

**REGIONE SICILIANA**  
**FONDO PENSIONI SICILIA**  
**IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**



**Delibera n. 36 /2012**

**“Disciplina in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della Performance”**

**(art. 11 comma 3 L.R. 05/04/2011 n. 5”**

**IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

**VISTO** lo Statuto della Regione Siciliana;

**VISTA** la legge regionale 15 maggio 2000 n.10;

**VISTA** la legge regionale 16 dicembre 2008 n.19;

**VISTO** l'articolo 15 della legge regionale 14 maggio 2009 n.6;

**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 5 aprile 2011, n.5, recante “Disposizioni per la Trasparenza, la Semplificazione, l' Efficienza, l' Informatizzazione della pubblica amministrazione, l'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 nota prot. n. 48142 del 07/12/2012 con la quale il Direttore del Fondo Pensioni Sicilia propone, in attuazione alle soprarichiamate disposizioni, la disciplina in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della Performance, applicabile all'Ente;

**VISTO** il verbale n. 22 con il quale il Consiglio di Amministrazione del Fondo Pensioni Sicilia, nella seduta del 10/12/2012, preso atto della superiore proposta, approva la suddetta disciplina;

## **DELIBERA**

### **Articolo 1**

Per i motivi esposti in premessa, ai sensi di quanto previsto dall'art. 11 comma 3 L.R. 05/04/2011 n. 5, nonché dell'art. 17 del D.P.Reg. 21/6/2012 n. 52, è approvata la disciplina in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della Performance, applicabile al Fondo Pensioni Sicilia che , allegata alla presente delibera, ne costituisce parte integrante.

### **Articolo 2**

Il presente provvedimento sarà trasmesso, al Dipartimento della Funzione Pubblica - Servizio 3° - Coordinamento e di Vigilanza sul Fondo, nonché pubblicato sul sito WEB del Fondo Pensioni Sicilia.

Palermo, 10 dicembre 2012

**II PRESIDENTE**  
**(Dott. Fulvio Bellomo)**

**DISCIPLINA ATTUATIVA DELL' ART. 11, COMMA 3, DELLA LEGGE REGIONALE 5 APRILE  
2011, n. 5, RECANTE NORME IN MATERIA DI MISURAZIONE, VALUTAZIONE E  
TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE**

**Principi generali**

**Art. 1- Oggetto e finalità**

Il presente regolamento, in attuazione delle disposizioni contenute nell' art.11 della legge regionale 5 aprile 2011, n.5, disciplina il ciclo di gestione della *performance*, adeguando l'operato del Fondo Pensioni Sicilia, alle disposizioni previste dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150.

I criteri di misurazione e valutazione della *performance* hanno la finalità di garantire elevati standard qualitativi ed economici dei servizi offerti, la valorizzazione dei risultati e la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito, l' erogazione di premi per i risultati conseguiti, la incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, di trasparenza dei risultati e delle risorse umane, strumentali ed economiche, impiegate per il loro perseguimento.

**Art. 2 - Ciclo di gestione della *performance***

Il Fondo Pensioni Sicilia articola il ciclo di gestione della *performance* coerentemente ai contenuti ed al ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Il ciclo di gestione della *performance* si sviluppa nelle seguenti fasi:

- la programmazione il cui fine è la definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori, nonché il collegamento tra obiettivi e risorse necessarie al loro raggiungimento;
- il monitoraggio in corso di esercizio e gli eventuali interventi correttivi;
- la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale e l' utilizzo di sistemi premianti valorizzanti il merito;
- la rendicontazione ,dei risultati raggiunti, agli organi interni ed all' organo di valutazione esterno nonché agli utenti destinatari finali dei servizi resi.

**Art. 3- Programma triennale per la trasparenza e l' integrità**

Il Fondo Pensioni Sicilia garantisce massima trasparenza ed integrità, in ogni fase del ciclo della *performance*, ed adotta, aggiornandolo annualmente, un Programma triennale per la trasparenza e l' integrità che indichi le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché lo sviluppo della cultura della legalità ed integrità.

## **Programmazione e Monitoraggio**

### **Art. 4- Programmazione**

Nel ciclo di gestione della *performance*, la fase di programmazione è sviluppata mediante l'adozione e relativi aggiornamenti annuali, del Piano triennale della *performance*. Tale piano, redatto coerentemente ai contenuti ed al ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici nonché gli obiettivi operativi.

