

# **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

**della**

**PTS CREDIT MANAGEMENT S.p.A.**

**PROCEDURA n° 10**

**Approvata in data 01/08/2022**

**ptscreditmanagement.com**  
email: [info@ptscreditmanagement.com](mailto:info@ptscreditmanagement.com)  
PEC: [ptscreditmanagementspa@pec.it](mailto:ptscreditmanagementspa@pec.it)

**PTSCREDITMANAGEMENT S.p.A.**  
P.I. e C.F. 15869911006  
Capitale sociale € 50.000 i.v.  
Via Monte delle Gioie, 13  
00199 Roma

Iscrizione nell'elenco Mediatori Creditizi  
ex art. 128 series del D.Lgs 385/93  
N. M502

## PREMESSA

La presente procedura (di seguito, la “**Procedura**”) ha l’obiettivo di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, effettuate dal personale di PTS Credit Management S.p.A. (di seguito, “**PTS**” o la “**SOCIETÀ**”) e/o da soggetti terzi, di comportamenti illeciti, commissivi o omissivi, di irregolarità nella conduzione aziendale, di atti o fatti che costituiscano o possano costituire una violazione – o induzione a commettere una violazione – di leggi e regolamenti, di norme che disciplinano l’attività di PTS.

La procedura è idonea a garantire:

*a) la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall’autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione; l’identità del segnalante è sottratta all’applicazione dell’articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e non può essere rivelata per tutte le fasi della procedura, salvo suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato;*

*b) la tutela adeguata del soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;*

*c) un canale specifico, indipendente e autonomo per la segnalazione.*

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell’art. 2043 del Codice civile, la presentazione di una segnalazione nell’ambito della procedura non costituisce violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

In particolare si rileva che la legge 179/17 sul whistleblowing realizza un ponderato contemperamento tra il dovere di fedeltà dei lavoratori, pubblici e privati, e l’interesse del lavoratore e della stessa collettività alla segnalazione di condotte illecite, garantendo ai dipendenti la riservatezza della denuncia e la tutela da misure ritorsive e/o discriminatorie.

Per quanto concerne il lavoratore operante nel settore privato, la tutela si snoda sui principi di riservatezza, nullità di atti ritorsivi o discriminatori (licenziamento incluso) ed onere per il datore di lavoro di provare la loro estraneità rispetto alla segnalazione.

La tutela per il lavoratore privato è riferita alle segnalazioni interne all’azienda ed alle sole segnalazioni concernenti reati e violazioni dei modelli organizzativi previsti dal Dlgs 231/2001.

La linea di demarcazione tra diritto di denuncia e dovere di fedeltà è data dalla natura calunniosa o diffamatoria della denuncia e, quindi, essenzialmente dalla presentazione dolosa o gravemente colpevole di una segnalazione infondata. Comportamento che priva di ogni tutela il dipendente – infedele – e che può essere sanzionato disciplinarmente.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente Procedura è stata redatta tenendo conto delle seguenti disposizioni normative:

- Direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione, del 17 dicembre 2015, relativa al regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio e concernente la segnalazione alle autorità competenti di violazioni effettive o potenziali del suddetto regolamento ("**Direttiva 2015/2392**");
- Regolamento (UE) n. 679/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE ("**GDPR**");
- Legge n. 179 del 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".

## **1. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE**

I soggetti che possono effettuare una segnalazione sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali di PTS;
- i dipendenti della SOCIETÀ;
- i clienti, i fornitori, i soci, i consulenti, i collaboratori e, più in generale, chiunque abbia rapporti e relazioni d'affari con PTS.

Coloro i quali siano venuti a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono pertanto invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte.

## **2. ATTI O I FATTI CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE**

- A. Saranno oggetto di segnalazione tutti gli atti o i fatti che possano costituire violazioni delle norme disciplinanti l'attività svolta (ad es. procedure interne e codici di comportamento della SOCIETÀ).
- B. Saranno oggetto di segnalazione quelle che si riferiscono a violazioni di atti dell'Unione europea direttamente applicabili nelle stesse materie.

