

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	1111	10/ 20 2 5	☐	X 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	11116	08/ 20 2 5	☐	X 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%			
Non dirigenti (solo personale a Tempo Indeterminato)	11111	11/ 20 2 5	☐	☐ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 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>performance</i> complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziat a dei propri collaborato ri	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla <i>performance</i> dell'unità organizzazion e di appartenenza	competenze/ comportame nti organizzativ i posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	111 %	70 %	111 %	20 %			10 %
Dirigenti di II fascia e assimilabili	10 %	70 %	10 %	05 %			25 %

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.

Responsabili delle Strutture di II livello		7 0 %					3 0 %
Non dirigenti				%	%	6 0 %	4 0 %

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 6	0	0
Non dirigenti	0		

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	 		1 1 / 2 0 2 5	4 1 8 1 2 , 0 1
Dirigenti di II fascia e assimilabili	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	☐	☐	_____ _____	☐	☐	_____ _____
Dirigenti di II fascia e assimilabili	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.
Non dirigenti	☐	☐	_____ _____	☐	☐	L'ipotesi di Accordo Collettivo Integrativo per il personale non dirigente 2023-2024 è pervenuto con prot. ENEA/2025/75932/DIRGEN del 19 novembre 2025 ed è corredata da parere favorevole da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, con riserva di specifiche integrazioni da apportare in sede di sottoscrizione definitiva con le OO.SS.

7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla *performance* individuale⁴?

	Si	No	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)

⁴ Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.

Dirigenti e assimilabili	☐	☐	_____	Alla data odierna, l'ipotesi di CCI risulta tuttora in attesa di sottoscrizione definitiva con le OO.SS. firmatarie, secondo le modalità previste dalla vigente disciplina contrattuale.	__/__/__
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	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
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

Nota:

Sono stati valutati i Titolari di incarichi dirigenziali, responsabili di unità organizzative di I livello, per i quali ancora non è prevista l'erogazione di alcun premio individuale/retribuzione di risultato in quanto nelle more della conclusione dell'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.

L'ENEA, nel corso del 2024 non ha aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), adottato dal Consiglio di Amministrazione (CdA) con la Delibera n. 52/2023/CA del 31 luglio 2023, nel quale è prevista l'estensione della valutazione della performance individuale a tutto il personale dell'Ente.