

11.1. Le valutazioni del Segretario/Direttore Generale, dei dirigenti e del personale

La misurazione e la valutazione della *performance* nel periodo di riferimento è stata finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa, oltre alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Di seguito si riportano i soggetti coinvolti nel processo di valutazione in relazione alle funzioni ed alle azioni di competenza.

VALUTATORE	AZIONE	VALUTATI
Ufficio di Presidenza	valuta su proposta dell'OIV	Direttore Generale, Segretario Generale e Dirigenti di Area
Direttore Generale	valuta su proposta dei Dirigenti di Area	Dirigenti di Settore e Servizio
Dirigente di Area	valuta	Alte Professionalità assegnate
Dirigente Settore/Servizio	valuta	Posizioni Organizzative assegnate
Dirigente Settore/Servizio	valuta	Personale assegnato di ctg. D, C, B e A

Si evidenzia che, al termine del primo semestre dell'anno di riferimento, sono intervenute alcune modifiche nell'assegnazione degli incarichi dirigenziali che hanno influito nel processo valutativo, sia in riferimento ai soggetti valutatori, che ai soggetti valutati.

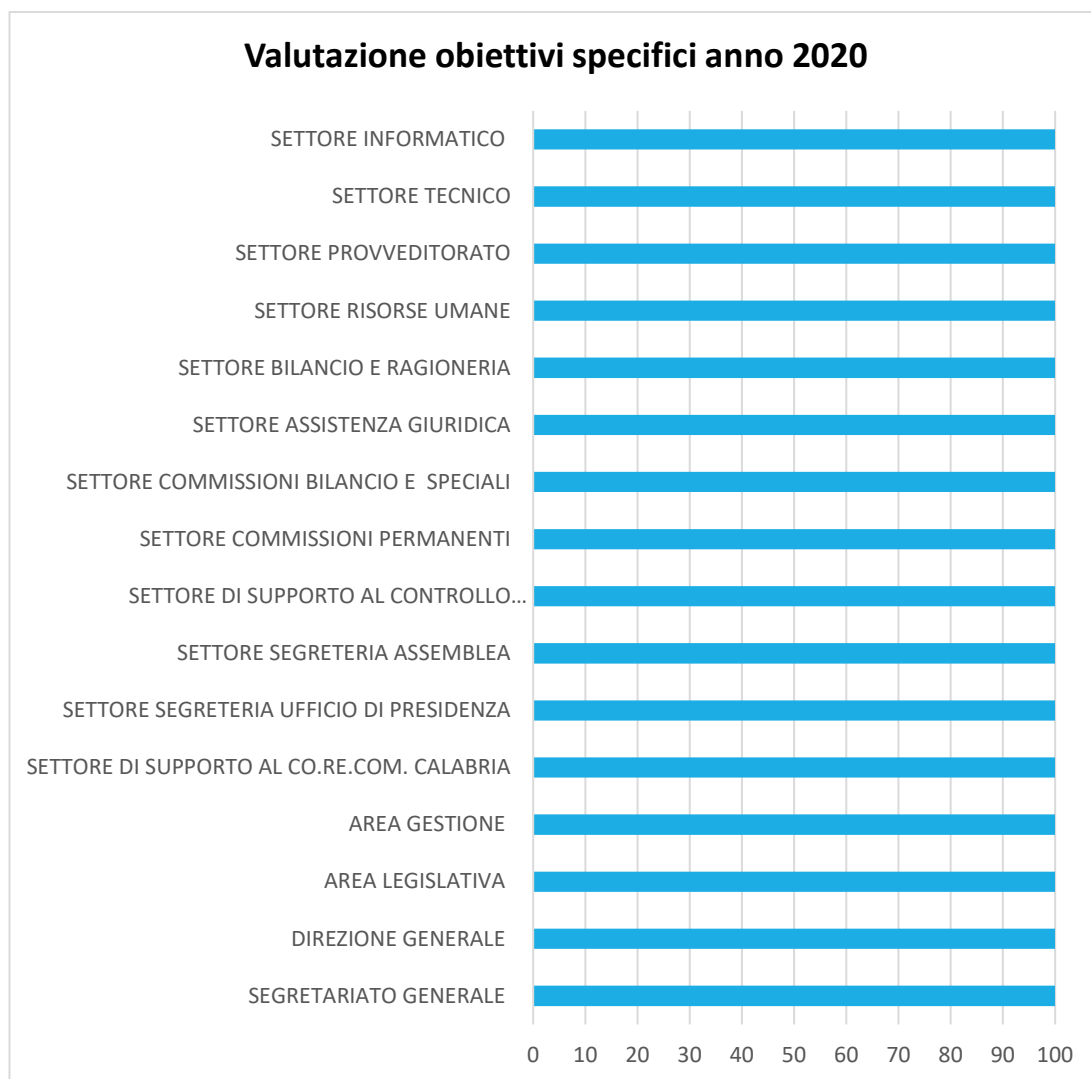
I **Dirigenti** hanno valutato la ***performance* individuale del personale assegnato** sulla base dei parametri fissati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance*, garantendo il principio della differenziazione dei giudizi. I risultati sono stati nel complesso positivi.

