

REPUBBLICA ITALIANA



REGIONE SICILIANA
FONDO PENSIONI SICILIA

Delibera n. 2 del 14/01 2019
"Approvazione Piano della Performance 2019-2021"

Il Commissario Straordinario con i poteri di firma del Presidente del Consiglio di amministrazione

- VISTO** lo Statuto della Regione Siciliana;
- VISTA** la legge regionale 14/05/2009 n. 6 art. 15 che ha istituito il Fondo per il pagamento del trattamento di quiescenza e dell'indennità di buonuscita del personale regionale;
- VISTO** il decreto presidenziale 23 dicembre 2009 n. 14 "Regolamento di attuazione del comma 11 dell'articolo 15 della legge regionale 14 maggio 2009 n. 6 recante norme per l'organizzazione del fondo di quiescenza del personale della Regione Siciliana", pubblicato sulla G.U.R.S. 8 febbraio 2010 n. 6;
- VISTA** la legge regionale 15/05/2000, n. 10;
- VISTA** la legge regionale 16 dicembre 2008 n. 19;
- VISTO** il Decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 recante "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*";
- VISTO** in particolare l'art. 10, comma 1, lett. a) del Decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 il quale prevede che le amministrazioni pubbliche redigano, entro il 31 gennaio di ogni anno, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
- VISTA** la legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, recante "Disposizioni per la Trasparenza, la Semplificazione, l'Efficienza, l'Informatizzazione della pubblica amministrazione, l'A agevolazione delle iniziative economiche. Disposizioni per il contrasto alla corruzione ed alla criminalità organizzata di stampo mafioso. Disposizioni per il riordino e la semplificazione della legislazione regionale";
- VISTO** in particolare l'art. 11 della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, recante disposizioni in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance;

- VISTO** il Decreto Presidenziale 21 giugno 2012, n. 52 con il quale è stato emanato il “Regolamento attuativo dell'art. 11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5 recante norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance” e segnatamente l'art. 17 il quale espressamente dispone che *“gli Enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000 n. 10, in armonia con le disposizioni del presente regolamento, nell'esercizio della loro autonomia organizzativa adeguano con appositi provvedimenti i propri ordinamenti alle disposizioni ed ai principi di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 11 della legge regionale 5 aprile 2011 n. 5”*;
- VISTA** la delibera n. 36 del 10/12/2012 con la quale il Consiglio di Amministrazione ha approvato la “Disciplina in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della Performance, applicabile al Fondo Pensioni Sicilia” ed, in particolare le disposizioni che prevedono la nomina di un Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), in composizione monocratica, cui sono demandate le funzioni di misurazione e valutazione della performance organizzativa del Fondo Pensioni Sicilia e della performance individuale del Direttore del Fondo;
- VISTO** il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 2 dicembre 2016 il quale ha stabilito, tra l'altro, la procedura di nomina dell'Organismo indipendente di valutazione ed istituito l'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance;
- VISTO** lo schema di Piano della Performance 2019-2021 contenente il Piano dettagliato degli obiettivi operativi 2019;
- RITENUTO** di approvare il Piano della Performance 2019-2021 contenente il Piano dettagliato degli obiettivi operativi 2019 e ritenuto di poterne deliberare l'approvazione.

DELIBERA

- Art. 1 Di approvare il Piano della Performance 2019-2021 contenente il Piano dettagliato degli obiettivi operativi 2019, che si allega sub "A" alla presente delibera.
- Art. 2 Di autorizzare alla relativa pubblicazione del Piano nell'apposita sotto-sezione dedicata della sezione Amministrazione Trasparente.
- Art. 3 La presente delibera sarà pubblicata sul sito istituzionale ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

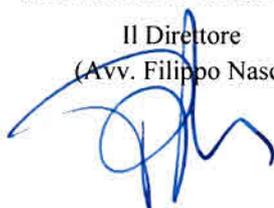
PALERMO, 14-1-2019

Il Commissario Straordinario
Dott. Fulvio Bellomo



Ai sensi dell'art. 11, comma 2, lett. a),
del D.Pres. n. 14/2009 si esprime
voto consultivo favorevole

Il Direttore
(Avv. Filippo Nasca)





Regione Siciliana

Fondo Pensioni Sicilia

Ente Pubblico

CICLO DELLA PERFORMANCE

PIANO DELLA PERFORMANCE 2019/2021

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2019

1. Premessa

Il presente documento individua il perimetro all'interno del quale si svolge il processo di valutazione dei dirigenti e definisce ambiti, parametri ed il metodo di lavoro che l'Organismo Indipendente di Valutazione (da qui in avanti OIV) intende applicare per l'anno 2018 e che si concluderà con la formulazione delle proposte motivate all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Scopo principale del documento è definire preventivamente, per quanto possibile e nel rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza, un quadro metodologico e temporale di riferimento, entro cui l'azione dell'OIV si esplicherà, da portare a conoscenza di tutti i destinatari del processo valutativo (dirigenti destinatari della valutazione e valutatori finali) ed alla collettività.