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi, definiti ai sensi dell'art.5 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, il Piano definisce le risorse assegnate ai responsabili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* ed i tempi cui gli indicatori vanno riferiti.

Il Piano, è formalmente adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del Fondo Pensioni Sicilia, su proposta del Direttore del Fondo stesso, che lo elabora in base alle proposte pervenute dai Dirigenti preposti alle diverse Strutture del Fondo.

Eventuali variazioni degli obiettivi e degli indicatori che dovessero verificarsi nell'annuale esercizio, verranno tempestivamente inseriti nel Piano della *performance*.

In caso di mancata adozione del Piano della *performance*, è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti. E' altresì vietata, in tale fattispecie, la possibilità per il Fondo Pensioni Sicilia, di conferire incarichi di consulenza o collaborazione comunque denominati.

Entro un mese dalla definizione del Piano della *performance*, il Direttore del Fondo, coadiuvato dal servizio di controllo di gestione, predisponde il Piano di lavoro, e provvede ad assegnare gli obiettivi ai Dirigenti delle Strutture del Fondo.

### **Art. 5 - Monitoraggio e Relazione della *performance***

Il Direttore del Fondo, verifica durante il periodo di riferimento, l'andamento della *performance* rispetto agli obiettivi contenuti nel Piano triennale della *performance*. Lo stesso propone, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

L'attività di monitoraggio viene avviata dopo l'approvazione del Piano della *performance* e l'assegnazione degli obiettivi, essa comporta un costante riscontro della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere, rispetto agli obiettivi da conseguire.

Entro il 30 giugno di ogni anno, il Presidente del Fondo Pensioni Sicilia, acquisita relazione conclusiva dal Direttore del Fondo, adotta la Relazione sulla *performance*, documento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse disponibili, gli eventuali scostamenti, ed il Bilancio di Genere realizzato.

Ai fini dell'attività di monitoraggio, il Direttore del Fondo, si avvale delle risultanze del controllo di gestione e può avvalersi altresì, dei dati acquisiti dallo staff di supporto dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

## **Art.6- Funzioni di programmazione e di monitoraggio**

Le funzioni di programmazione e monitoraggio, sono svolte dallo staff di supporto del Presidente del Fondo Pensioni Sicilia, composto da dipendenti in possesso di documentata esperienza acquisita in materia di pianificazione e controllo di gestione, organizzazione del personale e misurazione e valutazione della *performance* e dei risultati.

## **Misurazione e Valutazione della *performance***

### **Art.7- Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale**

Il Fondo Pensioni Sicilia annualmente verifica la *performance* organizzativa ed individuale, valutando il rendimento complessivo dell' Ente, e delle singole Strutture, nonché misurando le prestazioni lavorative e le competenze organizzative espresse dal personale.

Ai fini della verifica delle *performance*, il Fondo Pensioni Sicilia fa proprio il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* utilizzato dall' Amministrazione regionale ed adottato con decreto del Presidente della Regione Siciliana.

La valutazione dei Dirigenti concerne, la verifica del raggiungimento degli specifici obiettivi individuali, lo accertamento del contributo individuale ai risultati complessivi dell' Ente, la qualità dei servizi e dei progetti di pertinenza, le competenze tecniche e manageriali, il comportamento organizzativo dimostrato nel periodo di riferimento e la capacità di valutazione dei propri collaboratori attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

La valutazione del Personale del comparto concerne, la verifica del raggiungimento di specifici obiettivi individuali o collettivi, l' accertamento della qualità dell' apporto del singolo dipendente al gruppo di lavoro cui è inserito (*performance* operativa) e l' accertamento del comportamento organizzativo, dimostrato nel periodo di riferimento.

### **Art.8- Soggetti preposti alla misurazione ed alla valutazione della *performance***

Le funzioni di misurazione e valutazione della *performance* sono svolte:

- dall' O.I.V. (Organismo Indipendente di Valutazione), al quale compete la valutazione del Fondo Pensioni Sicilia nel suo complesso, nonché la formulazione della proposta di valutazione annuale, al Presidente del Fondo Pensioni Sicilia, della *performance* individuale del Direttore del Fondo;
- dal Direttore del Fondo al quale compete la proposta di valutazione della *performance* individuale dei Dirigenti delle Strutture del Fondo, al Presidente del Fondo; la valutazione dei Dirigenti, è determinata, in seconda istanza, congiuntamente dal Direttore e dal Presidente del Fondo;
- dai Dirigenti delle Strutture, ai quali compete la valutazione del personale alle stesse assegnato.

