

FIT SERVICE S.p.A.
Sede legale e amministrativa
Via Ing. Pilade Riello, 7
37045 Legnago (VR)
Tel. +39 0442 630111
Fax +39 0442 630162



Società con Socio Unico soggetta alla direzione
e coordinamento di Riello Group S.p.A.
Cap. soc. € 500.000,00 i.v.
Reg. delle Imp. di Verona N. 03604820237
C.F. e Part. IVA 03604820237

PG_HQ_01_01
Whistleblowing Policy
Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità

Redatto:		Firma
Verificato:		
Omar Izzo	Legal Affairs & Compliance	<i>Verificato elettronicamente</i>
Approvato:		
Mario Cao	General Manager	<i>Approvato elettronicamente</i>

REVISIONE	DESCRIZIONE	DATA
01	aggiornamento della Procedura	18/03/2024

INDICE

1. PREMESSA	3
2. SOGGETTI SEGNALANTI E DESTINATARI.....	3
3. AMBITO DI APPLICAZIONE	4
4. SCOPO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
5. DEFINIZIONI.....	6
6. RIFERIMENTI NORMATIVI	9
7. PRINCIPI GENERALI	9
8. MODALITA' OPERATIVE	11
8.1 Oggetto della Segnalazione	11
8.2 Tipologie di Segnalazione	11
8.3 Canali di Segnalazione Interna	11
8.4 Invio delle Segnalazioni.....	12
8.5 Analisi preliminare.....	13
8.6 Approfondimenti specifici.....	13
8.7 Archiviazione della Segnalazione.....	14
8.8 Attività di Reporting.....	15
8.9 Segnalazione Esterna	15
8.10 Divulgazione pubblica.....	15
9. MISURE DI PROTEZIONE.....	16
9.1.1 Divieto di ritorsione.....	16
9.1.2 Protezione dalle ritorsioni.....	17
9.1.3 Limitazioni di responsabilità.....	17
9.2 Misure di sostegno	18
9.3 Diritto alla riservatezza.....	18
10. PRESUPPOSTI DELLE TUTELE, SEGNLAZIONE INFONDATA, IN MALA FEDE O CON COLPA GRAVE	19
11. APPARATO SANZIONATORIO.....	20
12. CONSERVAZIONE E ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE.....	21
13. TITOLARE DEL TRATTAMENTO DEI DATI AI FINI DELLA PRIVACY.....	21

1. PREMESSA

La presente procedura (di seguito, la Whistleblowing Policy), adottata dal Consiglio di Amministrazione di FIT SERVICE S.p.A. (di seguito, FIT o la Società) e allegata al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, adottato dalla Società in data 30 marzo 2018 e successive modificazioni (di seguito, il Modello 231), viene aggiornata alla luce del nuovo D. Lgs 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito anche solo "D.Lgs. 23/24") che ha dato attuazione alla Direttiva CE n. 1937/2019 recante disposizioni in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La tutela prevista dal D. Lgs. 23/ 24 non si applica:

- a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali;
- c) alle 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.

2. SOGGETTI SEGNALANTI E DESTINATARI

I soggetti Segnalanti possono essere:

- a) lavoratori subordinati delle Società, ivi compresi i lavoratori che effettuano prestazioni occasionali;
- b) lavoratori autonomi, ivi compresi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'art. 2222 c.c. (contratto d'opera), nonché titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, per tali ultimi intendendosi: 1) quelli di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa; 2) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e 3) altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
- c) lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso terzi soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- d) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso le Società;
- e) volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- f) azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso le Società;
- g) membri dell'organo di controllo e vigilanza delle Società (sindaci, revisori dei conti e società di revisione, Organismo di Vigilanza 231, DPO – Data Protection Officer).

Sono tutelati oltre al Segnalante, le seguenti categorie di persone:

1. Facilitatori;
2. persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o di colui che ha effettuato una Divulgazione Pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (cugini);
3. colleghi di lavoro della persona Segnalante, della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o effettuato una Divulgazione Pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
4. enti di proprietà, o che sono datori di lavoro, o che operano nel medesimo contesto lavorativo, delle suddette persone.

La Whistleblowing Policy è portata a conoscenza dei Destinatari mediante pubblicazione nella bacheca elettronica di FIT contenuta in un'apposita area della rete *intranet* aziendale cui si potrà agevolmente accedere cliccando sul link che verrà trasmesso da FIT al personale della stessa e delle società del Gruppo mediante apposita comunicazione e-mail, nonché mediante pubblicazione sul sito web della Società: <https://www.fitservice.it>.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Whistleblowing Policy si applica alla società FIT SERVICE S.p.A..

