

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Fondo per il pagamento del trattamento di quiescenza
e dell'indennità di buonuscita del personale regionale
Ente Pubblico

CICLO DELLA PERFORMANCE

PIANO DELLA PERFORMANCE 2018/2020 PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2018

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 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 ed 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, 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 grazie alla 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 grazie al 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:



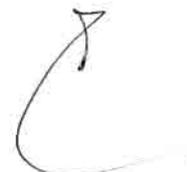
1. assicura con onere a carico dell'Amministrazione Regionale i trattamenti di pensione a favore del personale (e rispettivi superstiti) della Regione Siciliana, destinatario delle disposizioni di cui al comma 2 e 3 dell'art. 10 della Legge Regionale 9 maggio 1986, n. 21 (cosiddetto CONTRATTO 1);
2. 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);
3. 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;
4. 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:

1. in titoli obbligazionari emessi dallo Stato o dalla Regione, ovvero garantiti da tali Enti;
2. in titoli obbligazionari non strutturati emessi da emittenti europei con rating non inferiore a quello dello Stato Italiano;
3. 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 cosiddetto CONTRATTO 2, sono destinati al pagamento delle prestazioni pensionistiche in favore dello stesso.



A partire dal mese di giugno 2014, il Fondo - che per forza di regolamento ha sede a Palermo - si è trasferito presso i nuovi locali posti in una palazzina indipendente in viale Regione Siciliana 2246, subito accanto all'edificio che ospita il Dipartimento Reg.Le della Funzione Pubblica e del Personale.

3. IL CONTESTO OPERATIVO

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, sottraendo 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.

Attualmente, l'Ente non persegue, oltre alle finalità istituzionali, altre finalità innovative proprie.

4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Nel modello organizzativo dell'Ente sono previsti i seguenti organi di controllo e di indirizzo:



- 4.1 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;
- 4.2 Collegio dei Revisori dei Conti, che svolge il controllo della regolarità amministrativa e contabile;
- 4.3 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;
- Garante per le Prestazioni del Fondo, che attiva procedure di autotutela nei confronti di atti amministrativi che presentano evidenti profili di illegittimità;
 - 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 2018

DIRIGENTI: n. 6 unità (per effetto dell'accorpamento delle strutture intermedie ai sensi dell'art. 13, comma 5, della l.r. 17 marzo 2016, n. 3)

COMPARTO: n. 65 unità

PERSONALE COMPLESSIVO: n. 71 unità.

DOTAZIONE ORGANICA 2019

DIRIGENTI: n. 6 unità

COMPARTO: n. 53 unità

PERSONALE COMPLESSIVO: n. 59 unità.



DOTAZIONE ORGANICA 2020

DIRIGENTI: n. 6 unità

COMPARTO: n. 48 unità

PERSONALE COMPLESSIVO: n. 54 unità.

DOTAZIONE ORGANICA

DOTAZIONE ORGANICA A FINE 2017

DIRIGENTI: n. 7 unità

COMPARTO: n. 73 unità

PERSONALE COMPLESSIVO: n. 80 unità.

Con una proiezione sino al 2020, per effetto dei prepensionamenti, la dotazione di personale subirà il seguente decremento:

DOTAZIONE ORGANICA 2018

DIRIGENTI: n. 6 unità (per effetto dell'accorpamento delle strutture intermedie ai sensi dell'art. 13, comma 5, della l.r. 17 marzo 2016, n. 3)

COMPARTO: n. 65 unità

PERSONALE COMPLESSIVO: n. 71 unità.

DOTAZIONE ORGANICA 2019

DIRIGENTI: n. 6 unità

COMPARTO: n. 53 unità

PERSONALE COMPLESSIVO: n. 59 unità.

DOTAZIONE ORGANICA 2020

DIRIGENTI: n. 6 unità

COMPARTO: n. 48 unità

PERSONALE COMPLESSIVO: n. 54 unità.

Tenuto conto che a seguito della nuova disciplina dei pensionamenti di cui agli articoli 51 e 52 della Legge regionale 7 maggio 2015 n° 9, le domande di prepensionamento sono state circa



4482, l'intera dotazione organica dell'amministrazione regionale, stimata pari a 16.000 unità, subirà una riduzione progressiva che nel 2020 raggiungerà il 30% circa.

Il personale di questo Ente, già nel 2018, per effetto dei pre-pensionamenti, subirà una riduzione del 51% rispetto alla dotazione prevista, pertanto il depauperamento sarà superiore a quello medio previsto per i Dipartimenti regionali. Inoltre nel 2020 il personale dell'Ente sarà ridotto del 48% rispetto alla dotazione prevista.