Attraverso questo documento l'Ente definisce dunque i propri obiettivi e individua gli indicatori che permettono di valutare il livello di performance raggiunto al termine di ogni anno. Il Piano della Performance costituisce la base del processo di modernizzazione

1

della Pubblica Amministrazione, che implica rilevanti cambiamenti a livello organizzativo fondati su una nuova centralità dei servizi, sull'orientamento all'utente-cliente, su nuovi criteri di economicità e qualità, su responsabilità verso obiettivi e risultati, sulla semplificazione e miglioramento dei processi, sull'innovazione dei sistemi di gestione del personale ispirati alla centralità delle persone e delle competenze. In questo processo di forte cambiamento diventano sempre più fattori strategici di successo le persone, le loro competenze, il livello di motivazione e di impegno che vogliono e possono esprimere all'interno del lavoro e delle responsabilità loro assegnate. Il documento è costituito da una serie di schede divise per settore di competenza. Ogni scheda è stata studiata come prospetto sinottico che individua gli obiettivi e le attività, sintesi di un percorso logico che evidenzia il settore di riferimento, le risorse umane, gli obiettivi fissati per il raggiungimento della soddisfazione dei portatori di interesse.

2. L'ASSETTO DELL'ENTE

Il Fondo per il pagamento del trattamento di quiescenza e dell'indennità di buonuscita del personale regionale, denominato più semplicemente FONDO PENSIONI SICILIA, è stato istituito con la Legge Regionale 14 maggio 2009, n. 6 ed ha una natura giuridica di Ente Pubblico non economico, sottoposto a controllo della Regione, dotato di personalità giuridica e di autonomia patrimoniale, finanziaria, gestionale, amministrativa e contabile.

Per l'espletamento delle proprie funzioni, si avvale comunque ed esclusivamente di personale regionale di ruolo collocato in posizione di distacco, senza alcun onere a proprio carico.

L'Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica è deputato all'azione di vigilanza e tutela dell'Ente, approvandone il bilancio di previsione, le variazioni al preventivo finanziario, il rendiconto generale ed il bilancio tecnico.

Il Fondo ha assunto di fatto la titolarità di tutti i rapporti attivi e passivi, processuali e sostanziali, in materia di trattamenti di pensione ed indennità di buonuscita, che alla data della sua costituzione facevano capo all'Amministrazione Regionale. Inoltre con l'art. 67 della legge regionale 7 maggio 2015, n.9, sono state attribuite le competenze connesse ai trattamenti di pensione sostitutivi in favore del personale in quiescenza dell'Ente Acquadotti Siciliani. E con l'art. 2 della legge regionale 11 agosto 2017 sono state attribuite le competenze connesse ai trattamenti di pensione sostitutivi in favore del personale in quiescenza dei Consorzi Asi in liquidazione.

L'organizzazione e il funzionamento del Fondo sono stati disciplinati con il Regolamento di Attuazione emanato con Decreto Presidenziale 23 dicembre 2009, n. 14.

In particolare, per quanto concerne le finalità perseguite a proposito dell'erogazione di prestazioni previdenziali di natura obbligatoria, premettendo che il diritto e la misura delle stesse prestazioni restano disciplinati dalle norme regionali e statali vigenti in materia, si rileva come il Fondo:



- assicura con onere a carico dell'Amministrazione Regionale i trattamenti di pensione a favore del personale (e rispettivi superstiti) della Regione Siciliana, destinatario delle disposizioni di cui al comma 2 e 3 dell'art. 10 della Legge Regionale 9 maggio 1986, n. 21 (cosiddetto CONTRATTO 1);
- assicura con oneri a proprio carico i trattamenti previdenziali (pensioni dirette, indirette e di reversibilità, nonché altre indennità previste) al personale (e rispettivi superstiti) della Regione Siciliana, destinatario delle disposizioni di cui al comma 1 dell'art. 10 della Legge Regionale 9 maggio 1986, n. 21 (cosiddetto CONTRATTO 2);
- provvede per i soggetti di cui al punto precedente, cioè CONTRATTO 2, anche alla gestione delle posizioni assicurative, all'adozione dei relativi provvedimenti - compreso riscatto, ricongiunzione, totalizzazione, costituzione di posizione assicurativa - e ai rapporti con gli altri enti previdenziali;
- provvede con onere a carico dell'Amministrazione Regionale alla gestione amministrativa e contabile, alla liquidazione e all'erogazione dell'indennità di buonuscita di tutto il personale della Regione Siciliana, ovvero CONTRATTO 1 + CONTRATTO 2.

A proposito delle entrate contributive, l'Amministrazione Regionale provvede al versamento in favore del Fondo - con trasferimenti aventi cadenza periodica - per la contribuzione ai fini pensionistici del personale cosiddetto CONTRATTO 2. Tali disponibilità finanziarie possono essere investite in operazioni comunque a capitale garantito e prevalentemente:

- in titoli obbligazionari emessi dallo Stato o dalla Regione, ovvero garantiti da tali Enti;
- in titoli obbligazionari non strutturati emessi da emittenti europei con rating non inferiore a quello dello Stato Italiano;
- in beni immobili da cedere in locazione destinandoli, preferibilmente, a sedi di uffici di enti pubblici o a servizi di istituto del Fondo stesso.
- La dotazione e le entrate del Fondo sono gestite separatamente con contabilità distinte secondo i seguenti criteri di destinazione:

- i trasferimenti della Regione sono destinati al pagamento delle prestazioni pensionistiche per il personale regionale cosiddetto CONTRATTO 1, nonché al pagamento dell'indennità di buonuscita di tutto il personale regionale, ovvero CONTRATTO 1 + CONTRATTO 2;

- i contributi di quiescenza e i rendimenti degli impieghi dei montanti contributivi cumulati relativi al personale regionale del cosiddetto CONTRATTO 2, sono destinati al pagamento delle prestazioni pensionistiche in favore di detto personale.

