

Whistleblowing Policy

FASTEN SEAT BELT

READY2FLY

TAKE OFF

PILOT ROOM

1. Scopo

Fasten Seat Belt S.r.l., Ready 2 Fly S.r.l., Nuova Pilot Room S.r.l. (già Pilot Room S.r.l.) e Take Off S.r.l., nell'ambito delle proprie attività, intendono promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti, e ciò anche a tutela dell'integrità delle Società stesse.

Per questa ragione riconoscono l'importanza di disporre al proprio interno di un insieme di regole atte a disciplinare la segnalazione di comportamenti illegittimi (come di seguito definiti, cfr. *infra* par. 5) da parte dei Dipendenti e di terze Parti.

Il presente Protocollo, che va ad integrare il sistema di *compliance* attuato con l'adozione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo *ex* D.lgs. 231/2001 e del Codice Etico ha, pertanto, lo scopo di facilitare e garantire, attraverso la predisposizione di adeguati canali di comunicazione, la ricezione, l'analisi e la gestione delle segnalazioni di comportamenti illegittimi all'interno delle Società, assicurando, al contempo, la riservatezza dell'identità del Segnalante e dell'informazione.

La presente procedura, che offre informazioni sui canali e sui presupposti per effettuare segnalazioni interne, è accessibile a tutti i Destinatari, nonché pubblicata sul sito *internet* delle Società.

2. Riferimenti normativi

Il d. lgs. n. 24/2023 in vigore dal 30 Marzo 2023, abrogativo della precedente normativa in tema di *whistleblowing* e attuativo della direttiva UE 2019/1937 ha introdotto l'obbligo, a fronte di segnalazioni relative a comportamenti illegittimi, di individuare adeguati presidi interni tesi a garantire la riservatezza del soggetto Segnalante e, pertanto, tutelarla rispetto a condotte ritorsive e discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione, assicurando per essa un canale specifico, indipendente ed autonomo.

Il Segnalante deve, quindi, essere messo al riparo da atti ritorsivi (licenziamento, demansionamento, trasferimento etc.) attuati come conseguenza della segnalazione da costui effettuata.

La Segnalazione può riguardare qualsiasi azione od omissione reale, tentata o anche solo presunta avente ad oggetto:

- La commissione di fatti penalmente rilevanti o comunque costituenti illeciti ovvero irregolarità.
- La violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare o suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale

o di immagine alle Società; di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza di dipendenti, utenti e cittadini; di arrecare un danno all'ambiente; di arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso le Società.

- La violazione delle prescrizioni previste dal Modello, dal Codice Etico, e dal sistema di procedure interne.
- La commissione di condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. n. 231/2001.

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse lamentele di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina relativa al rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o con colleghi essa avrà efficacia anche ai sensi della normativa giuslavoristica.

I canali di comunicazione della segnalazione (come di seguito si avrà modo di illustrare: cfr. *infra* par. 6) garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

3. Destinatari e applicabilità

Il presente Protocollo è destinato a Fasten Seat Belt S.r.l., Ready 2 Fly S.r.l., Nuova Pilot Room S.r.l. (già Pilot Room S.r.l.) e Take Off S.r.l. e si applica ai soci, alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle Società e che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo delle stesse, nonché ai dipendenti e ai collaboratori anche occasionali (collettivamente, i "Dipendenti").

La Procedura deve, inoltre, essere comunicata a qualsiasi persona che abitualmente presta servizi o fornisce beni alle Agenzie, inclusi i Clienti, Fornitori e Consulenti che, pertanto, potranno effettuare la segnalazione secondo la procedura prevista.

La normativa di cui al paragrafo 2 non è volta a tutelare coloro che effettuano contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere esclusivamente personale del segnalante.

4. Comportamento illegittimo

Per comportamento illegittimo si intende qualsiasi azione o omissione, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio alle Società e/o ai suoi Dipendenti o a soggetti terzi e che:

- sia illecita, scorretta o immorale;
- violi le disposizioni normative e regolamentari (es. d. lgs. n. 231/01);
- non sia conforme alle normative interne (es. Codice Etico).

5. Segnalazione di un comportamento illegittimo

Nel caso in cui un Dipendente o un soggetto terzo abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un comportamento illegittimo, ha diritto di effettuare una segnalazione al Responsabile delle segnalazioni *whistleblowing* (identificato nell'Organismo di Vigilanza) seguendo le modalità di seguito descritte.

Per garantire il rispetto dei principi precedentemente enunciati, le Società hanno deciso di adottare un unico canale di comunicazione informatico dedicato all'invio della segnalazione e raggiungibile al seguente sito *web*: <https://fsbgroup.segnalazioni.net/>

L'applicativo permette al Segnalante di effettuare la segnalazione, anche in forma anonima, ricevendo tutela circa la propria identità.

