

Allegato 3: Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della *performance* precedente¹

Per adeguare le richieste informative alla complessità organizzativa degli enti, la risposta alle domande 2, 4, 8 e 9 è facoltativa per le amministrazioni diverse dai Ministeri e dai grandi enti².

1. Per quali categorie di personale è stata fatta la valutazione individuale?				
	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _ _ _ 1	1 0 / 2 0 2 4	☐	X 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ _ _ 1 3	1 0 / 2 0 2 4	☐	X 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%
Non dirigenti (solo personale a Tempo Indetermina to)	_ _ _ _ _	_ _ _ / _ _ _ _	☐	☐ 50% - 100% ☐ 1% -49% X 0%

2. Qual è il peso effettivo che i seguenti criteri di valutazione hanno assunto nella valutazione delle diverse categorie di personale? ³							
contributo alla <i>performan ce</i> complessiv a dell'amm.n e	obiettivi organizzativ i della struttura di diretta responsabilit à	capacità di valutazio ne differenzi ata dei propri collabora tori	obiettivi individua li	obiettivi di gruppo	contributo alla <i>performanc e</i> dell'unità organizzazi one di appartenenz a	competen ze/ comporta menti organizzat ivi posti in essere	

¹ Per esempio, il monitoraggio effettuato nell'anno 2013 riferisce sulla valutazione degli obiettivi assegnati nel ciclo 2012 e sulla relativa erogazione dei premi.

² I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

³ Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.

Dirigenti di I fascia e assimilabili ⁴	%	7 0 %	%	2 0 %			1 0 %
Dirigenti di II fascia e assimilabili ⁵	%	7 0 %	0 %	0 5 %			2 5 %
Non dirigenti				%	%	%	%

3. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di punteggio finale?

	personale per classe di punteggio (valore assoluto):		
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_1 3	_ 0	_ 0
Non dirigenti ⁶	_	_	_

4. Qual è il totale delle retribuzioni di risultato/premio previsto ed erogato?

	Importo massimo previsto (€)	Importo eventuale acconto erogato (€)	Mese e anno erogazione acconto	Importo erogato a saldo (o complessivo in caso di assenza acconti) (€)
Dirigenti di I fascia e assimilabili	2 4 0 3 0, 4 4	_ _ _	/ _	2 4 0 3 0, 4 4

⁴ Come stabilito nel Sistema di Misurazione e valutazione delle Performance – SMVP 2023 <https://www.amministrazionetrasparente.enea.it/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.html>

⁵ Come stabilito nel Sistema di Misurazione e valutazione delle Performance – SMVP 2023 <https://www.amministrazionetrasparente.enea.it/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.html>

⁶ Non risulta essere stata effettuata la valutazione degli Obiettivi Annuali e individuale per il personale non dirigenziale, così come stabilito nel SMVP 2023.

Dirigenti di II fascia e assimilabili ⁷	_ _ _ _ _ _ _ _ _ 0	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ / _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _
Non dirigenti	_ _ _ _ _ _ _ _ _ 0	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ / _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _

5. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato/ premio?

	mese erogazione	personale per classe di retribuzione di risultato/premio (valore assoluto)		
		100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1 1	_ _ _ _ 1	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
Non dirigenti	_ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _

6. I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema?

	processo di valutazione			erogazione dei premi		
	Si	No	(se no) motivazioni	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	X	☐	_____	x	☐	Delibera Consiglio di Amministrazione n. 41/2024/CA del 29 ottobre 2024
Dirigenti di II fascia e assimilabili	X	☐	_____	☐	x	Non sono stati erogati premi, in quanto l'ipotesi di CCI della Dirigenza ENEA non ha concluso l'iter autorizzativo dell'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001.

⁷ Non sono stati erogati premi, in quanto l'ipotesi di CCI della Dirigenza ENEA non ha concluso l'iter autorizzativo dell'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001.

Non dirigenti ⁸	☐	☐		☐	x	Non risulta essere stata effettuata la valutazione degli Obiettivi Annuali e individuale, così come stabilito nel SMVP 2023: “I Direttori delle Strutture di livello dirigenziale provvedono, inoltre, ad effettuare la valutazione della performance delle Strutture organizzative sottordinate e la valutazione della performance individuale dei Responsabili e di tutti i dipendenti di tali Strutture”._
7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla <i>performance</i> individuale ⁹ ?						
	Si	No	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni		data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	☐	☐		Alla data odierna l'ipotesi di CCI non ha concluso l'iter autorizzativo così come previsto dall'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001		__/__/__
Non dirigenti	☐	☐				__/__/__
8. Quante unità di personale hanno fatto ricorso alle procedure di conciliazione previste dal Sistema di misurazione di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e quali sono stati i loro esiti?						
	personale che ha fatto ricorso a procedure di conciliazione (valore assoluto)		personale per il quale le procedure sono state concluse (valore assoluto)		personale per il quale le procedure sono state concluse con esito negativo per il ricorrente (valore assoluto)	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _ _		_ _ _		_ _ _	

⁸ L'OIV ENEA in data 13 novembre 2024 ha proceduto, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., alla validazione della “Relazione sulla Performance 2023”, adottata dal Consiglio di Amministrazione dell'ENEA con la Delibera n. 40/2023/CA del 28 ottobre 2024 e pervenuta all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 29 ottobre 2024 con Prot. ENEA/2024/74776/DIRGEN.

Si ricorda che ai sensi dell'Art. 14, comma 6, del D. Lgs. n 150/2009 “La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III”.

⁹ Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.

Dirigenti di II fascia e assimilabili	0		
Non dirigenti	0		
9. I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?	X Si ☐ No		

Note:

Sono stati valutati i Titolari di incarichi dirigenziali, per i quali al momento non è prevista l'erogazione di alcun premio individuale/retribuzione di risultato in quanto alla data odierna non si è ancora concluso l'iter per la contrattazione collettiva integrativa e la conseguente omogeneizzazione degli istituti contrattuali dei Dirigenti ENEA con quelli della Dirigenza dell'Area Istruzione e Ricerca.

Sono stati, altresì, valutati i Responsabili di Unità organizzative di I livello non dirigenziali, per i quali al momento non è ancora prevista l'erogazione di alcun premio individuale in quanto è in itinere il processo di certificazione, ai sensi dell'articolo 40-bis del D.lgs. n. 165/2001, dell'ipotesi di CCI sottoscritto con le OO.SS.

La valutazione del personale non dirigenziale, alla data di redazione del presente Monitoraggio, non risulta essere stata effettuata, così come stabilito nel SMVP 2023, ovvero che "I Direttori delle Strutture di livello dirigenziale provvedono, inoltre, ad effettuare la valutazione della performance delle Strutture organizzative sottordinate e la valutazione della performance individuale dei Responsabili e di tutti i dipendenti di tali Strutture".

L'ENEA, ha aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) che è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione (CdA) con la Delibera n. 52/2023/CA del 31 luglio 2023. Tale Sistema, oltre a tener conto dei cambiamenti organizzativi introdotti con l'istituzione della figura del Direttore Generale, prevede anche l'estensione della valutazione della performance individuale a tutto il personale.

Roma, 29 novembre 2024