4 ³

3. FINALITA' ISTITUZIONALI

Tra le principali attività istituzionali, assume connotazione primaria la gestione del trattamento pensionistico per il personale regionale destinatario delle disposizioni di cui al comma 1 dell'art. 10 della L.r. 21/86 (c.d. "contratto 2"), anche per una fondamentale motivazione concernente il processo di risanamento della finanza pubblica regionale.

Attuando l'art. 5 della L.R. n. 2/2002, il legislatore regionale ha realizzato la "terziarizzazione" della gestione della previdenza dei dipendenti regionali con l'obiettivo di separarla e svincolarla progressivamente dalla gestione del bilancio della Regione.

Il sistema finanziario "a capitalizzazione" utilizzato nella gestione previdenziale del personale "contratto 2", comportando l'accumulo reale della contribuzione, costringe la Regione Siciliana ad un risparmio forzato, accantonando risorse che altrimenti sarebbero assorbite in modo improduttivo dalla spesa corrente.

Ulteriore finalità connessa, non meno importante, è quella dell'utilizzo funzionale della gestione patrimoniale e finanziaria del Fondo, che pur avendo come obiettivo istituzionale la valorizzazione della contribuzione degli iscritti ricercando tassi di rendimento in linea con i tassi di crescita del PIL, può assurgere anche a strumento di politica economica nella misura in cui la si indirizzi a produrre ricadute sul sistema economico regionale.

Il comma 8 dell'art. 15 della L.R. n. 6/2009 prevede un'altra finalità istituzionale dell'Ente che, in via strumentale, provvede, in luogo della Regione, giusta appositi trasferimenti da parte di quest'ultima, all'erogazione del trattamento di quiescenza del personale di cui al secondo e terzo comma dell'articolo 10 della L.R. maggio 1986, n. 21 e alla corresponsione dell'indennità di buonuscita di tutto il personale regionale ricadente in tale regime.

Nell'ambito della previdenza obbligatoria, alle finalità prima esaminate se ne aggiunge un'altra relativa alla gestione della contribuzione del personale assunto a tempo determinato svolgente funzioni di natura pubblicistica. L'Ufficio Legislativo e Legale, con il parere prot. n. 11870/58.10.11 del 22 aprile 2010, ha chiarito che rientra nella competenza del Fondo anche la contribuzione ai fini di pensione calcolata sui compensi corrisposti al personale assunto a tempo determinato svolgente funzioni di natura pubblicistica (individuabile nelle figure dei dirigenti generali e dei componenti degli uffici di diretta collaborazione esterni all'Amministrazione) con esclusione dei soggetti provenienti dal bacino del precariato (ex LSU e PUC) e di quelli assunti per un periodo di tempo inferiore all'anno, per i quali è prevista l'iscrizione all'INPS. Questa gestione, non specificata dall'art. 15 della L.R. n. 6/2009, resta separata da quella prevista per il personale regionale destinatario delle disposizioni di cui all'art. 10 della L.R. n. 21/1986, poiché la norma si riferisce al personale assunto a tempo indeterminato.

L'ultima finalità di tipo istituzionale è stata introdotta dall'istituzione della Gestione Prestiti stabilita dall'art. 11, comma 60, della L.R. 9 maggio 2012, n. 26, che ha aggiunto all'art. 15 della L.R. 14 maggio 2009 n. 6 il comma 14 bis.



Tale tipologia di prestazioni si ispira al modello della gestione creditizia dell'INPDAP introdotta con DPR n. 180/1950 (come modificato dalla L. n. 80/2005 e dalla L. n. 266/2005) e si basa sul principio di contemperare l'obiettivo istituzionale di valorizzare la contribuzione degli iscritti con l'altra missione istituzionale di erogare, in favore dei fruitori previsti dalla norma, prestiti a tassi inferiori a quelli di mercato.

Secondo il comma 14 bis "Le disponibilità finanziarie delle gestioni di cui all'articolo 13 comma 1 lettera a) del D.P. Reg. 14 del 23 dicembre 2009 possono essere utilizzate, in misura non superiore al 20 per cento per ciascun anno, per finanziare prestiti agevolati in favore del personale regionale dipendente o in quiescenza."

Considerando tale gestione come una diversa modalità di svolgimento della gestione patrimoniale, si evidenzia come essa concorra a realizzare la diversificazione degli impieghi delle risorse finanziarie, finalizzata alla minimizzazione del rischio economico in un'ottica di sostegno economico al personale.

4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Nel modello organizzativo dell'Ente sono previsti i seguenti organi:

- il Consiglio di Amministrazione, che svolge compiti di indirizzo, regolamentari ed approvativi in materia di bilanci, convenzioni, contratti, accordi, investimenti delle risorse finanziarie, nonché per le attribuzioni delle risorse annuali di spesa, per l'assegnazione delle funzioni e per l'attribuzione dell'indennità di funzione per le qualifiche dirigenziali;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, che svolge il controllo della regolarità amministrativa e contabile;
- Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, che svolge i compiti di definizione dei programmi e individuazione delle linee di indirizzo del Fondo, approvazione definitiva dei documenti contabili del Fondo, emanazione delle direttive di carattere generale relative all'attività dell'Ente;
- il Direttore generale che partecipa, con voto consultivo, alle sedute del C.d.A., ha la responsabilità dell'attività diretta al conseguimento dei risultati e degli obiettivi, sovrintende al personale e all'organizzazione dei servizi;
- il Garante per le Prestazioni del Fondo, che attiva procedure di autotutela nei confronti di atti amministrativi che presentano evidenti profili di illegittimità;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

5. LE RISORSE UMANE

Con riguardo alle risorse umane e strumentali necessarie al funzionamento dell'Ente, il comma 12 dell'art. 15 della L.R. n. 6/2009 stabilisce che *"per l'espletamento delle proprie*

funzioni il Fondo si avvale esclusivamente di personale regionale in servizio, senza alcun onere a proprio carico. Può, altresì, avvalersi di locali, arredi, macchine elettroniche e sistemi informativi messi a disposizione a titolo gratuito dalla Regione". Il comma 16 del medesimo articolo prevede anche un contributo annuo di risorse finanziarie di minimo duecentomila euro da erogarsi con trasferimento della Regione.

