

Il buon nome di un'azienda si basa sulla fiducia accordata da clienti, dipendenti e dall'opinione pubblica. La buona reputazione è l'espressione dell'integrità e del comportamento etico adottati da EMCO. Alla luce di ciò, la presente direttiva garantisce la possibilità di denunciare eventuali violazioni a EMCO al fine di proteggere l'azienda stessa da possibili conseguenze negative.

Ai sensi della Direttiva UE 1937/2019 e delle normative nazionali di recepimento (D. Lgs. 24/2023) riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali (whistleblower), EMCO mette a disposizione un sistema interno di denuncia che consente di segnalare una violazione del diritto nazionale e UE.

Cosa si può segnalare

Rientrano fra gli eventi rilevanti in termini di denuncia, nello specifico, le violazioni contro il sistema di appalti (pubblici), servizi finanziari, sicurezza e conformità del prodotto, sicurezza di circolazione, tutela di consumatori, protezione dell'ambiente, radioprotezione, tutela di alimenti e animali, sanità pubblica, tutela della sfera privata e dei dati personali, gli interessi finanziari dell'Unione e del mercato interno, incluse le norme sulla concorrenza.

Per quanto applicabile alle aziende che adottato un Modello Organizzativo e di Gestione ex D. Lgs. 231/01, inoltre, il soggetto che ne venga a conoscenza potrà segnalare:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
2. violazioni del modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 adottato dalla Società.

Il presente documento non si applica alle segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale dell'informatore che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate: sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra l'informatore e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

Sono inoltre escluse:

- le segnalazioni di violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

L'obiettivo fondamentale consiste nell'indurre l'individuazione e l'impedimento di violazioni e al contempo nel proteggere meglio anche gli informatori ("whistleblower") ed eventuali terzi che agevolino la segnalazione, in modo tale che questi non debbano temere per sé delle conseguenze negative interne o ai sensi del diritto civile, penale o amministrativo, a seguito di tale segnalazione.

Chi può effettuare una segnalazione

1. lavoratori subordinati e para subordinati della Società, a prescindere dal tipo di contratto, anche se assunti tramite enti terzi quali agenzie di somministrazione;
2. lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
3. lavoratori autonomi;
4. lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso clienti, fornitori o partner della Società (lavoratori distaccati);
5. liberi professionisti e i consulenti che hanno un rapporto con la Società;
6. volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
7. candidati per una posizione lavorativa;
8. azionisti;

9. tutte le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
10. fornitori di beni e di servizi, appaltatori, partner commerciali, clienti;
11. dipendenti e collaboratori dei fornitori o degli appaltatori e sub appaltatori della Società o di un suo fornitore;
12. tutti i portatori di interesse (definiti stakeholder) incluse le persone che siano venute a conoscenza delle informazioni segnalate in un qualsiasi rapporto con la Società.

Il whistleblowing è un'opportunità volta ad individuare delle violazioni di legge e/o dei comportamenti non conformi. EMCO ha istituito un sistema di denuncia per informatori interni ed esterni, quali subappaltatori, fornitori e clienti. Le informazioni possono essere fornite personalmente, in forma anonima, per telefono, per posta o mediante il modulo pubblicato sulla nostra homepage. Tutti i dipendenti che segnalano una violazione hanno a disposizione un procedimento interno chiaro e riservato:

- **Vi invitiamo a segnalare eventuali violazioni contro i suindicati casi suscettibili di denuncia all'ufficio del personale/ufficio legale.**
- **Ove abbiate la sensazione di non poterlo fare, potrete anche presentare una denuncia in forma anonima. Vi garantiamo che tratteremo tale denuncia anonima in maniera strettamente riservata.**
- **Per il trattamento confidenziale della vostra denuncia, EMCO ha incaricato all'interno dell'ufficio del personale/ufficio legale una persona apartitica, Il Sig. Klaus DeFlorian, soggetta ad esplicito obbligo di riservatezza nei confronti di tutte le persone interne ed esterne.**
- **In qualunque momento segnalate un possibile caso suscettibile di denuncia, esso sarà esaminato immediatamente. La persona incaricata dell'esame è tenuta non solo a garantire il trattamento confidenziale della denuncia nei confronti di tutti, anche degli altri dipendenti EMCO, ma le è consentito svelare la vostra identità nei confronti di terzi esclusivamente previo vostro esplicito consenso. Quanto da voi esposto sarà preso sul serio; vi informeremo sulle misure adottate.**

