

performance organizzativa di una struttura è determinato, quindi, dal grado di attuazione complessivo degli obiettivi specifici intersettoriali e/o settoriali assegnati alla struttura.

L'art. 3, comma 2 del D.lgs. n. 150/2009 stabilisce, inoltre, che "ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti". A tal fine l'Ente ha previsto nel PIAO 2024- 2026 indicatori di impatto associati agli obiettivi generali che rappresentano una misura significativa del miglioramento che l'azione amministrativa produce, anche attraverso un confronto temporale dei dati.

La performance complessiva di Ente, che rappresenta la prestazione dell'amministrazione nel suo complesso, è stata misurata attraverso la somma dei gradi di attuazione dei singoli obiettivi generali. Il grado di attuazione dei singoli obiettivi generali, a sua volta, è stato misurato attraverso il grado di attuazione degli obiettivi settoriali e intersettoriali ad essi riferibili. La misurazione della performance dell'ente ha consentito di verificare la capacità dell'amministrazione di realizzare le politiche strategiche dell'Ente e ha fornito la misura dell'andamento dell'intera organizzazione.

12.1. Le valutazioni del Direttore Generale, del Segretario Generale, del Capo di Gabinetto, dei dirigenti e del personale del comparto

La misurazione e la valutazione della *performance* nel 2024 è stata finalizzata a 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, Dirigenti di Area, Capo di gabinetto
Segretario generale Direttore generale	valuta su proposta dei Dirigenti di Area	Dirigenti dei Settori subordinati
Segretario generale Direttore generale Dirigente di Area Dirigente di Settore	valuta	personale assegnato alle Aree degli Operatori esperti, degli Istruttori, dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Capo di gabinetto	valuta	personale assegnato alla struttura dell'Ufficio di gabinetto
Segretario generale	valuta, supportato dal Capo di Gabinetto	personale addetto agli uffici di diretta collaborazione, ad eccezione del personale assegnato alla struttura dell'Ufficio di gabinetto

Nel rispetto delle previsioni del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", sono stati valutati:

- i dirigenti dei settori dell'Ente, tenendo in considerazione le competenze manageriali e professionali, i comportamenti organizzativi, il grado di applicazione del principio di trasparenza nell'ambito della struttura di diretta responsabilità e i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati alla struttura di diretta responsabilità.
- i funzionari incaricati di elevata qualificazione tenendo in considerazione le competenze professionali, i comportamenti organizzativi, il grado di applicazione del principio di trasparenza nell'ambito della struttura di diretta responsabilità e i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati.
- i dipendenti del comparto tenendo in considerazione le competenze professionali dimostrate, i comportamenti organizzativi e i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati.

Nella valutazione individuale del personale, pur essendo presenti le opportune differenziazioni, i risultati sono stati nel complesso positivi.

Il personale ha raggiunto valutazioni soddisfacenti sia nell'area dei risultati che delle prestazioni.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi nel 2024, come si evince dalla valutazione percentuale dei singoli obiettivi, risulta elevato.

