

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING



Revisione	Riferimenti normativi	Data
01	Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 – attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937	17/12/2023

Approvazione	Data
Delibera Consiglio di Amministrazione	14/12/2023

INDICE

1. <u>Premessa</u>	3
2. <u>Scopo della procedura</u>	4
3. <u>Destinatari della disciplina normativa</u>	4
4. <u>Le segnalazioni</u>	5
4.1. <u>Condizioni di ammissibilità delle segnalazioni</u>	6
4.2. <u>Soggetti legittimati alla segnalazione</u>	7
4.3. <u>Canali di segnalazione</u>	8
4.4. <u>Gestione della segnalazione: tempistiche ed esiti</u>	9
5. <u>Tutele del segnalante</u>	10
6. <u>La piattaforma di whistleblowing</u>	11
6.1. <u>Modalità di utilizzo della piattaforma</u>	11
7. <u>Il canale di segnalazione esterno ANAC</u>	13
8. <u>La divulgazione pubblica</u>	14
9. <u>Tutela della privacy</u>	14
10. <u>Sanzioni</u>	16
11. <u>Informazione</u>	17

Allegati:

- A) *linee guida ANAC del 13 luglio 2023;*
- B) *informativa sul trattamento dei dati personali.*

1. Premessa

Con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (d'ora in poi anche soltanto il Decreto), pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023 l'Italia ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 recante la disciplina in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (la cd. disciplina del Whistleblowing).

L'obiettivo primario del legislatore europeo è stato, anzitutto, quello di disciplinare la protezione dei cd. "whistleblowers" ("informatori" o "segnalanti"), introducendo un nucleo di norme minime e comuni a tutti i paesi dell'UE al fine dare uniformità e coerenze alle diverse discipline vigenti.

Pertanto, il Decreto è intervenuto abrogando e modificando la disciplina nazionale previgente, con la risultanza di un unico testo normativo, applicabile sia al settore pubblico che a quello privato, con il quale viene fissato un regime di tutela delle persone che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e che siano lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente.

Attraverso quest'impianto normativo, e le tutele che lo stesso prevede (*in primis*, la riservatezza e la protezione da eventuali ritorsioni), il segnalante o informatore è maggiormente incentivato a segnalare le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, nei limiti e con le modalità disciplinate dal Decreto, fornendo le informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di effettiva violazione di norme.

Attraverso la nuova disciplina viene perseguito il fine ultimo di contrastare e prevenire i fenomeni illeciti, la corruzione e la cattiva amministrazione nelle organizzazioni del settore pubblico e privato, favorendo un sistema di facile emersione delle condotte pregiudizievoli a danno dell'interesse dell'ente e, in conseguenza, anche di quello pubblico e collettivo.

In tal senso, la nuova disciplina rappresenta, altresì, lo strumento di garanzia e di attuazione della libertà di espressione ed informazione, nonché dei principi di trasparenza e responsabilità.

2. Scopo della procedura

La presente procedura si applica alla società Nuclear Laser Medicine S.r.l. (di seguito anche NLM o la Società) e ha lo scopo di informare e concretamente attuare un sistema di segnalazione delle irregolarità e/o delle violazioni, rilevanti ai sensi della disciplina normativa sopra richiamata, riscontrate nell'ambito dell'attività dalla stessa svolta.

In particolare, nel corso dei successivi paragrafi sarà disciplinato il processo di ricezione, gestione e trattamento delle segnalazioni trasmesse (in forma anonima e no).

Per questo, nel contesto della presente procedura vengono tenute in considerazione anche le vigenti disposizioni in materia di protezione dei dati personali, in particolare, quanto dettato dal Codice della Privacy (Decreto Legislativo n. 196/2003 come modificato dal D. Lgs. 101/2018) e dal Regolamento UE/216/679 (GDPR).

Pertanto, la procedura nel suo complesso mira a fornire ai destinatari (vertici aziendali, dipendenti, fornitori, consulenti, collaboratori) non solo le informazioni inerenti alle concrete modalità attraverso le quali segnalare gli eventuali illeciti di cui possano venire a conoscenza nel contesto lavorativo, ma anche quelle inerenti alle modalità in cui avviene il trattamento dei dati personali in detto contesto.

La procedura stilata tiene, infine, in considerazione anche gli ultimi interventi chiarificatori e di interpretazione assunti dall'ANAC (Linee guida adottate con la delibera del 12 luglio 2023) nonché del successivo intervento di Confindustria (la guida operativa del 27 ottobre 2023).

