

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	0	0	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	1	1	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	2 4 3 1	2 *	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	L'ENEA non ha in organico Dirigenti di I Fascia vedi DPCM del 22 gennaio 2013 _____	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	L'ENEA assume che gli obiettivi individuali dei Responsabili di Unità organizzative di I livello (Dirigenti e non) coincidono con quelli assegnati alle rispettive unità organizzative di competenza	
Non dirigenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	L'ENEA anche per i dipendenti Responsabili di unità Organizzative di I livello (non dirigenziale) e di II livello assume che gli obiettivi individuali dei suddetti Responsabili coincidano con gli obiettivi assegnate alle rispettive Unità organizzative di competenza. Per gli altri dipendenti non ha inteso attivare un formale processo di assegnazione di obiettivi individuali.	

* Il Piano della performance 2018 – 2020 è in fase di integrazione con gli obiettivi operativi

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