La dotazione organica può essere facilmente desunta nel suo complesso dal seguente prospetto, che fa espresso riferimento al numero ed alla qualifica del personale:

DOTAZIONE ORGANICA 2019

DIRIGENTI: n. 7 unità

COMPARTO: n. 66 unità

PERSONALE COMPLESSIVO: n. 73 unità.

Con il nuovo funzionigramma approvato con Delibere del Commissario Straordinario n. 34 del 31/07/2018, n. 37 del 2/08/2018 e n. 41 del 26/09/2018, entrato in vigore il 1 dicembre 2018, l'Ente ha assunto la seguente configurazione:

STRUTTURE DIRIGENZIALI

- Aree e Servizi:
 - Area 1 Affari Generali Provveditorato, Patrimonio e Personale
 - Area 2 Sistemi Informativi e Banche Dati
 - Servizio 1 Pensioni e Previdenza 1
 - Servizio 2 Pensioni e Previdenza 2
 - Servizio 3 Buonuscita Riscatti Ricongiunzioni - Welfare
 - Servizio 4 Affari legali e Contenzioso
 - Servizio 5 Ragioneria Programmazione Economica e Investimenti

Nel dettaglio si specificano le attività di ciascuna struttura intermedia.

AREA 1 – AFFARI GENERALI, PROVVEDITORATO, PATRIMONIO E PERSONALE

- Compiti di segreteria del Direttore.
- Attività di segreteria e supporto agli Organi del Fondo.
- Attività di diretta collaborazione con il Direttore del Fondo e di supporto nelle funzioni di coordinamento degli uffici del Fondo e nei rapporti con gli Organi (Presidente, CDA, Consiglio di Indirizzo e Vigilanza e Collegio dei Revisori dei Conti).

- Controllo interno di gestione (analisi e formulazione proposte sulla organizzazione amministrativa, utilizzo delle risorse umane e razionalizzazione delle procedure).
- Contratti individuali di lavoro dei Dirigenti (attività di supporto al Direttore del Fondo, predisposizione schemi di contratto).
- Valutazione della dirigenza (attività di supporto al Direttore del Fondo, coordinamento e predisposizione piano di programmazione degli obiettivi).
- Raccolta e numerazione delle delibere degli Organi Collegiali.
- Raccolta e repertorio generale decreti dirigenziali.
- Rapporti con l'Assessorato regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica.
- Cura delle comunicazioni interne.
- Informazione sugli aggiornamenti tecnici, normativi e giurisprudenziali.
- Formazione.
- Conferenze dei Dirigenti: convocazione e redazione verbali.
- Gestione protocollo generale.
- Ufficiale rogante.
- U.R.P.
- Semplificazione, trasparenza e privacy.
- Attività di impulso e indirizzo in ordine ai rapporti con le Amministrazioni statali o con le altre Amministrazioni regionali e comunque con tutti i soggetti istituzionali in ordine a tematiche di valenza generale del Fondo.
- Corrispondenza per accertamenti di Polizia giudiziaria e tenuta protocollo riservato.
- Contrattazione collettiva decentrata integrativa e relazioni sindacali.
- Gestione delle risorse umane del Fondo – piano dei fabbisogni.
- Piano Lavoro.
- Tenuta ed aggiornamento fascicoli del personale.
- Gestione rilevazione delle presenze - statistiche.
- Codice di comportamento e antimolestie sessuali.

4 7

- Provvedimenti disciplinari.
- Contenzioso in materia di personale.
- Circolari applicative dei CCRL e rapporti con l'ARAN.
- Provvedimenti di assegnazione e trasferimento del personale.
- Assunzione impegni di spesa e liquidazione del trattamento economico e accessorio.
- Gestione missioni.
- Assunzione impegni di spesa e liquidazione compensi spettanti agli Organi del Fondo.
- Spese per missioni degli organi del Fondo.
- Approvvigionamento di beni e servizi.
- Inventario dei beni mobili (aggiornamento e fuori uso).
- Acquisto e manutenzione arredi, attrezzature tecniche e informatiche.
- Hardware e licenze d'uso.
- Acquisto materiale di consumo.
- Competenze inerenti la spedizione e pagamento delle relative spese postali.
- Pagamento TARSU ed altre imposte.
- Gestione telefonia fissa e mobile.
- Spese per energia elettrica, fornitura idrica e climatizzazione.
- Manutenzione, riparazione ed adattamento di locali e relativi impianti.
- Servizi di pulizia dei locali e di facchinaggio.
- Vigilanza sull'immobile e gestione reperibilità.
- Consegnatario e Cassiere.
- Polizze assicurative.
- Smaltimento rifiuti speciali e pericolosi.
- Spese per abbonamenti/acquisti riviste, pubblicazioni, banche dati on line.
- Servizi uscerili e di portineria.