3. Destinatari della disciplina normativa

L'ambito soggettivo di applicazione del Decreto è rappresentato dai soggetti pubblici e privati.

Con riferimento a questi ultimi (per quel che maggiormente interessa la fattispecie cui accede la presente procedura), essi sono individuati come segue:

- soggetti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- soggetti che, pur non avendo raggiunto nell'ultimo anno la media di 50 lavoratori subordinati, rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione (ad es. in materia di protezione dei consumatori e degli investitori, servizi finanziari);
- soggetti rientranti nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 e che adottano i Modelli di organizzazione, gestione e controllo, anche se non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati nell'ultimo anno.

I soggetti, pubblici e privati, come sopra individuati, sono pertanto soggetti all'adeguamento alle previsioni normative del Decreto, a decorrere dal 15 luglio 2023 – con riferimento ai soggetti del settore pubblico e quelli del settore privato che abbiamo impiegato, nell'ultimo anno di riferimento, un numero di lavoratori superiore a 249 unità – e, invece, a decorrere dal 17 dicembre 2023 – con riferimento ai soggetti del settore privato che abbiano impiegato una media di lavoratori subordinati, nell'ultimo anno di riferimento, fino a 249 unità.

4. Le segnalazioni

L'ambito oggettivo di applicazione del Decreto è rappresentato dai casi di violazione di disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica ovvero dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, pubblico o privato, di riferimento.

In sostanza, si tratta di violazioni di:

- i) disposizioni normative nazionali (illeciti penali, civili, amministrativi o contabili, comunque diversi da quelli individuati come violazioni del diritto dell'UE; i reati presupposto per l'applicazione del D. Lgs. 231/2001; le

violazioni del MOG 231, anche in tal caso non riconducibili direttamente a violazioni del diritto dell'UE);

- ii) disposizioni normative dell'Unione europea (illeciti commessi in violazione della normativa UE relativi ai settori dei contratti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente etc.; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE; gli atti od omissioni che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi, dei capitali).

Sono, invece, escluse dall'ambito di applicazione del Decreto e dalle specifiche tutele in esso previste, le segnalazioni riguardanti un interesse personale del lavoratore, relative a rapporti di lavoro o inerenti a rapporti di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate (per es. discriminazioni, vertenze di lavoro etc.).

Questo tipo di segnalazioni, quindi, non possono essere considerate segnalazioni "whistleblowing", di conseguenza dovranno essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto.

Allo stesso modo, sono escluse dall'ambito di operatività del Decreto, anche le segnalazioni di violazioni che già siano oggetto di disciplina obbligatoria dagli atti dell'UE (es. in tema di servizi finanziari e abusi di mercato) nonché le segnalazioni in tema di sicurezza nazionale, di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, e sempre che detti aspetti non rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

A livello contenutistico, le segnalazioni possono contenere informazioni o anche solo il fondato sospetto su violazioni – già commesse o che, sulla base di concreti elementi, potrebbero essere commesse – ovvero anche su condotte volte a occultarle, di cui il segnalante abbia avuto conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

4.1. Condizioni di ammissibilità

Fermo restando il contenuto della segnalazione, è necessario che all'interno di essa risultino chiaramente una serie di elementi, che ne rappresentano le condizioni di ammissibilità:

- i dati identificativi del segnalante, insieme ad un recapito o contatto da utilizzare per comunicare i successivi passaggi relativi alla segnalazione fatta;
- gli elementi di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti di cui alla segnalazione, quindi, corredati da una descrizione che indichi anche i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove possibile, anche le modalità attraverso le quali il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o comunque gli elementi utili ad identificare il soggetto al quale vengono attribuiti i fatti oggetto di segnalazione.

Con riferimento all'ipotesi delle segnalazioni anonime, il Decreto prevede che le disposizioni in tema whistleblowing siano applicabili solo qualora la persona segnalante – anonima, appunto – sia stata successivamente identificata e abbia ricevuto ritorsioni. È stato, tuttavia, precisato che nei casi in cui le segnalazioni così svolte risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, essere trattate e gestite secondo le previsioni dei regolamenti interni, laddove eventualmente implementati.

Rimane in ogni caso fermo il dovere del gestore di registrare le segnalazioni anonime e conservarne la relativa documentazione.