Il **Segretario/Direttore Generale** ha valutato la ***performance* individuale dei Dirigenti dei Settori**, tenendo in considerazione l'effettivo grado di attuazione degli obiettivi, la qualità del contributo collaborativo assicurato alla *performance* e i risultati generali della struttura e dell'organizzazione amministrativa nel suo complesso, le capacità professionali e manageriali dimostrate, la capacità di valutazione e motivazione dei propri collaboratori attraverso giudizi differenziati. La valutazione è stata pienamente positiva.

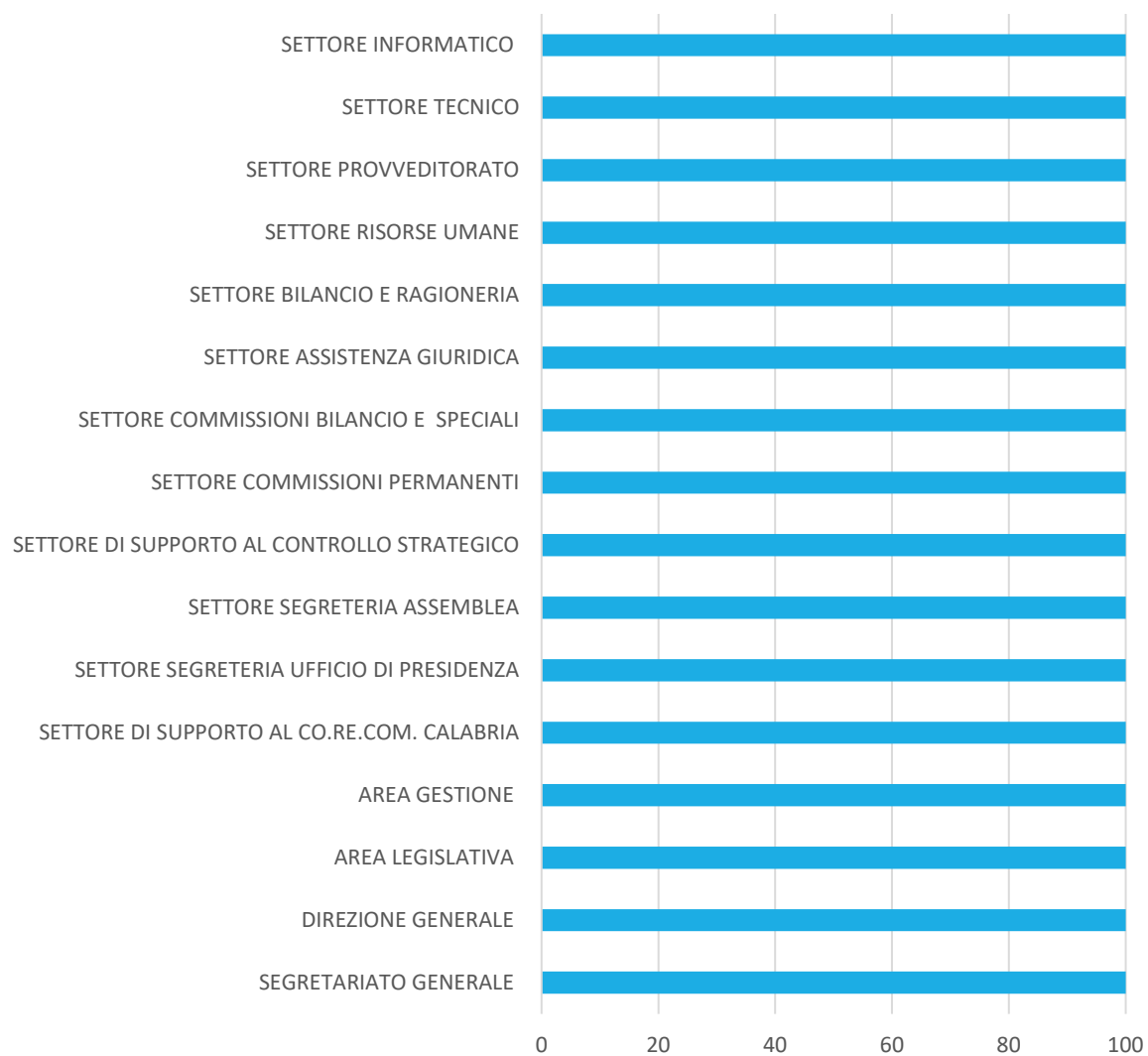
L'OIV nella seduta del 20 luglio 2021 ha provveduto ad elaborare le **proposte di valutazione per la figura di Segretario/Direttore Generale** in relazione alla *performance* organizzativa ed al livello di raggiungimento dei risultati gestionali garantiti, nonché al grado di attuazione del Piano della *performance* 2020-2022, formulando la valutazione positiva massima che l'**Ufficio di Presidenza** ha recepito nelle deliberazioni nn. 28 e 29 del 23 luglio 2021.