4. SCOPO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La presente Whistleblowing Policy ha come scopo quello di regolare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento, ivi compresa l'archiviazione e la cancellazione, delle Segnalazioni da chiunque provenienti o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima.

Le Segnalazioni possono riguardare:

- richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice Etico e di Condotta del Fornitore di Carrier (di seguito anche il Codice Etico e di Condotta);
- comunicazioni di presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice Etico e del Codice di Condotta, di procedure interne (ad esempio l'inosservanza di clausole contrattuali, la diffamazione, le minacce, le frodi, l'improprio utilizzo di dotazioni aziendali);
- comunicazioni di presunte violazioni del Modello 231 anche a seguito di comportamenti a rischio reato e/o illecito previsti dal Modello 231;
- denunce aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili;
- esposti (*complaints*) riguardanti tematiche di contabilità, controlli interni di contabilità, o revisione contabile (*accounting, internal accounting control or auditing matters*) da chiunque provenienti, nonché Segnalazioni di dubbi (*concerns*), sottoposti da dipendenti della Società e della società del Gruppo, relativi alle medesime materie contabili o di revisione contabile ritenute discutibili (*questionable accounting or auditing matters*), di competenza del Collegio Sindacale di FIT;
- violazioni di cui al D. Lgs n. 24/2023:

- i) gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea e/o nazionali (appalti pubblici, servizi, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, protezione dei consumatori etc.);
- ii) gli atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del TFUE;
- iii) gli atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26, paragrafo II del TFUE;
- iv) gli atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati all'art. 2 comma 1, lett. a) nn. 3), 4), 5) e 6) D.Lgs. n. 24/2023.

5. DEFINIZIONI

Si riportano le principali definizioni e/o abbreviazioni utilizzate

Termine	Definizione
CdA	Componenti del Consiglio di Amministrazione di FIT SERVICE S.p.A.
Codice Etico e di Condotta	Si intende: <ul style="list-style-type: none">• Codice Etico di Carrier (versione in inglese Carrier Code of Ethics);• Codice di Condotta del Fornitore di Carrier (versione in inglese Carrier Supplier Code of Conduct).
Dipendenti	I dirigenti e gli altri dipendenti di FIT SERVICE S.p.A. e delle società del Gruppo.
General Manager	Si intende il Chief Executive Officer/Amministratore delegato di FIT SERVICE S.p.A.
ECO	Ethic Compliance Officer di FIT SERVICE S.p.A.
Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 di FIT SERVICE S.p.A.
OdV	Organismo di Vigilanza di FIT SERVICE S.p.A.
FIT SERVICE, Società	FIT SERVICE S.p.A.
Segnalazione, Segnalazioni	Comunicazione del Segnalante avente ad oggetto: <ul style="list-style-type: none">• richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice Etico e di Condotta del Fornitore di Carrier (di seguito anche il Codice Etico e di Condotta);• comunicazioni di presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice Etico e di Condotta, di procedure interne (ad esempio l'inosservanza di clausole contrattuali, la diffamazione, le minacce, le frodi, l'improprio utilizzo di dotazioni aziendali);

	<ul style="list-style-type: none"> • comunicazioni di presunte violazioni del Modello 231 - di diretta competenza del Collegio Sindacale di FIT, o dell'Organismo di Vigilanza - anche a seguito di comportamenti a rischio reato e/o illecito previsti dal Modello 231; • denunce aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili; • esposti (<i>complaints</i>) riguardanti tematiche di contabilità, controlli interni di contabilità, o revisione contabile (<i>accounting, internal accounting control or auditing matters</i>) da chiunque provenienti, nonché Segnalazioni di dubbi (<i>concerns</i>), sottoposti da dipendenti della Società e della società del Gruppo, relativi alle medesime materie contabili o di revisione contabile ritenute discutibili (<i>questionable accounting or auditing matters</i>), di competenza del Collegio Sindacale di FIT. • violazioni riguardanti: i) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea e nazionali (appalti pubblici, servizi, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, protezione dei consumatori etc.); ii) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del TFUE; iii) atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26, paragrafo II del TFUE; iv) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati all'art. 2 comma 1, lett. a) nn. 3), 4), 5) e 6) D.Lgs. n. 24/2023.
società del Gruppo	Si intendono tutte le società sottoposte al controllo diretto e indiretto di FIT SERVICE S.p.A.
ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione	Autorità amministrativa indipendente italiana designata a i) ricevere le Segnalazioni Esterne e ii) svolgere le funzioni previste dalla Direttiva, compreso il riscontro al Segnalante, in particolare per quanto