### **Art.9- Organismo Indipendente di valutazione**

Le funzioni di misurazione e di valutazione della *performance* organizzativa del Fondo Pensioni Sicilia e della *performance* del Direttore del Fondo, sono demandate ad un organismo istituito a tale scopo e

denominato Organismo Indipendente di Valutazione, il quale opera, in posizione di autonomia ed indipendenza, presso il Fondo Pensioni Sicilia.

L' Organismo Indipendente di Valutazione svolge la propria attività in composizione monocratica (art.14 comma 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150), con compiti decisionali, di coordinamento e di indirizzo.

Per l' espletamento dell' attività ad esso attribuita, si avvale di una propria struttura tecnica di supporto (staff), di cui all' art. 13 del presente regolamento.

Il componente dell' O.I.V., scelto mediante procedura dettagliata all' art.10 del presente regolamento, deve avere i seguenti requisiti:

Diploma di laurea specialistica e/o magistrale o conseguita nel previgente ordinamento, in discipline ingegneristiche, economiche o giuridiche. Per le lauree in altre discipline, è richiesto un titolo di studio post-laurea ovvero un' esperienza giuridico-amministrativa di almeno 7 anni maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza o in posizione di responsabilità nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell' organizzazione del personale o della misurazione e valutazione della performance.

Esperienza settennale in posizione di responsabilità anche presso aziende private, in campo di management, di pianificazione e controllo di gestione, di organizzazione del personale, di misurazione e valutazione della *performance*, di attività accademica in discipline giuridiche, economiche o aziendali, svolte nel ruolo di professore ordinario, associato o ricercatore confermato.

#### **Art.10- Procedure di nomina dell' Organismo Indipendente di Valutazione**

Il componente l' Organismo Indipendente di Valutazione è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione del Fondo, su proposta del Presidente del Fondo.

Il provvedimento di nomina del componente, ordinariamente, è adottato previa pubblicazione di apposito avviso sul sito WEB del Fondo Pensioni Sicilia.

Il componente dell' Organismo Indipendente di Valutazione, non può essere nominato tra soggetti che ricoprono cariche elettive, politiche o sindacali.

Il componente l' Organismo Indipendente di Valutazione dura in carica 3 anni, rinnovabili una sola volta, ed il contratto di prestazione professionale viene stipulato dal Presidente del Fondo Pensioni Sicilia.

Per gravi o ripetuti inadempimenti degli obblighi contrattuali, o per sopraggiunta causa di decadenza, incompatibilità o conflitto di interesse, il Presidente del Fondo Pensioni Sicilia dovrà revocare il componente dell' Organismo Indipendente di Valutazione, con provvedimento motivato, previa delibera del Consiglio di Amministrazione del Fondo.

La procedura di conferimento dell' incarico soggiace alle vigenti disposizioni in materia di nomine e designazioni nella Pubblica Amministrazione.

In ottemperanza alle vigenti disposizioni in materia di trasparenza, il nominativo, il *curriculum vitae* ed il compenso del componente preposto all' O.I.V., verrà pubblicato sul sito WEB del Fondo Pensioni Sicilia.

### **Art.11- Funzioni dell' Organismo indipendente di valutazione**

L' Organismo Indipendente di Valutazione esercita le seguenti funzioni:

- cura i rapporti con la Commissione ex art.13 decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 (CIVIT) richiedendo pareri, garantendo l' applicazione delle linee guida predisposte dalla stessa e stipulando protocolli di collaborazione, così come previsto dal già citato decreto legislativo;
- propone al Presidente del Fondo Pensioni Sicilia, la valutazione del Direttore del Fondo e la attribuzione allo stesso, dell' indennità di risultato;
- valida la Relazione sulla *performance*, di cui all'art.5 del presente regolamento, e ne assicura la pubblicazione sul sito WEB del Fondo;
- garantisce la conformità dei processi di misurazione e valutazione delle *performance* nonché della erogazione delle premialità secondo le previsioni dei contratti di lavoro e nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e delle professionalità;
- accerta la trasparenza e l' integrità dei controlli interni del Fondo;
- comunica tempestivamente le eventuali criticità riscontrate al Presidente del Fondo Pensioni Sicilia;
- promuove iniziative di confronto con l' utenza del Fondo, con le organizzazioni sindacali e ricreative e con gli organismi di controllo interni ed esterni al Fondo.