4.2. Soggetti legittimati alla segnalazione

La nuova disciplina introdotta con il Decreto ha esteso la platea dei soggetti legittimati a formulare le segnalazioni – gestite nel whistleblowing – e, di conseguenza, godere delle tutele da esso previste. In particolare:

- dipendenti delle PA e degli enti pubblici economici;
- lavoratori subordinati;
- collaboratori coordinati e continuativi;

- lavoratori autonomi;
- liberi professionisti;
- consulenti;
- volontari e tirocinanti;
- amministratori e soci.

La tutela accordata dal Decreto si applica:

- durante il rapporto di lavoro;
- quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- dopo la cessazione del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4.3. Canali di segnalazione

Il Decreto prevede nuovi canali di segnalazione, distinguendo:

1. canale di segnalazione interno;
2. canale di segnalazione esterna (*sub. 7*);
3. divulgazione pubblica (*sub. 8*).

I soggetti destinatari della disciplina dettata dal Decreto sono obbligati ad istituire un canale di segnalazione adeguato interno all'ente.

Il primo requisito dell'adeguatezza del canale è rappresentato dalla garanzia, da parte dello stesso, della riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (segnalato, facilitatore, eventuali terzi), oltre che del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa accedente.

Sono previsti in concreto degli strumenti da utilizzare i quali devono garantire la possibilità che la segnalazione sia svolta:

- i) in forma scritta (in via analogica ovvero informatica);
- ii) in forma orale (attraverso apposita linea telefonica ovvero sistema di messaggistica vocale);

- iii) su richiesta del segnalante, deve essere prevista anche la possibilità di un incontro diretto con il gestore della segnalazione, da fissare entro un tempo ragionevole.

Nel caso di specie, la società ha applicato tali previsioni attraverso una piattaforma dedicata che consente l'accesso al segnalante con la possibilità, per lo stesso, di formulare una segnalazione in forma scritta ovvero registrando un messaggio vocale (con facoltà di modificare la propria voce).

4.4. Gestione della segnalazione: tempistiche ed esiti

La gestione delle segnalazioni può essere affidata, a discrezione dell'ente, a una persona fisica interna all'impresa ovvero ad un ufficio interno all'impresa ovvero ad un soggetto esterno, purché il soggetto prescelto sia dotato dell'imprescindibile requisito dell'autonomia, da intendersi in termini di imparzialità e di indipendenza.

Una volta che il soggetto preposto abbia ricevuto la segnalazione, è tenuto a rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento nel termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Questo primo riscontro non rappresenta in alcun modo una risposta sostanziale e di merito alla segnalazione, non presupponendo alcuna valutazione. Si tratta di una comunicazione con cui si conferma la corretta ricezione e presa in carico della segnalazione.

A partire da questo momento, decorrono i tre mesi di tempo per dare riscontro al segnalante, fermo restando che non è assolutamente necessario che entro il predetto termine siano conclusi gli accertamenti, posto che si potrebbero configurare delle fattispecie più complesse che richiedono termini di tempo maggiori.

Pertanto, entro tale termine dovrà essere fornito un riscontro definitivo ovvero di tipo interlocutorio relativo allo stato di avanzamento della procedura attivata.

Una volta che la fase istruttoria si sia conclusa, il gestore della segnalazione dovrà comunicare al segnalante:

- l'archiviazione della segnalazione con relativa motivazione;

- l'accertata fondatezza della segnalazione e conseguente trasmissione agli organi interni;
- l'attività fino a quel momento svolta e/o l'attività che si intende ancora svolgere.

5. Tutele del segnalante

La protezione che il Decreto accorda al segnalante attiene alle seguenti garanzie:

- obbligo di riservatezza della sua identità;
- divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- limitazione della sua responsabilità in relazione alla rilevazione o diffusione di talune tipologie di informazioni protette.

Nell'ottica di ampliare quanto più possibile il bacino di protezione previsto dalla normativa, le misure di protezione trovano applicazione non solo rispetto alla persona segnalante ma anche a soggetti quali:

- facilitatore, ossia la persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, che opera nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere tenuta riservata;
- persone operanti nello stesso contesto lavorativo del segnalante al quale siano legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nello stesso contesto lavorativo e legate ad esso da un rapporto stabile e corrente;
- enti di proprietà del segnalante;
- enti presso cui il segnalante lavora.

Con particolare riferimento alla tutela da eventuali ritorsioni a danno del segnalante e dei soggetti ad esso equiparati, possono essere considerate tali, a titolo esemplificativo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento di luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio;

- la coercizione, l'intimidazione, le molestie;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi etc.