11.2. La valutazione del personale per l'anno 2020

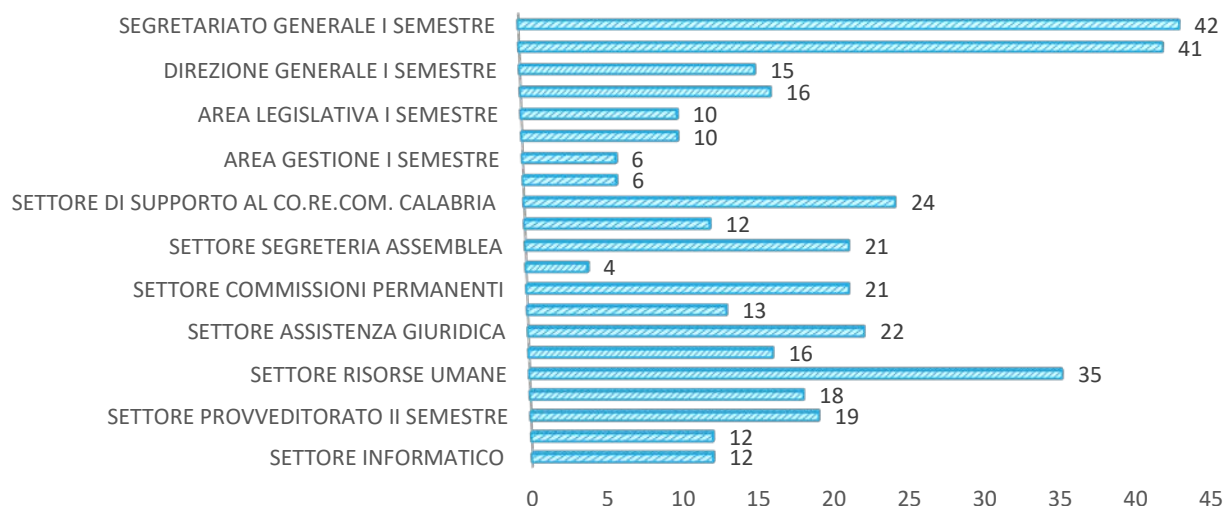
La valutazione del personale del Consiglio regionale, per l'anno 2020, è rappresentata nelle seguenti tabelle, redatte in collaborazione con il Segretariato generale, che tengono conto delle intervenute modifiche nell'assegnazione degli incarichi dirigenziali, che hanno avuto luogo tra il primo e il secondo semestre:



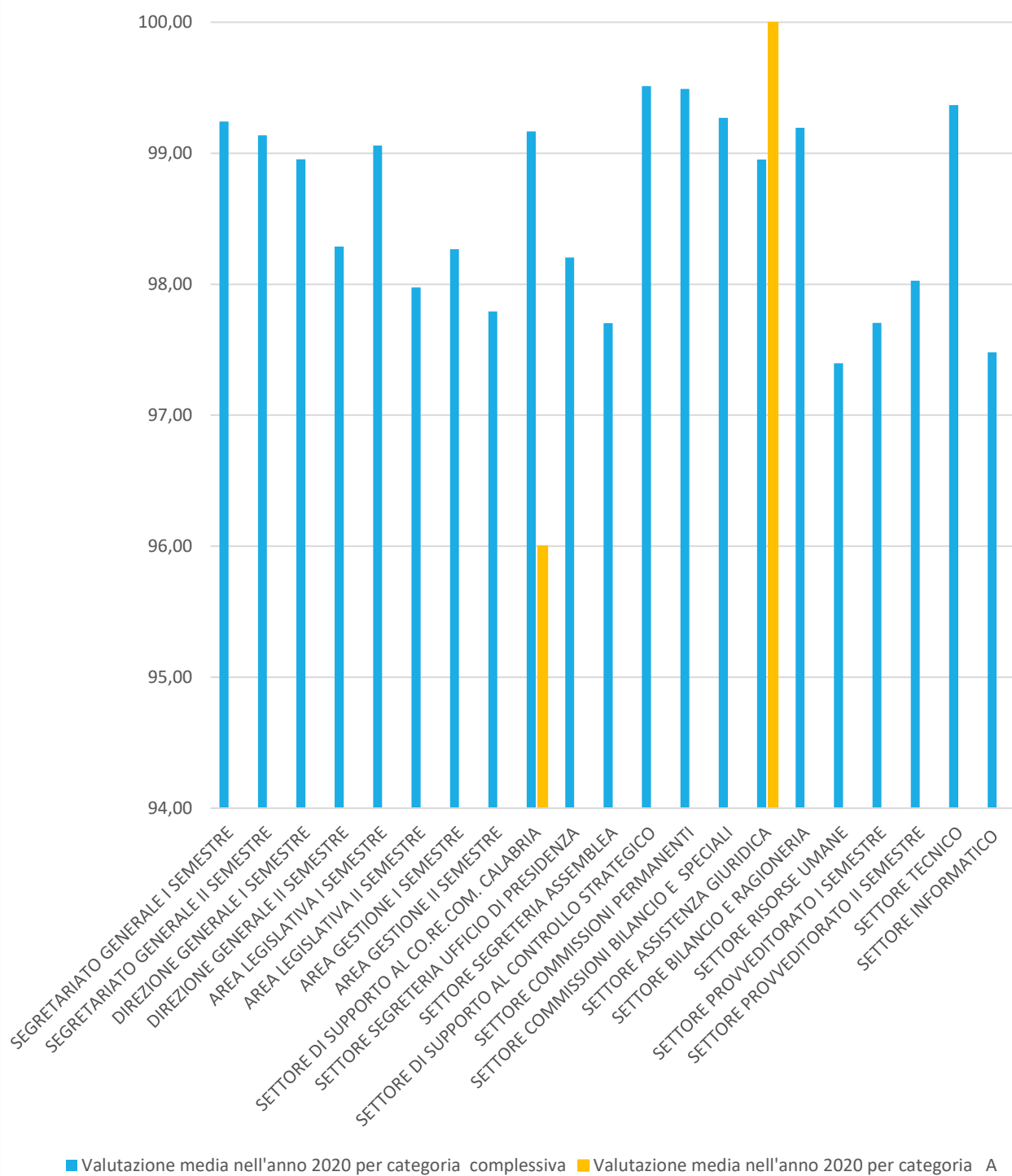
Valutazione performance organizzativa anno 2020



