

Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della *performance* in corso¹

1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	personale in servizio (valore assoluto)	personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili	11111	11111	☐ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%	☐ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	1111111	1111111	☐ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%	☐ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%
Non dirigenti	222223	1111112	☐ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%	☐ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%
2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?				
	Si	No	(se no) motivazioni	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	☐	☐		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	X	☐		
Non dirigenti	☐	☐		

Con Determinazione n. 126/2026/DIRGEN del 9 aprile 2026 il Direttore Generale f.f. ha provveduto all'assegnazione formale degli Obiettivi Specifici riferiti alla sotto-sezione Performance del PIAO 2026-2028 e degli Obiettivi Individuali ai/alle Direttori/Direttrici e ai/alle Responsabili delle Strutture di primo livello, dando mandato a questi ultimi di assegnare formalmente gli Obiettivi annuali 2026 ai/alle Responsabili delle Strutture che ad essi riportano e con Lettera Prot. ENEA/2026/34345/APR-DPP del 28 aprile 2026 è stato comunicato all'OIV I "Assegnazione formale degli Obiettivi annuali 2026".

¹ Per esempio, il monitoraggio effettuato nell'anno 2013 riferisce sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali avvenuta nell'anno 2013.