

	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

Procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni di condotte illecite che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione
(WHISTLEBLOWING POLICY)

Redazione	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Dott. Davide Vigani
Verifica	RPCT Direttore SC Legale e Affari Generali Responsabile Protezione Dati (DPO) Direttore SC Tecnologie Direttore SC Pol. del Personale e Gest. RU	Dott. Davide Vigani Dott.ssa Simonetta Pagano Avv. Stefano Comellini Ing. Francesco Pensalfini Dott.ssa Donatella Pagliassotto
Approvazione	Direttore Generale	Dott. Carlo Picco

Revisione n.	Motivazione
01	Adeguamento al D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023, norma di recepimento della Direttiva UE 2019/1937 " <i>Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione</i> " -

	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

Sommario

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL’ISTITUTO 3

2. SCOPO E FINALITA’ DELLA PROCEDURA 4

3. DEFINIZIONI (ex art.2 D.Lgs. 24/2023)..... 4

4. SOGGETTO DELLA SEGNALAZIONE 5

5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE 6

6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE 7

7. CANALI DI SEGNALAZIONE 9

 7.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA (art.4 d.lgs 24/2023).....9

 7.1.1 Casi particolari..... 13

 7.2 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA (art.7 d.lgs 24/2023)..... 14

 7.3 LA DIVULGAZIONE PUBBLICA (art.15 d.lgs 24/2023) 14

8. ATTIVITA’ DI VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE..... 15

 8.1 TERMINI PROCEDIMENTALI 16

9. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 17

10. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER 18

11. RESPONSABILITA’ DEL WHISTLEBLOWER..... 22

	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL’ISTITUTO

L’istituto del **whistleblowing**, già normato dall’art. art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 179/2017, con il quale erano stati introdotti ulteriori strumenti di tutela per il dipendente che segnalava un illecito ed aveva definito un quadro sanzionatorio a carico di chi, nell’ambito delle amministrazioni pubbliche, adottava misure discriminatorie nei confronti del segnalante, è stato di recente riformato con l’entrata in vigore, dal 15 luglio 2023, del **D.Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24** (d’ora in avanti indicato anche come “Decreto”) che recepisce la **Direttiva UE n. 1937/2019** – c.d. “Direttiva Whistleblowing”.

Il Decreto, ampliando la portata oggettiva (gli illeciti e le violazioni che possono essere oggetto di segnalazioni) e soggettiva (coloro che sono legittimati a realizzare la segnalazione, i c.d. whistleblowers), mira a colpire eventuali condotte illegittime,assicurando il buon andamento dell’ente pubblico o privato.

Allo stesso tempo, la nuova normativa rafforza la protezione nei confronti della **persona segnalante** e la estende a soggetti diversi, quali il **facilitatore** o le **persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante**, facendo dell’istituto del whistleblowing un importante presidio per la legalità.

Altre novità contenute nel D.Lgs.24/2023 che rilevano ai fini dell’applicazione della presente procedura sono:

- la disciplina dei **canali di segnalazione** e delle condizioni per accedervi: **interno** (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), **esterno** (gestito da ANAC) nonché il **canale della divulgazione pubblica**;
- l’indicazione di diverse **modalità di presentazione delle segnalazioni**, in forma scritta o orale;
- la disciplina dettagliata degli **obblighi di riservatezza** e del **trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi**;
- miglior definizione del concetto di **“ritorsione”** e ampliamento della relativa casistica;

	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

- la disciplina sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla **responsabilità del segnalante** e sulle scriminanti;
- l'introduzione di apposite **misure di sostegno per le persone segnalanti** e il coinvolgimento, a tal fine, di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito;

La presente procedura è redatta ai sensi della normativa sopra citata nonché sulla base delle indicazioni e dei principi contenuti nelle *"Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne"* emanate da parte di **ANAC** (Autorità Nazionale Anti Corruzione) con delibera n.311 del 12 luglio 2023 (d'ora in avanti citate come "Linee Guida ANAC 12 luglio 2023").