	riguarda il seguito dato alle Segnalazioni, nei casi previsti dal Decreto
Canali di Segnalazione	Canali per l'effettuazione della Segnalazione, messi a disposizione del Segnalante, rispettivamente, da parte delle Società, in caso di Segnalazione Interna, o dall'ANAC, in caso di Segnalazione Esterna; tali Canali di Segnalazione Interna a loro volta si definiscono Interni o Esterni a seconda che vengano gestiti direttamente dalle Società o rispettivamente di terzi soggetti dalle stesse autorizzati.
Divulgazione pubblica	rendere di pubblico dominio Informazioni sulle violazioni tramite a stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (es. radio, televisione, blog, internet, campagne e-mail automatizzate
Destinatari delle tutele	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo (c.d. "Segnalante"); la persona fisica che assiste una persona Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (c.d. "Facilitatore"); le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante che sono legati ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il terzo grado; i colleghi di lavoro della persona segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; gli enti di proprietà della persona segnalante per i quali la stessa lavora nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona.
Segnalato	Persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque

	implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente
Titolare	Titolare del trattamento dei dati personali relativi alla Whistleblowing Policy, individuato nella persona giuridica FIT SERVICE.
Whistleblower, Segnalante	Persona fisica che effettua la Segnalazione o la Divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del contesto lavorativo.
Whistleblowing Policy	Procedura per la Segnalazione di illeciti e irregolarità.

6. RIFERIMENTI NORMATIVI

I destinatari della presente Whistleblowing Policy, nonché la medesima, si ispirano a quanto contenuto all'interno di:

- Modello Organizzativo 231 di FIT
- Codice Etico e di Condotta di Carrier;
- Procedure e policy interne di FIT;
- D.Lgs. n. 196/03 e successive modifiche ed integrazioni, nonché le collegate disposizioni legislative, incluso il Regolamento UE 2016/679 ("GDPR");
- Sezioni 301-302-806 del Sarbanes Oxley Act del 2 luglio 2002;
- D.Lgs 10 marzo 2023 n. 24, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

7. PRINCIPI GENERALI

FIT, così come previsto dal Codice Etico e di Condotta di Carrier, si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno, da intendersi come l'insieme di tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa, con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e degli strumenti normativi aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa della Società e delle società del Gruppo. Di conseguenza, tutto il personale di FIT e delle società del Gruppo, nell'ambito delle funzioni e delle responsabilità ricoperte, è impegnato nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno.

FIT promuove la diffusione a tutti i livelli di una cultura e di regole caratterizzate dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario dei controlli. Di conseguenza, il General Manager in primo luogo e tutto il personale di FIT in ogni caso è tenuto a contribuire a rendersi partecipe del sistema di controllo interno della Società e delle società del Gruppo e, con attitudine positiva, a farne partecipi i propri colleghi e collaboratori.

Sono vietate situazioni in cui il Segnalante abusi della presente Whistleblowing Policy per ottenere vantaggi personali; inoltre si prevede che nessun procedimento disciplinare possa basarsi esclusivamente sulla Segnalazione.

FIT auspica che il proprio personale collabori a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. La Società e le società del Gruppo interverranno per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. FIT garantisce dunque **adeguata protezione dalle Segnalazioni in mala fede** ovvero effettuate con dolo o colpa grave, censurando simili condotte e dando applicazione a quanto previsto in proposito dalla presente Whistleblowing Policy al paragrafo 10.

Infine, vi è un **dovere di indipendenza e professionalità nella gestione delle Segnalazioni** da parte dell'ECO che deve svolgere le proprie attività assicurando il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza professionale.

8. MODALITA' OPERATIVE

8.1 Oggetto della Segnalazione

Al fine di agevolare e consentire le dovute verifiche e attività di istruttoria da parte delle Società, a riscontro anche della fondatezza della Segnalazione, il Segnalante dovrà fornire:

- le proprie generalità (nome, cognome, codice fiscale, posizione o funzione svolta);
- una descrizione delle ragioni connesse all'attività lavorativa svolta che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti, se conosciute;
- le generalità del soggetto cui viene attribuita la violazione o elementi utili a identificarlo, se conosciute;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le Segnalazioni possono essere anche anonime ovvero non riportare l'identità del Segnalante né consentire di poterle ricostruire o reperire. Esse verranno esaminate, purchè conformi ai predetti requisiti.

