

**REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DEL CODICE ETICO COMPORTAMENTALE
DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DELLA PROVINCIA DI LODI 2014-2017**

L'Azienda Ospedaliera della Provincia di Lodi con deliberazione n. 342 del 17.6.2014 ha disposto l'attribuzione delle competenze dell'Organismo di Vigilanza del Comitato Etico al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni e, pertanto, agli stessi componenti del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni nominati con successiva deliberazione n. 389 dell'8.7.2014.

Art. 1

Scopo e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina l'attività dell'Organismo di Vigilanza dell'Azienda Ospedaliera della Provincia di Lodi istituito con deliberazioni n. 342 e 383 del 2014 relative alle funzioni del codice etico e dei modelli di organizzazione e controllo delle aziende sanitarie locali e aziende ospedaliere, mutuando i principi contenuti nel Decreto Legislativo 8.6.2011 n. 231 e della Legge n. 33 del 2008.

Art. 2

Durata in carica, revoca e sostituzione dei membri dell'OdV

1. I membri dell'OdV restano in carica tre anni, ed il mandato è rinnovabile, in ogni caso, restano in carica fino alla nomina del loro successore
2. La revoca del mandato conferito ad uno dei componenti del Comitato può essere deliberata dalla Direzione, soltanto per giusta causa e sentita la Direzione Strategica e gli altri membri del Comitato.
3. Non possono essere Componenti dell'OdV i soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione. Restano fermi i principi di cui alla Legge Regionale n. 32 del 10.12.2008.

Per il resto si fa espresso riferimento all'art. 6 del Regolamento del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni in vigore.

Art. 3

Convocazione, voto e delibere dell'OdV

1. L'OdV si riunisce su convocazione del Presidente, per mezzo della funzione di segretario. La riunione viene convocata con avviso contenente odg, da inviarsi a mezzo posta elettronica o altre modalità correntemente in uso, almeno cinque giorni prima della data stabilita per la riunione.
2. I componenti dell'OdV che siano impossibilitati a partecipare alle riunioni sono tenuti a darne comunicazione scritta e motivata.

3. Le riunioni dell'OdV sono valide alla presenza della maggioranza dei membri in carica e sono presiedute dal Presidente, assistito dalla funzione di segretario.
4. Le determinazioni dell'OdV vengono adottate a maggioranza assoluta dei presenti.
5. E' fatto obbligo a ciascun membro dell'OdV di dare notizia agli altri membri di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in relazione ad un'attività che compete allo stesso, precisandone natura, termini, origine e portata.
6. L'OdV può determinare di procedere, nel corso delle riunioni, ad audizioni di dirigenti e dipendenti dell'A.O., di consulenti esterni; il tutto inserito a verbale.

Art. 4 **Funzioni e poteri dell'OdV**

1. Allo scopo di assolvere alle funzioni indicate dalle linee guida regionali per l'adozione del Codice Etico e dei modelli di organizzazione e controllo delle Aziende Sanitarie, ed in coerenza con la Legge 190 del 2012, all'OdV sono attribuiti i seguenti compiti:
 - effettuare costantemente, tramite apposita programmazione degli interventi, una ricognizione delle attività aziendali con l'obiettivo di individuare le aree a rischio di comportamenti non coerenti con l'effettiva applicazione del Modello Organizzativo e propone l'aggiornamento e l'integrazione, ove se ne evidenziasse la necessità;
 - verificare tramite apposita programmazione degli interventi, l'efficacia del Modello Organizzativo, in relazione alla struttura aziendale, alla effettiva capacità di prevenire i comportamenti non voluti, con particolare riferimento a quanto previsto dal codice etico-comportamentale;
 - monitorare la validità nel tempo del Modello Organizzativo e del Codice Etico comportamentale, promuovendo, anche previa consultazione delle altre strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia. Tale compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento da inoltrare alle strutture aziendali competenti e alla Direzione Strategica e di verificare successivamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni proposte;
 - proporre, sulla base dei risultati ottenuti, alla Direzione Strategica, l'opportunità di elaborare, integrare e modificare procedure operative e di controllo, che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di migliorare gli interventi di verifica dell'OdV;
 - attuare, in conformità alle linee guida regionali per l'adozione del Codice Etico e dei modelli organizzativi e controllo delle Aziende Sanitarie, un efficace flusso informativo nei confronti della Direzione Strategica, del Collegio Sindacale ed in coerenza del proprio ruolo di NVP che consenta all'OdV di riferire agli stessi in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello Organizzativo e del Codice etico-comportamentale;
 - selezionare e vagliare le segnalazioni eventualmente provenienti, attraverso i canali appositamente predisposti, da tutti coloro che operano per conto dell'Azienda Ospedaliera in merito ad eventuali violazioni del Modello Organizzativo e Codice etico-comportamentale, infrazioni delle procedure, carenze organizzative ed ogni altra informazione rilevante ai fini dello svolgimento dell'attività.
2. Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, all'OdV sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- Accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi delle linee guida regionali per l'adozione del Codice Etico e dei modelli di organizzazione e controllo delle Aziende Sanitarie;
- Assicurarci che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- Procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta di direttori, dipendenti e di consulenti dell'A.O.

Art. 5

Reporting, alla Direzione Strategica, al Collegio Sindacale, al NVP

1. L'OdV in coerenza con il proprio ruolo anche di NVP, riferisce collegialmente, ogni 12 mesi, alla Direzione Strategica e al Collegio Sindacale tramite apposita relazione scritta, in merito all'attività svolta in particolare in merito a:
 - Rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di violazioni del Modello Organizzativo;
 - Modifiche normative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello Organizzativo;
 - Interventi correttivi e migliorativi del Modello Organizzativo e Codice Etico-comportamentale che si ritengono opportuni alla luce degli accertamenti condotti e delle segnalazioni ricevute;
 - Stato di realizzazione di eventuali interventi tesi all'implementazione del Modello Organizzativo e del codice etico-comportamentale e di eventuali procedure;
 - Segnalazioni ricevute ed agli accertamenti condotti, con indicazione delle relative risultanze e alle eventuali sanzioni applicate o richieste;
 - Mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali (in particolare, rifiuto di fornire all'OdV documentazione o dati richiesti, ovvero ostacolo alla sua attività);
 - Ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte della Direzione Strategica;
 - Ogni altra notizia rilevante ai fini del corretto funzionamento dell'OdV;
 - Attività programmate per l'anno successivo;
 - L'OdV dovrà riferire al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico-comportamentale poste in essere dalle figure apicali dell'A.O.

Lodi, 23 ottobre 2014