

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 2025 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.

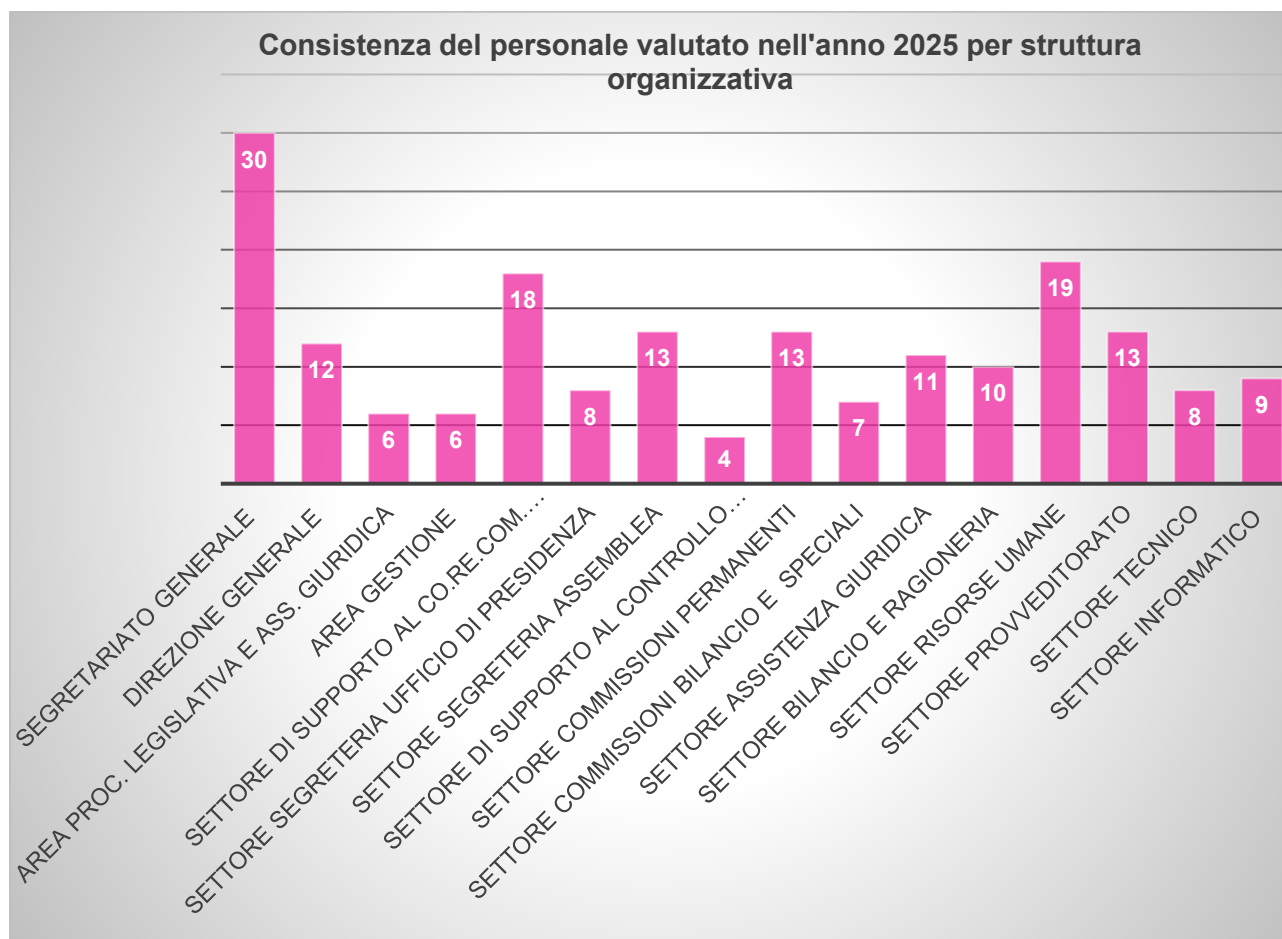
Il grado di raggiungimento degli obiettivi nel 2025, come si evince dalla valutazione percentuale dei singoli obiettivi, risulta elevato.

