

- sia stata effettuata in base alla ragionevole convinzione che le informazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- sia stata effettuata nel rispetto della disciplina di cui al D.Lgs. 24/2023;
- si collochi in rapporto di consequenzialità con le misure ritorsive subite;
- non poggi esclusivamente su meri sospetti o voci di corridoio.

Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità (v. infra - 4.3), la tutela prevista in caso di ritorsioni **non** è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia e diffamazione 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.

Unitamente alle tutele accordate al segnalante/denunciante/divulgatore, la legge riconosce alcune limitazioni di responsabilità a seguito della rivelazione o diffusione di determinate categorie di informazioni che, in circostanze diverse, comporterebbero dei profili di responsabilità civile, penale o amministrativa in capo all'autore.

Nello specifico, il fatto non configura illecito, se commesso in presenza della predetta scriminante, nelle ipotesi di:

- Rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- Rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- Rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- Violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- Violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- Violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- Rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Per beneficiare dell'esclusione di responsabilità è richiesta la contemporanea sussistenza di due specifici requisiti:

- 1) Fondati motivi al momento della rilevazione o diffusione delle informazioni, per ritenere che tale rivelazione o diffusione è necessaria per svelare la violazione;
- 2) La segnalazione/divulgazione/denuncia deve essere stata effettuata nel rispetto delle condizioni di cui al D.Lgs. 24/2023 (fondato motivo di ritenere veritiere le informazioni a fondamento delle segnalazioni, impiego del canale interno o esterno, effettuazione della divulgazione pubblica secondo le modalità di legge).

(i) UTILIZZO DEL CANALE INTERNO

Il segnalante può trasmettere la propria segnalazione, unitamente ad eventuali documenti a supporto, secondo le seguenti modalità:

- **sito internet della Società attraverso il canale di segnalazione anonima, la segnalazione può essere inviata attraverso il software "My Whistleblowing"** (sul sito è presente anche l'informativa privacy);

- **in forma orale** tramite incontro da richiedere attraverso una richiesta di incontro da inviare all'email dell'Odv: odv@carbench.it; la segnalazione, previo consenso del segnalante, è documentata a cura della funzione designata addetto mediante verbale. Il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Acquisita la segnalazione si procederà a effettuare una verifica preliminare sull'ammissibilità e la fondatezza della stessa. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento della segnalazione non verranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno immediatamente cancellati. In caso di esito positivo della verifica preliminare, verrà dato opportuno seguito alla segnalazione mantenendo, se del caso, le interlocuzioni con il whistleblower e domandandogli chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori tramite il canale dedicato o anche tramite incontri dal vivo, qualora vi acconsenta.

Se necessario verranno acquisiti atti e documenti e coinvolte terze persone tramite audizioni o altro genere di richieste.

Il sistema di segnalazione adottato internamente garantisce al segnalante l'opportuna riservatezza in merito alla sua identità, al contenuto della segnalazione e alla documentazione fornita.

La protezione è estesa non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del whistleblower.

Le informazioni circa le violazioni fornite dal whistleblower saranno utilizzate dall'Organismo di Vigilanza solo ed esclusivamente al fine di dare seguito alla segnalazione stessa e non verranno in alcun altro modo impiegate o divulgate.

Qualora, su richiesta del segnalante, la segnalazione è effettuata in forma orale nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso del segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, o in alternativa entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, deve essere fornito un riscontro alla segnalazione stessa.

(ii) UTILIZZO DEL CANALE ESTERNO

Si rammenta come il nuovo D.Lgs. n. 24/2023 abbia introdotto anche un canale di segnalazione "esterna", **Canale Esterno**, gestito dall'ANAC e raggiungibile al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Il Canale Esterno va usato a certe condizioni:

- i. se non è presente il canale di segnalazione interna in quanto non obbligatorio, oppure è presente ma non attivo, oppure attivo ma non conforme al D.Lgs. n. 24/2023;
- ii. se il segnalante ha fondato motivo di ritenere che, in caso di segnalazione interna, non gli verrebbe dato il dovuto seguito o si esporrebbe a un rischio di ritorsione;
- iii. se il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna a cui non è stato dato alcun seguito;
- iv. se il segnalante ha il fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

(iii) UTILIZZO DELLA DIVULGAZIONE PUBBLICA O DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

In ultimo, il d.lgs. 24/2023 ha previsto il canale di **Divulgazione Pubblica**, che si sostanzia nel rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite organi di stampa, mezzi elettronici o, in generale, avvalendosi di mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (es. TV, radio, social network) oppure denunciando il fatto all'Autorità Giudiziaria; quest'ultimo canale è da impiegare in via residuale, quando cioè:

- i. le segnalazioni a mezzo degli altri canali non hanno avuto seguito;
- ii. l'utilizzo degli altri canali espone il segnalante a un rischio di ritorsione (es. quando vi è il fondato timore che il soggetto a cui è stata fatta la segnalazione è colluso con l'autore della violazione stessa o addirittura coinvolto in prima persona);
- iii. la violazione costituisce un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

(iii) UTILIZZO DELLA DIVULGAZIONE PUBBLICA O DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

In ultimo, il d.lgs. 24/2023 ha previsto il canale di **Divulgazione Pubblica**, che si sostanzia nel rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite organi di stampa, mezzi elettronici o, in generale, avvalendosi di mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (es. TV, radio, social network) oppure denunciando il fatto all'Autorità Giudiziaria; quest'ultimo canale è da impiegare in via

residuale, quando cioè:

- i. le segnalazioni a mezzo degli altri canali non hanno avuto seguito;
- ii. l'utilizzo degli altri canali espone il segnalante a un rischio di ritorsione (es. quando vi è il fondato timore che il soggetto a cui è stata fatta la segnalazione è colluso con l'autore della violazione stessa addirittura coinvolto in prima persona);
- iii. la violazione costituisce un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.