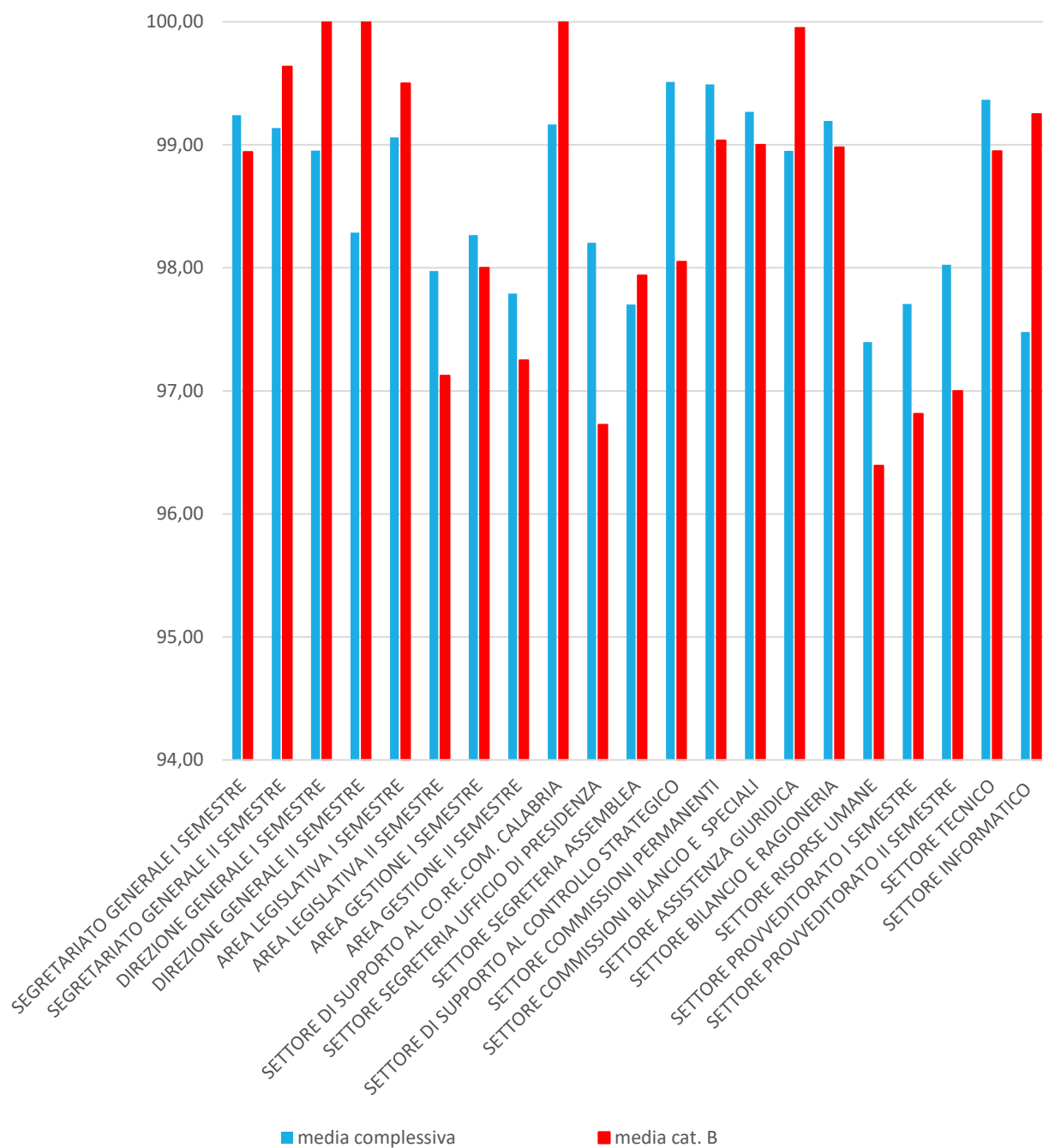
CONSISTENZA NUMERICA DEL PERSONALE VALUTATO NELL'ANNO 2020 PRESSO CIASCUNA STRUTTURA ORGANIZZATIVA



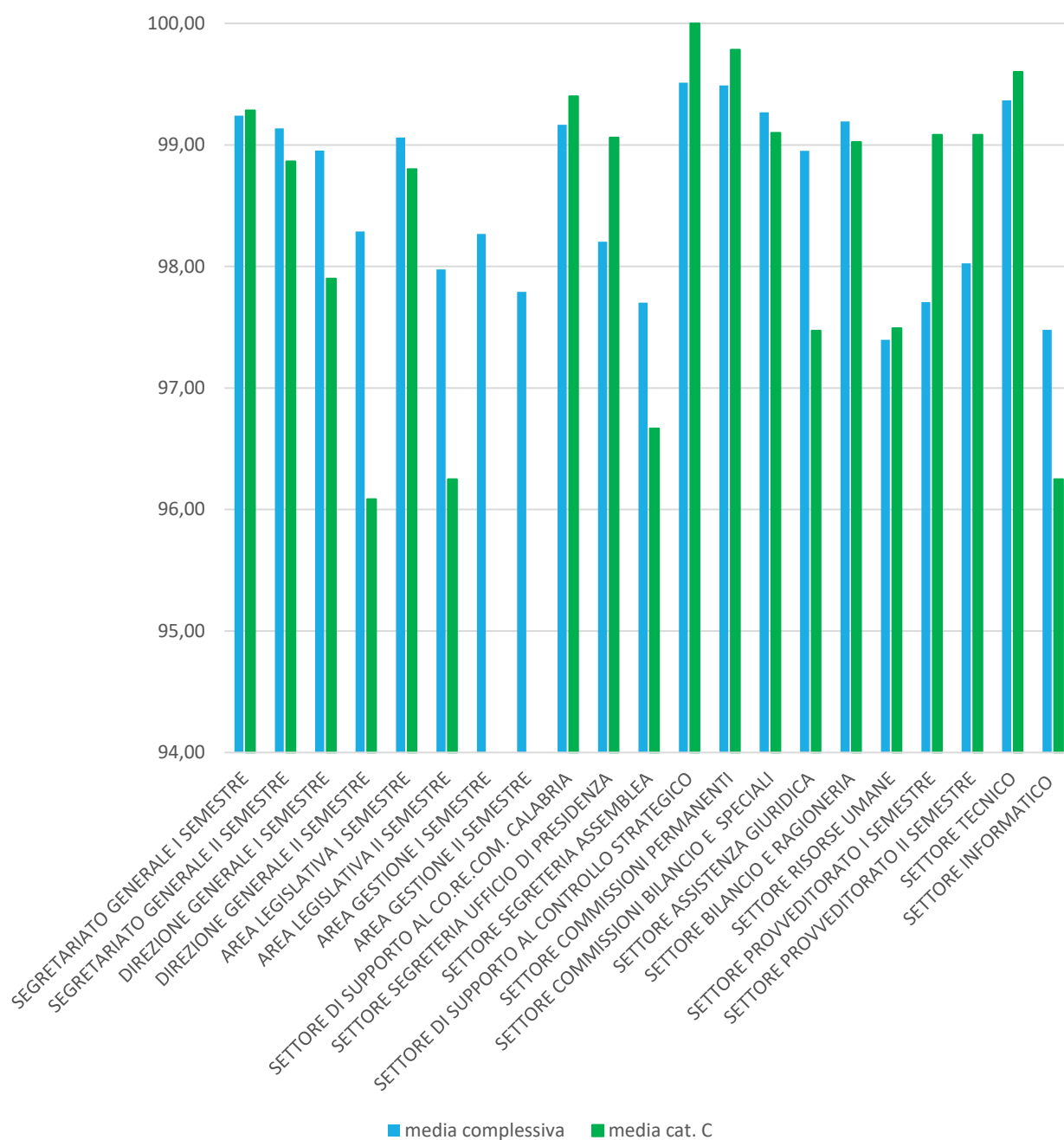
Valutazione media nell'anno 2020 - categoria A



