# Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della *performance* e alla distribuzione dei premi al personale (art. 20, c. 1 e c. 2, d.lgs. 33/2013)

## La norma

*1. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.*

*2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.*

## Schemi di pubblicazione

Gli schemi potranno essere usati come modelli per l'organizzazione, la codificazione e la rappresentazione dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi dell’art. art. 20, c.1 e c. 2 sia nella Piattaforma Unica della Trasparenza che nella sezione Amministrazione trasparente (sotto-sezione di secondo livello “Performance”) dei siti istituzionali delle amministrazioni/enti.

Ambito soggettivo di applicazione

La disposizione si applica alle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 2-bis, co. 1 del d.lgs. 33/2013 e non anche - in quanto ritenuta “non compatibile” - agli ordini e collegi professionali (cfr. delibera ANAC 777/2021).

La norma trova applicazione alle società in controllo pubblico, agli Enti di diritto privato in controllo pubblico e agli Enti pubblici economici (art. 2-bis co. 2, lett. a (in parte), b) e c) e co. 3) ma limitatamente ai criteri di distribuzione dei premi al personale e all’ammontare aggregato dei premi effettivamente distribuiti (art. 20, co. 1).

Ambito oggettivo di applicazione

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| SEZIONE | AGGIORNAMENTO | Rif. NORMATIVI |
| Ammontare complessivo dei premi stanziati e distribuiti collegati alla performance (Rif. Ammontare complessivo dei premi stanziati e distribuiti collegati alla performance) | Tempestivo | Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 |
| Criteri per l’assegnazione del trattamento accessorio personale dirigenziale (Rif. Criteri di assegnazione e dati sulla distribuzione – PERSONALE DIRIGENZIALE) | Tempestivo | Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 |
| Criteri per l’assegnazione del trattamento accessorio personale NON dirigenziale (Rif.Criteri di assegnazione e dati sulla distribuzione – PERSONALE NON DIRIGENZIALE) | Tempestivo | Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 |

### Ammontare complessivo dei premi stanziati e distribuiti collegati alla performance

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| AMMONTARE COMPLESSIVO | | |
| Anno | Anno di riferimento | intero |
| Premi stanziati | Ammontare premi stanziati | Decimale |
| Premi distribuiti | Ammontare premi distribuiti | Decimale |

### Criteri di assegnazione e dati sulla distribuzione – PERSONALE DIRIGENZIALE

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| CRITERI DI ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO e DATI SULLA DISTRIBUZIONE  PERSONALE DIRIGENZIALE  N.B.: DATI DA PUBBLICARE IN FORMA AGGREGATA | | |
| Per le amministrazioni/gli enti tenuti all'adozione della sotto sezione Performance del PIAO, l’obbligo di pubblicazione dei criteri di assegnazione del trattamento accessorio può essere assolto mediante testo (set minimo di dati e informazioni) oppure link al documento sui sistemi di misurazione e valutazione della Performance per l'assegnazione del trattamento accessorio, solitamente richiamato nella sezione Performance del PIAO. | | Testo libero/URL |
| Personale dirigenziale | Numero complessivo del personale dirigenziale distribuito nelle fasce di valutazione | intero |
| GRADO DI DIFFERENZIAZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE da replicare per ogni fascia prevista dall’amministrazione | | |
| Fascia di valutazione prevista | Descrizione della fascia di valutazione  L’amministrazione che compila indica quante e quali sono le tipologie di fasce di valutazione.  Possibili esempi:  - alta media bassa  - performance eccellente (10-9,5), ottima (9.49-9), adeguata (8,9 – 8), sufficiente (7.9-6), insufficiente (inferiore a 6)  - fascia di merito I, II, III, IV, personale non valutato | Testo libero |
| Numero | Numero del personale collocato nella fascia | intero |
| % rispetto al ruolo | Valore percentuale del personale dirigenziale collocato nella fascia di valutazione, rispetto al numero complessivo | decimale |
| Premio | Ammontare del premio corrispondente alla fascia | decimale |

### Criteri di assegnazione e dati sulla distribuzione – PERSONALE NON DIRIGENZIALE (ove previsti dai CCNL)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| CRITERI DI ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO e DATI SULLA DISTRIBUZIONE  PERSONALE NON DIRIGENZIALE  DATI DA PUBBLICARE IN FORMA AGGREGATA | | |
| Per le amministrazioni/gli enti tenuti all'adozione della sotto sezione Performance del PIAO, l’obbligo di pubblicazione dei criteri di assegnazione del trattamento accessorio può essere assolto mediante testo (set minimo di dati e informazioni) oppure link al documento sui sistemi di misurazione e valutazione della Performance per l'assegnazione del trattamento accessorio, solitamente richiamato nella sezione Performance del PIAO. | | Testo (campo libero)/URL |
| Personale NON dirigenziale | Numero complessivo del personale NON dirigenziale distribuito nelle fasce di valutazione | intero |
| GRADO DI DIFFERENZIAZIONE PERSONALE NON DIRIGENZIALE da replicare per ogni fascia prevista dall’amministrazione | | |
| Fascia di valutazione prevista | L’amministrazione che compila indica quante e quali sono le tipologie di fasce di valutazione.  Possibili esempi:  - alta media bassa  - performance eccellente (10-9,5), ottima (9.49-9), adeguata (8,9 – 8), sufficiente (7.9-6), insufficiente (inferiore a 6)  - fascia di merito I, II, III, IV, personale non valutato | Testo libero |
| Numero | Numero del personale collocato nella fascia | intero |
| % rispetto al ruolo | Valore percentuale del personale NON dirigenziale collocato nella fascia di valutazione, rispetto al numero complessivo | percentuale |
| Premio | Ammontare del premio corrispondente alla fascia | decimale |