

Azienda Sociosanitaria Ligure n. 4

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024/2026**

VP02 – GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE



P06 – ORGANIZZAZIONE

Sommario

Premesse	3
Struttura Organizzativa.....	4
Organizzazione aziendale	5
Separazione dei poteri	6
Organigramma aziendale	6

Premesse

Il rispetto e la valorizzazione del Capitale Umano per l'Asl4 il principio fondamentale a cui si ispirano le politiche del personale.

Accrescere le competenze professionali e favorire il coinvolgimento e la partecipazione attiva sono considerati presupposti essenziali per la crescita e lo sviluppo dell'azienda. L'Asl4 si impegna a reclutare, utilizzare e accrescere al meglio le competenze espresse ed i potenziali di tutto il personale, coerentemente con lo sviluppo strategico, utilizzando diversi strumenti, tra i quali:

- Miglioramento continuo del processo di selezione e del percorso di accoglimento ed inserimento in azienda. In coerenza con l'indirizzo espresso dal legislatore, l'azienda utilizza, nel reclutamento del personale, in via prioritaria l'istituto della mobilità tra enti per il quale ha elaborato specifica procedura al fine di garantire la massima trasparenza ed imparzialità nella scelta degli aspiranti e la congruità con il profilo professionale richiesto.
- Sviluppo di una cultura della **comunicazione** finalizzata ad aumentare la conoscenza e la partecipazione alle strategie aziendali attraverso l'utilizzo di strumenti dedicati esclusivamente ai dipendenti (portale del dipendente – accessibile anche da casa) e strumenti trasversali che interessano un pubblico più ampio (sito internet).
- Aumento della soddisfazione e della motivazione dei dipendenti tramite l'attivazione di strumenti di partecipazione e coinvolgimento
- Investimento nella formazione e in programmi di aggiornamento al fine di sviluppare le potenzialità e le competenze del personale. A causa delle vigenti misure di contenimento delle spese in materia di pubblico impiego, la formazione viene effettuata principalmente in house, con utilizzo di risorse interne in possesso di specifiche competenze ovvero con l'organizzazione di eventi formativi che prevedono il coinvolgimento di docenti esterni e sono aperti, a pagamento, anche al personale di altre aziende sanitarie.
- Arricchimento delle **opportunità professionali** tramite il ricorso alla mobilità interna, tenendo in considerazione competenze e potenzialità di ogni singolo dipendente.
- Attenzione costante al benessere organizzativo attraverso la costituzione di un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni Il Comitato, in particolare, propone alla Direzione Aziendale l'utilizzo di specifici strumenti per accrescere il benessere in azienda.
- Utilizzo costante e pieno delle professionalità interne, in grado di rispondere a tutte le attività organizzative e funzionali dell'Azienda con limitazione del ricorso alle consulenze esterne
- Incentivazione del personale all'utilizzo della rete e delle tecnologie innovative (vedi alla voce portale del dipendente)
- Attivazione di strumenti a supporto dei dipendenti: con sviluppo in particolare degli istituti che favoriscono la conciliazione tempi di vita e lavoro.

Struttura Organizzativa

L'Atto di Autonomia Aziendale, di diritto privato, costituisce lo strumento di auto-organizzazione e di funzionamento dell'Azienda. Il suo contenuto riflette i valori ed i principi generali di organizzazione e di funzionamento del Servizio Sanitario Regionale (SSR) mutuati dalla Legge Regionale n. 41 del 07/12/2006 e s.m.i., così come integrata e modificata dalla Deliberazione del Consiglio Regionale n. 8 del 28/02/2008 e dalla Deliberazione della Giunta Regionale n. 945 del 01/08/2008, dalla Legge Regionale n. 57/2009, dalla Legge Regionale n. 36/2011, e dalla Legge Regionale n. 29/2012, dalla Legge Regionale n. 17/2016 e dalla Legge Regionale n. 27/2016.

Ha l'obiettivo primario di esprimere la "missione aziendale", di esplicitare la "visione perseguita" nonché i principi ed il sistema di valori a cui è improntata l'azione dei singoli e dell'organizzazione nel suo complesso. Definisce i principi generali di organizzazione e delinea gli assetti organizzativi interni e le articolazioni di governo dell'Azienda.

Individua il modello organizzativo idoneo a promuovere ed assicurare l'integrazione delle funzioni di prevenzione, cura e assistenza. L'Atto Aziendale costituisce la cornice di riferimento delle scelte gestionali ed organizzative sulla base delle quali vengono individuate le funzioni e le responsabilità.

L'Atto di Autonomia aziendale di Asl4 attualmente vigente, è definito con delibera aziendale n. 305 del 16/05/2018 con successive modifiche ed integrazioni, adottato a seguito della validazione regionale avvenuta con DGR n. 551 del 06/08/2018.

L'organizzazione aziendale definita in tale Atto di Autonomia è prossima a un profondo aggiornamento, legato all'applicazione delle linee di indirizzo regionali definite con DGR n. 1380 del 28/12/2022 "Approvazione delle Linee di indirizzo regionali sulla predisposizione degli atti di autonomia aziendale delle Aziende Socio Sanitarie e degli IRCCS del Sistema Sanitario Regionale".

L'Asl4 è in attesa della valutazione regionale delle proposte, rispetto ad una bozza di POA formalizzata nel febbraio 2023, aggiornata poi in base alle valutazioni ed interlocuzioni con successive proposte di settembre e novembre 2023.