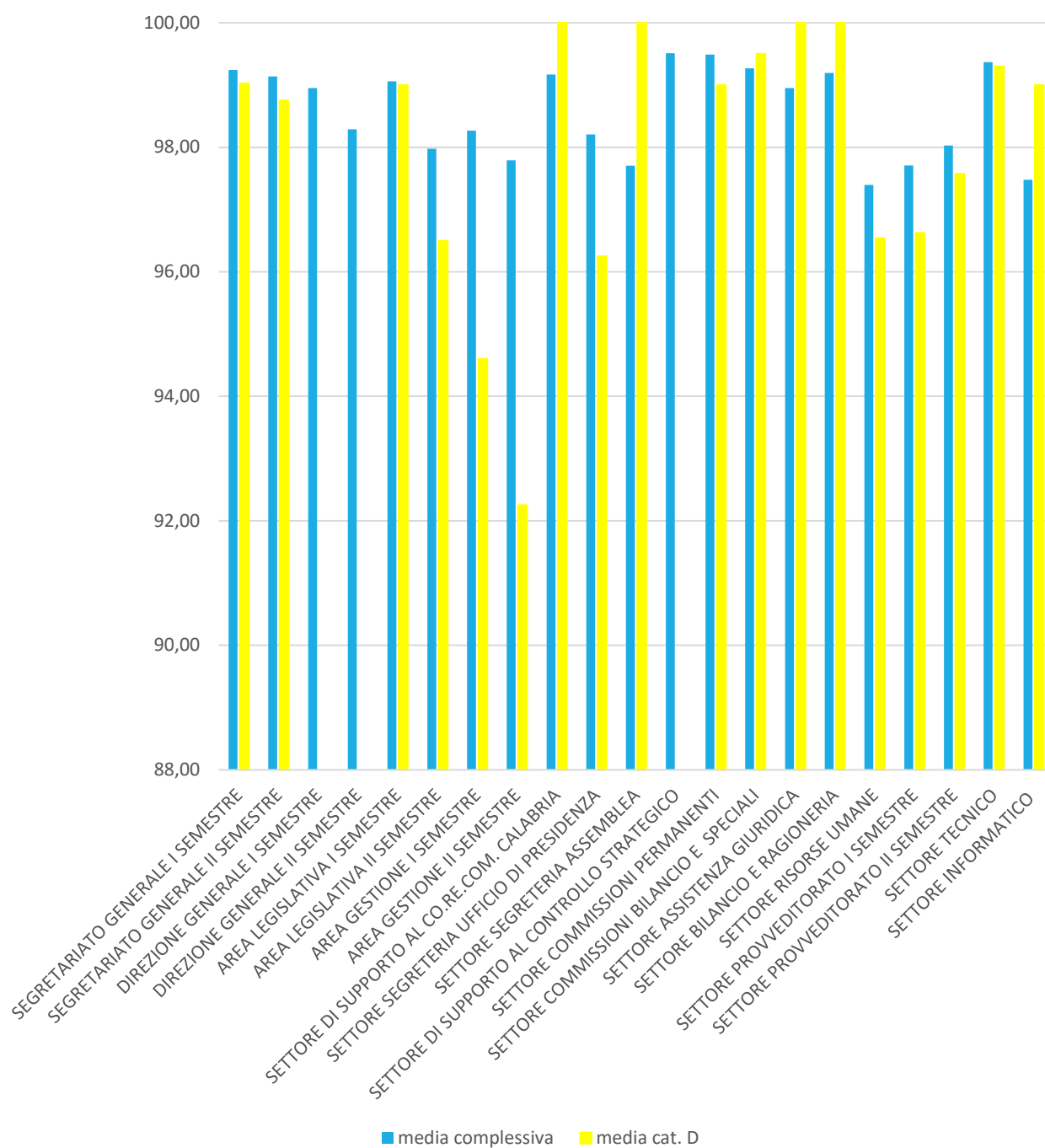
Valutazione media nell'anno 2020 - categoria B