Per l' esercizio delle sue funzioni, l' Organismo Indipendente di Valutazione:

- si avvale dei sistemi informativi utilizzati per il controllo di gestione e del personale deputato allo stesso controllo;
- ha accesso a tutte le banche dati ed ai sistemi informatici in uso al Fondo Pensioni Sicilia;
- può interagire con tutte le Strutture del Fondo, richiedendo documentazione, informazioni ed analisi utili alla propria attività.

### **Art.12- Attività di valutazione annuale dell' Organismo Indipendente di Valutazione**

L' Organismo Indipendente di Valutazione definisce la valutazione annuale del Direttore del Fondo e la propone al Presidente del Fondo Pensioni Sicilia.

Preliminarmente alla proposta, in caso di valutazione, anche parzialmente, negativa, l' O.I.V. è tenuto ad instaurare contraddittorio con il Direttore del Fondo, il quale avrà 10 giorni di tempo, per presentare osservazioni o documentazione, decorsi i quali, la valutazione verrà proposta e trasmessa al Presidente del Fondo Pensioni Sicilia.

Il Presidente del Fondo Pensioni Sicilia, ricevuta la proposta di valutazione, può accettarla oppure restituirla all' O.I.V. entro 15 giorni, formulando le sue osservazioni . L' O.I.V, entro i successivi 20 giorni, dovrà confermare o modificare la valutazione, motivando comunque la decisione.

### **Art.13- Staff di supporto all' Organismo Indipendente di Valutazione**

L' Organismo Indipendente di Valutazione, per lo svolgimento delle sue funzioni, si avvale di uno *staff di supporto* composto da n° 2 unità di personale di ruolo dell' Amministrazione regionale, assegnato per tale compito. Una delle 2 unità, deve essere in possesso di specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle pubbliche amministrazioni.

## **Sistemi Premianti**

### **Art.14- Utilizzo dei sistemi premianti**

Il Fondo Pensioni Sicilia persegue il miglioramento delle *performance* individuali ed organizzative, la valorizzazione del merito, l' incentivazione della produttività ed il miglioramento della qualità delle prestazioni lavorative, attraverso l' introduzione di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche ed attraverso l' attribuzione di incentivi economici e di carriera a vantaggio dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*.

L' attribuzione degli incentivi e dei premi, puo' aver luogo solo successivamente alle dovute verifiche ed attestazioni circa il rendimento individuale.

Il Fondo Pensioni Sicilia recepisce il sistema premiante del merito, la metodologia operativa di applicazione e le procedure per l' erogazione dei premi, che saranno adottate dall' Amministrazione regionale con appositi provvedimenti.

## **Norme finali e transitorie**

### **Art.15- Disposizioni transitorie**

Il Fondo Pensioni Sicilia recepisce, entro un mese dall' adozione da parte della stessa, il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* utilizzato dall' Amministrazione regionale.

La valutazione della *performance* relativamente all' anno 2012, è effettuata dall' Organismo Indipendente di Valutazione, sulla base dei criteri stabiliti con Direttiva dell'Assessore alla Presidenza Assessoriale 29 ottobre 2007 (G.U. Regione Siciliana n.54/2007), nonché per l'anno 2011, nella Direttiva dell'Assessore Regionale delle Autonomie Locali n. 115537 del 28/07/2011, come recepiti, per il Fondo Pensioni Sicilia, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 26 del 5 settembre 2011.

### **Art.16-Disposizioni finali**

Dall' applicazione delle disposizioni del presente regolamento non devono derivare oneri economici aggiuntivi per il Fondo Pensioni Sicilia.

L' Organismo Indipendente di Valutazione è costituito ed opera con decorrenza 1° gennaio 2013.

Le procedure di nomina dell' Organismo Indipendente di Valutazione e quelle relative alla costituzione dello *staff di supporto* allo stesso, sono avviate immediatamente dopo l'entrata in vigore del presente regolamento.