- Prevenzione e protezione.
- Certificazione di qualità.
- Sportello con sede nella Sicilia orientale per gli assicurati residenti nelle provincie di Caltanissetta, Catania, Messina, Ragusa, Siracusa.

AREA 2 SISTEMI INFORMATIVI E BANCHE DATI

- Applicazione normativa fiscale, CUD.
- Elaborazione mod.730/4.
- Trasmissione dati per l'elaborazione dei mod.770.
- Flussi telematici da/verso Agenzia delle Entrate.
- Casellario unico delle pensioni (INPS).
- Elaborazione mensile dei trattamenti pensionistici.
- Perequazione annuale.
- Coordinamento attività informatiche del Fondo.
- Rapporti con la Ragioneria Generale dell'Assessorato regionale dell'Economia e con le società dallo stesso vigilate in materia informatica.
- Installazione ed assistenza e manutenzione applicativi informatici.
- Tecnologia Sicurezza e Assistenza Utenti.
- Esercizio Sistemi di Elaborazione e Reti TLC.
- Amministrazione stazioni di lavoro.
- Esercizio Procedure Applicative e Gestione Utenze.
- Sviluppo e manutenzione procedure e gestione banca dati.
- Sito Web istituzionale del Fondo Pensioni Sicilia.

SERVIZIO 1 PENSIONI E PREVIDENZA 1

(L.r. 21/86, art.10, comma 2 e 3) (art.20 L.r. 21 del 2003) (L.r. 21/86, art.10, comma 1)

- Gestione giuridica ed economica dei trattamenti pensionistici diretti indiretti e di reversibilità di cui al secondo e terzo comma dell'art.10 della legge regionale 21/86 e primo comma dell'art.10 della legge regionale 21/86 (Lettere A-L)
- Rideterminazione giuridica dei trattamenti pensionistici.

4 9



- Rideterminazione contabile dei trattamenti pensionistici.
- Liquidazione mensile dei trattamenti pensionistici.
- Indennità una tantum (da liquidare agli eredi).
- Cessione quinto.
- Assegni Alimentari.
- Assegno nucleo familiare.
- Rateo insoluto e 13 mensilità.
- Pignoramenti.
- Relazioni atti preliminari da trasmettere al Servizio Affari Legali e Contenzioso.
- Assegno Vitalizio.
- Totalizzazione e cumulo periodi lavorativi
- Notifica provvedimenti di competenza del Servizio.
- Sportello con sede nella Sicilia orientale per gli assicurati residenti nelle provincie di Caltanissetta, Catania, Messina, Ragusa, Siracusa.

SERVIZIO 2 PENSIONI E PREVIDENZA 2

(L.r. 21/86, art.10 comma 2 e 3) (art.20 L.r. 21 del 2003) (L.r. 21/86, art.10, comma 1)

- Gestione giuridica ed economica dei trattamenti diretti indiretti e di reversibilità sostitutivi e integrativi.
- Gestione giuridica ed economica dei trattamenti pensionistici diretti indiretti e di reversibilità di cui al secondo e terzo comma dell'art.10 della legge regionale 21/86 e primo comma dell'art.10 della legge regionale 21/86 (lettere M - Z).
- Gestione giuridica ed economica dei trattamenti pensionistici diretti indiretti e di reversibilità del personale delle scuole regionali e istituti regionali d'arte.
- Rideterminazione giuridica dei trattamenti pensionistici.
- Rideterminazione contabile dei trattamenti pensionistici.
- Liquidazione mensile dei trattamenti pensionistici.
- Indennità una tantum (da liquidare agli eredi).
- Cessione del quinto.

- Assegni Alimentari.
- Assegno nucleo familiare.
- Rateo insoluto e 13 mensilità.
- Pignoramenti.
- Relazioni atti preliminari da trasmettere al Servizio Affari Legali e Contenzioso.
- Assegno vitalizio.
- Totalizzazione e cumulo periodi lavorativi.
- Notifica provvedimenti di competenza del Servizio.
- Sportello con sede nella Sicilia orientale per gli assicurati residenti nelle provincie di Caltanissetta, Catania, Messina, Ragusa, Siracusa.

SERVIZIO 3 “BUONUSCITA, RISCATTI, RICONGIUNZIONI - WELFARE”

- Ricongiunzioni a titolo oneroso e gratuito di periodo di servizio per quiescenza e/o buonuscita di cui alla legge 29/79 legge 45/90 DPR 1092/73, DPR 1032/73 D.L. 151/01.
- Riscatti per quiescenza e/o buonuscita per laurea, corsi specializzazione, astensione facoltativa per maternità e servizio militare.
- Costituzione posizione assicurativa.
- Ricongiunzione presso altri istituti previdenziali per servizi svolti nell'Amministrazione Regionale.
- Ricongiunzione periodi assicurativi esteri.
- Ogni altra tipologia di provvedimenti di riscatto e ricongiunzioni di competenza del Fondo Pensioni.
- Costituzione di un archivio unico, per ciascun dipendente, con un fascicolo contenente tutte le tipologie di riscatti e ricongiunzioni richieste.
- Acquisizione del versamento dei contributi in entrata.
- Raccordo con i Servizi “Pensioni 1”, “Pensioni 2” per le refluenze sui provvedimenti in materia di pensioni.
- Monitoraggio periodico dei versamenti da parte degli Enti previdenziali.