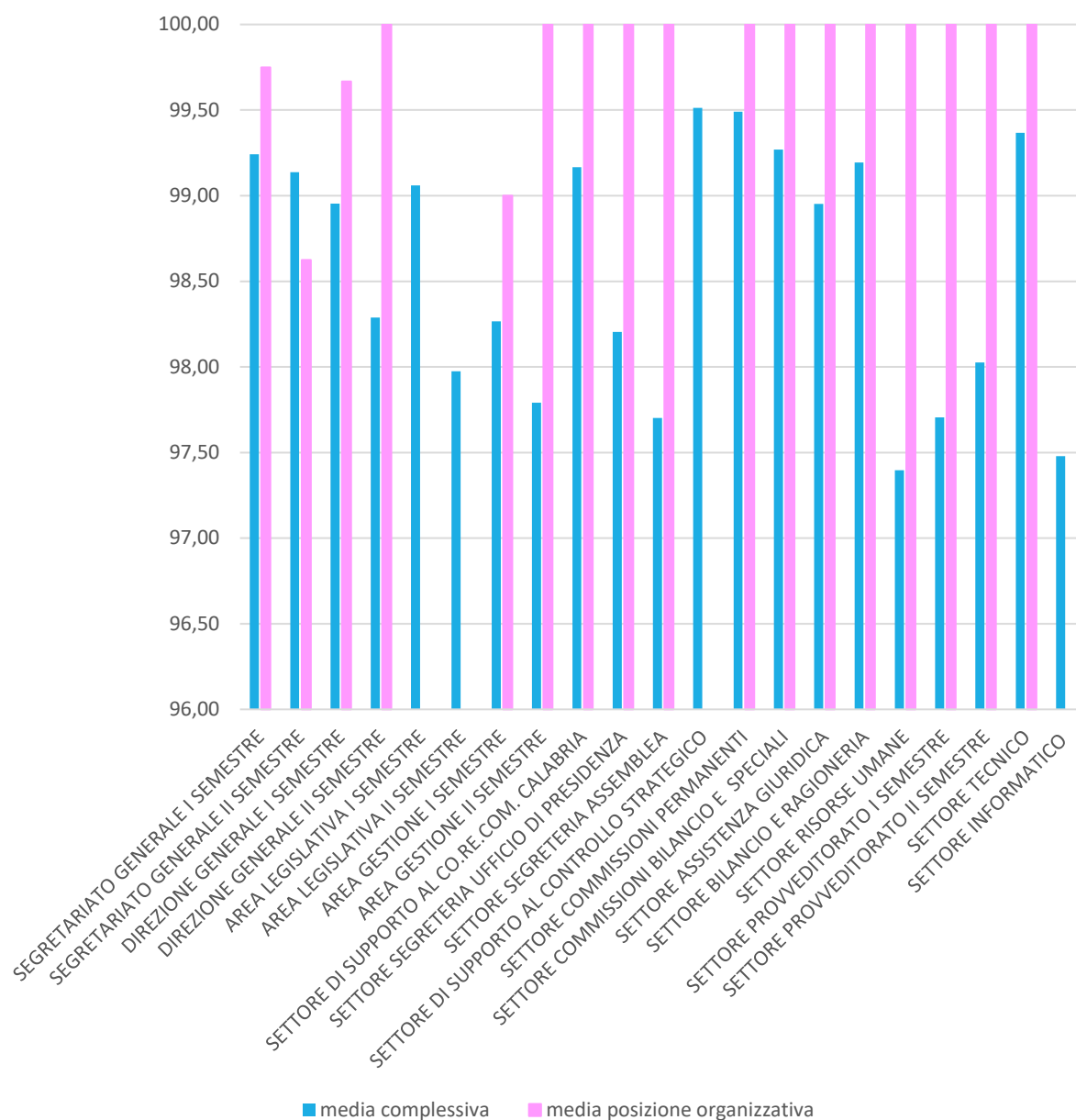
Valutazione media nell'anno 2020 - categoria C



