



ACCADEMIA  
DI BELLE ARTI  
DI FIRENZE

prot. 9678 del 20/12/23

## Il whistleblowing

### Circolare destinata ai dipendenti

In recepimento del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, l'Accademia di Belle Arti di Firenze si è dotato dei prescritti canali per la ricezione e la gestione delle segnalazioni denominate "whistleblowing".

Il Decreto incentiva, tutela ed incoraggia i dipendenti, tirocinanti e collaboratori dell'Ente, gli stessi apicali e le funzioni di controllo nonché i professionisti ed i collaboratori esterni a segnalare internamente presunte violazioni di ogni norma del diritto nazionale (illeciti amministrativi, contabili, civili e penali), disposizioni normative dell'Unione Europea e nazionali di recepimento di quest'ultimo, di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Qualora il segnalante non ricevesse conferma della presa in carico o del suo esito, potrà effettuare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC. Il Decreto ammette la segnalazione esterna diretta nel caso in cui il segnalante avesse fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione, oppure qualora avesse un fondato motivo di ritenere che la violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'Ente apprezza ed incoraggia le segnalazioni, a cui riconosce - se effettuate in buona fede - il merito di far emergere potenziali irregolarità che potranno essere affrontate e risolte, a tutela del buon andamento della Pubblica Amministrazione e della legalità.

Il segnalante ed i suoi colleghi godono di efficaci tutele contro ogni possibile, astratta ritorsione. Come espressamente previsto dal Decreto sopra citato, le segnalazioni sono ricevute e gestite dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito anche RPCT) con il supporto di ausiliari per la parte tecnica.

Di seguito alcuni elementi informativi sul whistleblowing e le modalità di attuazione nel nostro Ente.

#### Chi può segnalare

Le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza dell'Ente; tutti i dipendenti dell'Ente; tutti i lavoratori, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che svolgono la propria opera presso l'Ente.

Sono compresi coloro che hanno rivestito in passato tali ruoli - se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto - e coloro con i quali il rapporto non è

Circolare whistleblowing del 19/12/2023 approvata dal CDA



ancora sorto – per esempio i candidati alla selezione del personale o i dipendenti durante il periodo di prova.

### **Quali sono i soggetti tutelati**

Il Decreto prevede intense misure anti ritorsive a tutela del segnalante, dei “facilitatori”, ovvero le persone che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo, dei colleghi di lavoro del segnalante, degli eventuali enti di proprietà del segnalante, dei parenti e degli affetti del segnalante.

### **Ambiti di potenziale segnalazione**

Possono essere oggetto di segnalazione le informazioni su qualsiasi illecito – o fondato sospetto di illecito – amministrativo, contabile, civile e penale. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal Decreto.

### **Quali sono i limiti nell'oggetto delle segnalazioni**

Sono escluse le segnalazioni: legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate; di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea.

### **Come segnalare**

Il segnalante potrà utilizzare, a propria scelta:

- Il canale di segnalazione orale, chiamando il numero verde indicato in allegato;
- Il canale di segnalazione scritta, inviando una e-mail all'indirizzo di posta indicato in allegato.

Il segnalante ha altresì il diritto di richiedere un incontro diretto con il RPCT per conferire la segnalazione in un colloquio riservato; sarà sufficiente farne richiesta mediante uno dei due canali sopra indicati, lasciando un recapito per essere contattati.

Qualsiasi sia il canale scelto, il segnalante dovrà indicare i propri dati identificativi (nome e cognome), un proprio recapito e-mail, telefonico o postale, il rapporto esistente con l'Ente (dipendente, collaboratore, ecc.) e se il rapporto è in essere, oppure se si è concluso oppure se non è stato avviato. Il segnalante potrà rilasciare, se vorrà, il consenso a comunicare i propri dati identificativi all'Ente. In mancanza di esplicito consenso, i dati del segnalante rimarranno nell'esclusiva disponibilità del RPCT.



Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione solo se circostanziate. Il RPCT è impegnato alla riservatezza sui dati, che non saranno disvelati salvo quanto precisato nei paragrafi successivi.

### **La procedura di gestione della segnalazione**

Il RPCT gestirà la segnalazione con le funzioni/uffici competenti, con il fine ultimo di accertare la fondatezza di quanto riferito e permettere all'ente di ripristinare la legalità e la corretta conduzione dell'ente, con ogni provvedimento necessario, anche nei confronti degli accertati autori della condotta attiva od omissiva segnalata.

Il decreto prevede che, qualora la contestazione al presunto autore della condotta sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. Pertanto, il segnalante è invitato a riferire informazioni nel modo più completo possibile, eventualmente allegando documenti o indicandone il modo di reperimento; in mancanza, l'Ente potrebbe trovarsi nelle condizioni di non poter procedere nei confronti dei presunti autori della condotta segnalata.

Il RPCT potrebbe contattare il segnalante che non ha rilasciato il consenso qualora gli elementi e le informazioni contenuti nella segnalazione fossero insufficienti oppure qualora la potenziale contestazione al presunto autore della condotta segnalata fosse basata esclusivamente sulla segnalazione rilasciata da un segnalante che non ha rilasciato il consenso.