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni, nonché di consolidare un'importante istituto di prevenzione della corruzione, di correzione dei malfunzionamenti del sistema interno dell'amministrazione rinforzando l'atteggiamento e l'azione positiva degli *stakeholders* (interni ed esterni) per il miglioramento continuo nella gestione dei rischi corruttivi nonché la valorizzazione della cultura dell'integrità.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al *whistleblower* indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

3. DEFINIZIONI (ex art.2 D.Lgs. 24/2023)

- **«informazioni sulle violazioni»:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1

	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

- «**segnalazione**» o «**segnalare**»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- «**persona segnalante**»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- «**facilitatore**»: una 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;
- «**contesto lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- «**persona coinvolta**»: la 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;
- «**ritorsione**»: 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.

4. SOGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Possono effettuare una segnalazione utilizzando i canali di segnalazione interna di cui al successivo art. 7.1 i seguenti soggetti:

- **Dipendenti dell'ASL Città di Torino** (d'ora in avanti indicata anche come "**Azienda**");
- **Lavoratori o collaboratori**, che svolgono la propria attività lavorativa **presso appaltatori** che forniscono beni, servizi o che realizzano opere in favore dell'Azienda;

 ASL CITTÀ DI TORINO	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

- **Lavoratori autonomi, Liberi professionisti e consulenti** che prestano la propria attività lavorativa presso l'Azienda;
- **Volontari e tirocinanti**, retribuiti o non;

La tutela delle persone segnalanti di cui al comma 3 si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico di non e' 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) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico (ad es. "pensione") se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5. OGGETTO DELLA SEGNALEZIONE

Possono essere oggetto di segnalazione da parte dei soggetti di cui all'art.3 **violazioni** di disposizioni normative nazionali o europee costituite da comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi

	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione.

Ai sensi dell’art.2, comma 1 lettera b) del Decreto la segnalazione può riguardare anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il *whistleblower* ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;

Le disposizioni del decreto legislativo 24/2023 non si applicano invece:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorita' 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.

Ciò significa che il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza alla S.C. Politiche del Personale, Relazioni Sindacali e Gestione Strategica Risorse Umane e al Comitato Unico di Garanzia.

6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Per consentire la gestione della segnalazione è necessario che la denuncia sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili, conosciuti dal denunciante e non riportati da altri soggetti, nonché contenga tutte le informazioni necessarie per

	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

individuare gli autori della condotta illecita. In mancanza di tali elementi, non sarà possibile procedere; tuttavia il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) valuterà se inoltrare tale segnalazione, ancorché carente, al Direttore Generale ed al responsabile della struttura in cui è stato segnalato l'illecito.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le **segnalazioni anonime**, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, non ricadono nella disciplina prevista dall'art.54-bis, pertanto **chi segnala senza fornire le proprie generalità non è un whistleblower**; tali segnalazioni dunque, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, **non verranno prese in considerazione** nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione nell'ambito dei procedimenti di vigilanza "ordinari" solo se presentano un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Si invita comunque il segnalante a non restare anonimo in quanto una segnalazione non anonima potrà essere più efficace.

	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

7. CANALI DI SEGNALAZIONE

Con il D.Lgs.24/2023 **la scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del *whistleblower*** in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del **canale interno** agli enti interessati e, solo al ricorrere di una delle condizioni (di cui al successivo art.7.2) è possibile effettuare una **segnalazione esterna**. Nell'ottica di consentire di scegliere il canale di segnalazione più adeguato in funzione delle circostanze specifiche del caso, e quindi di garantire una più ampia protezione, il Decreto prevede, al ricorrere di determinate condizioni, anche la **divulgazione pubblica**. Rimane naturalmente salvo il dovere di rivolgersi all'Autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti (cfr. § 5.1.1. "Casi particolari").