8.2 Tipologie di Segnalazione

La Segnalazione potrà essere:

- a) **Interna**, tramite uno o più dei Canali di Segnalazione indicati al paragrafo 8.3, e/o;
- b) **Esterna**, se eseguita all'Autorità competente, e/o
- c) **Divulgazione pubblica** se effettuata in presenza degli specifici presupposti previsti dall'art. 15 D. Lgs n.24/23.

8.3 Canali di Segnalazione Interna

La responsabilità del sistema di gestione delle Segnalazioni Interne per la Società è attribuita all'ECO (Gestore della Segnalazione) che riceverà a tal fine un'adeguata formazione. Il processo, che prevede le attività di seguito descritte, viene svolto dal Gestore della Segnalazione, nel pieno rispetto dei principi stabiliti dal D.Lgs n. 24/2023, dal Codice Etico e di Condotta e secondo le modalità previste nella presente procedura.

Qualora la Segnalazione dovesse riguardare l'ECO, quest'ultimo dovrà astenersi dal trattare la Segnalazione, e dovrà devolvere immediatamente la gestione della Segnalazione al Collegio Sindacale della Società, comunicando per iscritto la natura del conflitto rilevato.

Il Gestore della Segnalazioni (ECO) provvederà a:

- rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- mantenere un contatto con la persona Segnalante cui richiedere, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire 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.
- mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone legittimate a segnalare che non frequentano i luoghi di lavoro;
- pubblicare le informazioni di cui al punto precedente anche in una sezione dedicata sul sito internet della Società.

8.4 Invio delle Segnalazioni

I soggetti Segnalanti, indicati al paragrafo 2 della presente policy, che vengano a conoscenza di un comportamento tra quelli descritti al paragrafo 4 della Whistleblowing Policy sono tenuti ad effettuare una Segnalazione secondo quanto indicato nel presente paragrafo. Occorre precisare che il Personale e le Terze parti trasmettono le Segnalazioni non appena vengano a conoscenza dei fatti che vogliono denunciare.

FIT, al fine di agevolare la ricezione delle Segnalazioni, predispone i seguenti canali interni di comunicazione:

- a) Forma scritta

La Segnalazione Interna potrà essere effettuata in forma scritta su supporto cartaceo e dovrà essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che

rechi all'esterno la locuzione "*Riservato – Whistleblowing*" o altra dicitura analoga, che potrà essere inviata con posta ordinaria all'attenzione del "*Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing*" al seguente indirizzo: FIT SERVICE S.p.A., Via Ing. Pilade Riello, 7, 37045 Legnago (VR);

- oppure depositata nella cassetta, appositamente dedicata e segnalata, dislocata in tutte le sedi della Società.

b) Forma orale:

La Segnalazione Interna potrà essere effettuata anche oralmente:

- lasciando una registrazione sulla casella vocale dedicata, al numero di tel. +39 0442 185 1042, riservato all'ascolto del solo Gestore della Segnalazione;
- oppure chiedendo un incontro personale con il Gestore della Segnalazione, inviando una richiesta alla seguente mail whistleblowing.riello@carrier.com

La predisposizione e il mantenimento dei suddetti canali interni di comunicazione è garantita dalla Società. Chiunque, diverso dal Gestore della Segnalazione, riceva una Segnalazione ha l'obbligo di trasmetterla al Gestore stesso con immediatezza e comunque non oltre 7 giorni, dandone comunicazione al Segnalante, completa di tutta l'eventuale documentazione di supporto pervenuta, senza trattenerne copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento; la trasmissione al Gestore della Segnalazione dovrà avvenire con la massima riservatezza idonea a tutelare l'onorabilità del Segnalante, delle persone segnalate e l'efficacia degli accertamenti.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta, infatti, costituisce una violazione della presente Whistleblowing Policy, che potrà comportare l'applicazione delle conseguenti sanzioni disciplinari da parte della Funzione Human Resources.

8.5 Analisi preliminare

Tutte le Segnalazioni, contenenti i requisiti di cui al punto *sub* 8.1, saranno oggetto di analisi preliminare svolta dall'ECO.