Per tale situazione l'Ente si è visto costretto a contingentare sino ad un anno il personale che ha maturato i requisiti per il collocamento in quiescenza. In particolare nel 2017 sono state contingentate 4 persone (di cui 2 dirigenti) e nel 2018 sono state contingentate ulteriori 4 unità di personale.

**RIPARTO DEL PERSONALE EFFETTIVAMENTE IN SERVIZIO
PER STRUTTURE DIRIGENZIALI**

Area 1 Affari Generali Provveditorato e Personale

DIRIGENTI: n. 1 unità

COMPARTO: n. 13 unità

PERSONALE COMPLESSIVO: n. 14 unità

Area 2 Informatica

DIRIGENTI: n. 1 unità

COMPARTO: n. 4 unità

PERSONALE COMPLESSIVO: n. 5 unità

Servizio 1 Pensioni 1

DIRIGENTI: n. 1 unità

COMPARTO: n. 18 unità

PERSONALE COMPLESSIVO: n. 19 unità

Servizio 2 Pensioni 2

DIRIGENTI: n. 1 unità

COMPARTO: n. 3 unità

PERSONALE COMPLESSIVO: n. 4 unità



Servizio 3 Buonuscite Riscatti e Ricongiunzioni

DIRIGENTI: n. 1 unità

COMPARTO: n. 21 unità

PERSONALE COMPLESSIVO: n. 22 unità

Servizio 4 Investimenti e Prestiti

DIRIGENTI: n. 1 unità

COMPARTO: n. 6 unità

PERSONALE COMPLESSIVO: n. 7 unità

Servizio 5 Ragioneria e Programmazione Economica

DIRIGENTI: n. 1 unità

COMPARTO: n. 4 unità

PERSONALE COMPLESSIVO: n. 5 unità

STRUTTURE DIRIGENZIALI

Il Funzionigramma dell'Ente prevede attualmente le seguenti strutture intermedie:

- Aree e Servizi:
 - Area 1 Affari Generali Provveditorato e Personale
 - Area 2 Informatica
 - Servizio 1 Pensioni 1
 - Servizio 2 Pensioni 2
 - Servizio 3 Buonuscite Riscatti e Ricongiunzioni
 - Servizio 4 Investimenti e Prestiti
 - Servizio 5 Ragioneria e Programmazione Economica

Nel dettaglio si specificano le attività di ciascuna struttura intermedia.

AREA 1 – AFFARI GENERALI, PROVVEDITORATO, PATRIMONIO E PERSONALE

Attività:



- Piano Lavoro.
- Tenuta ed aggiornamento fascicoli del personale.
- Gestione rilevazione delle presenze.
- Codice di comportamento e antimolestie sessuali.
- 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.

AREA 2 INFORMATICA

Attività:

- 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).
- Liquidazione 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 Utente.
- Sviluppo e manutenzione procedure e gestione banca dati.
- Sito Web istituzionale del Fondo Pensioni Sicilia.

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

Attività:



- 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.
- Rideterminazione giuridica dei trattamenti pensionistici.
- Rideterminazione contabile dei trattamenti pensionistici.
- Indennità una tantum (da liquidare agli eredi).
- Cessione quinto.
- Assegni Alimentari.
- Assegno nucleo familiare.
- Rateo insoluto e 13 mensilità.
- Predisposizioni atti preliminari alla trattazione del contenzioso, nelle materie di competenza del Servizio, volti alla difesa dell'Ente.
- Pignoramenti.
- Rimborso spese legali ex art.39 L.r. n.145/1980.
- Assegno Vitalizio.
- Notifica provvedimenti di competenza del Servizio.
- SERVIZIO 2 "PENSIONI 2" (L.r. 21/86, art.10, comma 1) (trattamenti statali, sostitutivi, integrativi, scuole e istituti d'arte regionali)

Attività:

- 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 primo comma dell'art.10 della legge regionale 21/86.
- 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.



- Indennità una tantum (da liquidare agli eredi).
- Assegni Alimentari.
- Assegno nucleo familiare.
- Rateo insoluto e 13 mensilità.
- Predisposizioni atti preliminari alla trattazione del contenzioso, nelle materie di competenza del Servizio, volti alla difesa dell'Ente.
- Totalizzazione periodi lavorativi nazionali.
- Notifica provvedimenti di competenza del Servizio.

SERVIZIO 3 “BUONUSCITA, RISCATTI E RICONGIUNZIONI”

Attività:

- 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.
- Totalizzazione 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.
- Cessioni del quinto e gestione banca dati a garanzia del credito del personale regionale in servizio.
- Predisposizione atti preliminari alla trattazione del contenzioso, nelle materie di competenza del Servizio, volti alla difesa dell'Ente.
- Notifica provvedimenti di competenza del Servizio.