7.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA (art.4 d.lgs 24/2023)

L'Azienda, in conformità all'art.4, comma 5 del Decreto, **ha affidato al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza la gestione esclusiva dei canali di segnalazione interna**.

Nell'ipotesi di passaggio di incarico da un RPCT ad un altro, sia per termine incarico che per impedimento per cause di forza maggiore, l'RPCT uscente, all'atto della cessazione dell'incarico, provvederà al passaggio di consegne con il nuovo incaricato, rendendolo edotto sulle pratiche in corso e disattivando immediatamente le proprie credenziali di accesso alla piattaforma informatica nonché cancellando sulla piattaforma l'indicazione della propria casella di posta in quanto deputata alla ricezione degli eventi di iscrizione di un eventuale segnalante e di una eventuale segnalazione. L'RPCT subentrante provvederà subito dopo a registrarsi sulla piattaforma attivando le proprie credenziali di accesso.

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza può individuare uno o più collaboratori afferenti al suo staff, esclusivamente per attività di supporto di carattere meramente operativo, garantendo in ogni caso la riservatezza del segnalante, del segnalato, delle persone coinvolte e dell'eventuale facilitatore.

Per le segnalazioni di condotte illecite l'Azienda ha attivato i seguenti canali:

a) Segnalazione tramite piattaforma telematica – WhistleblowingPA

	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

L'Azienda, in ottemperanza all'art.4, comma 1 del Decreto¹ mette a disposizione per le segnalazioni interne una procedura crittografata tramite la piattaforma informatica denominata WBS20, frutto di un progetto nato nel 2018 con il nome di **WhistleblowingPA** grazie alla volontà di Transparency International Italia e di Whistleblowing Solutions Impresa Sociale di **offrire a tutte le Pubbliche Amministrazioni un software informatico gratuito per dialogare con i segnalanti**, grazie a modalità che garantiscono sicurezza e anonimato.

Il progetto prevede la messa a disposizione di piattaforme informatiche realizzate grazie al software GlobaLeaks, l'unica soluzione di whistleblowing digitale libera e open source. Tutte le piattaforme sono **conformi alla legge** sulla tutela dei segnalanti e il loro mantenimento e aggiornamento sono sempre garantiti e non richiedono interventi tecnici da parte di soggetti interni o esterni agli enti o alle organizzazioni. Inoltre, WhistleblowingPA è un servizio qualificato ACN.

Ai sensi dell'art.13, comma 6, del Decreto, l'Azienda, in quanto **Titolare del trattamento dei dati** gestiti tramite la piattaforma ha elaborato, con il contributo della SC Tecnologie, la Valutazione d'Impatto sulla Protezione dei Dati (DPIA).

La piattaforma permette all'RPCT di ricevere le segnalazioni di illeciti da parte di tutti i soggetti previsti dalla normativa, anche in modo anonimo.

Per la redazione della segnalazione, sulla piattaforma è stato predisposto un **questionario** appositamente studiato da Transparency International Italia per il contrasto degli illeciti in conformità al decreto legislativo n. 24/2023².

Whistleblowing Solutions, in qualità di **Responsabile del trattamento** per la fornitura e la gestione del sistema di whistleblowing, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo in merito al trattamento di dati personali con l'Azienda, Titolare del trattamento, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, dei soggetti coinvolti o comunque menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