Qualora, a seguito dell'analisi preliminare della Segnalazione:

- essa appaia di potenziale rilevanza in vista della vigilanza sul rispetto del Modello 231 e, più in generale, della compliance al d.lgs. n. 231/2001 l'ECO aprirà un'istruttoria volta a verificare la fondatezza e le ricadute della segnalazione pervenuta e provvederà a darne informazione all'OdV nel rispetto della riservatezza (*cf.* § 8.6 Approfondimenti specifici);
- essa NON appaia attinente all'attuazione del Modello 231 nè potenzialmente rilevante ai fini della compliance al d.lgs. n. 231/2001, ma comunque rilevante in relazione all'applicazione delle policies interne, l'ECO proseguirà autonomamente negli accertamenti, eventualmente interessando le

competenti funzioni aziendali coinvolte e notiziando l'OdV dell'esito degli stessi nel rispetto della riservatezza delle persone coinvolte.

Nello svolgimento della suddetta analisi preliminare, il Gestore della Segnalazione può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati assicurando, in ogni caso, la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle persone coinvolte e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga:

- l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati;
- o l'infondatezza e/o inconsistenza dei fatti oggetto di Segnalazione;

quest'ultima è archiviata, con le relative motivazioni.

8.6 Approfondimenti specifici – Conclusione del processo

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove a seguito dell'analisi preliminare emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, il Gestore della Segnalazione provvede a:

- i. avviare approfondimenti e analisi specifiche, avvalendosi delle risorse interne dell'OdV nel caso la Segnalazione avesse ad oggetto presunte violazioni del Modello 231 ovvero comportamenti a rischio reato e/o illecito previsti dal Modello 231 e, se del caso, delle funzioni aziendali coinvolte nel rispetto della riservatezza delle persone coinvolte;
- ii. verificare la fondatezza della Segnalazione, avvalendosi, se necessario, di esperti o periti esterni a FIT, appositamente incaricati dall'OdV nel rispetto della riservatezza delle persone coinvolte.

Qualora, in esito agli approfondimenti condotti, la Segnalazione risulti fondata, il Gestore della Segnalazione conclude il processo e provvede a:

- iii. informare il General Manager ed il responsabile della funzione aziendale interessata dalla Segnalazione affinché possano assumere le eventuali azioni correttive necessarie per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione delle stesse;
- iv. condividere con il Collegio Sindacale interessato da particolari segnalazioni, riguardanti tematiche relative a denunce ex art. 2408 c.c. e/o segnalazioni su temi di interesse del Collegio eventuali iniziative da intraprendere;
- v. informare il General Manager affinché possa valutare se e quali iniziative intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie);
- vi. sottoporre alla valutazione del responsabile Human Resources e del responsabile Legal Affairs & Compliance l'esito finale del processo della Segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risultati fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati; sarà successivamente cura della funzione Human Resources e Legal Affairs & Compliance informare tempestivamente l'OdV di tali provvedimenti.

- vii. sottoporre alla valutazione del responsabile Human Resources e del responsabile Legal Affairs & Compliance l'esito del processo della Segnalazione affinché valutino se intraprendere un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del Segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio.

8.7 Archiviazione della Segnalazione

La Segnalazione può essere archiviata con le relative motivazioni nei seguenti casi:

- a) in esito all'analisi preliminare di cui al § 8.5, qualora:
- la segnalazione non appaia sufficientemente circostanziata o appaia *prima facie* infondata o inconsistente;
 - l'oggetto non rientri nell'ambito delle Segnalazioni gestibili tramite la presente Whistleblowing Policy (*cf.* § 4);
 - la descrizione dei fatti risulti palesemente infondata e/o in malafede e/o di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito alla stessa;
- b) in esito agli approfondimenti specifici di cui al § 8.6, qualora:
- l'oggetto non rientri nell'ambito delle Segnalazioni gestibili tramite la presente Whistleblowing Policy;
 - dalle indagini condotte non siano emersi elementi tali da far ritenere che l'illecito e/o la violazione del Modello o delle policies interne e del D. Lgs 24/2023 denunciata si sia effettivamente verificata;
 - le comunicazioni riguardino circostanze/fatti già noti e oggetto di contenziosi pendenti tra FIT e Terzi e presidiati dal legale e/o dalle altre funzioni aziendali competenti;
 - il Segnalante abbia omesso di fornire i chiarimenti/le delucidazioni richiesti/e nei termini indicati dal Gestore della Segnalazione senza addurre valide giustificazioni.

