



Premi e compensi - Dati sui premi e benessere organizzativo

Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale.

1. dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.
2. dati relativi all'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale, i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, 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.
3. dati relativi ai livelli di benessere organizzativo.



Con l'approvazione del D.Lgs. 126/2014, l'introduzione del piano della performance diventa obbligatoria per tutti i comuni con popolazione superiore ai 5.000 abitanti. I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti non hanno l'obbligo di redigere un piano della performance, ma solo di adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli elencati nell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009, attraverso gli strumenti che ritengono più opportuni.

Per '*benessere organizzativo*' si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati.

Le Amministrazioni, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, devono opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione.

L'art. 20 c.3 del d.lgs. 33/2013 che prevedeva l'obbligo di pubblicazione dei dati relativi al Benessere Organizzativo è stato **abrogato dal d.lgs 97/2016 (art. 19, c. 1, lett. b)**: la sezione relativa pertanto **non verrà ulteriormente aggiornata**.

(Sezione in aggiornamento secondo le nuove linee guida sulla trasparenza del mese di dicembre 2016)