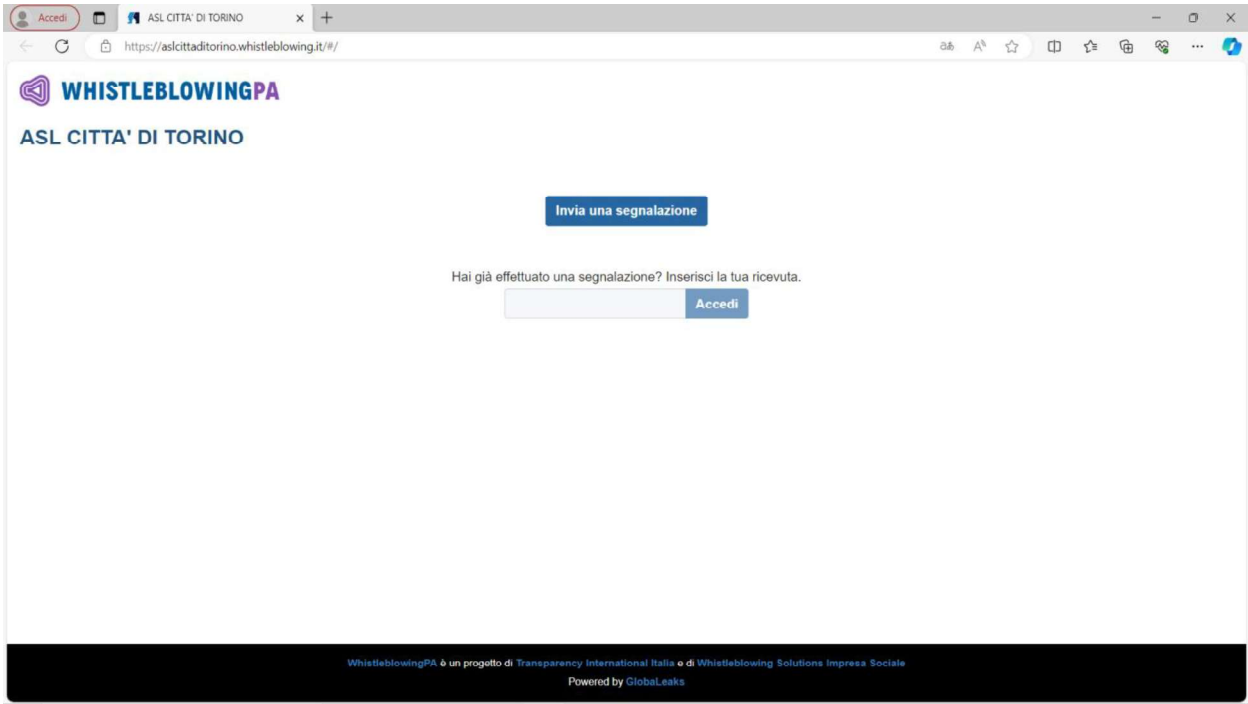
¹ "I soggetti del settore pubblico (...) attivano, ai sensi del presente articolo, propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione" (art.4, c.1, d.lgs. 24/2023)
² Per informazioni più dettagliate sulla piattaforma v. <https://www.whistleblowing.it/proposte/wb-pa-per-pubbliche-amministrazioni/>

	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

La segnalazione attraverso la piattaforma informatica può essere effettuata dall'interno, tramite qualsiasi dispositivo digitale connesso alla rete aziendale, oppure dall'esterno, accedendo al sito istituzionale dell'ASL Città di Torino selezionando la voce "Whistleblowing", oppure digitando l'indirizzo <https://aslcittaditorino.whistleblowing.it/> sulla barra degli indirizzi del browser prescelto.

Al fine di garantire la massima riservatezza del segnalante si raccomanda di accedere alla piattaforma dall'esterno della rete aziendale.

Dopo aver seguito la procedura di cui sopra, si aprirà la seguente pagina:



Dopo la compilazione del questionario, che appare dopo la selezione del tasto "Invia una segnalazione", al momento dell'invio della segnalazione, la piattaforma fornisce al segnalante una "ricevuta" contenente un codice di sedici cifre che deve essere digitato nel campo "Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta" per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell'RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o per allegare ulteriore documentazione.

Al segnalante entro viene dato **avviso di ricevimento entro sette giorni** dalla data di ricezione della segnalazione.

