



# AZIENDA SANITARIA LOCALE DI VALLECAMONICA-SEBINO

Sede Legale: Via Nissolina, 2 - 25043 - Breno (BS) - Tel. 0364/329.1 - Fax 0364/329310

[www.aslvallecamonicensebino.it](http://www.aslvallecamonicensebino.it)

Codice Fiscale e Partita Iva n. 02072150986



## Codice Etico Comportamentale “Regolamento Comitato di Valutazione”

# INDICE

**1 - Il Comitato di Valutazione.**

**1.1 - Obiettivi.**

**1.2 - Cause di non eleggibilità.**

**1.3 - Composizione.**

**1.4 - Compiti, requisiti e poteri.**

**1.5 - Cause di revoca.**

**1.6 - Segnalazioni.**

## 1 - IL COMITATO DI VALUTAZIONE

### 1.1 - Obiettivi.

Il Comitato di Valutazione (CdV) per il Codice Etico Comportamentale dell'ASL di Vallecamonica Sebino ha il precipuo compito di vigilare sul funzionamento, osservanza ed aggiornamento del Codice Etico adottato.

E' un Organo distinto dal Collegio Sindacale, con funzioni e compiti propri, che non si sovrappongono né configgono con quelli di competenza del medesimo Collegio Sindacale.

La sua funzione dunque risulta essenziale per l'effettiva efficacia del Codice stesso, sia in fase di avvio che in fase operativa.

### 1.2 - Cause di non eleggibilità.

L'incarico di componente del CdV non può essere assegnato a chi:

- ✓ È stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria (salvi gli effetti della riabilitazione).
- ✓ È stato condannato con sentenza definitiva (salvi gli effetti della riabilitazione):
  - a pena detentiva per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria;
  - a pena detentiva per uno dei reati previsti nel Titolo XI del Libro V del Codice civile e nel R.D. n.267 del 16.3.1942.
  - alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
  - alla reclusione per un tempo non inferiore a 6 mesi per un delitto contro la P.A., il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
  - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per qualunque delitto colposo;
- ✓ Si trovi in relazione di parentela con soggetti in posizione apicale o sottoposti nell'Azienda Sanitaria Locale di Vallecamonica Sebino o abbia intrattenuto con essi rapporti di lavoro.

### 1.3 - Composizione.

I Componenti del CdV devono possedere le conoscenze e l'esperienza necessarie per assicurare, collegialmente un controllo operativo ed una supervisione sicuri ed efficaci con riferimento a tutti i settori di attività sottoposti a vigilanza e nei limiti stabiliti dal modello.

Per questo motivo e al fine di garantire sia l'autonomia che la professionalità nel controllo, risulta opportuno costituire il CdV in numero di 3 (tre) elementi, la scelta dei quali dovrà essere svincolata, nella sua globalità, dalla subordinazione alle diverse componenti che lo hanno costituito.

L'autonomia dei poteri e l'alto livello di competenza tecnico / professionale in ambito sanitario e aziendalistico, rilevabili dal curriculum professionale, garantiscono il controllo dell'effettiva applicazione delle regole comportamentali stabilite anche sui soggetti in posizione apicale.

In modo particolare, le figure in oggetto, caratterizzate per la loro autorevolezza e per le loro specifiche qualità tecniche, dovranno essere così individuate:

- ✓ n.1, dalla Direzione Generale dell'ASL di Vallecamonica Sebino, individuato tra i professionisti esperti con competenza legale in ambito sanitario;
- ✓ n.1 tra i professionisti esperti in materie sanitarie;
- ✓ n.1 tra i professionisti esperti in materie aziendali, con comprovate conoscenze ed esperienza in materia di social accountability, bilancio sociale, Codice Etico e/o pianificazione ed organizzazione aziendale, controllo di gestione, analisi dei rischi.

La competenza tecnico professionale deve essere adeguatamente rilevata dal curriculum professionale.