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.

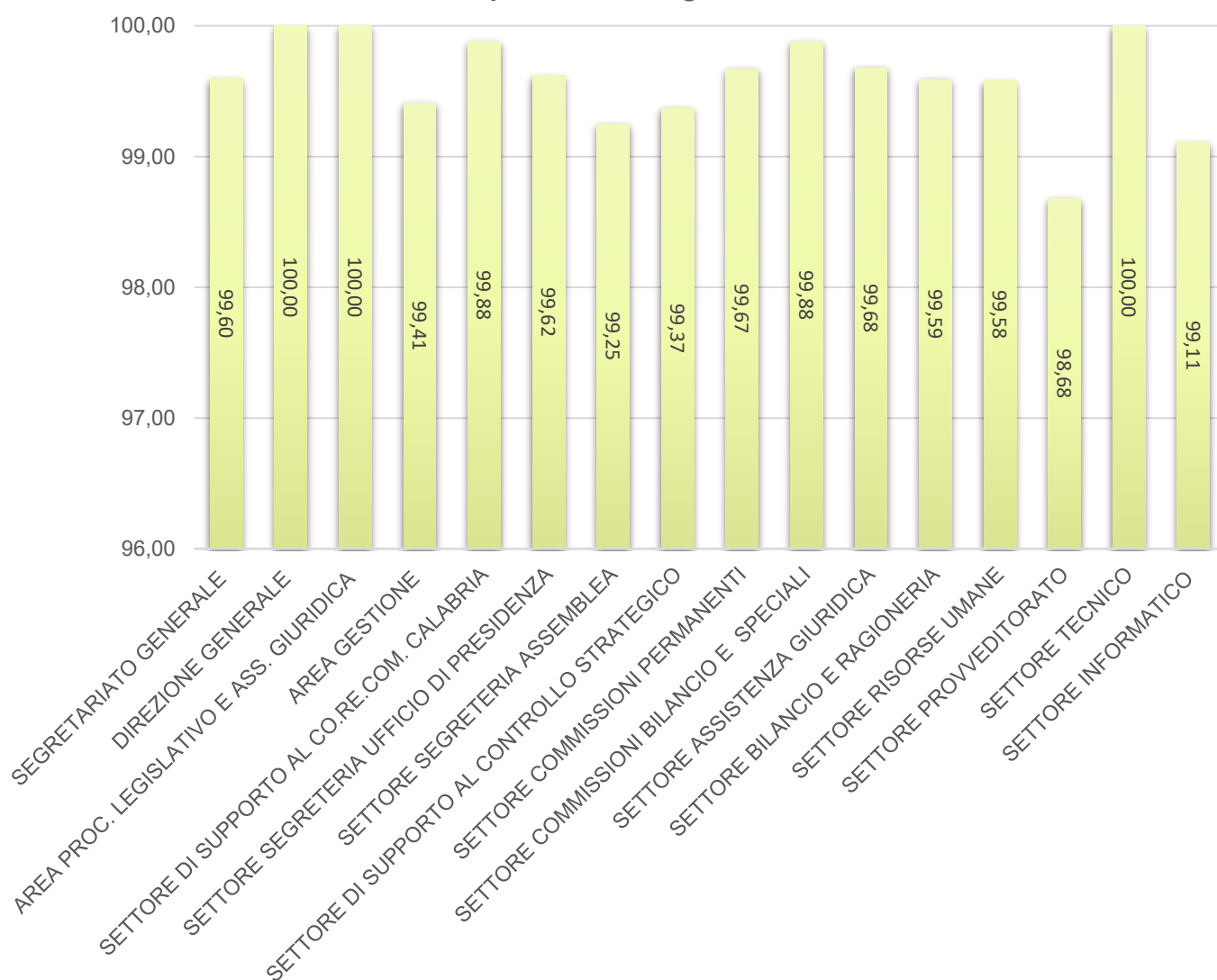
L'OIV, nella seduta del 23 giugno 2026 ha audito il Dirigente dell'Area "Gestione", il Dirigente dell'Area "Processo legislativo e assistenza giuridica", il Segretario generale *pro tempore*, il Direttore generale e il Capo di gabinetto *pro tempore* e successivamente ha provveduto ad elaborare una proposta di valutazione dell'operato degli stessi sulla base dei risultati conseguiti nell'anno 2025, che l'Ufficio di Presidenza ha recepito, rispettivamente, nelle deliberazioni nn. 57, 58, 59, 60 e 61 del 30 giugno 2026.