 ASL CITTÀ DI TORINO	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

L'Azienda raccomanda l'utilizzo del canale di segnalazione a mezzo di piattaforma telematica rispetto ai canali b) e c). in quanto implementa by design e by default le più appropriate configurazioni in materia di sicurezza, privacy e anonimato e, grazie agli strumenti di crittografia di cui è dotato, garantisce la riservatezza:

- della persona segnalante;
- del facilitatore;
- della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

b) Segnalazione a mezzo posta tramite compilazione del "Modulo di segnalazione"

L'Azienda mette a disposizione di tutti i soggetti titolati ad effettuare segnalazioni di cui al precedente art.3, un apposito **modulo** (Allegato 1), il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura la stesura della segnalazione.

Il modulo è pubblicato sulla rete intranet nello spazio dedicato all'anticorruzione, sezione "Whistleblowing" ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio, nonché sulla sezione "Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione" del sito web dell'ASL.

La segnalazione mediante utilizzo del suddetto modulo può essere indirizzata esclusivamente al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ASL.

Essa può essere inoltrata:

- a mezzo del **servizio postale o tramite posta interna** al protocollo generale dell'Azienda e indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";
- I documenti analogici sono custoditi sotto chiave al fine di garantirne la riservatezza, la chiave è in possesso esclusivamente al RPCT.
- I documenti informatici sono custoditi in apposito contenitore informatico a cui avranno accesso solamente i componenti dell'Ufficio anticorruzione. Solo in presenza delle situazioni legali che rendano indispensabile rivelare l'identità del denunciante (ad esempio l'autorità giudiziaria che ne faccia

 ASL CITTÀ DI TORINO	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

richiesta), il Responsabile della prevenzione della corruzione comunicherà – in maniera riservata – tale informazione.

c) Segnalazione in forma orale

Le segnalazioni interne possono essere effettuate anche in forma orale.

L'RPCT potrà essere contattato tramite centralino, raggiungibile dall'esterno dell'ASL Città di Torino al n° 011.5661566 oppure 011.4393111 e dall'interno dell'ASL al n° 9, al fine di fissare un incontro entro quindici (15) giorni dalla richiesta.

Il contatto telefonico con l'RPCT è finalizzato esclusivamente a fissare la data dell'incontro.

Alla data dell'incontro l'RPCT, nel rispetto del massimo livello di sicurezza e di tutela della riservatezza del segnalante, fornirà allo stesso specifica informativa sul trattamento dei dati personali (informativa privacy) ex artt. 13 e 14 del GDPR 679/2016.

Della segnalazione fornita in forma orale verrà redatto **verbale scritto** che dovrà essere letto, confermato e sottoscritto dal segnalante a cui verrà rilasciata copia.

7.1.1 Casi particolari

Nel caso in cui l'RPCT non sia un soggetto terzo nei confronti dell'oggetto delle segnalazioni e dei soggetti coinvolti da queste, il preposto a ricevere le segnalazioni è il Direttore Amministrativo dell'ASL: in questo caso la segnalazione può essere presentata esclusivamente con le modalità di cui alle precedenti lettere b) e c).

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, come definito nel § 1 "ambito soggettivo" della presente parte.

Qualora il *whistleblower* rivesta la qualifica di **pubblico ufficiale** o di **incaricato di pubblico servizio**, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ha comunque l'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto

	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

dell’art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Nel caso invece che dovesse riguardare gli organi di vertice, la segnalazione dovrà essere direttamente inoltrata all’Autorità Giudiziaria o alla Corte dei conti.

7.2 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA (art.7 d.lgs 24/2023)

Il canale di segnalazione esterna non è alternativo al canale interno come avveniva con la norma precedente; esso è stato affidato in esclusiva ad **ANAC** e può essere attivato dal segnalante **solo** nei seguenti casi (art.6 del Decreto):

- non e' prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo,l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non e' attivo o, anche se attivato,non e' conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto;
- la persona segnalante ha già' effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne è stata definita da ANAC con le Linee Guida ANAC 12 luglio 2023 a cui si rimanda

(<https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>).