Pertanto, qualora il soggetto segnalante ritenga di aver subito una ritorsione, anche solo tentata o minacciata, in conseguenza di una segnalazione, lo comunicherà all'ANAC che avvierà l'accertamento del nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione, con l'adozione dei conseguenti provvedimenti.

Tuttavia, è previsto che il segnalante perda la protezione accordatagli dalle previsioni del Decreto nei casi in cui:

- i) sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o nel caso in cui i reati siano commessi con denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo, di cui al punto i), per dolo o colpa grave.

6. La piattaforma di whistleblowing

La società Nuclear Laser Medicine S.r.l., in adempimento degli obblighi previsti dal Decreto, ha istituito un proprio canale interno di segnalazione, in particolare attraverso una piattaforma messa a disposizione da Cotini S.r.l.

La piattaforma è accessibile attraverso il link riportato di seguito:

<https://whistleblowersoftware.com/secure/9ac6711f-8ef9-4583-9274-41165bff9bad>

ovvero, inquadrando il seguente codice QR:



da parte di tutti i soggetti, destinatari – anzitutto – della presente procedura, secondo le indicazioni fornite nella piattaforma stessa, per presentare una segnalazione, che verrà gestita conformemente alle previsioni del Decreto.

6.1. Modalità di utilizzo della piattaforma

Al fine di consentire al potenziale segnalante la concreta possibilità di effettuare una segnalazione attraverso la piattaforma messa a disposizione, una volta effettuato l'accesso, sarà possibile selezionare "guida per la segnalazione" ed avviare il video illustrativo di come creare una nuova segnalazione o verificarne una già trasmessa ovvero leggere le indicazioni presenti nella stessa pagina e qui di seguito riportate:

Come creare un rapporto

1. Fare clic su "Crea nuovo rapporto" in fondo a questa pagina

Questo ti porterà al modulo e potrai iniziare a compilare il tuo rapporto.



2. Dai al tuo rapporto un titolo breve

Ciò aiuterà i gestori della segnalazione a comprendere il problema e ad elaborarlo.



3. Scegli se vuoi segnalare in modo confidenziale o anonimo

In caso di segnalazione anonima nessuno conoscerà la tua identità. Se riferisci in modo confidenziale, solo gli operatori della segnalazione lo sapranno.



4. Fornire una descrizione dettagliata del problema

Fornisci quante più informazioni utili possibile. Ciò potrebbe includere luogo, date, altre persone coinvolte ecc.



5. Scegli una categoria e il dipartimento che deve ricevere il tuo rapporto

Questo può essere rilevante se la tua segnalazione riguarda un reparto specifico.



A form with a dropdown menu at the top, followed by two rows of input fields. Each row contains a small square icon followed by a text input field.

6. Aggiungi le tue informazioni di contatto

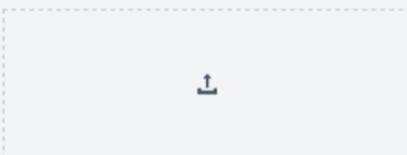
Se desideri essere contattato al di fuori di questa piattaforma, puoi aggiungere le informazioni pertinenti qui.



Two input fields for contact information. The first field has a telephone icon on the left, and the second field has an email icon on the left.

7. Carica tutti i file pertinenti

Potrebbe trattarsi di documenti di testo, registrazioni audio o video o qualsiasi altra cosa rilevante per la segnalazione.



A dashed rectangular box containing a central upload icon (a square with a downward arrow).

8. Invia la segnalazione e salva la tua password univoca

Il salvataggio della password è fondamentale per seguire la segnalazione dato che non può essere recuperata. Assicuratevi di scaricare la password o di salvarla in modo sicuro.



A text input field containing the unique password: e26ef150-002d-4484-a51a-a9bgbbaab3fda. To the right of the text is a small icon of a document with a checkmark.

7. Il canale di segnalazione esterna ANAC

Il Decreto attribuisce all'ANAC il compito di predisporre un canale di segnalazione che possa essere disponibile sia per i soggetti appartenenti al settore pubblico che a quello privato.

Tuttavia, la possibilità di ricorrere a tale canale è subordinata a una serie di condizioni:

1. nel contesto lavorativo di riferimento non è prevista, come obbligatoria, la predisposizione di un canale interno ovvero, pur previsto, non è stato attivato;
2. non è stato dato corretto seguito alla segnalazione;

3. il segnalante ha fondato motivo di ritenere che laddove facesse la segnalazione con canale interno, la stessa non avrebbe seguito ovvero sarebbe destinatario di ritorsioni;
4. il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne sono espressamente delineate nelle Linee Guida ANAC del 12 luglio 2023 (allegato A).