Uno dei tre componenti dovrà assumere le funzioni di Presidente.

Il CdV si avvale di un funzionario dipendente dell'ASL, che abbia conoscenza trasversale dell'azienda stessa, con funzioni di Segretario.

Il CdV rimarrà in carica tre anni ed il mandato è rinnovabile.

Ai componenti esterni del CdV è riconosciuto, in osservanza alle disposizioni della Regione Lombardia, oltre al rimborso spese, un gettone di presenza per ciascuna seduta del Comitato pari a € 300,00 fino ad un massimo pari al 40% dell'indennità annua lorda spettante ai componenti del Collegio Sindacale.

Al Presidente del CdV viene riconosciuta una maggiorazione del 10% del gettone fissato per i restanti componenti.

Saranno individuati, inoltre, 3 supplenti per poter assicurare continuità operativa al CdV in caso di necessità. Anche per i supplenti vale quanto sopra indicato riguardo le cause di ineleggibilità, requisiti professionali, competenze e cause di revoca.

#### **1.4 - Compiti e Funzioni**

Le attività che il CdV è tenuto a svolgere possono essere così riassunte:

- ✓ Vigilanza sull'effettiva applicazione del Modello: verifica della coerenza tra i comportamenti teorici e i comportamenti di fatto;
- ✓ Analisi dell'adeguatezza del Modello: verifica della sua capacità di prevenire di fatto i comportamenti non voluti;
- ✓ Vigilanza circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Codice Etico Comportamentale dell'ASL di Vallecamonica Sebino;
- ✓ Cura del necessario aggiornamento in progress del Codice Etico Comportamentale, nel caso in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale attività si realizza in due momenti:
  - Presentazione di proposte di adeguamento del Codice verso gli altri Organi/Funzioni aziendali in grado di dare concreta attuazione. La funzione a cui indirizzare le proposte viene individuata nella Direzione Generale dell'ASL di Vallecamonica Sebino;
  - Follow Up: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Al momento della formale adozione del Codice Etico Comportamentale, la Direzione Generale dovrà:

- ✓ Disciplinare gli aspetti principali relativi al funzionamento del CdV ( come, ad esempio: modalità di nomina e revoca, durata in carica, composizione, requisiti dei componenti, ecc.);
- ✓ Comunicare alla struttura i componenti del CdV ed i suoi poteri.

Il CdV deve essere dotato di tutti i poteri necessari per assicurare la puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo adottato dall'ASL di Vallecamonica Sebino. In modo particolare:

- ✓ Verifica dell'efficienza e dell'efficacia del Modello Organizzativo adottato rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati previsti;
- ✓ Verifica del rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello Organizzativo e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- ✓ Formulazione delle proposte alla Direzione Strategica per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello Organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o integrazioni che si dovessero render necessarie (ad esempio: significative violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo; significative modificative dell'assetto interno dell'Azienda e/o funzioni programmate: modifiche normative, ecc.);
- ✓ Segnalazioni alla Direzione Strategica di quelle violazioni accertate del Modello Organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ASL di Vallecamonica Sebino;
- ✓ Predisposizione di una relazione informativa (ogni semestre) per la Direzione Strategica in ordine alle attività di verifica e controllo effettuate ed all'esito delle stesse;
- ✓ Trasmissione della relazione di cui al punto precedente al Collegio Sindacale.

Per quanto concerne gli incontri con Organi Aziendali, è consigliabile che siano documentati con appositi verbali.