7.3 LA DIVULGAZIONE PUBBLICA (art.15 d.lgs 24/2023)

Il Decreto consente in casi specifici di ricorrere alla cosiddetta “divulgazione pubblica”, ovvero rendere di pubblico dominio da parte del whistleblower le informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi di diffusione elettronici e non, in grado di raggiungere un elevato numero di persone.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia

	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

della protezione prevista dal Decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) ha già effettuato una segnalazione interna e/o esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

8. ATTIVITA’ DI VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all’ RPCT che vi provvede nel **rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza** effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l’audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione.

L’RPCT, nel rispetto della tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato, potrà richiedere la collaborazione delle strutture aziendali competenti nel prosieguo delle attività, acquisire atti e documenti da altri uffici dell’amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terzi tramite audizioni.

Qualora, all’esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all’autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l’esito dell’accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell’autore della violazione accertata, affinché provveda all’adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l’esercizio dell’azione disciplinare;
- c) alla Direzione Aziendale e alle strutture competenti ad adottare gli

	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell’Azienda.

In caso di **evidente e manifesta infondatezza** il Responsabile della Prevenzione della Corruzione può decidere per l’**archiviazione della segnalazione**.

.....
Sono considerate **inammissibili** le segnalazioni che presentano:

- a) manifesta mancanza di interesse all’integrità della pubblica amministrazione;
- b) manifesta incompetenza del RPCT sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l’assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l’esercizio dei poteri di vigilanza del RPCT;
- e) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- f) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- g) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti indicati all’art.4.

8.1 TERMINI PROCEDIMENTALI

L’RPCT fornisce **riscontro** al segnalante entro **tre mesi** (90 giorni) dalla data dell’avviso di ricevimento o diversamente entro tre mesi dalla scadenza del termine di **sette (7) giorni** dalla presentazione della segnalazione; per “riscontro” si intende, ai sensi dell’art.2, comma 1, lettera o) del Decreto, la “comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione”.

Per «seguito», ai sensi dell’art.2, comma 1, lettera o) del Decreto, si intende “l’azione intrapresa dal soggetto cui e’ affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate”.

Della eventuale **archiviazione della segnalazione** per infondatezza, **dell’avvio dell’istruttoria** e della **definizione della stessa** l’RPCT dà notizia

	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

al segnalante con lo stesso strumento di comunicazione con cui è stata effettuata la segnalazione.

Il riscontro fornito entro 3 mesi può coincidere con l'esito delle attività di accertamento. Qualora queste non fossero concluse, l'RPCT invita la persona segnalante a tenere monitorata la piattaforma fino a conoscere l'esito definitivo delle stesse.

9. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La **base giuridica** che legittima il trattamento dati nel "*Whistleblowing*" è da rinvenirsi all'**art. 6, paragrafo 1, lett. c) del GDPR**, risultando il trattamento necessario per adempiere un obbligo legale al quale è soggetta l'Azienda in quanto titolare del trattamento.

L'Azienda fornisce le informazioni necessarie sulla tutela privacy e gestione dati al segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13-14 GDPR, pubblicando la relativa "**informativa privacy**" sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del proprio sito internet.

L'Azienda gestisce solo i dati che risultano utili e finalizzati al trattamento della segnalazione evitando di raccogliere quelli superflui e nel caso di provvedere alla loro cancellazione immediata.

La segnalazione di *Whistleblowing* impedisce al **soggetto segnalato**, presunto autore dell'illecito, relativamente al trattamento dei propri dati personali gestiti dall'Azienda di poter esercitare i diritti previsti dagli artt. 15 a 22 del GDPR 2016/679 (diritto di accesso ai dati personali, diritto di rettificarli, diritto di ottenerne la cancellazione o cd diritto all'oblio, diritto alla limitazione del trattamento si veda art. 18 GDPR, diritto alla portabilità dei dati personali e di opposizione al trattamento), in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

Il soggetto segnalato della sola possibilità consentita a questi di richiedere eventualmente al Garante della Privacy accertamenti sulla conformità del trattamento dei propri dati da parte dell'Azienda, ai sensi dell'art. 2-undecies, comma 3 e dell'art.160 del Codice Privacy (legge 196/2003 e s.m.i.).