Organizzazione aziendale

L'organizzazione aziendale, per garantire l'erogazione dei servizi, si articola in Distretti e Presidio Ospedaliero Unico e si organizza in Dipartimenti secondo i modelli organizzativi e strutturali previsti dal D. Lgs. n. 502/92 e s.m.i., dalla L. R. n. 41/2006 e s.m.i., nonché sulla base degli atti di indirizzo formulati nella materia dalla Regione Liguria.

Per struttura organizzativa si intende ogni articolazione interna dell'Azienda caratterizzata da:

- autonomia definita nell'ambito delle competenze stabilite dal piano di organizzazione;
- responsabilità funzionale e/o gestionale;
- assegnazione di risorse umane, tecniche e finanziarie dedicate ed amministrare in spazi fisici definiti ed omogenei.

Sono organi dell'Azienda Sociosanitaria ai sensi dell'art. 1, comma 3 quater del D. Lgs. n. 502/92 e s.m.i. e dell'art. 18 della L.R. n. 41/2006 e s.m.i.:

- il Direttore Generale
- il Collegio Sindacale
- Il Collegio di Direzione

Il Direttore Generale, è Responsabile delle funzioni di indirizzo strategico dell'Azienda, della quale assume la rappresentanza legale e tutti i poteri di governo e di alta amministrazione, esercitando gli stessi mediante l'adozione di provvedimenti amministrativi o atti di diritto privato.

Nominato dalla Giunta Regionale, è responsabile della gestione complessiva dell'Azienda, nonché delle relazioni istituzionali esterne, rispondendo alla Regione del proprio operato, svolto nell'ambito della programmazione regionale e sulla base delle indicazioni, valutazioni e proposte espresse dagli organismi locali di riferimento politico-istituzionale.

Attua il proprio mandato con autonomia imprenditoriale nell'organizzazione e allocazione delle risorse produttive a disposizione dell'Azienda, assicura il perseguimento della "mission" e lo sviluppo della "vision" avvalendosi dell'attività degli organi e delle Strutture organizzative aziendali.

Il Collegio Sindacale è l'organo dell'Azienda con compiti di vigilanza sulla regolarità amministrativa e contabile. La composizione, la funzione e la durata sono fissati nell'art. 3 ter del D. Lgs. 502/92 e s.m.i.

Il Collegio di Direzione di cui all'art. 17 del D.Lgs 502/92 e s.m.i. è l'organo di riferimento per l'esercizio collegiale del governo strategico aziendale ed in particolare della programmazione e verifica della qualità, attraverso il pieno coinvolgimento delle professioni sanitarie.

E' organo consultivo del Direttore Generale nell'espletamento delle funzioni di pianificazione strategica delle attività, dei relativi sviluppi gestionali ed organizzativi e della valutazione dei risultati clinici conseguiti, concorre inoltre alla programmazione e valutazione delle attività tecnico-sanitarie e di alta integrazione sanitaria.

La Direzione Strategica, che riunisce Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario e Direttore Sociosanitario, garantisce, nella sua collegialità, l'unitarietà delle funzioni di indirizzo, programmazione e controllo dell'Azienda.

Separazione dei poteri

L'Asl4 informa il proprio modello organizzativo alla distinzione tra:

- Potere di indirizzo, programmazione e controllo
- Compiti e responsabilità gestionali.

Il potere di indirizzo, programmazione e controllo fa capo alla Direzione Generale dell'Azienda, costituita dal Direttore Generale, dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Sociosanitario che operano unitariamente pur nella distinzione di relativi ruoli e responsabilità.

Il potere gestionale e di direzione delle strutture aziendali, nell'ambito dei compiti assegnati e della relativa area di competenza, spetta alla Dirigenza, cui è devoluta la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi aziendali e l'attuazione degli specifici atti amministrativi e/o di diritto privato.

Organigramma aziendale

L'organizzazione dell'Azienda è articolata nelle seguenti tipologie di strutture organizzative (secondo l'organizzazione gerarchica illustrata in figura 1):

- I Dipartimenti;
- Le strutture complesse;
- Le strutture semplici a valenza dipartimentale e le strutture semplici articolazione di Struttura Complessa;
- Altre articolazioni organizzative (servizi, settori, uffici) a cui è attribuita la responsabilità di attività che non richiedono combinazione di mezzi, persone o contenuti gestionali tali da giustificare l'istituzione di una struttura organizzativa;
- Il Presidio Ospedaliero Unico;
- I Distretti.

L'organigramma di Asl4 attualmente vigente (come rappresentato in allegato 1), si articola in strutture organizzative per le seguenti aree e funzioni:

- Strutture in Staff alla Direzione Generale;
- Strutture in Staff alla Direzione Sanitaria;
- Area Territoriale (Dipartimento Cure Primarie e attività distrettuali, Dipartimento di Salute Mentale e delle Dipendenze);

- Area Ospedaliera (Dipartimento Cardiologico e dell'Emergenza-Urgenza (DEA), Dipartimento Chirurgico, Dipartimento Materno Infantile, Dipartimento Medico ad elevata integrazione territoriale);
- Area dell'integrazione Ospedale-Territorio (Dipartimento di Prevenzione, Dipartimento Neuro-Motorio, Riabilitativo e della Disabilità, Dipartimento dei Servizi);
- Area Amministrativa (Dipartimento Giuridico, delle Risorse e delle Attività Tecniche).

Figura 1: livelli di responsabilità organizzativa