8.8 Attività di Reporting

L'ECO terrà un registro, che potrà essere in formato elettronico ovvero cartaceo, nel quale verranno annotate:

- le Segnalazioni ricevute;
- i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte relativamente alle Segnalazioni.

8.9 Segnalazione Esterna

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione Esterna (cioè all'ANAC) solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è stata prevista, da parte della Società l'attivazione obbligatoria di alcun Canale di Segnalazione Interna, oppure;

- b) il Canale di Segnalazione Interna, anche se teoricamente previsto come obbligatorio delle Società, di fatto non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alle indicazioni normative;
- c) la Segnalazione Interna già effettuata dal Segnalante non ha avuto alcun seguito;
- d) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione Interna, ad essa non sarebbe dato efficace seguito o la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- e) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La Segnalazione Esterna è effettuata:

- in forma scritta tramite il Canale di Segnalazione attivato da parte dell'ANAC (per maggiori informazioni sui contatti ed istruzioni sull'uso del Canale di Segnalazione Esterna, sul regime di riservatezza applicabile alle Segnalazioni Esterne e sul processo di gestione della Segnalazione Esterna vedasi il sito web <https://www.anticorruzione.it/>), o
- in forma orale attraverso i) linee telefoniche o ii) sistemi di messaggistica vocale o, iii) su richiesta della persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

8.10 Divulgazione pubblica

Il Segnalante ha facoltà di effettuare una Divulgazione Pubblica della violazione beneficiando delle tutele di legge, solo a condizione che ricorrano i seguenti presupposti:

- abbia prima operato la Segnalazione (interna ed esterna, o direttamente esterna), ma non sia stata intrapresa un'azione appropriata in risposta alla Segnalazione entro il termine di 3 mesi a far data dall'avviso di ricevimento della Segnalazione, o, se non è stato inviato alcun avviso di ricevimento al Segnalante, 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla data di Segnalazione; oppure quando
- la persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che: la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, come nel caso in cui sussista una situazione di emergenza o il rischio di danno irreversibile; o in caso di Segnalazione Esterna, sussista il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito per via delle circostanze del caso di specie, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia motivo che il destinatario della Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

9. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

Nel caso di Segnalazione vengono garantite a tutti i Destinatari delle tutele le seguenti inderogabili tre categorie di tutele legali:

- MISURE DI PROTEZIONE;
- MISURE DI SOSTEGNO;
- DIRITTO ALLA RISERVATEZZA

Con riguardo, inoltre, alle sole persone Segnalanti, le tutele si applicano anche qualora la Segnalazione o la denuncia all'autorità giudiziaria o la Divulgazione Pubblica avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il Rapporto giuridico con le Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) dopo lo scioglimento del Rapporto giuridico, se le Informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del Rapporto giuridico. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini delle tutele.

9.1. Misure di protezione

Ai Destinatari delle tutele si applicano le seguenti misure di protezione:

- divieto di ritorsione;
- protezione dalle ritorsioni;
- limitazioni di responsabilità;
- rinunce e transazioni condizionate.

Le misure di protezione si applicano anche: a) nei casi di Segnalazione o Divulgazione Pubblica anonima, se la persona Segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, e b) nei casi di Segnalazione Esterna presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea (es. Ufficio Europeo per la lotta antifrode), in conformità alle condizioni relative alle Segnalazioni Esterne stesse.

9.1.1 Divieto di ritorsione

I Destinatari delle tutele non possono essere sottoposti a nessuna ritorsione (per tale intendendosi qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione o della denuncia o della Divulgazione Pubblica e che provoca o può provocare alla persona Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto) (divieto di atti ritorsivi).

La "ritorsione" va intesa estensivamente, includendo, a titolo esemplificativo e non esaustivo;

- 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 demerito o 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 legittime aspettative 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 (es. liste nere) sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che possono comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata (risoluzione) o l'annullamento del contratto per la fornitura di beni o servizi; l'introduzione di modifiche peggiorative del contratto di servizio o fornitura;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

9.1.2 Protezione dalle ritorsioni

i) Denuncia all'ANAC

I Segnalanti possono comunicare le ritorsioni che ritengono di avere subito all'ANAC. Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro), ferma l'esclusiva competenza dell'ANAC circa la valutazione degli elementi acquisiti e l'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative.

ii) Invalidità degli atti

In caso di mancata applicazione o inosservanza, anche parziale, delle tutele da parte delle Società, il Detinatario delle tutele potrà invocare, anche in via cumulativa:

- la nullità *ex lege* degli atti di ritorsione, cui consegue il ripristino della situazione precedente agli stessi;
- la reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi della normativa applicabile in materia al lavoratore, qualora il soggetto tutelato sia stato licenziato a causa della Segnalazione.

iii) Onere della prova

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni, costituenti ritorsione vietata, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione o alla Divulgazione Pubblica. Grava su chi li ha posti in essere l'onere di dimostrare che essi sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione o alla Divulgazione Pubblica. In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal Segnalante (non anche, quindi, da altri Destinatari delle tutele), se egli dimostra di aver effettuato, ai sensi del Decreto,

una Segnalazione o una Divulgazione Pubblica e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale Segnalazione o Divulgazione Pubblica.

9.1.3. Limitazioni di responsabilità

La Società o la persona Segnalante non è penalmente perseguibile, ed è altresì esclusa ogni ulteriore responsabilità civile o amministrativa, per la rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni:

- violazioni coperte da obblighi di segreto (d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico, commerciale o industriale) (punite dagli artt. 326, 622, 623 codice penale),
- violazioni relative alla tutela del diritto d'autore,
- violazioni relative alla protezione dei dati personali (privacy),
- violazioni che offendono la reputazione del Segnalato a condizione che, tuttavia, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse Informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione e la Segnalazione, la Divulgazione Pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria.

L'esimente penale, civile e amministrativa suddetta, tuttavia, non vale:

a) nel caso di condotte di reato che il Segnalante attui per acquisire o accedere alle Informazioni oggetto della Segnalazione. Es. sussiste il reato di accesso abusivo ad un sistema informatico in relazione al fatto di chi ha intenzionalmente violato il sistema di posta elettronica di un collega di lavoro per procurarsi prove a sostegno della Segnalazione, e

b) per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o alla Divulgazione Pubblica o non strettamente necessari a rivelare la Violazione.

Le Società potranno inoltre disporre nei confronti delle persone che decidono la Ritorsione l'irrogazione di Sanzioni disciplinari, in conformità a quanto previsto dai seguenti documenti:

- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dall'eventuale Contratto Collettivo aziendale (da intendersi pertanto come qui espressamente richiamati), e/o
- Modello Organizzativo 231 adottato, nel caso in cui la condotta del responsabile della ritorsione rilevi ai sensi e per gli effetti di cui allo stesso.

9.2 Misure di sostegno

Il Segnalante ha inoltre diritto alle misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenze gratuite sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti del Segnalato, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Tali misure di sostegno sono fornite dagli Enti del Terzo Settore che hanno stipulato convenzioni con ANAC. L'elenco degli Enti del Terzo Settore è pubblicato sul sito web: <https://www.anticorruzione.it/whistleblowing>. Tali Informazioni, assistenza e consulenza gratuite possono

essere richieste in qualsiasi momento da parte del Segnalante a tali Enti del terzo Settore, anche prima della effettiva comunicazione della Segnalazione.

9.3 Diritto alla riservatezza

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità, non potrà essere rivelata, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del regolamento UE 216/679 e del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs 30 giugno 2003 n.196. La violazione dell'obbligo di riservatezza sarà fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è tutelata nei limiti consentiti dal codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del Segnalante non potrà 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 fosse fondata, in tutto o in parte, esclusivamente sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante fosse 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, consenso che deve essere reso o acquisito in forma scritta tramite invio di comunicazione che contenga le ragioni di tale rivelazione (e senza, comunque, nessuna conseguenza in capo al Segnalante per la scelta effettuata, anche nel caso di rifiuto a rivelare la propria identità).

I soggetti del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza (es. Garante Privacy, AGCM etc..) tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino a conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

10. PRESUPPOSTI DELLE TUTELE. SEGNALAZIONE INFONDATA, IN MALA FEDE O CON COLPA GRAVE

Le misure di protezione si applicano qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- a) al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o della Divulgazione Pubblica, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate o divulgate pubblicamente fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023;
- b) la Segnalazione o Divulgazione Pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla presente procedura.

La Tutela dei Destinatari delle tutele sussiste anche in caso di segnalazioni o divulgazioni rivelatesi poi infondate, qualora il Segnalante, al momento della Segnalazione o Divulgazione pubblica, abbia avuto

fondati motivi per ritenere che la Segnalazione fosse necessaria per svelare la violazione e la Segnalazione o Divulgazione Pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria che le informazioni rientrassero nell'ambito di applicazione della presente procedura.