Come presentare una denuncia/un'informazione interna

La piattaforma di segnalazione consente al segnalante di scegliere se rimanere anonimo o di rivelare la sua identità.

Affinché la vostra denuncia possa essere elaborata ed esaminata in modo opportuno, è importante che essa sia quanto più possibile concreta. Può essere utile porsi le seguenti cinque domande in fase di denuncia:

Chi? Che cosa? Quando? Come? Dove?

In qualità di informatori, ricordate che le vostre descrizioni possono essere analizzate anche da specialisti esterni. È auspicabile che siate a disposizione per rispondere ad ulteriori domande. Se siete disponibili ma desiderate comunque mantenere il vostro anonimato nei confronti dell'azienda, vi invitiamo ad utilizzare il canale protetto di denuncia tramite il modulo pubblicato sulla homepage da EMCO e a contattarci. In caso di violazioni inerenti le norme sulla protezione dei dati personali, vi invitiamo a rivolgervi direttamente all'ufficio legale.

Il Sig. Klaus DeFlorian, Dipartimento Risorse Umane/Legale di EMCO, riceve le segnalazioni di possibili (gravi) violazioni delle norme relative alla segnalazione come persona di fiducia e verifica se queste sono plausibili e valide.

Se necessario e se l'identità dell'informatore è nota, si consulterà con loro. Tutte le denunce saranno trattate in modo confidenziale; gli informatori decideranno personalmente se svelare o meno la loro identità. Il Sig. Klaus DeFlorian assicura che le segnalazioni degli informatori che non desiderano essere identificati dall'azienda siano trattate in modo anonimo.

Come viene gestita la segnalazione interna

La segnalazione ricevuta sarà oggetto di analisi e di verifica dei fatti ivi indicati e:

- sarà dato avviso di ricevimento all'informatore entro sette giorni dalla data di ricezione;
- in caso di richiesta di incontro, lo stesso sarà fissato entro un termine ragionevole;
- ci si attiverà per verificare l'oggetto, la veridicità e la gravità della segnalazione ricevuta anche richiedendo per iscritto ulteriori integrazioni all'informatore;
- entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, l'informatore verrà informato del seguito che è stato dato o che si intende dare alla segnalazione.

Le attività svolte sono documentate. L'archiviazione della documentazione avviene garantendo l'adozione di misure a tutela della riservatezza secondo i principi di cui al Decreto ed alla presente procedura e nel rispetto dei termini di conservazione indicati dalla normativa (5 anni dall'esito della verifica della segnalazione).

Segnalazioni esterne

L'informatore può effettuare altresì una segnalazione, tramite il canale istituito dall'ANAC esclusivamente qualora, al momento della Segnalazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) abbia già effettuato una Segnalazione Interna ai sensi di quanto sopra descritto e la stessa non abbia avuto seguito;
- b) abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- c) abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Anche il canale di attivato da ANAC garantisce la riservatezza.

Le Segnalazioni Esterne possono essere effettuate mediante i canali appositamente predisposti da ANAC:

- Piattaforma informatica su sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al "whistleblowing" (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).
- Segnalazioni orali.
- Incontri diretti fissati entro un termine ragionevole.

L'informatore può effettuare altresì una divulgazione pubblica, a condizioni ancora più rigorose di quanto esplicitato in relazione alla segnalazione ad ANAC¹, ferma restando la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria.

Tutela della riservatezza

La riservatezza è garantita da tutte le persone coinvolte, ossia EMCO si assicura che anche il sig. Klaus DeFlorian sia autorizzato a farlo e che l'accesso alle informazioni sia quindi protetto.

