



**PO 9092**  
**WHISTLEBLOWING**

REV.	DATA REVISIONE	DESCRIZIONE REVISIONE	REDATTO	VERIFICATO	APPROVATO	DATA DI VALIDAZIONE
0	26/06/2024	Nuova emissione	SPP-A S. De Santis	 A. Rambelli RSPP E. Tugnoli	 DL E. Crocetti	11/09/2024

Data ultima verifica:

Esito della verifica:

Addetto alla verifica:

## INDICE

<b>1</b>	<b>SCOPO</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>APPLICABILITÀ</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>DEFINIZIONI</b>	<b>4</b>
3.1	Modello di Organizzazione e Gestione (MOG)	4
3.2	Whistleblowing	4
3.3	Segnalazione	4
3.4	Segnalante	6
3.5	Gestore delle segnalazioni	6
<b>4</b>	<b>NORMATIVE/INFORMAZIONI DOCUMENTATE DI RIFERIMENTO</b>	<b>6</b>
4.1	Normative di riferimento	6
4.2	Informazioni documentate	6
<b>5</b>	<b>RESPONSABILITÀ E AZIONI</b>	<b>6</b>
5.1	Segnalante	6
5.2	Gestore delle segnalazioni	8
5.3	Organismo di Vigilanza	8
<b>6</b>	<b>MODALITÀ OPERATIVE</b>	<b>9</b>
6.1	Modalità di segnalazione	9
6.2	Contenuto delle segnalazioni	9
6.3	Ricezione delle segnalazioni	9
6.4	Procedibilità e ammissibilità delle segnalazioni	9
6.5	Istruttoria e accertamento della segnalazione	9
6.6	Riscontro al segnalante	9
<b>7</b>	<b>ALLEGATI</b>	<b>10</b>
<b>8</b>	<b>DISTRIBUZIONE</b>	<b>10</b>
<b>9</b>	<b>VALIDITÀ PROCEDURA</b>	<b>10</b>

## 1 SCOPO

Lo scopo della presente procedura è disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni (*whistleblowing*) sulle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

La procedura è anche finalizzata a dare attuazione al D.Lgs. 24/2023, pubblicato in G.U. in data 15/03/2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (disciplina whistleblowing)".

Per quanto non espressamente indicato dalla presente procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo.

## 2 APPLICABILITÀ

La presente procedura operativa si applica a segnalazioni riguardanti le violazioni di seguito riepilogate:

- **Violazioni delle disposizioni normative nazionali**<sup>1</sup>: In tale categoria rientrano:
  - i reati presupposti per l'applicazione del Decreto 231;
  - le violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG), comprese quelle riguardanti il Codice Etico, ad esempio discriminazioni di età, genere, orientamento sessuale, nazionalità, opinioni politiche, orientamento religioso e ogni forma di violenza o molestia.
- **Violazioni della normativa europea**: In tale categoria rientrano:
  - gli illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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 informativi. A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;
  - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;

---

<sup>1</sup> Tale elencazione è ripresa dalle LG ANAC.

- o atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle imprese;
- o atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della procedura le segnalazioni:

- legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, conflitti interpersonali tra colleghi). Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono, pertanto, considerate segnalazioni whistleblowing<sup>2</sup>;
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

### **3 DEFINIZIONI**

#### **3.1 Modello di Organizzazione e Gestione (MOG)**

Il MOG è il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Reagens S.p.A., predisposto al fine di prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/01.

#### **3.2 Whistleblowing**

Il Whistleblowing è il sistema di segnalazione di illeciti e violazione del MOG.

