



LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E LE PRESCRIZIONI NORMATIVE RILEVANTI

**MICHELE SOLLA
ESPERTO ANCI**

09/02/2024

Disposizioni in materia di rispetto dei tempi di pagamento e performance

Art. 4-bis, c. 2, DL 13/2023, convertito in L. 41/2023

- *integrando i rispettivi contratti individuali*
- *assegnare specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento*
- *ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture*
- *valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento*
- *nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance*

Circolare 1/2024 RGS-DFP

- **integrazione dei contratti individuali dei dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture**
- **integrate le schede di programmazione degli obiettivi**
- **ciascuna Amministrazione dovrà provvedere ad individuare tali figure in concreto, in relazione al proprio modello e alla propria dimensione organizzativa**
- **valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30 per cento**
- **Sistema di misurazione e valutazione della performance, in coerenza le Linee guida DFP n. 2/2017, n. 4/2019 e n. 5/2019**

Integrazione del contratto individuale di lavoro

- ✓ **Art. 9, c. 1-bis, D.lgs. N. 150/2009:** La **valutazione della performance individuale** dei dirigenti (**Segretario Generale di Ministeri e funzioni dirigenziali** conferite con **decreto del Presidente del Consiglio dei ministri**) **tiene conto degli obiettivi fissati nel contratto individuale**
- ✓ **Art. 109, D.lgs. n. 267/2000:** provvedimento di attribuzione dell'incarico motivato in relazione al programma di mandato. **Obiettivi per la valutazione assegnati nel PEG (oggi PIAO)**
- ✓ **CCNL 17 dicembre 2020:**
 - ✓ **Art. 12:** Nel contratto individuale di lavoro dei dirigenti, **non prevedere l'indicazione di obiettivi.**
 - ✓ **Art. 48, comma 4:** Nel **rispetto della legislazione vigente**, il **conferimento dell'incarico** individua: oggetto, durata, **obiettivi riferiti a priorità, piani e programmi.**

Rispetto dei tempi di pagamento: quale performance?

- La normativa stabilisce che **nei contratti di lavoro individuali, almeno il 30% della retribuzione di risultato sia legato al rispetto dei tempi di pagamento. Pertanto, la responsabilità diretta di ciascun dirigente è valutata nella PERFORMANCE INDIVIDUALE.**
- **La conseguenza del mancato rispetto dei tempi di pagamento non può investire trasversalmente tutti i dirigenti, ma solo quelli effettivamente responsabili dei ritardi.**
- **Le Amministrazioni nelle quali non è possibile calcolare l'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti per singola Unità organizzativa, possono anche prevedere di introdurre il rispetto dell'indicatore di ritardo dei tempi di pagamento come performance organizzativa di ente.**
- **In questo caso, a rispondere dei risultati saranno tutti i dipendenti, con pesi distinti, in base al sistema di valutazione.**

Rispetto dei tempi di pagamento: a chi assegnare l'obiettivo?

- La disposizione normativa in esame parla espressamente di «***dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali***»
- Ai sensi dell'art. 109, comma 2 del D.lgs. n. 267/2000 negli Enti locali privi di personale di qualifica dirigenziale le medesime funzioni possono essere attribuite ai responsabili degli uffici o dei servizi, ovvero agli incaricati di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16 novembre 2022
- Solo per le Amministrazioni in cui non sono previste figure dirigenziali, l'obiettivo relativo al rispetto dei termini di pagamento deve essere attribuito agli incaricati di Elevata Qualificazione responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali.

Rispetto dei tempi di pagamento: come pesare l'obiettivo?

- La disposizione normativa in esame stabilisce espressamente che gli obiettivi devono essere «***valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento***»
 - **L'obiettivo pesa per il 30% dell'intera valutazione della performance del Dirigente/Responsabile di Elevata Qualificazione.**
 - **La graduazione del peso, ovvero se assegnare all'obiettivo un valore percentuale maggiore, è lasciata alle scelte strategiche** che ciascuna Amministrazione può operare **in sede di redazione della sotto Sezione Performance del PIAO, ovvero al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance salvaguardando** in ogni caso **l'uniformità di pesatura per tutti i Dirigenti/Responsabili di Elevata Qualificazione.**
-

Rispetto dei tempi di pagamento: possibili obiettivi di performance

Le amministrazioni possono adottare le seguenti misure organizzative per rispettare i tempi di pagamento delle fatture:

- **Gestione attenta della PCC e sospensione dei termini in caso di anomalie:** Assicurarsi del corretto utilizzo della PCC anche intervenendo con la **sospensione della decorrenza dei termini di pagamento quando si verificano anomalie esterne all'ente**, come ad esempio le **irregolarità nel DURC**
- **Attenzione nella gestione delle fatture:** Prestare particolare attenzione all'**accettazione o al rifiuto delle fatture**, per evitare ritardi dovuti a gestione inadeguata
- **Ottimizzazione del trasferimento delle fatture:** Migliorare il processo di **trasferimento delle fatture dal protocollo generale alle scrivanie dei dirigenti e/o dei dipendenti responsabili**, per ridurre i ritardi che comunemente si verificano

Rispetto dei tempi di pagamento: target dell'obiettivo di performance

- L'indicatore di ritardo annuale dei tempi di pagamento può assumere i seguenti valori:
 - **Negativo**: in anticipo rispetto alla scadenza del pagamento delle fatture dei debiti commerciali;
 - **Nullo**: rispettati i tempi per il pagamento delle fatture dei debiti commerciali;
 - **Positivo**: in ritardo rispetto alle scadenze del pagamento delle fatture dei debiti commerciali.
- Il target dell'obiettivo di performance deve essere **Negativo** o **Nullo**

Rispetto dei tempi di pagamento: come adeguare il SMVP?

Due possibili soluzioni

Modificare gli ambiti di valutazione per introdurre un nuovo elemento che pesi almeno il 30% del punteggio finale, riproporzionando gli altri di conseguenza



Con riferimento al totale della performance di ciascun Dirigente, si dovrà considerare una **quota del 30% della valutazione, che sarà assegnata in base al rispetto o meno dei tempi di pagamento**

Introdurre un criterio di valutazione relativo al rispetto dei tempi di pagamento che incida per il 30% del totale della valutazione di ciascun Dirigente



Il punteggio finale del Dirigente dovrà **tenere conto del criterio di valutazione avente un peso pari ad almeno il 30% ed essere adeguato in relazione al rispetto o meno dei tempi di pagamento**

Chi verifica il raggiungimento dell'obiettivo?

- L'art. 1, c. 872, della L. 145/2018, **attribuisce al competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile, la verifica sulla attuazione delle disposizioni contenute nei precedenti commi da 859 a 871, recanti, misure di garanzia volte ad assicurare il rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali e lo smaltimento dello stock dei debiti**
- **L'organo competente ad effettuare la «verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento», è il Collegio dei Revisori dei conti o il Collegio Sindacale.**

Adempimenti del Collegio dei Revisori dei conti

- **Verifica dell'Integrazione dei contratti individuale:** Verificare che i contratti individuali dei dirigenti includano obiettivi annuali specifici per il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, da valutarsi ai fini della retribuzione di risultato
- **Controllo sul rispetto dei tempi di pagamento e sul riconoscimento della retribuzione di risultato:** Verificare il rispetto dei termini di pagamento delle transazioni commerciali, conformemente al D.lgs. n. 231/2002, come modificato dal D.lgs. n. 192/2012, e assicurare che siano state applicate le riduzioni previste nei contratti individuali
- **Relazione ai competenti Organi di controllo:** Dare conto delle verifiche sul riconoscimento degli emolumenti al personale dirigenziale, **nella relazione sul bilancio di previsione e sul rendiconto di gestione** degli esercizi di competenza, da **trasmettere alla competente sezione regionale di controllo della Corte dei conti** (Titolo VII D.lgs. n. 267/2000 e art. 1, cc.165, 166 L. n. 266/2005)

Mancato inserimento dell'obiettivo nel sistema della performance?

- La Circolare n. 1/2024 RGS-DFP stabilisce che «... ***in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al citato comma 2, dell'articolo 4-bis, non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato ex lege in misura non inferiore al 30% correlata alla realizzazione degli stessi.***»
- Pertanto, **anche qualora l'Amministrazione non avesse assegnato l'obiettivo nel PIAO né adeguato il SMVP, non sarà possibile pagare il 30% della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili di Elevata Qualificazione che non abbiano rispettato i tempi di pagamento**

GRAZIE PER L'ATTENZIONE