

- n. 3 per inosservanza delle disposizioni di servizio in tema di orario di lavoro;
- n. 2 per inosservanza delle disposizioni di servizio in tema di assenza per malattia;
- n. 1 per negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati;
- n. 1 per condotta non conforme a principi di correttezza verso dipendenti, superiori, utenti o terzi;
- n. 1 violazione dei doveri e obblighi di comportamento da cui sia derivato danno o pericolo agli utenti;
- n. 1 per violazione dei doveri e obblighi.

Si può affermare tuttavia che il monitoraggio annuale svolto sull'applicazione del Codice di Comportamento non ha rilevato nel 2025 nell'ASP Golgi Redaelli il verificarsi di condotte di rilevanza penale o comunque connesse alla corruzione.

WHISTLEBLOWING

L'istituto del whistleblowing ovvero la segnalazione di un presunto illecito è un sistema di prevenzione della corruzione che tutela il lavoratore che segnali condotte illecite di cui egli sia venuto a conoscenza in occasione del proprio rapporto di lavoro.

Nel corso del 2025 non sono pervenute segnalazioni riconducibili all'istituto in parola.

La performance individuale

La Performance Individuale in estrema sintesi esprime il contributo che ogni singolo dipendente apporta al raggiungimento degli scopi aziendali.

I criteri di valutazione per l'anno 2025 - Sistema di Valutazione della Performance

1) Per l'anno 2025 si seguono i criteri, le metodologie e gli strumenti di cui al vigente sistema di valutazione della performance dei dirigenti, definito nell'ambito dell'approvazione del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale dell'area sanità ed esteso alla dirigenza dell'area delle funzioni locali, a cui si rimanda in toto.

La metodologia adottata considera in modo integrato tra loro i seguenti ambiti di valutazione, ancorché con caratteristiche diverse:

- a) **ambito obiettivi**: concerne la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti.
- b) **ambito comportamenti e competenze**: rappresenta la combinazione di tre elementi: conoscenze, capacità/abilità, attitudini/atteggiamenti agiti.

Per ciascuno dei due ambiti di valutazione viene assegnato un peso diverso sia per tipologia di valutazione che per responsabilità e ruolo ricoperto.

La valutazione della performance individuale ha cadenza annuale ed è finalizzata a fornire elementi per le valutazioni periodiche del personale, a supportare i processi di sviluppo e di crescita professionale e a riconoscere la retribuzione di carattere accessorio (retribuzione di risultato).

Il processo di valutazione, nel rispetto dei principi di partecipazione e trasparenza, ha il suo avvio con l'assegnazione degli obiettivi. Esso prevede momenti di monitoraggio di carattere intermedio prima della valutazione finale, operata tramite la compilazione della scheda di valutazione individuale, a cura del Valutatore di prima istanza.

2) Si è da tempo rilevata come imprescindibile la necessità di valutare opportunamente il comparto - e allo scopo sono state avviate attività che comprendono il necessario confronto sui tavoli sindacali.

La concertazione non è particolarmente agevole a motivo di resistenze da parte delle OO.SS. partecipanti. Si confida che il percorso possa essere ultimato quantomeno entro il 2026, con l'adozione del nuovo documento, che si integra all'interno di un Contratto Integrativo Aziendale di più ampio respiro, compatibilmente con i tempi e le circostanze del necessario iter procedurale.

La performance dirigenziale

Ai fini della valutazione finale, oltre ai dati relativi agli obiettivi operativi assegnati, rilevano quelli in ordine

a tutte le attività svolte, ai comportamenti organizzativi ed alle competenze, tenendo conto altresì degli eventuali incarichi aggiuntivi/straordinari espletati nel corso dell'anno - e delle misure di prevenzione della corruzione indicate nel PTPCT.

Inoltre, ai fini della valutazione finalizzata alla retribuzione di risultato, si tiene anche conto del rispetto

TIPOLOGIA INCARICO	DIRIGENZA		TOTALE
	PROFESSIONALE, TECNICA, AMMINISTRATIVA	AREA SANITARIA	
UOC	6	4	10
UOSD		2	2
UOS	1	10	11
PROF.LE	3	37	40
TOTALE	10	53	63

della tempistica di perseguimento degli obiettivi dati e dei termini di legge per la conclusione dei procedimenti di competenza.

Le attività della valutazione

Le attività valutative hanno seguito modalità e tempistiche individuate dal sistema di valutazione e dalle indicazioni normative in materia.