#### **3.3 Segnalazione**

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove). Si deve poi trattare

---

<sup>2</sup> Cfr. sul punto le LG ANAC, pag. 32

di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Per quanto riguarda il contenuto, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche che alla segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dal legislatore e, dunque, risulti procedibile, è necessario valutarne l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing. Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione può, quindi, essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Al riguardo, si ricorda che i dati identificativi della persona segnalante e il recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti sono elementi essenziali affinché la segnalazione venga considerata e gestita come segnalazione whistleblowing. Alla luce di quanto descritto, nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il gestore della segnalazione può procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto. Inoltre, durante la verifica preliminare il gestore della segnalazione può richiedere, al segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione. Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

### 3.4 Segnalante

Il segnalante è la persona fisica che effettua la segnalazione. Le segnalazioni possono essere effettuate da coloro che hanno instaurato con l'azienda rapporti giuridici di lavoro e altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto, ossia consulenti, collaboratori, personale di imprese appaltatrici, tirocinanti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

### 3.5 Gestore delle segnalazioni

Il gestore della segnalazione è il soggetto che riceve la segnalazione. Il requisito necessario che deve possedere il personale interno deputato a gestire le segnalazioni è quello dell'autonomia, al fine di assicurare che le segnalazioni vengano gestite in maniera adeguata e conforme alle disposizioni del Decreto. In particolare, tale requisito è inteso come:

- imparzialità: mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni whistleblowing, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- indipendenza: autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del management, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

Tale ruolo è affidato al Direttore delle Risorse Umane e al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

## 4 NORMATIVE/INFORMAZIONI DOCUMENTATE DI RIFERIMENTO

### 4.1 Normative di riferimento

**rif. [1]** D.Lgs. 24/2023, attuazione della direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;

**rif. [2]** D.Lgs. 231/2001, in materia di responsabilità amministrativa degli enti;

**rif. [3]** Linee guida ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) e principali delibere;

### 4.2 Informazioni documentate

**rif. [4]** PO 9059 – Sistema di reporting all'Organismo di Vigilanza.

## 5 RESPONSABILITÀ E AZIONI

### 5.1 Segnalante

Il segnalante, come identificato al paragrafo 3.4, può inviare, tramite il canale predisposto, le segnalazioni (identificate al paragrafo 3.3) relative alle condotte illecite o alle violazioni di cui sia venuto a conoscenza.

La disciplina del whistleblowing tutela il segnalante con:

- l'obbligo di riservatezza della sua identità;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Tali misure di protezione si applicano non solo al soggetto segnalante, ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante. In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

- facilitatore, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Al riguardo, le LG ANAC prevedono che "il termine "assistenza", fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante;
- colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

Per la corretta individuazione di tali soggetti, anche ai fini di garantire la riservatezza e le tutele agli stessi accordate, è opportuno che la richiesta del segnalante indichi esplicitamente l'esistenza di tali soggetti, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

La prima tutela a favore del segnalante è l'obbligo di garantire la riservatezza della sua identità e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del whistleblower. La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni. Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati. Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

L'azienda garantisce l'assenza di ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati. Ulteriore tutela riconosciuta al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative. In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);



- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

## 5.2 Gestore delle segnalazioni

Il gestore riceve le segnalazioni tramite i canali di comunicazione appositamente individuati e ha l'obbligo di rilasciare al segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla presentazione della stessa. Tale avviso dev'essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione).

Nel caso, invece, di ricezione di segnalazioni anonime, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, potranno essere valutate ai fini di un'eventuale istruttoria.

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, il gestore procede all'esame preliminare della segnalazione ricevuta, valutando la procedibilità e successivamente l'ammissibilità della stessa. Per prima cosa, il gestore verifica che il segnalante sia un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina; quindi è necessario valutarne l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing (riferimento a paragrafo 3.3).

Il gestore assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale. Inoltre, nel caso in cui la segnalazione riguardasse il gestore della segnalazione, sono garantite le opportune misure per gestire un potenziale conflitto di interessi (riferimento a paragrafo 3.5).

Le attività di istruttoria e di accertamento spettano esclusivamente al gestore delle segnalazioni, comprese tutte le attività necessarie a dare seguito alla segnalazione (ad esempio, le audizioni o le acquisizioni di documenti).

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza e supporto di altre funzioni/direzioni aziendali, al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa, il gestore è tenuto ad oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta. In caso di violazione del Modello Organizzativo 231, il gestore informa, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, l'Organismo di Vigilanza.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione, rivolgendosi agli organi/funzioni interne competenti per i successivi provvedimenti e procedimenti.