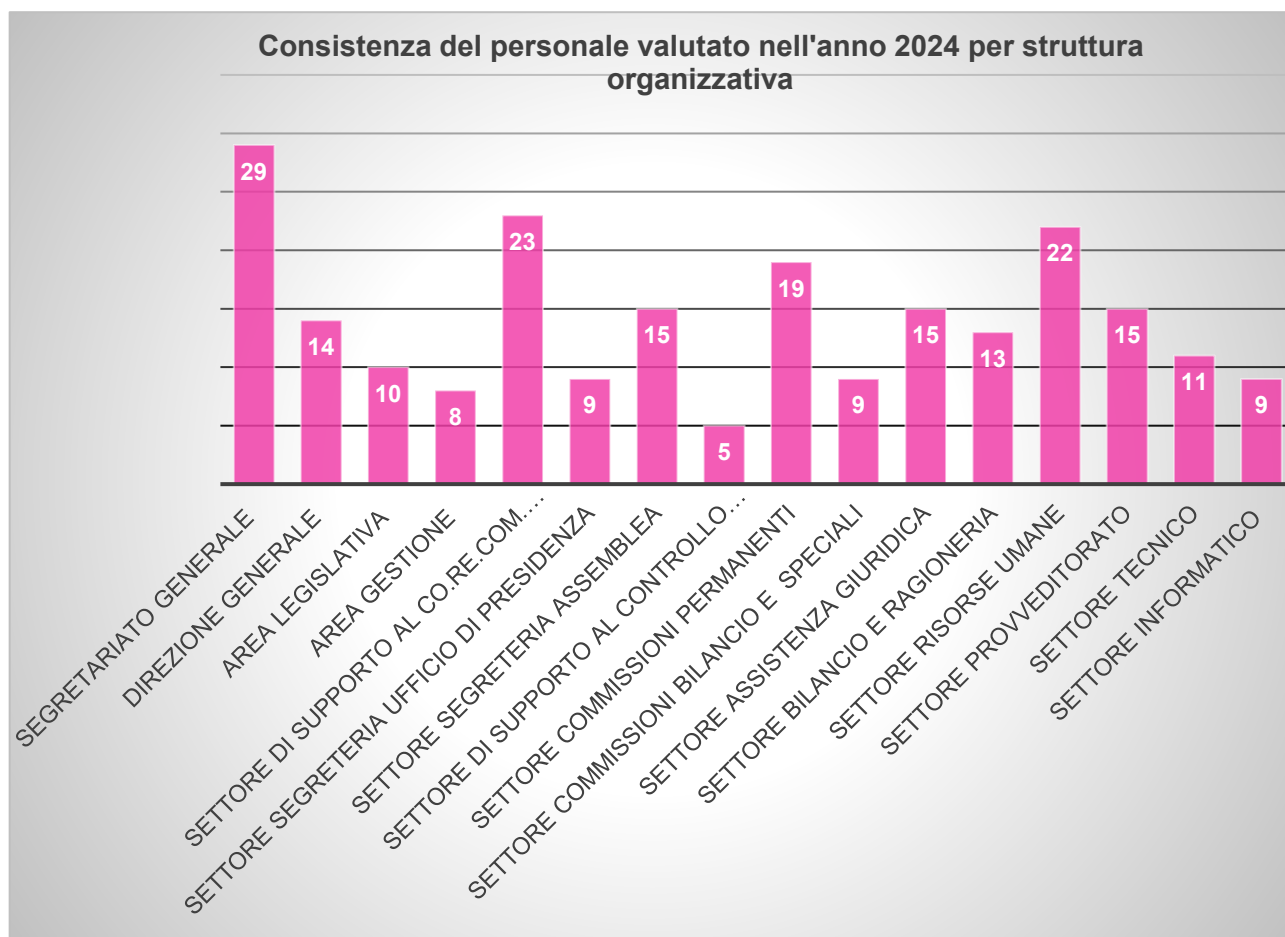
Questo elemento si riflette, in base a quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, sull'area del risultato della scheda di valutazione individuale che confluisce nella valutazione finale.