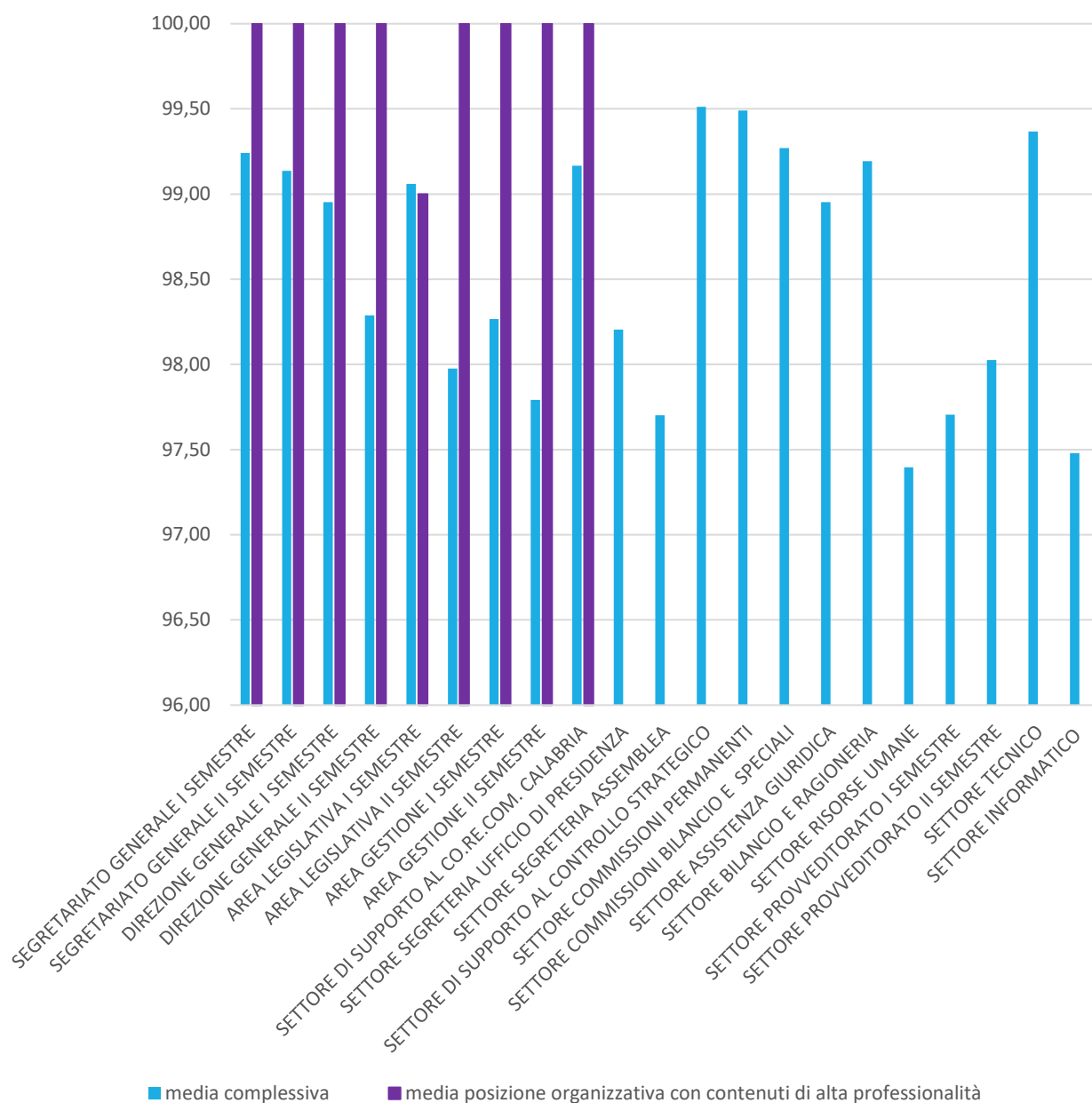
Valutazione media nell'anno 2020 - categoria D



Valutazione media nell'anno 2020 - posizione organizzativa



Valutazione media nell'anno 2020 - posizione organizzativa con contenuti di alta professionalità



VALUTAZIONE MEDIA DEL PERSONALE PER STRUTTURA ORGANIZZATIVA - ANNO 2020