## 5.3 Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (OdV) riceve da parte del gestore, le segnalazioni di violazione del Modello Organizzativo 231, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.



## **6 MODALITÀ OPERATIVE**

### **6.1 Modalità di segnalazione**

La segnalazione può essere inviata in forma scritta attraverso la piattaforma WallBreakers, accessibile dal seguente link: <https://reagensgroup.wallbreakers.it/#/>, oppure in forma orale contattando il numero verde 0510910845. Le modalità di utilizzo sono contenute all'interno dell'Allegato 1 – Guida alla presentazione di una segnalazione.

### **6.2 Contenuto delle segnalazioni**

Il soggetto che effettua la segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire al gestore di condurre un'istruttoria, come specificato al paragrafo 3.3.

### **6.3 Ricezione delle segnalazioni**

Il gestore della segnalazione invia al segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla presentazione della stessa, come specificato al paragrafo 5.2.

### **6.4 Procedibilità e ammissibilità delle segnalazioni**

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, il gestore procede all'analisi preliminare della segnalazione ricevuta. Nello specifico, durante tale fase, è necessario che il gestore valuti la procedibilità e successivamente l'ammissibilità della stessa, come specificato ai paragrafi 3.3 e 5.2.

### **6.5 Istruttoria e accertamento della segnalazione**

L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza de fatti segnalati, al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati.

Il gestore della segnalazione assicura lo svolgimento dell'istruttoria, come specificato al paragrafo 5.2.

### **6.6 Riscontro al segnalante**

Il gestore della segnalazione ha l'obbligo di fornire un riscontro al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso. Al riguardo, è opportuno specificare che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo, il gestore comunica al segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti), in linea con le LG ANAC.

## **7 ALLEGATI**

Allegato 1 – Guida alla presentazione di una segnalazione

## **8 DISTRIBUZIONE**

Le copie della presente informazione documentata sono distribuite solo in versione informatica e reperibili presso il sistema informatico aziendale. La compilazione della lista di distribuzione è affidata alle figure indicate nel cartiglio. Per i dettagli sulle figure destinatarie della procedura, si faccia riferimento all'elenco indicato nel database "Elenco generale procedure in progress".

## **9 VALIDITÀ PROCEDURA**

La presente procedura è valida sino all'implementazione della nuova revisione.

Nel caso in cui, entro tre anni dalla data dell'ultima revisione riportata nel cartiglio del frontespizio a pag.1, la procedura non subisca modifiche, la funzione responsabile della tenuta sotto controllo procederà come segue: nel caso in cui l'informazione documentata non contenga nel cartiglio la sezione per la verifica periodica la funzione responsabile stamperà la copia del frontespizio dell'ultima revisione firmata e provvederà ad inserire: data verifica, nominativo e firma leggibile del verificatore e esito della verifica. Nel caso in cui nell'informazione documentata sia già presente nel cartiglio la sezione per la verifica la funzione responsabile stamperà la copia del frontespizio dell'ultima revisione firmata e provvederà ad inserire: data verifica, nominativo e firma leggibile del verificatore e esito della verifica. In entrambi i casi l'informazione documentata non necessiterà di alcuna modifica si riporterà la dicitura "Revisione valida".

Alla fine della verifica, il responsabile della tenuta sotto controllo, riporterà su copia del frontespizio data ed esito della verifica con firma ed archiverà la scansione nelle cartelle inerenti al documento presenti nella seguente area del server: \\reagens.local\dfs\ReagensDataIT\PROCEDURE nella cartella del documento di riferimento.

Successivamente il responsabile della tenuta sotto controllo provvederà ad aggiornare il campo "Data verifica documento" riportato nel file "Elenco procedure in progress" presente su server aziendale al seguente percorso: \\reagens.local\dfs\ReagensDataIT\PROCEDURE. L'aggiornamento della data di verifica ridarà nuova validità alla procedura sino alla nuova verifica, indicata nel campo "Data entro cui deve essere verificato il documento".

Nel caso in cui, entro tre anni dalla data dell'ultima revisione riportata nel cartiglio del frontespizio a pag.1, la procedura necessiti una revisione ripartirà il processo di redazione, verifica, approvazione e validazione.