Ai sensi dell'art.14 del Decreto, il **periodo di conservazione** delle segnalazioni e della relativa documentazione è strettamente commisurato al tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque **non oltre cinque anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui

	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui all'art.5, par.1, lett.e) del GDPR 679/2016.

10. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Il sistema di protezione garantito dalla legge al whistleblower ed assicurata dall'ASL Città di Torino comprende tre tipi di tutela:

La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante (whistleblower) e della segnalazione (whistleblowing);

La tutela da misure ritorsive e discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata;

La non responsabilità del whistleblower che "per giusta causa" sveli notizie coperte dal segreto d'ufficio o violi l'obbligo di fedeltà.

Le misure di sostegno fornite dagli enti del terzo settore compresi nelle'ellenco istituito presso l'ANAC ai sensi dell'art.18 del Decreto.

Ai sensi dell'art. 16 comma 1 del Decreto, **le misure di protezione si applicano quando** al momento della segnalazione o della denuncia all'autorita'giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, **la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere.**

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente **sono irrilevanti ai fini della sua protezione.**

Le misure di protezione si applicano anche:

- a) al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- b)alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante,di colui che ha sporto una denuncia 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;
- c)ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

 ASL CITTÀ DI TORINO	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

d)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.

A) Tutela della riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

- **Il divieto di rilevazione dell'identità** comprende il nominativo del whistleblower ma anche tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione allegata alla stessa.
- Qualora per ragioni istruttorie si renda necessario far conoscere ad altri soggetti oltre al RPCT ed ai componenti dell'Ufficio anticorruzione il contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata verranno **oscurati i dati del segnalante**, i dati che possano permetterne l'identificazione, nonché i dati del soggetto segnalato.
- L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui puo' evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni
- Nell'ambito del **procedimento penale**, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art.329 del codice di procedura penale, ovvero, non oltre la chiusura delle indagini preliminari.
- Nell'ambito del **procedimento dinanzi alla Corte dei conti**, l'identità della persona segnalante non puo' essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- Nell'ambito del **procedimento disciplinare**, l'identità della persona segnalante non puo' essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione 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 sara' utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del **consenso espresso** della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.
- E' dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui alla

	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

seconda parte del paragrafo precedente, nonché nelle procedure di segnalazione quando la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni dai cui si possa evincere l'identità stessa è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

- Qualora venga avviato un **procedimento disciplinare** contro il presunto autore della condotta segnalata, **l'identità del segnalante può essere rivelata** all'autorità disciplinare e all'incolpato **solo dietro consenso** di quest'ultimo. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto a cui è stato contestato l'addebito disciplinare, ma il segnalante neghi il consenso alla rivelazione della propria identità, il procedimento disciplinare non può avere seguito.
- **La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso documentale** previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e s.m.i. ed al diritto di accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, c.2, del d.lgs.33/2013 e s.m.i.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

B) Tutela del whistleblower da misure ritorsive e discriminatorie

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, anche solo minacciata, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

La “misura ritorsiva” o discriminatoria, comprende non solo atti e provvedimenti, ma anche comportamenti ed omissioni posti in essere dall'ente nei confronti del segnalante in misura tale da rivelare un **intento vessatorio** o comunque da peggiorare la situazione lavorativa.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei **comportamenti, atti o omissioni a carattere ritorsivo** nei confronti delle persone segnalanti **si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione**, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica

	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere (**inversione dell'onere della prova**).