12.2. La valutazione del personale per l'anno 2025

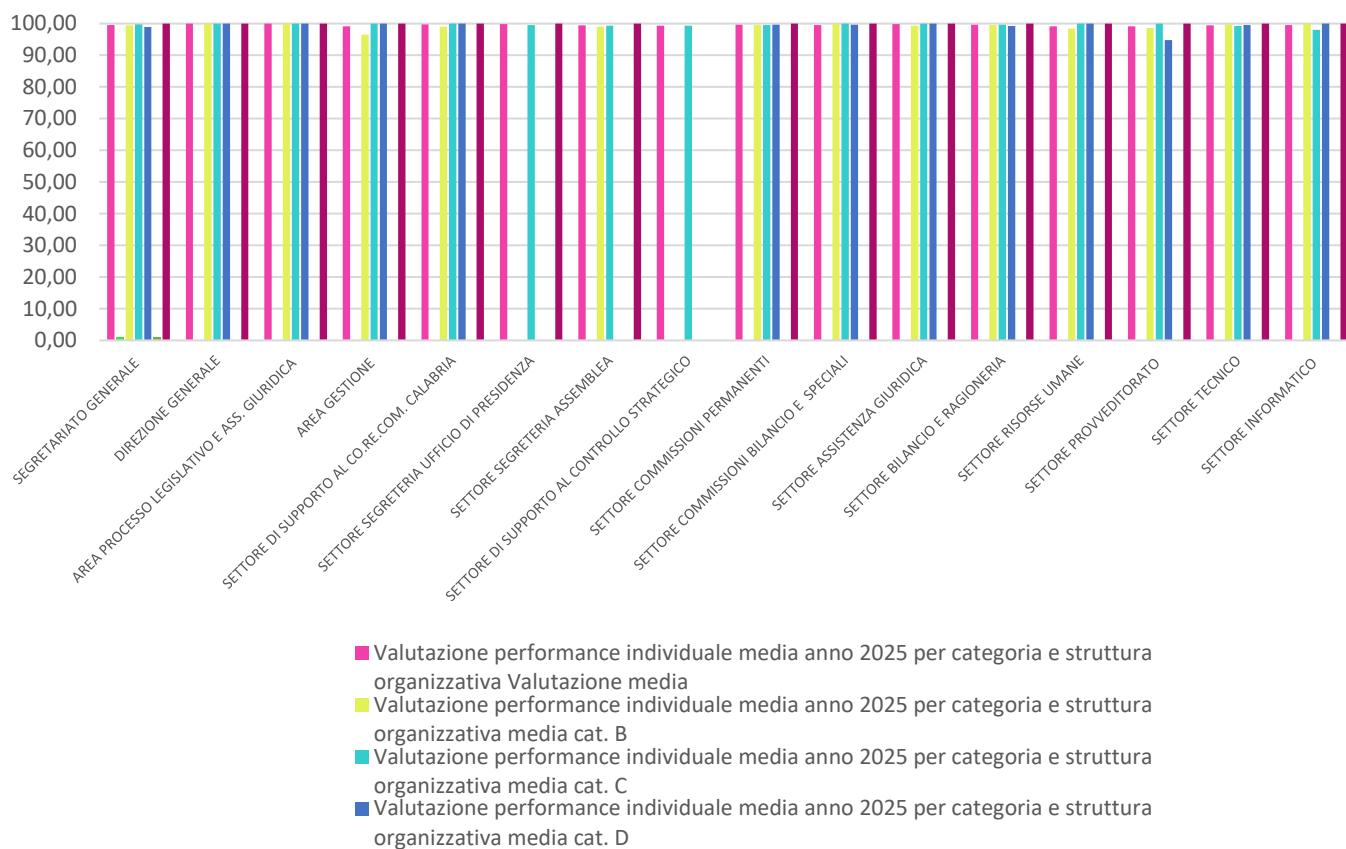
La valutazione del personale del Consiglio regionale per l'anno 2025 è rappresentata nelle seguenti tabelle, predisposte dal Segretariato generale:



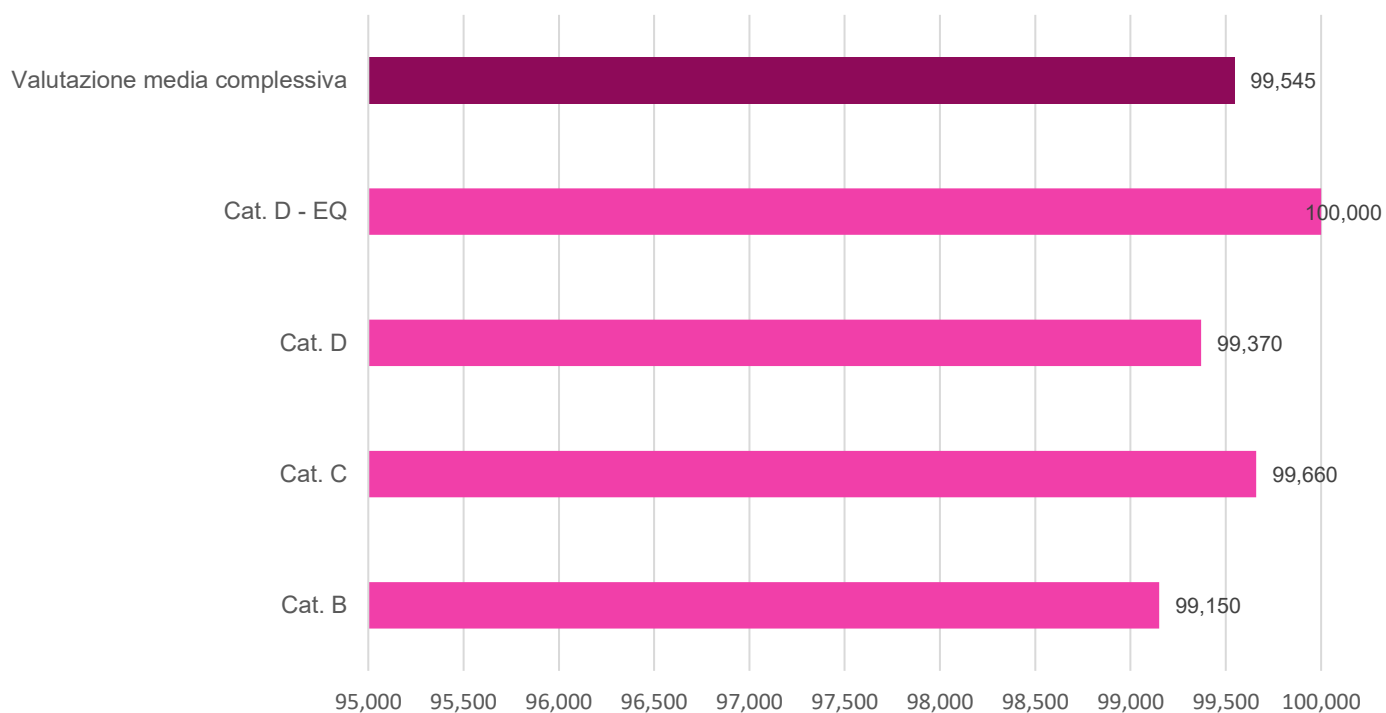
**Valutazione media *performance* individuale 2025 personale
per struttura organizzativa**