- Azioni di recupero della contribuzione in entrata derivante da provvedimenti di riscatti e ricongiunzione ai fini di quiescenza in caso di mancato versamento degli stessi da parte degli enti Previdenziali.
- Istruttoria buonuscita, predisposizione dei provvedimenti e relativa notifica.
- Liquidazione buonuscita.
- Rideterminazione buonuscita giuridica e contabile.
- Istruttoria richieste di anticipazione buonuscita prima casa e adozione provvedimenti di conferimento e relativa notifica.
- Istruttoria recupero anticipazione buonuscita e adozione relativo provvedimento.
- Istruttoria richieste di anticipazione buonuscita spese mediche e adozione provvedimenti di conferimento e relativa notifica.
- Liquidazione anticipazione buonuscita.
- Relazioni atti preliminari da trasmettere al Servizio Affari Legali e Contenzioso.
- Cessioni del credito sulla buonuscita e gestione banca dati.
- Prestiti al personale regionale in servizio ed in quiescenza di cui all'art.11 comma 60 della legge regionale n.26/2012.
- Notifica provvedimenti di competenza del Servizio.
- Sportello con sede nella Sicilia orientale per gli assicurati residenti nelle provincie di Caltanissetta, Catania, Messina, Ragusa, Siracusa.

SERVIZIO 4 - AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO

- Rappresentanza e difesa in giudizio, ai sensi dell'art. 18 L.r. 5/2011.
- Rapporti con l'Avvocatura dello Stato e l'Ufficio Legislativo e Legale.
- Istruttoria delle richieste di pareri per l'ufficio legislativo e legale della Regione.
- Contenzioso pensionistico dinnanzi alla Corte dei Conti.
- Contenzioso civilistico e amministrativo.
- Riscossione coattiva tramite ingiunzioni fiscali o iscrizione a ruolo.
- Pareri
- Istruttoria costituzioni di parte civile.
- Istruttoria recuperi ai sensi del R.D. 295/1939.



- Rimborso spese legali ex art.39 L.r. n.145/1980.

SERVIZIO 5 “RAGIONERIA, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E INVESTIMENTI”

- Analisi e monitoraggio dei flussi di bilancio e predisposizione di dati ed elementi per i documenti di finanza pubblica.
- Redazione Bilancio preventivo e triennale – Assestamento e Variazioni – Conto Consuntivo.
- Predisposizione del Regolamento di contabilità dell'Ente.
- Gestione dei Bilanci di Competenza e di Cassa (tenuta ed aggiornamento schede entrate ed uscite).
- Tenuta della contabilità economico – patrimoniale.
- Controllo e registrazione delle determinazioni dirigenziali e delle deliberazioni degli Organi del Fondo con impegni di spesa.
- Attestazione copertura finanziaria.
- Rapporti con il Tesoriere.
- Rapporti con il Collegio dei revisori dei Conti (raccolta e redazione verbali).
- Rapporti con il Dipartimento regionale Bilancio e Tesoro.
- Accertamento, della riscossione e del versamento delle entrate derivanti da contribuzione di quiescenza, sia di tipo “ordinario” sia derivante da riscatti o ricongiunzioni.
- Bilancio tecnico attuariale.
- Notifica provvedimenti di competenza del Servizio.
- Istruttoria rating del Fondo.
- Gestione dei beni patrimoniali derivanti dagli investimenti dell'Ente .
- Spese per oneri condominiali e IMU del patrimonio dell'Ente.
- Vendita dei beni patrimoniali, acquisizione di beni immobiliari.
- Interventi strutturali, di manutenzione straordinaria e adeguamento alle normative vigenti sul patrimonio immobiliari dell'Ente e sui beni demaniali di capacità reddituale.
- Procedure catastali inerenti il patrimonio immobiliare dell'Ente.

- Acquisto beni immobili da cedere in locazione e gestione dei beni immobili dell'Ente.
- Attività di ricerca di mercato, valutazioni eventuali investimenti delle disponibilità finanziarie eccedenti le normali necessità del Fondo (art.15 c. 3 D.P. Reg. n. 14/2009).
- Rapporti con il gestore e con l'istituto depositario dei titoli.
- Acquisizione servizi finanziari.
- Controllo società ed organismi partecipati – istruttoria esercizio diritti sociali.
- Fondi di investimento immobiliare.

6. QUADRO STRATEGICO DI RIFERIMENTO

Negli ultimi tre anni per effetto degli intervenuti prepensionamenti di cui all'art. 52 della L.R. n. 9/2015, l'Ente ha subito un progressivo decremento della dotazione organica rispetto alla dotazione iniziale. L'Ente presenta, infatti, una carenza di profili professionali nel settore amministrativo-contabile, tecnico-informatico ed in materia pensionistica e previdenziale.

Allo stato attuale, occorre rilevare e sottolineare, circa le risorse umane disponibili, che la dotazione organica di diritto e di fatto dell'Ente risulta quantitativamente inadeguata in rapporto all'assetto organizzativo richiesto ed alle specifiche competenze istituzionali allo stesso attribuite, che richiedono un'adeguata professionalità non acquisibile in breve termine stante la necessità di possedere un bagaglio di conoscenze e competenze difficilmente trasferibile nell'arco di breve tempo ad altri soggetti.

In tale contesto il Fondo è, comunque, chiamato ad assicurare l'adempimento della propria missione istituzionale, attraverso un processo continuo di innovazione e semplificazione del proprio modello organizzativo e tecnologico e di erogazione dei servizi agli utenti.