L'inversione dell'onere della prova non opera a favore delle persone e degli enti diversi dal segnalante di cui all'art.5,comma3 (ad esempio, facilitatori, colleghi)

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni sia nel settore pubblico che in quello privato **compete ad ANAC**.

A scopo chiarificatore la norma fornisce un elenco di possibili misure ritorsive³ e linee guida Anac, a cui si rimanda (pag.20-21, disponibili sul sito web dell'Autorità, www.anticorruzione.it) forniscono una elencazione di possibili misure ritorsive desumibile dalla prassi dell'Autorità.

C) Esclusione dalla responsabilità del whistleblower

Al whistleblower è riconosciuta dall'art.20 del Decreto **l'esclusione dalla possibile imputazione di ipotesi di reato nonché la responsabilità di natura civile o amministrativa per la rivelazione di informazioni:**

- coperte dall'obbligo di segreto (ad es. "rivelazione ed utilizzazione del segreto d'ufficio"(art.326 codice penale), la "rivelazione del segreto professionale" (art.622 codice penale), la "rivelazione dei segreti scientifici e industriali" (art.623 codice penale);
- relative alla tutela del diritto d'autore;
- relative alla protezione dei dati personali;
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

L'esclusione dalla responsabilità del whistleblower si ha quando, al momento della rivelazione o diffusione, sussistono fondati motivi per ritenere che la

³ 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 merito negative o le 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 una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) 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; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici. (art.17, c.4, d.lgs. 24/2023)

	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev.01 dicembre 2023
---	------------------------------	-----------------------------

rivelazione o diffusione delle stesse informazioni sia necessaria per svelare la violazione, e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata ai sensi dell'articolo 16 del decreto, ovvero quando la persona segnalante o denunciante ha fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere.

In assenza dei presupposti di cui sopra, la rivelazione di fatti illeciti è fonte di responsabilità civile e/o penale.

11. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la **responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria** ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di **diffamazione** o di **calunnia** o comunque per i **medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile** ovvero la sua **responsabilità civile**, per lo stesso titolo, **nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite** e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una **sanzione disciplinare**.

Allegati:

- Modulo per la segnalazione scritta
- Informativa privacy

La presente copia e' conforme all'originale depositato presso gli archivi dell'Azienda ASL Citta' di Torino

56-17-C0-8A-C4-FD-9D-61-00-6E-A3-4A-BC-6D-29-CE-67-1C-BF-FC

CAdES 1 di 5 del 27/12/2023 12:14:17



Soggetto: Carlo Picco PCCCRL60E17L013P

Validità certificato dal 28/12/2022 11:18:43 al 28/12/2025 01:00:00

Rilasciato da InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3, InfoCert S.p.A., IT con S.N. 00E1 6942

CAdES 2 di 5 del 27/12/2023 10:31:41



Soggetto: Stefano Taraglio TRGSFN59M17L219E

Validità certificato dal 13/01/2023 12:01:07 al 13/01/2026 01:00:00

Rilasciato da InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3, InfoCert S.p.A., IT con S.N. 00E5 BBC7

CAdES 3 di 5 del 22/12/2023 15:58:54



Soggetto: Elena Teresa Tropiano TRPLTR77E58F205A

Validità certificato dal 28/07/2021 11:38:02 al 28/07/2024 01:00:00

Rilasciato da InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT con S.N. 015F 9887

CAdES 4 di 5 del 20/12/2023 11:54:43



Soggetto: Davide Vigani VGNDVD60A29D142Z

Validità certificato dal 03/03/2023 15:09:35 al 17/03/2026 01:00:00

Rilasciato da InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3, InfoCert S.p.A., IT con S.N. 00F7 DA5B

CAdES 5 di 5 del 20/12/2023 11:31:06



Soggetto: Paola Giunta GNTPLA74L62F839P

Validità certificato dal 19/07/2023 09:44:35 al 19/07/2026 01:00:00

Rilasciato da InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3, InfoCert S.p.A., IT con S.N. 012E 3700