

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. n. 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. 20 nella sezione "Amministrazione trasparente" dei siti istituzionali delle amministrazioni/enti, sotto-sezione di primo livello "Performance" e sotto-sezioni di secondo livello "Ammontare complessivo dei premi" (co. 1) e "Dati relativi ai premi" (co. 2).

Resta fermo che, ove l'obbligo di pubblicazione non sia "compatibile" con le peculiarità organizzative e funzionali dell'amministrazione/ente, tale obbligo non trova applicazione. Quando un obbligo di pubblicazione non è applicabile va inserita nelle sottosezioni di primo e/o, ove previste, di secondo livello, della sezione AT la seguente precisazione: "L'obbligo di pubblicazione non è applicabile all'amministrazione".

Le amministrazioni/enti pubblicano nella sottosezione di "Amministrazione Trasparente" i dati e le informazioni di cui al presente schema in conformità e dopo aver visionato le indicazioni contenute nel documento "Istruzioni operative elaborate ai sensi dell'art. 48, co. 4, lett. b) del d.lgs. 33/2013" (allegato n. 4 alla delibera n. 495 del 25 settembre 2024).

L'Autorità ha redatto delle specifiche tecniche per la definizione dei vincoli da rispettare nella pubblicazione delle informazioni in conformità allo schema consultabili alla pagina [Guida Online | Portale Servizi ANAC](#).

Ambito soggettivo di applicazione

La disposizione si applica:

- alle pubbliche amministrazioni ex art. 1, co. 2, d.lgs. 165/2001 e alle Autorità amministrative indipendenti (art. 2-bis, co. 1 del d.lgs. 33/2013);
- agli enti pubblici economici, alle società in controllo pubblico e agli enti di diritto privato in controllo pubblico (art. 2-bis co. 2*) limitatamente ai criteri di distribuzione dei premi al personale e all'ammontare aggregato dei premi effettivamente distribuiti.

***N.B.:** L'art. 20 del d.lgs. 33/2013 non si applica agli ordini e colleghi professionali in quanto ritenuto "non compatibile" (cfr. delibera ANAC 777/2021).

Ammontare complessivo dei premi stanziati e distribuiti collegati alla performance (Rif. Ammontare complessivo dei premi stanziati e distribuiti collegati alla performance)	Tempestivo (non appena il dato relativo allo stanziato è disponibile) Tempestivo (non appena il dato relativo al liquidato è disponibile)	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 (ove previsti dai CCNL) – 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	Anno
Premi stanziati	Ammontare premi stanziati	Importo
Premi erogati	Ammontare premi erogati	Importo

Criteri di assegnazione e dati sulla distribuzione – PERSONALE DIRIGENZIALE

CRITERI DI ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO E GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE		
N.B.: dati da pubblicare in forma aggregata e da replicare annualmente		
Anno	Anno di riferimento	Anno
Criteri utilizzati per la misurazione e valutazione	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. N.B: Possibili esempi di criteri di misurazione e valutazione: qualità del lavoro prestato; risultati raggiunti; qualità della preparazione; osservanza dei doveri di ufficio; attitudine ad assumere maggiori responsabilità; competenze dimostrate, eventualmente indicando il peso percentuale attribuito a ciascuna voce.	Testo
Premio complessivo annuale stanziato	Ammontare annuale complessivo del premio stanziato	Importo
Premio complessivo annuale erogato	Ammontare annuale complessivo del premio erogato	Importo

Premio mediamente percepito	Ammontare del premio mediamente percepito	Importo
Grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità	Valore percentuale dell'importo erogato ai dirigenti rispetto al totale dell'importo dei premi complessivamente erogati a tutto il personale (dirigenziale e non)	Percentuale

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

CRITERI DI ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO E GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE N.B: dati da pubblicare in forma aggregata e da replicare annualmente		
Anno	Anno di riferimento	Anno
Criteri utilizzati per la misurazione e valutazione	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 <i>Performance</i> per l'assegnazione del trattamento accessorio, solitamente richiamato nella sezione "Performance" del PIAO. N.B: Possibili esempi di criteri di misurazione e valutazione: qualità del lavoro prestato; risultati raggiunti; qualità della preparazione; osservanza dei doveri di ufficio; attitudine ad assumere maggiori responsabilità; competenze dimostrate, eventualmente indicando il peso percentuale attribuito a ciascuna voce.	Testo
Premio complessivo annuale stanziato	Ammontare del premio complessivo annualmente stanziato	Importo
Premio complessivo annuale erogato	Ammontare del premio complessivo annualmente erogato	Importo
Premio mediamente percepito	Ammontare del premio mediamente percepito	Importo
Grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità	Valore percentuale dell'importo erogato al personale non dirigenziale rispetto al totale dell'importo dei premi complessivamente erogati a tutto il personale (dirigenziale e non)	Percentuale