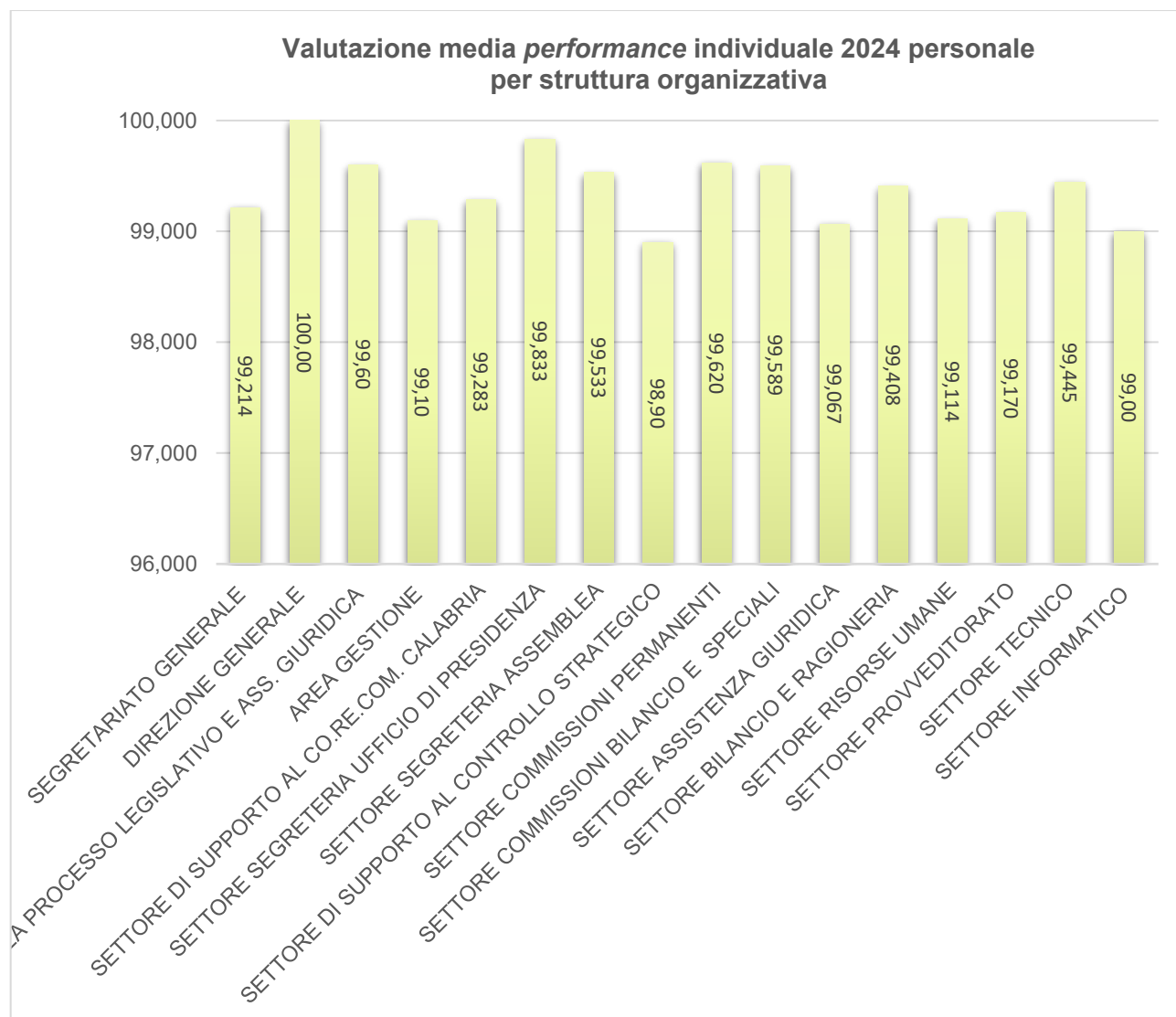
L'OIV, nella seduta del 9 luglio 2025, ha audito il Dirigente *pro tempore* dell'Area funzionale "Gestione" e il Capo di gabinetto e successivamente ha provveduto ad elaborare una proposta di valutazione dell'operato degli stessi sulla base dei risultati conseguiti nell'anno 2024, che l'Ufficio di Presidenza ha recepito, rispettivamente, nelle deliberazioni n. 55 e n 56 del 31 luglio 2025.

L'OIV, nella seduta del 16 luglio 2025 ha audito il Segretario/Direttore generale *pro tempore* e il Dirigente *pro tempore* dell'Area funzionale "Processo legislativo e assistenza giuridica" e, successivamente, ha provveduto ad elaborare le proposte di valutazione dell'operato degli stessi sulla base dei risultati conseguiti nell'anno 2024, che l'Ufficio di Presidenza ha recepito, rispettivamente, nelle deliberazioni n. 57 e n 54 del 31 luglio 2025.