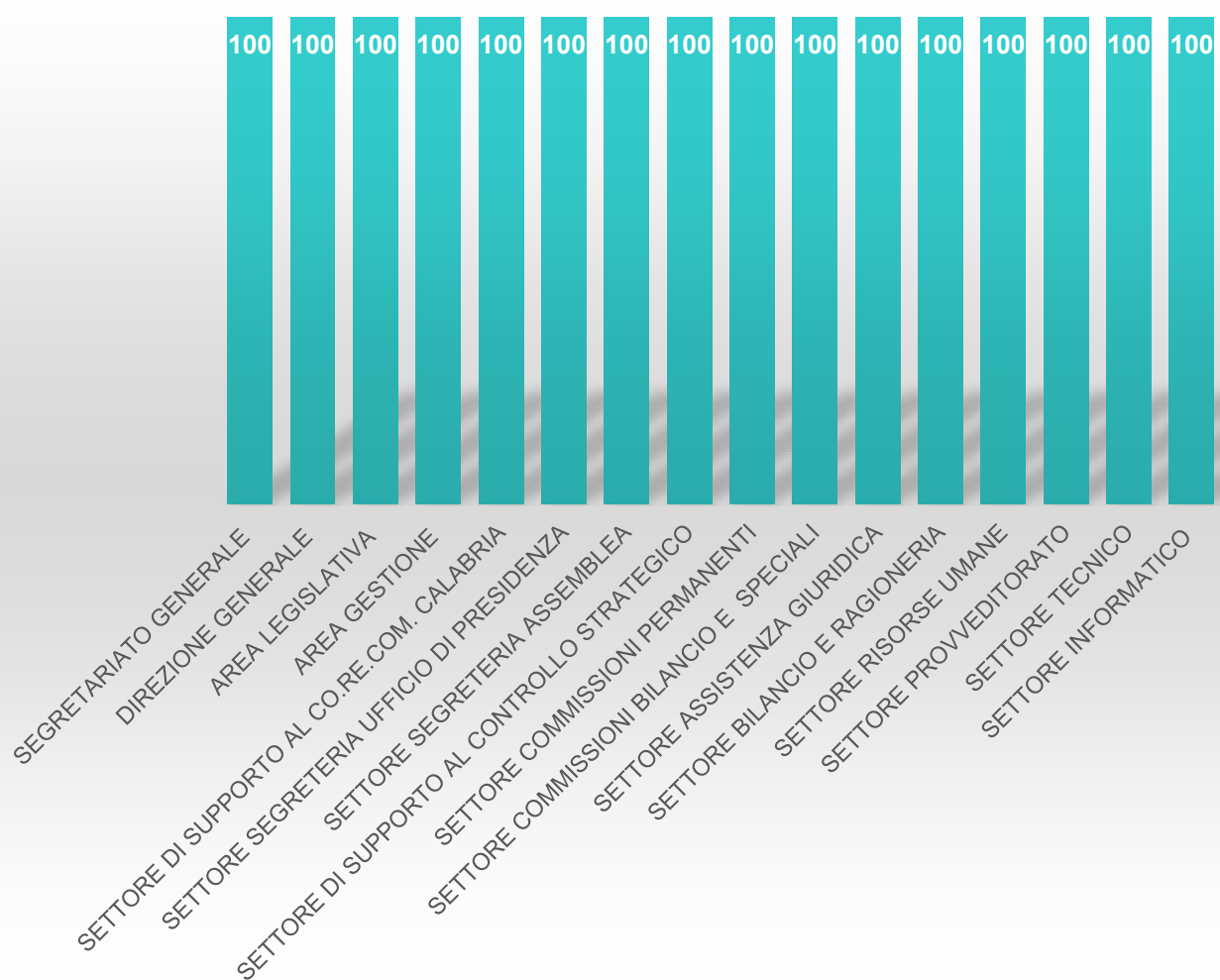
Valutazione performance individuale media anno 2025 per categoria e struttura organizzativa



Valutazione *performance* individuale 2025
Media complessiva e per categoria



Valutazione obiettivi specifici anno 2025



Valutazione performance organizzativa anno 2025