La prima linea strategica del Fondo si è tracciata con la determinazione del fabbisogno di personale nell'ambito del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2018-2020, stimato in n. 202,2 unità di personale. Tale attività si inquadra nell'ambito degli indirizzi strategici dell'Assessorato regionale delle autonomie locali e della funzione pubblica, Organo vigilante dell'Ente, che hanno previsto, entro il termine del 30/09/2018, l'elaborazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale.

La seconda azione strategica del Fondo si è concretizzata nel nuovo funzionigramma approvato con Delibere del Commissario Straordinario n. 34 del 31/07/2018, n. 37 del 2/08/2018 e n. 41 del 26/09/2018, entrato in vigore il 1 dicembre 2018 e che dovrà essere consolidato nel corso del 2019, il quale attraverso un'efficace riorganizzazione delle strutture dirigenziali dell'Ente, mira ad assicurare la capacità dell'Ente di garantire la continuità delle prestazioni previdenziali ed assistenziali erogate all'utenza.

Infatti è stato istituito anche uno sportello con sede nella Sicilia orientale per gli assicurati residenti nelle provincie di Caltanissetta, Catania, Messina, Ragusa, Siracusa. E' stato istituito il Servizio "Affari legali e contenzioso" ed è stata effettuata una più razionale ed equilibrata redistribuzione delle competenze tra le strutture intermedie dell'Ente.

La terza azione strategica avviata è la sottoscrizione, in data 18/12/2018, del contratto con la Società S.A.S. S.c.p.a. per la fornitura, in regime di "house providing" di servizi di supporto tecnico - amministrativo all'Ente, ai sensi dell'art. 192 del decr. legs. 50/2016.

La quarta azione strategica si è attivata attraverso l'affidamento del servizio di assistenza tecnica e supporto specialistico per la corretta applicazione dei principi del Decr. Lgs. 118/2011, nella rappresentazione contabile e nella gestione del patrimonio dell'Ente, avvenuto con D.D.A. n. 3733 del 28/12/2018.

La quinta azione strategica si è espletata attraverso l'affidamento, con D.D.A. n. 3572 del 13/12/2019, del servizio di advisory investment, con procedura negoziata, ai sensi dell'art. 36 del Decr. Lgs. 50/2016, che nel corso del 2019 consentirà all'Ente di pianificare i propri investimenti nell'ottica di aumentare la redditività delle entrate contributive.

Ulteriore azione strategica consiste nella programmazione di un processo di sviluppo ed innovazione sul piano tecnologico ed informatico finalizzato ad accrescere la tempestività e la qualità delle risposte e la trasparenza nei confronti degli utenti.

Infine l'aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, entro cui l'Ente espleta le azioni reputate essenziali per raggiungere gli obiettivi anticorruptivi, completa il quadro strategico di riferimento.

7. OBIETTIVI OPERATIVI 2019

Al fine di migliorare le prestazioni dell'Ente e di dare compiuta risposta alle esigenze provenienti dal territorio, si assegnano i seguenti obiettivi operativi per l'annualità 2019:

1	Miglioramento della qualità dei servizi erogati attraverso l'innovazione e l'adeguamento della struttura organizzativa anche tramite il ricorso a Società di assistenza tecnica o all'esternalizzazione di parte dei servizi offerti.
2	Utilizzo di innovative tecnologie informatiche dotando l'Ente di un'architettura informatica adeguata alle prestazioni dell'Ente ed ai servizi connessi.
3	Miglioramento delle prestazioni dell'Ente sia nel settore della previdenza che dell'assistenza (erogazione pensioni, buonuscite, prestiti)
4	Miglioramento della gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale

5	Adozione di misure organizzative atte a garantire la regolarità e la tempestività dei flussi e delle informazioni dei dati da pubblicare nel rispetto di quanto stabilito dal Dlgs 33/2013 e s.m.i.
6	Ottimizzazione della programmazione delle risorse economiche dell'Ente attraverso la redazione dei consuntivi degli anni 2015-2016-2017 e del bilancio di previsione 2019-2021.
7	Programmazione degli investimenti attraverso un piano che determini la redditività e la capacità finanziaria di realizzarlo nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto dei vincoli imposti dall'art. 15, comma 3, del D.P. n. 14/2009.
8	Efficientamento dell'azione amministrativa e ottimizzazione dei processi (organizzazione del personale, semplificazione delle procedure, coordinamento e rapporti con le strutture interne ed organi del Fondo)

8. PROCESSO DI VALUTAZIONE

8.1 Individuazione delle fonti

Per esigenze di certezza, è opportuno premettere l'individuazione delle fonti normative applicabili al processo di valutazione e delle fonti che individuano linee guida e criteri metodologici di interesse per il processo in questione. Nella materia di valutazione dei dirigenti dell'ente intervengono, con una integrazione non sempre agevole, fonti legislative statali e fonti normative regionali, tanto di natura primaria che secondaria.

Ad oggi risultano applicabili le disposizioni normative di seguito meglio esplicitate:

a. Fonti normative statali:

i. d. lgs. n. 150/2009 s.m.i. ed in particolare:

1. art. 7, comma 2, lettera a), che stabilisce il principio in base al quale la formulazione della proposta di valutazione dei dirigenti di vertice spetta all'Organismo Indipendente di Valutazione;
2. art. 9, comma 1, che definisce i fattori valutativi del personale dirigente;
3. art. 14, comma 4, lettera e), in base al quale la proposta di valutazione è indirizzata all'organo di indirizzo politico-amministrativo;

ii. d.l. n. 95/2012, convertito in l. n. 135/2012, il cui art. 5, comma 11, prevede che, nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dal d.lgs. n. 141/2011, la *performance* individuale del personale dirigenziale si misura, tra l'altro, in relazione agli obiettivi assegnati "*all'unità*

organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance generale dell'Amministrazione"; quest'ultima previsione conferma, tra l'altro, l'incidenza della *performance* organizzativa della struttura di appartenenza sulla *performance* individuale anche del personale non dirigente (come indicato nel successivo comma 11 bis).

iii. specifiche previsioni legislative che prescrivono di tener conto di determinati obblighi specifici in sede di valutazione della *performance* individuale.