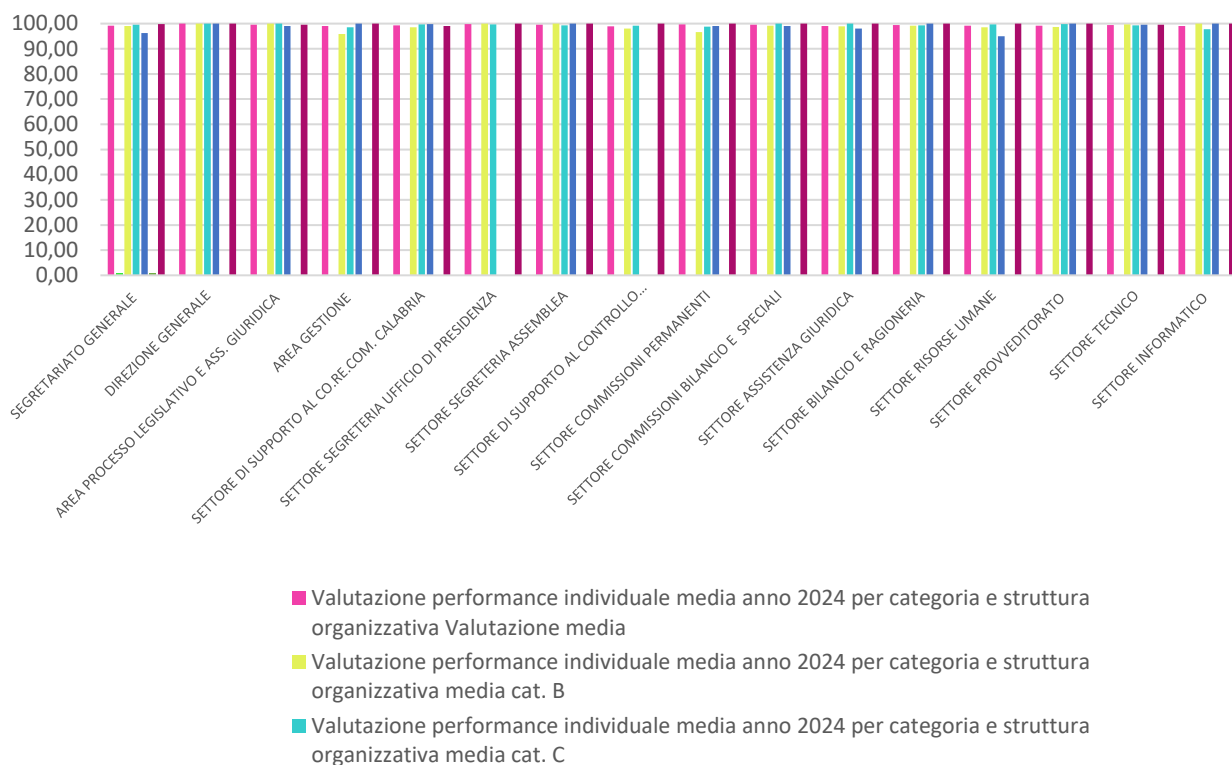
12.2. La valutazione del personale per l'anno 2024

La valutazione del personale del Consiglio regionale per l'anno 2024 è rappresentata nelle seguenti tabelle, predisposte dal Segretariato generale:

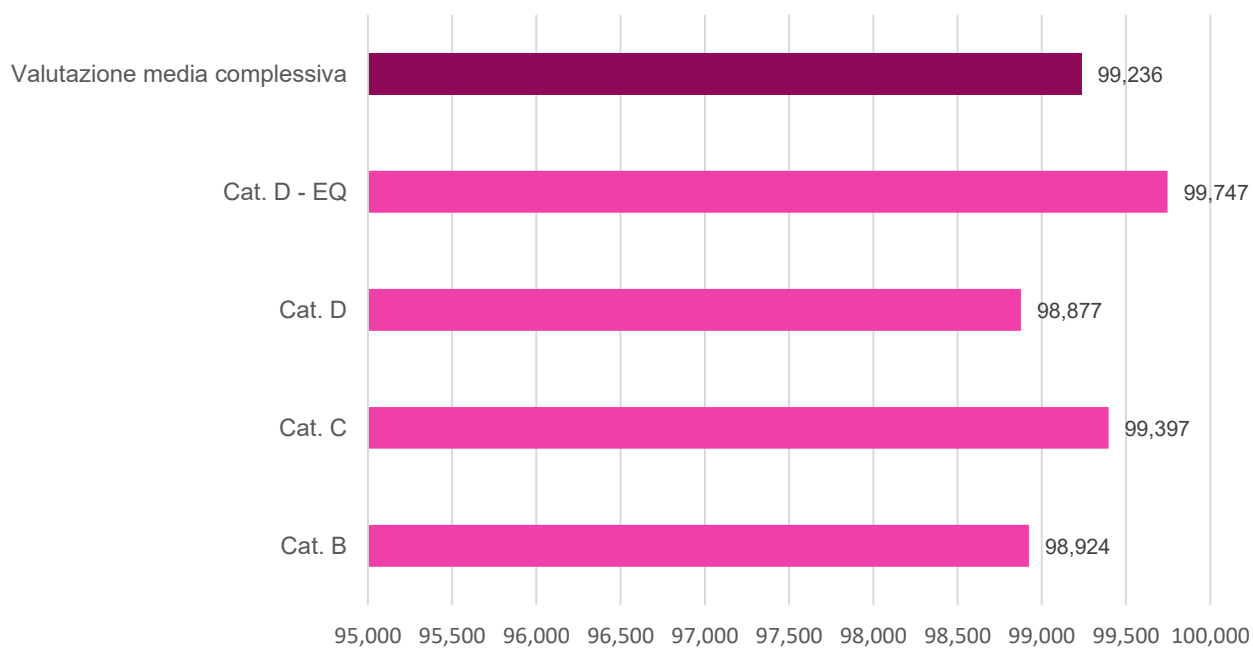




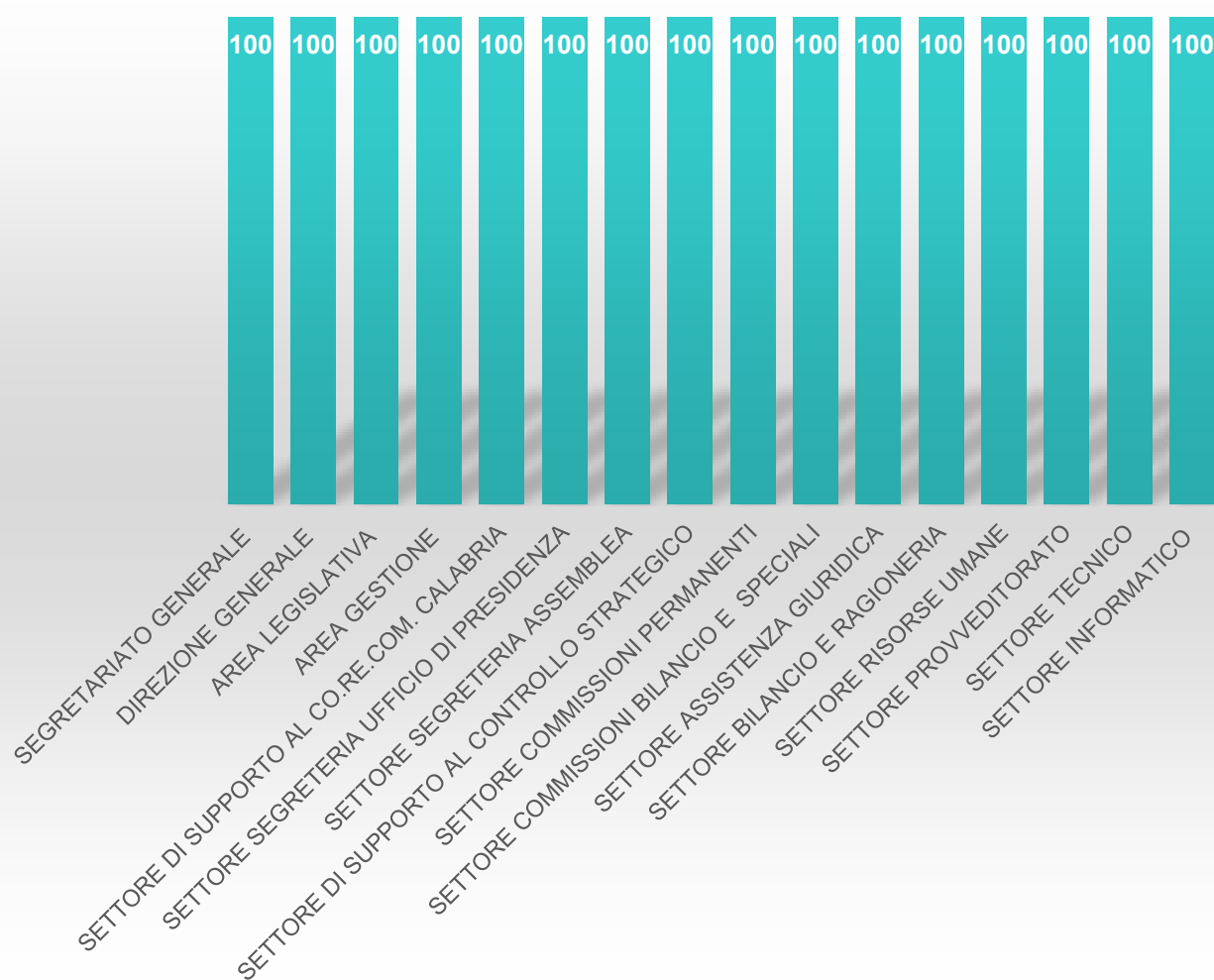
Valutazione performance individuale media anno 2024 per categoria e struttura organizzativa