SERVIZIO 4 "INVESTIMENTI E PRESTITI"

Attività:

- Gestione dei beni patrimoniali 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.
 - 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.
- **SERVIZIO 5 "RAGIONERIA E PROGRAMMAZIONE ECONOMICA"**



- **Attività:**

- 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.

6. AMBITO DEL PROCESSO

6.1 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 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.

6. 2 Metodo

L'OIV intende procedere 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.



7. FASI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

7. 1 Individuazione delle singole fasi

Dal punto di vista operativo, l'OIV appare opportuno scandire 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 allegato al documento

7. 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.

8. SCHEDE OBIETTIVI

Nella prima colonna è stato attribuito un codice all'obiettivo (a= strategico b= efficacia c= efficienza) e una numerazione progressiva. Di seguito viene evidenziata la categoria, che ne specifica la rilevanza in relazione alle linee di indirizzo dell'Amministrazione, distinguendo tra obiettivi, "strategici" "di efficacia" e "di efficienza". La seconda parte della scheda illustra le principali caratteristiche dell'obiettivo: in primo luogo la sua denominazione; vengono poi dettagliate le azioni operative/attività da realizzarsi per l'attuazione. La terza parte è dedicata agli indicatori di verifica, che devono essere significativi, concreti, misurabili, confrontabili nel tempo ed eventualmente tra diversi enti. Ad ogni indicatore è associato un target, ovvero un valore atteso che esprime il risultato che si intende raggiungere. Lo scopo è quello di fornire una misura della prestazione, come funzionale supporto al miglioramento dei risultati dell'Amministrazione in termini di efficienza ed efficacia. I risultati raggiunti vengono utilizzati anche per la valutazione del personale al fine di rafforzarne la responsabilità e incoraggiarne il miglioramento continuo.

SCHEDA A	DIREZIONE	FONDO DI QUIESCENZA DEL PERSONALE DELLA REGIONE SICILIANA -FONDO PENSIONI SICILIA	DIRETTORE DOTT.FILIPPO NASCA
-----------------	------------------	--	---

Codice obiettivo	categoria obiettivo	descrizione obiettivo	azioni/attività (pdo)	peso prop sto	indicatore	target atteso
a.01	Obiettivo operativo	Anticipo buonuscita studio e riordino del trattamento di buonuscita – anni 2015/2016/2017 – predisposizione nuovo Regolamento per l'anno 2018.	Decreto	20%	Binario (si - no)	Entro il 31/12/2018
a.02	Obiettivo operativo	Rivisitazione e aggiornamento dello schema di Regolamento del Fondo Pensioni Sicilia alla luce delle recenti modifiche legislative	Regolamento	20%	Binario (si - no)	Entro il 31/12/2018
a.03	Obiettivo operativo	Sviluppo della cultura della trasparenza e piena attuazione della normativa inerente alla prevenzione della corruzione. Mappatura nuovi rischi e sistemi di contrasto	Relazione	20%	Binario (si - no)	Entro il 31/12/2018
a.04	Obiettivo operativo	Analisi, completamento e relazione finale da sottoporre al Governo della regione sulla problematica dei Fondi immobiliari, Fondo FIPRS e trasferimento in compensazione del biennio 2017/2018 di beni immobili della regione ai sensi della l.r. 6/2009.	Relazione	20%	Binario (si - no)	Entro il 31/12/2018
a.05	Obiettivo	Monitoraggio	Report	- 10%	Binario	Entro il

	operativo	della spesa	conferimenti nuove pensioni ai sensi della L.r. n.9 del 07/05/2015 con la quantificazione delle maggiori somme a carico del Bilancio della Regione Siciliana I semestre 2018 Report - conferimenti nuove pensioni ai sensi della L.r. n.9 del 07/05/2015 con la quantificazione delle maggiori somme a carico del Fondo Pensioni Sicilia I semestre 2018		(si - no)	31/12/2018
a.06	Obiettivo operativo	Monitoraggio delle entrate del Fondo	Report - monitoraggio dei versamenti da parte degli Enti previdenziali prioritariamente del personale interessato ai pre-pensionamenti anni 2018 - 2020 Report - accertamenti contabili delle entrate derivanti da contribuzione dei dipendenti (contratto 2) per periodi ricongiunti effettuati da INPS ed ex INPDAP in favore di questo Fondo Pensioni Sicilia.	10%	Binario (si - no)	Entro il 31/12/2018

Palermo, li 22-06 2018



Il Commissario Straordinario
Arch. Alessandro Ferrara