Entro sette giorni dal rilascio della segnalazione il segnalante riceverà conferma della presa in carico della segnalazione sul recapito che egli avrà indicato. Entro tre mesi riceverà indicazioni sull'esito della segnalazione.

### **Le tutele**

È nulla qualsiasi ritorsione contro il segnalante, con ciò intendendo qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Fino a prova contraria sono ritenuti ritorsivi, a titolo esemplificativo e non esaustivo: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento  
Circolare whistleblowing del 19/12/2023 approvata dal CDA



sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; 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'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore in futuro; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Si presume che tali atti siano stati posti in essere come ritorsioni, fino a prova contraria.

Le medesime tutele si applicano ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere comunicata all'ANAC che ne informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

### **La segnalazione esterna**

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della presentazione della segnalazione ricorra una delle seguenti condizioni: egli abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito all'esito del termine dei tre mesi sopra menzionato; il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Il Decreto riconosce altresì il diritto del segnalante di effettuare direttamente la segnalazione esterna qualora non fosse operativo o conforme il canale di segnalazione interna qui descritto.

Le segnalazioni esterne sono gestite dall'ANAC garantendo, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalata, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica predisposta dall'ANAC oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto.

Circolare whistleblowing del 19/12/2023 approvata dal CDA



Il link per effettuare la segnalazione esterna è riportato sul sito internet dell'ANAC, [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it).

### **Responsabilità del segnalante**

Le tutele previste dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 non escludono la responsabilità del segnalante in caso di accertamento, quantomeno con sentenza penale di primo grado, per il reato di calunnia o diffamazione o con sentenza di condanna al risarcimento dei danni nei casi di dolo o colpa grave.

### **Informativa ex artt. 13, 14, Regolamento (UE) 2016/679**

Ad integrazione delle informazioni fornite in sede di avvio del rapporto giuridico in essere, ai sensi degli articoli 13 e 14, Regolamento (UE) 2016/679 (di seguito: GDPR) l'Ente quale titolare del trattamento informa i potenziali segnalanti, segnalati, facilitatori ed ogni altra persona fisica potenzialmente coinvolta nella gestione delle segnalazioni che il trattamento dei dati personali potrà riguardare eterogenee categorie di informazioni relative alle persone fisiche, ivi comprendendo, almeno potenzialmente, categorie particolari di dati personali (art. 9, GDPR) e dati personali relativi a condanne penali e reati (art. 10, GDPR). Basi giuridiche legittimanti il trattamento sono l'adempimento di un obbligo di legge (art. 6, comma 1, lett. c), GDPR) e, per quanto concerne i dati particolari e penali, rispettivamente le previsioni di cui all'art. 9, comma 2, lett. g) e art. 10, in combinato disposto con l'art. 2-octies, D.Lgs. 196/2003.

I dati identificativi del segnalante saranno visibili esclusivamente dal RPCT, soggetto designato alla gestione della segnalazione e dagli ausiliari di cui si avvale per gestire la segnalazione nominati responsabili del trattamento ex art. 28, GDPR, salvo consenso espresso da parte del segnalante stesso a comunicare i suoi dati ad altri uffici e funzioni dell'Ente. Non sono previste ulteriori fattispecie di comunicazione di dati personali, salvi i casi di esercizio dei diritti di far valere o difendere un diritto del titolare del trattamento o del responsabile o di terzi. Nessun dato personale sarà trasferito o conservato fuori dallo Spazio Economico Europeo.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. In ogni caso, i dati saranno conservati per un periodo non superiore a cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Ad ogni interessato sono riconosciuti i diritti previsti dagli articoli 15 e seguenti, GDPR, con i limiti disposti dalla lett. f, comma 1, art. 2-undecies, D.Lgs. 196/2003. Pertanto, i diritti di cui agli articoli citati non possono essere esercitati qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare a un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona segnalante. Sono fatti salvi i diritti di revoca dei consensi precedentemente rilasciati.

Circolare whistleblowing del 19/12/2023 approvata dal CDA



ACCADEMIA  
DI BELLE ARTI  
DI FIRENZE

Per l'esercizio dei diritti può rivolgersi al Titolare del trattamento, ai consueti recapiti già resi noti mediante l'informativa fornita in sede di avvio del rapporto giuridico in essere; può anche rivolgersi all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Circolare whistleblowing del 19/12/2023 approvata dal CDA

---

Via Ricasoli 66 | 50122 Firenze | T 055 215449 | [abafi@accademia.firenze.it](mailto:abafi@accademia.firenze.it) |  
[www.accademia.firenze.it](http://www.accademia.firenze.it)



## Allegato 1 – canali whistleblowing attivi

### Invio di una segnalazione interna

Coloro che desiderino effettuare una segnalazione interna possono inoltrarla tramite i seguenti canali:



numero verde: **800-486-999**;

la chiamata è registrata



indirizzo di posta elettronica **[abafi\\_whistleblowing@complegal.it](mailto:abafi_whistleblowing@complegal.it)**.

È fatto salvo il diritto per il segnalante di chiedere un incontro diretto – in presenza, in videoconferenza o telefonicamente – con il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza tenuto al vincolo della riservatezza. La richiesta di incontro diretto dovrà essere formulata utilizzando uno dei due canali – vocale o per iscritto – sopra indicati.

Il segnalante è invitato ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.