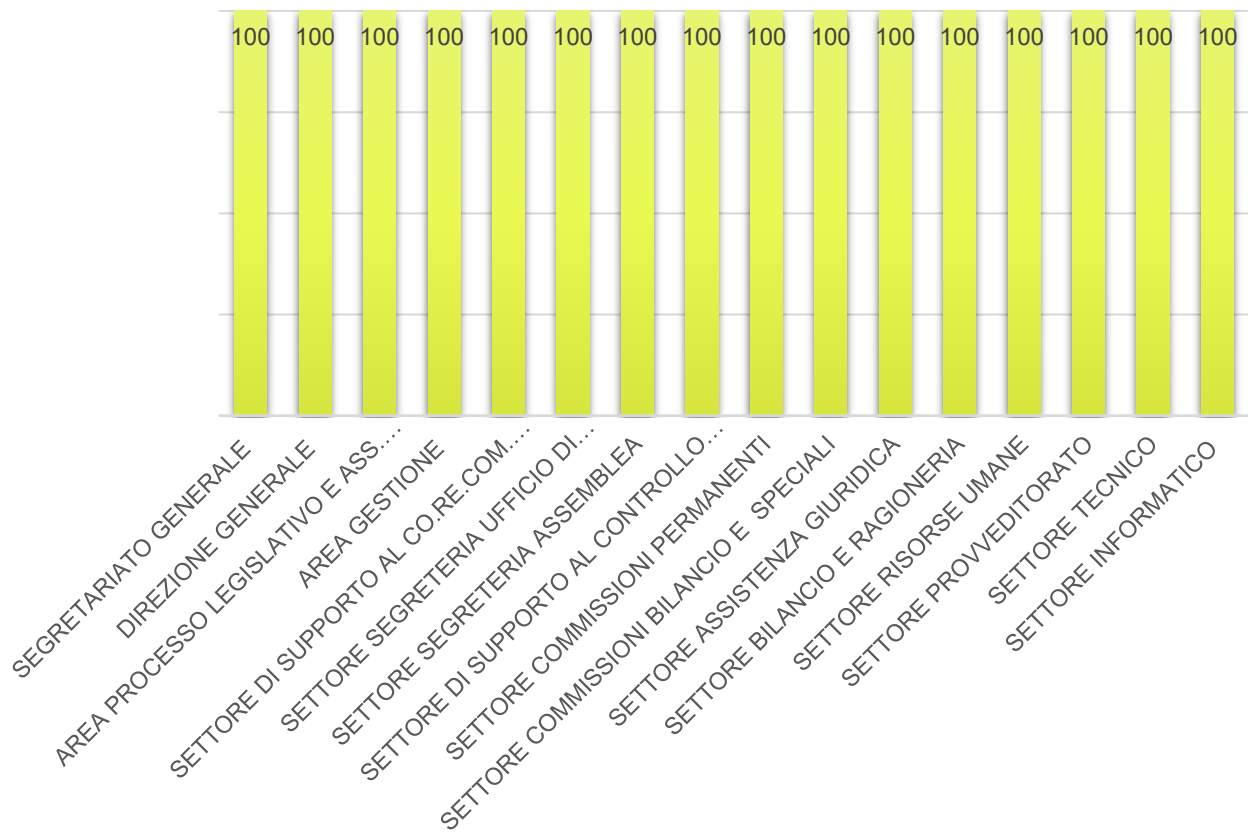
Valutazione *performance* individuale 2024
Media complessiva e per categoria



Valutazione obiettivi specifici anno 2024



Valutazione performance organizzativa
anno 2024



**Grado di attuazione del piano triennale di prevenzione
della corruzione e di altri adempimenti in materia di
trasparenza
anno 2024**