8. La divulgazione pubblica

Il Decreto prevede che il segnalante abbia anche la possibilità di ricorrere al canale della segnalazione pubblica, il quale risulta avere un impatto potenzialmente molto lesivo per l'ente destinatario. Infatti, i mezzi a disposizione in tal senso (stampa, social network, nuovi canali di comunicazione) sono in grado di raggiungere un bacino estremamente vasto di utenti.

Affinché il segnalante possa ricorrere a tale canale, è necessario che sia integrata almeno una delle seguenti condizioni:

- sia stato utilizzato il canale interno e/o esterno infruttuosamente;
- il segnalante ritenga che sussistano fondati motivi di un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse (da considerarsi quale situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti);
- il segnalante ritenga che sussistano fondati motivi a che, a seguito della segnalazione, possa configurarsi un rischio di ritorsione ovvero che la segnalazione non abbia il corretto seguito, ad esempio perché potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a ricevere la segnalazione e l'autore della violazione.

9. Tutela della privacy

Il trattamento dei dati personali che viene eseguito nel contesto delle procedure di whistleblowing è subordinato al rispetto delle disposizioni dettate in materia di privacy dal Regolamento UE/2016/679 e dal D. Lgs. 196/2003 come modificato dal D. Lgs. 101/2018.

In ragione di ciò, pertanto, la società ha implementato e adeguato la procedura di whistleblowing alle predette disposizioni normative, attraverso l'adozione delle misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato ai rischi derivanti dal trattamento di dati personali effettuato nel contesto in questione.

In particolare, i trattamenti sono subordinati all'applicazione e rispetto dei principi di:

- trasparenza (attraverso la preventiva attività informativa svolta a favore degli interessati);
- liceità (con la concreta attuazione delle previsioni del Decreto);
- limitazione delle finalità (venendo, i dati personali, trattati unicamente allo scopo di raccogliere e gestire le segnalazioni di whistleblowing);
- minimizzazione dei dati (attraverso la richiesta e conseguente trattamento dei soli dati personali necessari al raggiungimento della finalità connessa alla segnalazione di whistleblowing);
- conservazione dei dati (secondo la previsione espressa del Decreto che pone un termine di conservazione di 5 anni decorrenti dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione).

L'ente, in qualità di Titolare del trattamento dei dati personali eseguiti in occasione e in ragione delle segnalazioni whistleblowing gestite attraverso il canale interno predisposto, assicura, attraverso le misure organizzative predisposte, che tutti i trattamenti sono svolti da soggetti adeguatamente istruiti e formati.

A tal fine, predispone appositi accordi, ai sensi dell'art. 28 GDPR con i Responsabili del trattamento nonché specifiche nomine ai soggetti che operano, nella ricezione e/o gestione delle segnalazioni, come autorizzati al trattamento dei dati.

In specifica attuazione del principio di trasparenza, espressamente richiamato anche dal Decreto, la società Titolare del trattamento rende *ex ante* a tutti i possibili interessati l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 GDPR, allegata alla presente procedura (allegato B).

Nel contesto in oggetto, opera, inoltre, una forma di limitazione all'operatività dei diritti riconosciuti dal GDPR (artt. 15 - 22) nei confronti della persona coinvolta o menzionata nella segnalazione con riferimento ai propri dati personali trattati nel contesto di una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, e ciò al fine di evitare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

10. Sanzioni

Il regime sanzionatorio viene regolato dal Decreto all'art. 21 dove è disposto che ANAC applica al Responsabile, sia nel settore pubblico che in quello privato, le seguenti sanzioni amministrative:

- a) da 10.000,00 a 50.000,00 euro, quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000,00 a 50.000,00 euro, quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000,00 a 50.000,00 euro, quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto, salva l'applicazione delle sanzioni da parte del Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- d) da 10.000,00 a 50.000,00 euro, quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione. In tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) da 10.000,00 a 50.000,00 euro, quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione

di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto. In tal caso, responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;

- f) da 10.000,00 a 50.000,00 euro, quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. In tal caso, responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni.

Nondimeno, sono previste sanzioni anche a carico del Segnalante nel seguente caso:

- g) da 500 a 2.500,00 euro quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia già stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

11. Informazione

Come disposto dal Decreto, la presente procedura viene resa disponibile in apposita sezione dedicata del sito internet aziendale <https://nlm.it> e resa accessibile e consultabile all'interno dei luoghi di lavoro.