## **3. MODALITÀ PER LE SEGNALAZIONI DELLE PRESUNTE VIOLAZIONI E I SOGGETTI PREPOSTI ALLA LORO RICEZIONE**

Il segnalante che rilevi o venga a conoscenza degli atti o fatti di cui al Paragrafo 2, lettera A., è tenuto ad attivare la presente procedura segnalando senza indugio i fatti, gli eventi e le circostanze che lo stesso ritenga, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, aver determinato tali violazioni e/o condotte non conformi alle norme disciplinanti l'attività svolta da PTS.

È nominato responsabile dei sistemi interni di segnalazione.

Nel caso in cui il segnalante abbia dei dubbi in merito alla classificazione di una condotta quale legittima o meno, ne potrà parlare informalmente con il responsabile dei sistemi interni di segnalazione per la valutazione del caso.

La segnalazione dovrà essere indirizzata al responsabile all'indirizzo e-mail [segnalazioni-wb@ptscreditmanagement.com](mailto:segnalazioni-wb@ptscreditmanagement.com) tramite compilazione del format segnalazione presente sul sito [www.ptscreditmanagement.com](http://www.ptscreditmanagement.com) nella sezione "Whistleblower".

#### **4. PROCEDIMENTO DA AVVIARE A SEGUITO DELLA SEGNALAZIONE**

Se a seguito degli accertamenti effettuati la segnalazione risulta fondata e ove rilevante, il responsabile dei sistemi interni di segnalazione per quanto riguarda il whistleblowing, ad oggi il Presidente del Collegio Sindacale – assicurando il corretto svolgimento del procedimento – riferisce direttamente e senza indugio all’Organo Amministrativo le informazioni oggetto di segnalazione.

Il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione ha il compito di avviare l’esame della fattispecie segnalata entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione e dovrà completare tale esame, formulando una propria valutazione conclusiva, comunque entro 20 giorni lavorativi dal ricevimento della segnalazione. Tale valutazione dovrà essere portata a conoscenza del Collegio Sindacale ed all’Organo Amministrativo.

L’Organo Amministrativo ed il Collegio Sindacale, unitamente al Presidente del Collegio Sindacale, della società decideranno i provvedimenti disciplinari a carico del segnalato.

Le decisioni dell’Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale nella sua completezza, ivi incluse quelle che comportino una archiviazione della segnalazione, dovranno essere portate a conoscenza del soggetto segnalante. Nel caso in cui le decisioni implicino provvedimenti disciplinari o altre conseguenze in capo al soggetto segnalato, anche quest’ultimo sarà portato a conoscenza di tali decisioni.

Qualora il segnalante sia corresponsabile delle violazioni, gli sarà garantito un trattamento privilegiato per quest’ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile nell’adozione delle conseguenti misure.

#### **5. OBBLIGO PER IL SOGGETTO SEGNALANTE DI DICHIARARE SE HA UN INTERESSE PRIVATO COLLEGATO ALLA SEGNALAZIONE**

Qualora il soggetto segnalante abbia un interesse privato collegato alla segnalazione, dovrà dichiararlo al responsabile dei sistemi interni di segnalazione al momento dell’invio della segnalazione.

#### **6. RISERVATEZZA**

Il procedimento di segnalazione interno, i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione sono illustrati al personale in maniera chiara, precisa e completa.

Il personale è avvertito che la disposizione di legge in base alla quale il presunto responsabile ha il diritto di ottenere, tra l’altro, l’indicazione dell’origine dei dati personali (art. 7, comma 2, del d.lgs. 20 giugno 2003, n. 196 e del GDPR), non trova

applicazione con riguardo all'identità del segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato.

Nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali, il responsabile dei sistemi interni di segnalazione redige una relazione annuale sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute; la relazione è approvata dagli organi aziendali e messa a disposizione del personale.

## **7. PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI**

I documenti relativi alle segnalazioni sono altamente confidenziali. Detti documenti devono essere archiviati in sicurezza a cura del responsabile dei sistemi interni di segnalazione e devono essere accessibile solo a quest'ultimo.

Roma, 01/08/2022