Nello specifico, a seguito dell'adozione del PIAO e della conseguente definizione degli obiettivi (come integrati in coerenza con gli obiettivi assegnati al Direttore Generale da parte del Consiglio di Indirizzo), l'attività amministrativa connessa al procedimento di valutazione della performance si è estrinsecata come da documentazione conservata in atti aziendali, secondo le seguenti fasi:

- Assegnazione degli obiettivi, intervenuta ai sensi delle recenti disposizioni emanate dal competente Ministro per la Pubblica Amministrazione, non oltre il mese di febbraio
- Monitoraggio intermedio, previo rilascio di apposite schede di rendicontazione del grado di perseguimento degli obiettivi al 30.06.2025 e punto della situazione rispetto ai comportamenti agiti e alle competenze
- Valutazione conclusiva, previo rilascio di apposite schede di rendicontazione del grado di perseguimento degli obiettivi al 31.12.2025 (alla autovalutazione del responsabile è seguito il giudizio di conferma/modifica della medesima da parte del Valutatore superiore gerarchico, che ha così certificato la valutazione definitiva del raggiungimento degli obiettivi assegnati) e valutazione rispetto ai comportamenti agiti e alle competenze.

L'intero processo è stato costantemente seguito e verificato dall'Organismo di Valutazione – secondo le competenze attribuite – che nel corso di plurimi incontri nonché sulla base di verifiche documentali a campione ha, dapprima, confermato la regolarità del processo di assegnazione degli obiettivi alla dirigenza nel rispetto dei termini di legge e in coerenza con il vigente Sistema di Valutazione del Personale delle Aree Dirigenziali in uso in Azienda, e rilevato poi la sostanziale correttezza dell'applicazione del Sistema di Valutazione in uso in Azienda, dando atto che la stessa rispetta quanto previsto dal regolamento e dalla legge in materia.

Invece, in ordine alle metodiche in uso di valutazione del personale del comparto, l'Organismo ribadisce come la sola presenza non si possa ritenere quale obiettivo di performance, la quale anzi deve tradursi in obiettivi performanti in linea con le indicazioni strategiche aziendali, aventi ricadute positive sull'immagine e sulla funzionalità dell'Ente e – soprattutto – in favore dell'utenza finale.

Gli esiti della valutazione dei dirigenti

Nel corso del 2025 hanno preso parte attivamente al ciclo della performance complessivamente **63** dirigenti, così suddivisi per area contrattuale di riferimento e tipologia di incarico:

Di seguito si riporta la sintesi della valutazione dei dirigenti titolari di incarico di struttura e incarichi di natura professionale.

VALUTAZIONE FINALE – AREA OBIETTIVI (Parametro da 0 a 100%)

Area	Tipologia di Incarico	Numero Dirigenti	
		≤ 90%	Da 91% a 100%
PTA	UOC	-	6
	UOS	-	1
	PROF.LE	1	2
SAN	UOC	-	4
	UOSD	-	2
	UOS	1	9
	PROF.LE	-	37

VALUTAZIONE FINALE – AREA COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI AGITI (Parametro da 0 a 100%)

Area	Tipologia di Incarico	Numero Dirigenti			
		Fino a 80%	Da 81% a 90%	Da 91% a 95%	Da 96% a 100%
PTA	UOC	1	4	-	1
	UOS	-	-	-	1
	PROF.LE	1	1	1	-
SAN	UOC	-	1	3	-
	UOSD	-	-	-	2
	UOS	1	-	1	8
	PROF.LE	3	2	9	23

La combinazione delle due precedenti valutazioni (obiettivi + comportamenti), secondo il vigente accordo integrativo aziendale, determina il seguente esito:

VALUTAZIONE FINALE COMPLESSIVA (Parametro da 0 a 100%)

Area	Tipologia di Incarico	Numero Dirigenti		
		Da 81% a 90%	Da 91% a 95%	Da 96% a 100%
PTA	UOC	1	4	1
	UOS	-	-	1
	PROF.LE	1	1	1
SAN	UOC	-	1	3
	UOSD	-	-	2
	UOS	1	1	8
	PROF.LE	4	3	30

La performance del personale del comparto

Nelle more dell'adozione del CCIA e della definizione di un sistema di valutazione della performance individuale del personale del comparto, per la valutazione della produttività si rimanda ai contenuti dell'accordo sottoscritto in data 23 febbraio 2010 contenente i criteri per l'erogazione del premio sulla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. La distribuzione delle quote derivanti dal Fondo della Produttività e dal Fondo Speciale, di cui al citato accordo, spettanti ai lavoratori avviene con le competenze del mese di giugno di ogni anno.

Per il personale del comparto l'entità del premio è commisurata all'effettiva presenza in servizio, dedotti eventuali periodi di assenza.

Milano, giugno 2026