8.2 Metodo

L'OIV procede alla valutazione del dirigente generale con un approccio che considera in modo appropriato i diversi fattori valutativi, operando alla luce delle indicazioni contenute nelle scelte effettuate dall'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Le scelte metodologiche sono ispirate ai seguenti principi:

Rispetto degli obblighi di legge (in particolare di quelli che, comportando obblighi di cui si deve tener conto in sede di "valutazione", si impongono alle amministrazioni e ai singoli organi coinvolti nel processo di valutazione).

Trasparenza delle fasi del processo e delle regole metodologiche adottate preventivamente dall'organismo.

Partecipazione e coinvolgimento dei valutati nel percorso di acquisizione degli elementi necessari per formulare le proposte di valutazione, anche attraverso apposito colloquio. Ragionevolezza nell'ambito della (pur necessariamente rigorosa) applicazione delle regole metodologiche, nella consapevolezza che ogni processo valutativo presenta margini di soggettività che, pur nella loro insindacabilità, rendono necessaria una loro razionale esplicitazione.

Certezza della valutazione, da intendersi nel senso che la stessa si fonda sugli elementi desumibili dai documenti ufficiali relativi al ciclo di gestione della performance dai quali si possano desumere comportamenti organizzativi e professionali rilevanti rispetto a ciascuno degli elementi di dettaglio previsti dal sistema di misurazione e valutazione e da atti e documenti adottati.

Pertinenza della valutazione, nel senso che l'esame della documentazione versata agli atti ed, in particolare, delle relazioni presentate dai dirigenti sottoposti a valutazione investirà solo gli elementi direttamente pertinenti rispetto ai fattori valutativi e coerenti con il principio di corrispondenza tra il fattore/elemento di valutazione e gli elementi fattuali presentati dal valutando.

Graduale adeguatezza nel senso che l'OIV terrà conto, nel rispetto delle fonti precedentemente indicate e dei principi finora esposti, del livello di maturazione dei presidi normativi, organizzativi, metodologici e operativi a supporto della valutazione individuale.

9. FASI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

9.1 Individuazione delle singole fasi

Dal punto di vista operativo l'OIV scandirà le singole fasi del processo di validazione nei termini che seguono:

1. predisposizione carte di lavoro a supporto dei colloqui;
2. convocazione dei colloqui con i dirigenti concordando, se necessario e per una volta, lo spostamento della data;
3. svolgimento del colloquio di cui al punto precedente;
4. formulazione delle proposte di valutazione da indirizzare all'organo di indirizzo politico-amministrativo con l'utilizzo delle schede obiettivo di ciascun Dirigente.

9.2 Svolgimento del colloquio individuale

Il colloquio individuale di cui al precedente punto 2 avrà una durata di 30 minuti circa ed è finalizzato a consentire:

- al dirigente sottoposto a valutazione di poter dettagliare e specificare, ove ritenuto necessario, gli aspetti riportati nelle schede obiettivi;
- all'OIV di approfondire eventuali comportamenti che le norme considerano rilevanti ai fini della valutazione individuale o, in genere, aspetti ritenuti meritevoli di peculiare attenzione per come emergenti dalla documentazione in atti e riconducibili allo schema valutativo descritto nei precedenti paragrafi.

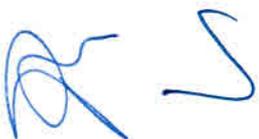
In ogni caso, non potranno essere trattati argomenti che non siano strettamente attinenti con i fattori valutativi in cui si articola la valutazione individuale stessa.

9.3 Schede obiettivi

Le schede obiettivi saranno rese disponibili a conclusione della fase di programmazione gestita attraverso il sistema informatizzato GE.KO..

Il sistema gestisce le fasi di programmazione con la proposizione iniziale/validazione di obiettivi/azioni, di rendicontazione man mano che le azioni sono portate a compimento e la fase finale di valutazione della dirigenza e del comparto ai fini dell'erogazione del trattamento economico accessorio.

La piattaforma Ge. Ko. gestisce il flusso procedurale della programmazione secondo lo sviluppo seguente:



- 1) proposizione interlocutoria degli obiettivi e attività di maggior interesse da parte del Dirigente di struttura con specificazione delle azioni dei singoli obiettivi e assegnazione del personale del comparto alle singole azioni (stato Obiettivo = INTERLOCUTORIO);
- 2) proposizione di modifiche o integrazioni da parte del Dirigente Generale (stato Obiettivo = INTERLOCUTORIO);
- 3) proposizione definitiva degli obiettivi-azione e attività di maggior interesse da parte del Dirigente di struttura (stato Obiettivo = PROPOSTO);
- 4) validazione degli stessi da parte del Dirigente Generale (stato Obiettivo = VALIDATO);
- 5) accettazione dell'obiettivo validato da parte del Dirigente di struttura (stato Obiettivo = DEFINITIVO).

Palermo, 14-8-2019

Il Commissario Straordinario

Dott. Fulvio Bellomo