Il Segnalante compila la pagina *web* con le informazioni richieste: è possibile corredare la segnalazione anche con eventuali allegati. Si sottolinea che la segnalazione di condotte illecite deve essere circostanziata, nonché fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

Il Responsabile delle Segnalazioni *whistleblowing*, ricevuto l'avviso della presenza di una nuova segnalazione, accedendo al sito, visualizza le segnalazioni inserite e trasmette al Segnalante avviso di ricezione della segnalazione entro e non oltre sette giorni dal ricevimento. Effettua, così, una verifica e una valutazione preliminare.

Obiettivo della verifica preliminare è valutare i presupposti giuridici della segnalazione al fine di decidere se procedere oltre nell'accertamento.

Terminata la fase di verifica preliminare:

- Se la segnalazione non è pertinente, il Responsabile non ne tiene conto e informa il Segnalante che non proseguirà nell'*iter* di approfondimento della segnalazione.

Qualora la segnalazione risultasse effettuata in mala fede, ovvero al solo scopo di ledere la reputazione altrui ovvero quella delle Società, il Responsabile ne darà comunicazione alle Società che potranno adottare i provvedimenti disciplinari ritenuti più opportuni e/o le sanzioni previste dal CCNL; qualora la segnalazione operata in mala fede integri anche gli estremi di un reato, la relativa notizia potrà essere trasmessa anche alla Procura della Repubblica competente, fermo restando il diritto delle Società di agire per il risarcimento del danno cagionato dalla segnalazione effettuata con dolo o colpa grave.

- Se, a seguito della verifica preliminare, si ritiene che la segnalazione riporti una presunta irregolarità o violazione, il Responsabile procede all'accertamento di merito, avvalendosi, qualora ritenuto necessario, altresì, della Responsabile delle Risorse Umane o di un consulente esterno (individuato in ragione delle specifiche esigenze e competenze del caso concreto) nello svolgimento dell'indagine.

Se a seguito degli accertamenti effettuati la segnalazione risulta fondata, il responsabile comunicherà l'accaduto, tempestivamente, al soggetto o alla funzione aziendale competente per il procedimento disciplinare.

Qualora il Segnalato coincida con uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, la segnalazione deve essere tempestivamente portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Società interessata.

Il Responsabile deve fornire un riscontro alla segnalazione entro 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.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal Responsabile deve essere trasmessa, entro sette giorni, al soggetto competente, dandone contestuale avviso al Segnalante.

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna attraverso il canale predisposto da ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) solamente al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- a) nel caso in cui non sia stato predisposto dalle Società un canale interno ovvero il canale interno predisposto non rispetti quanto richiesto dalla normativa;
- b) qualora il Segnalante abbia effettuato una segnalazione interna e questa non abbia avuto seguito;
- c) qualora il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato adeguato seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) qualora il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

6. Ulteriori canali di comunicazione

Al fine di favorire l'invio delle segnalazioni, è stato deciso di mantenere, accanto al canale di comunicazione sopra descritto, i seguenti canali alternativi di comunicazione:

- *Comunicazione verbale al Responsabile;*

Qualora la segnalazione non sia indirizzata direttamente all'Organismo di Vigilanza, i destinatari della stessa trasmettono tempestivamente in originale quanto ricevuto dal Responsabile, utilizzando criteri di riservatezza idonei a tutelare l'efficacia degli accertamenti e l'onorabilità delle persone interessate.

7. Misure di protezione del Segnalante

Il Segnalante viene protetto contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione a seguito dell'aver compiuto una segnalazione in buona fede.

Qualsiasi atto ritorsivo o di discriminazione contro il Segnalante è vietato e, qualora accertato, determinerà un procedimento disciplinare a carico della persona responsabile.

Il Segnalante ha diritto a richiedere il trasferimento in un altro dipartimento e, laddove necessaria, la consulenza psicologica indipendente in caso di *stress* derivante dalla segnalazione. Le Società accoglieranno tali richieste quando possibili e giustificate.

È assicurata la riservatezza delle informazioni personali del Segnalante, dell'eventuale testimone e del Segnalato.

Viene garantito l'anonimato dell'identità del Segnalante.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso espresso, a soggetti diversi dal Responsabile *Whistleblowing*.

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.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del 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, invece, 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 di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del Segnalante oppure di informazioni in base alle quali la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente procedura e saranno comminate sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di protezione del Segnalante.

8. Protezione dei dati e archiviazione dei documenti

La documentazione concernente le segnalazioni è strettamente riservata. Tale documentazione deve essere archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle procedure aziendali sulla classificazione e trattamento delle informazioni e 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.

Tale documentazione sarà archiviata da Responsabile e dalle altre funzioni coinvolte nell'indagine e deve essere accessibile solo ai Dipendenti autorizzati in virtù del proprio ruolo.

Il Segnalante, il Segnalato e qualsiasi testimone hanno il diritto di avere conferma dell'esistenza di un procedimento personale nei loro confronti e possono conseguentemente richiedere modifiche, integrazioni, aggiornamenti o cancellazione quando i dati personali non sono più necessari in relazione allo scopo per il quale erano stati raccolti o altrimenti trattati.