Nel Codice Etico Comportamentale si dovrà prevedere la definizione, da parte del Gruppo di Lavoro, delle Regole di funzionamento. In queste ultime dovrà essere previsto che:

- ✓ Le attività poste in essere dal CdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che la Direzione Strategica deve svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento. Alla Direzione Strategica, infatti compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Codice Etico Comportamentale.
- ✓ Il CdV abbia libero accesso a tutte le funzioni dell'ASL di Vallecamonica Sebino, senza necessità di alcun consenso preventivo, per ottenere tutte le informazioni necessarie allo svolgimento dell'attività ispettiva;
- ✓ Il CdV possa avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture dell'ASL e/o di consulenti esterni;
- ✓ Al CdV sia assicurato l'uso, anche se non esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni ed ogni altra attività ritenuta necessaria, garantendo che le funzioni siano svolte con assoluta riservatezza e quindi, nel pieno rispetto del D.Lgs. 196/2003 a tutela della Privacy dei soggetti coinvolti. A questo scopo verranno destinati mobili, cassettiere e/o armadi chiudibili a chiave per l'archiviazione dei documenti del CdV, presidiati dal suo segretario;
- ✓ Al CdV siano messi a disposizione, per l'espletamento delle sue funzioni, idoneo personale di segreteria ed i mezzi tecnologici necessari;
- ✓ Sia quindi istituita una casella postale e/o una casella di posta elettronica il cui accesso sia riservato esclusivamente ai componenti del CdV per garantire la segretezza delle informazioni/segnalazioni sulla violazione del Codice Etico aziendale;
- ✓ Il CdV si riunisca su convocazione scritta del suo Presidente o su richiesta della maggioranza dei suoi componenti;
- ✓ La convocazione sia trasmessa contestualmente per conoscenza alla segreteria della Direzione Strategica aziendale;
- ✓ Il CdV trasmetta annualmente alla Direzione Strategica e al Collegio Sindacale dell'ASL di Vallecamonica Sebino una relazione sull'attività svolta nel corso dell'esercizio precedente;
- ✓ Il CdV si riunisca almeno una volta ogni tre mesi per accertare l'applicazione abituale del modello attraverso il controllo di un campione significativo dei documenti sanitari ed amministrativi relativi alle aree a rischio di reato;
- ✓ Sia redatto apposito verbale dell'attività svolta, da custodirsi a cura del Presidente;
- ✓ Nel caso in cui in CdV accerti una violazione del Modello Organizzativo che possa configurarsi come ipotesi di reato non ancora giunto a consumazione, ne dia immediata notizia alla Direzione Generale, affinché questa impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento;
- ✓ Le informazioni ricevute siano protocollate e conservate a cura del CdV.
- ✓ La Direzione Generale approva le regole di funzionamento al momento della loro definizione e recepisce le proposte di variazione / adeguamento provenienti dal CdV.

### **1.5 - Cause di Revoca**

La violazione delle presenti disposizioni e di quelle stabilite dal Codice Etico Comportamentale e delle regole di funzionamento relative all'obbligatorietà delle riunioni, all'effettuazione dei controlli periodici sulle procedure, alle audizioni del personale e delle relative verbalizzazioni e regolare tenuta del libro dei verbali, comporta la decadenza dei componenti del CdV.

I componenti dell'organismo decadono, altresì, nel caso in cui dovessero venire a mancare i requisiti di cui al precedente paragrafo. La decadenza dalla carica per tali motivi comporta la non rieleggibilità del componente stesso.

### **1.6 - Segnalazioni**

Il CdV deve necessariamente segnalare tutti i comportamenti difforni al Codice o che possano configurare ipotesi di reato alla Direzione Strategica dell'ASL di Vallecamonica Sebino, che dovrà attivarsi in funzione della tipologia di reato secondo la normativa vigente.

Qualora si rilevino violazioni al Codice Etico non configurabili come ipotesi di reato, il CdV le dovrà segnalare alla Direzione Generale che, dopo opportuni controlli e accertamenti, applicherà se necessario dei provvedimenti disciplinari.

Qualora infine il CdV rilevi comportamenti che possono configurare ipotesi di reato o violazioni ai principi morali del Codice in capo alla Direzione Strategica, le segnalazioni verranno comunicate al Presidente del Collegio Sindacale.