Protezione dell'informatore onesto

EMCO protegge gli informatori onesti (whistleblower). Non sono tollerate eventuali discriminazioni o forme di giustizia retributiva nei confronti degli informatori che segnalino o

¹ Gli informatori possono effettuare direttamente una **Divulgazione Pubblica** quando:

- L'informatore ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- l'informatore ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- l'informatore ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

attestino in buona fede un presunto comportamento non conforme. Gli informatori hanno diritto ad essere protetti ove abbiano un motivo sufficiente per credere che le informazioni fornite su eventuali violazioni fossero veritiere al momento della denuncia e che quindi avessero agito in buona fede e quindi con onestà. EMCO assicura esplicitamente di proteggere ogni informatore onesto, garantendogli che non saranno adottate misure di nessun tipo nei suoi confronti né che egli debba subire alcuno svantaggio.

Ricorrendo le condizioni di cui ai precedenti paragrafi, EMCO garantirà la tutela da qualsivoglia forma di ritorsione che siano minacciate, tentate o adottate in ragione della segnalazione e che provocano o possono provocare un danno ingiusto al Segnalante.

Costituiscono ritorsioni, ad esempio:

- 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.

Le tutele accordate di cui sopra valgono non solo per il Segnalante ma anche per i seguenti soggetti:

1. persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante o di colui che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate al Segnalante uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
2. colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno tale persona un rapporto abituale e corrente;
3. agli enti di proprietà del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Tutela da denunce false - responsabilità del segnalante

EMCO presuppone che gli eventi denunciati non siano accuse prive di fondamento. Prendiamo seriamente tutti i casi segnalati, effettuiamo delle verifiche e adottiamo misure opportune. Un'eventuale accusa errata o segnalazione fuorviante può comportare delle misure disciplinari di congrua portata. Non sussistono misure di giustizia retributiva in caso denuncia onesta di una presunta violazione. La tutela del Segnalante trova infatti un limite nelle ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, ai sensi del codice penale e degli artt. 2043 e 2059 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche

e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Tutela delle vittime

Eventuali vittime saranno tutelate quanto più possibile. Prima che siano intraprese le vie legali o altre misure con possibili conseguenze sul benessere o sull'integrità delle vittime, sarà loro richiesto l'esplicito consenso scritto.

Homepage

I denuncianti possono fornire delle indicazioni (in forma anonima) tramite la homepage, compilando il modulo per informatori (<https://www.emco-world.com/de/kontakt/whistleblower-formular.html>).

Denunce telefoniche

Le segnalazioni possono essere fatte al sig. Klaus DeFlorian al seguente numero di telefono:
+43 6245 891 202

Per posta/di persona

Indirizzo postale: EMCO GmbH Di persona: EMCO GmbH
c/o sig. Klaus DeFlorian c/o sig. Klaus DeFlorian
Human Resources/Legal Affairs Human Resources/Legal Affairs
Casella postale 0032 Salzburger Straße 80
5400 Hallein 5400 Hallein
(Si invita a concordare prima un appuntamento al numero telefonico +43 6245 891 202)

Decorrenza e pubblicità

Il presente documento entra in vigore dal 13.10.2025. Al fine di garantire la conoscibilità del canale, delle procedure e dei presupposti per effettuare le Segnalazioni, il presente documento viene esposto, in copia cartacea, nella bacheca aziendale e viene pubblicato, in formato elettronico, sul sito web di EMCO.

Informativa sulla protezione dei dati personali

Attenzione: Prima di presentare una denuncia, è assolutamente necessario che a tale scopo prendiate atto della nostra informativa sulla protezione dei dati personali in caso di presentazione di denunce. Tale informativa è consultabile al seguente link:

https://www.emco-world.com/fileadmin/user_upload/EMCO/Whistleblower/Hinweise_zum_Datenschutz_im_Hinwe_isgebersys_tem_von_EMCO_IT_20.01.2022.pdf