

# AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA PISANA

## Verbale Organismo Indipendente di Valutazione del 22.07.2022

L'anno 2022, il giorno 22 del mese di luglio, alle ore 15.00, in modalità da remoto, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana, costituito con delibera n° 579 del 08/06/22 con il seguente ordine del giorno:

- Relazione Performance 2021
- PIAO

A tale incontro risultano pertanto presenti:

- Dott.ssa Antonella Messori                      PRESIDENTE
- Avv. Marco Lovo                                      COMPONENTE
  
- Dott.ssa Gabriella Pellegrini – Direttore U.O. Politiche e Gestione delle Risorse Umane e Direttore F.F. U.O. Controllo di Gestione
- Dott.ssa Antonella De Vito – collab. amm.vo prof.le U.O. Controllo di Gestione
- Ing. Jacopo Guercini – Dirigente “Responsabile nucleo multidisciplinare attività ambulatoriali”
- Dott. Paolo Orlandi – collab. amm.vo prof.le esperto U.O. Politiche e Gestione delle Risorse Umane dell'AOUP con funzioni di segreteria

Il prof. Simone Lazzini, componente dell'OIV, con mail del 14/07/22 ha comunicato che per impegni lavorativi non procrastinabili non potrà partecipare alla riunione.

La riunione inizia alle ore 15.10

**Pellegrini** illustra la Relazione sulla Performance anno 2021 inviata all'OIV per mail in data 15/07/22.

Ricorda che a chiusura del ciclo della Performance, tale relazione rendiconta sulla performance organizzativa aziendale nel suo complesso, risultante dalla Relazione Sanitaria, dagli esiti del sistema di misurazione e valutazione elaborato dal Laboratorio Management e Sanità, dall'Ars Toscana e dal grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali fissati nel Piano Nazionale Esiti e riporta i risultati degli obiettivi operativi individuati nel budget

Dopo aver sottolineato che i dati del MeS mostrano un miglioramento (trend in crescita) con consolidamento dell'area verde (performance BUONA-OTTIMA) e riduzione di quella critica evidenzia i seguenti aspetti della relazione:

- Dati generali sulle attività e di ricovero
- Peso medio ricoveri
- Focus su alcune realtà specifiche
- Schede di sintesi per singolo dipartimento
- Spesa farmaceutica
- Correttezza nella compilazione delle SDO
- Percorso nascita
- Consumo antibiotici
- Qualità percepita dall'utenza (PREMs, PROMs)
- Criticità day surgery
- Prevenzione della Corruzione

**Messori** chiede delucidazioni sui dati riferiti alle visite ambulatoriali che sembrerebbero essere esigui e **Guercini** spiega che si riferiscono a dati quindicinali di sole prime visite prenotate presso l'AOUP che non sono pertanto dati annuali.

**Messori** ritiene che la relazione sulla performance sia strutturata molto bene, chiara e facilmente leggibile. Si complimenta per gli evidenti risultati positivi conseguiti dall'AOUP. Unica cosa su cui

ritiene utile fare attenzione è il fatto che tutte le strutture non sanitarie abbiano raggiunto il 100% degli obiettivi.

**Lovo** ringrazia per la qualità dell'illustrazione e concorda con quanto già detto da Messori. Ritiene che la corretta declinazione degli obiettivi sia di importanza fondamentale e sia la chiave per rendere credibile l'intero sistema.

**Pellegrini** spiega che l'area amministrativa risulta di più difficile misurazione ed è l'unica pertanto in cui si registra il raggiungimento del 100% degli obiettivi nella prevalenza dei casi. Ricorda quindi che tale misurazione riguarda performance organizzativa a cui poi si aggiunge performance individuale secondo quanto previsto dai regolamenti sul sistema di valutazione della dirigenza e del comparto.

**Orlandi** riepiloga brevemente le tempistiche della campagna di valutazione (in corso di svolgimento) e dell'iter necessario (definizione fondi contrattuali; contrattazione integrativa; stipula ipotesi accordo integrativo, invio relazione tecnico finanziaria al collegio sindacale; acquisizione parere favorevole collegio sindacale; delibera di autorizzazione alla stipula del contratto integrativo, firma dello stesso) per arrivare alla liquidazione della retribuzione di risultato e della produttività.

A seguito di quanto sopra esposto l'**OIV** valida la Relazione sulla Performance 2021 e dispone di pubblicare tale attestazione nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

A questo punto la riunione si sposta sul Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), inviato all'OIV per mail in data 15/07/22.

**De Vito** ne illustra i contenuti specificando che il documento è stato redatto seguendo le indicazioni formali contenute nelle linee guida fornite dal Ministero della Funzione pubblica e coniugandone gli elementi contenuti nelle diverse pianificazioni aziendali proponendone una visione integrata (Piano della performance, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile – POLA , Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e di promozione della Trasparenza, la programmazione dei fabbisogni formativi, il Piano triennale del fabbisogno del personale e il Piano delle azioni positive). Il principio cardine su cui si è ispirata l'AOUP nella redazione del PIAO è stato quello di perseguire la semplificazione ed ha cercato di realizzarla presentando un documento che non fosse la semplice sommatoria degli altri documenti di programmazione.

Al termine della presentazione l'**OIV** esprime un parere positivo sul PIAO dell'AOUP in quanto redatto rispettando le tempistiche previste, con rimandi ai documenti di programmazione già esistenti, (evitando pertanto di appesantire lo stesso), con l'intento di realizzare un documento diverso per rendere il PIAO uno strumento utile e non un semplice adempimento burocratico

Alle ore 17.00 termina la riunione con la decisione a settembre di risentirsi per poi fissare nuovo incontro.

Letto, approvato e sottoscritto

DOTT.SSA ANTONELLA MESSORI	Presidente	FIRMATO
AVV.TO MARCO LOVO	Componente	FIRMATO
PROF. SIMONE LAZZINI	Componente	ASSENTE

Originale conservato agli atti presso U.O. Politiche e gestione delle risorse umane