Le tutele in favore dei Destinatari delle tutele non sono garantite, e al Segnalante è irrogata altresì una sanzione disciplinare, allorchè sia accertata, anche con sentenza di primo grado, i) la responsabilità penale del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione in relazione ai fatti oggetto di Segnalazione, o ii) la responsabilità civile del Segnalante, per lo stesso titolo (ai sensi dell'art. 2043 del codice civile che prevede il diritto al risarcimento dei danni a favore di chiunque sia vittima di un danno extra-contrattuale provocato da terzi), nei casi di dolo o colpa grave.

Sono da considerarsi in mala fede/colpa grave (e pertanto fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi), le Segnalazioni effettuate con la consapevolezza dell'abuso/strumentalizzazione della procedura di Segnalazione, es. manifestamente infondate, opportunistiche e/o fatte al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti citati nella Segnalazione (dipendenti, membri di organi sociali, fornitori, partner, società del gruppo, ecc.). Nell'ipotesi di Divulgazione Pubblica il Segnalante beneficia della tutela legale se, in aggiunta alla condizione base, ricorre altresì uno dei Presupposti della Divulgazione Pubblica previsti nel paragrafo 8.10.

11. APPARATO SANZIONATORIO

Qualora dallo svolgimento delle attività di accertamento sulle Segnalazioni dovessero emergere, a carico del Segnalato, comportamenti illeciti o irregolari, FIT valuta l'attivazione di provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori, ovvero iniziative giudiziarie.

Si rimanda, sul punto, alla specifica sezione della Parte Generale del Modello 231 di FIT dedicata al "Sistema Disciplinare e Sanzionatorio".

In particolare, l'ECO, nel rispetto della normativa in materia, segnala gli esiti degli accertamenti svolti sulle Segnalazioni ricevute:

- al competente responsabile Human Resources e Legal Affairs & Compliance, nel caso di iniziative da intraprendere nei confronti dei lavoratori Dipendenti;
- al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, nel caso di iniziative da intraprendere nei confronti di amministratori e di sindaci;
- al responsabile della funzione che gestisce il rapporto contrattuale nel caso di iniziative da intraprendere nei riguardi delle Terze parti (es. recesso contrattuale, ecc.).

Per maggiori dettagli, si rimanda alla specifica sezione della Parte Generale del Modello 231 di FIT dedicata al "Sistema Disciplinare e Sanzionatorio".

Si applicano, inoltre, le sanzioni previste nel "Sistema Disciplinare e Sanzionatorio" di cui alla Parte Generale del Modello 231 di FIT nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante e del Segnalato nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

12. CONSERVAZIONE E ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE

Le funzioni coinvolte nelle attività disciplinate dalla Whistleblowing Policy assicurano, ciascuna per quanto di competenza e anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

È garantita la conservazione della documentazione originale delle Segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.

La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, deve essere conservata per il tempo necessario all'esecuzione delle attività per le quali è raccolta, e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data di chiusura della procedura di Segnalazione. Resto inteso che nell'ipotesi in cui la Segnalazione della violazione dovesse dare avvio ad:

- un procedimento disciplinare, la Segnalazione sarà conservata per tutta la durata del procedimento disciplinare e per dieci anni dopo la cessazione del rapporto con la Persona Coinvolta e/o con il Segnalante, salvo l'ipotesi di un termine più lungo di prescrizione previsto per l'illecito disciplinare,
- un procedimento penale, i dati personali saranno conservati per tutta la durata del giudizio fino al passaggio in giudicato delle sentenze, salvo l'ipotesi di un termine più lungo in funzione della prescrizione del reato.

Resta inteso che i dati personali pervenuti al Titolare ma non strettamente necessari alla valutazione della segnalazione verranno immediatamente cancellati.

13. TITOLARE DEL TRATTAMENTO DEI DATI AI FINI DELLA PRIVACY

Il Titolare del trattamento dei dati personali relativi alla Whistleblowing Policy (di seguito anche il Titolare) è individuato nella persona giuridica di FIT.

FIT gestisce le Informazioni Personali secondo le modalità descritte dalla Informativa Generale sulla privacy disponibile su <https://www.fitservice.it/privacy-policy> al cui interno è indicato un link alla informativa sullo specifico trattamento dei dati personali rispettivamente del Segnalante e del Segnalato.