



## **PROVINCIA DI BRINDISI**

### **DECRETO DEL PRESIDENTE**

N. 107

del 23-12-2021

OGGETTO: Incarichi di P.O.di struttura e di alta professionalità per il biennio 2021- 2022. Formulazione indirizzi alle varie direzioni di area, costituzione del fondo risorse per l'esercizio 2022 ed integrazione del fondo con economie esercizio 2021.

### **IL PRESIDENTE**

Visto che sul decreto in oggetto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18-08-2000 n. 267, sono stati acquisiti i seguenti pareri, con firma digitale:

parere di regolarità tecnico – amministrativa del Dirigente dell'Area, così formulato: favorevole

Li, 22-12-2021

**Il Dirigente dell'Area**  
PRETE FERNANDA

### **IL PRESENTE ATTO COMPORTA IMPEGNO DI SPESA**

(Ai sensi dell'art. 5 comma 4 del Regolamento sul sistema dei controlli interni)

Li 22-12-2021

**Il Dirigente dell'Area**  
PRETE FERNANDA

parere di regolarità contabile del Dirigente dell'Area 2, così formulato: Favorevole.

Li, 23-12-2021

**Il Dirigente dell'Area 2**  
RELLA MAURIZIO

parere del Segretario Generale di conformità alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti, così formulato: Conforme

Li, 23-12-2021

**Il Segretario Generale**  
MOSCARA SALVATORE MAURIZIO

**Premesso che:**

- con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 86/2012 è stato approvato il “*Testo unico dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale*”, nel quale sono stati accorpati il Sistema di graduazione delle Posizioni Dirigenziali, delle Posizioni Organizzative, delle Alte Professionalità e delle Specifiche Responsabilità ed il Sistema di misurazione e di valutazione delle performance del Segretario generale / Direttore generale, dei Dirigenti e dei Dipendenti, successivamente parzialmente modificato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 2 del 15 gennaio 2014, con Decreti del Presidente n. 39/2015, n. 99/2017, n. 78/2019 e, da ultimo, con Decreto del Presidente n. 101/2021;
- al TITOLO I – CAPO II di tale Testo unico dei sistemi di valutazione è disposta la disciplina ordinamentale concernente il conferimento degli incarichi di posizioni organizzative dell’Ente, così come modificata ed integrata con il Decreto del Presidente n. 31/2019, in applicazione delle relative novità introdotte dal C.C.N.L. Funzioni Locali del 21 maggio 2018;

**Rilevato che:**

- in relazione a quanto disposto all’art. 1, comma 844 della L. n. 205/2017 (c.d. Legge di bilancio 2018), ai fini del ripristino della facoltà di assunzione di personale nelle Province è previsto l’obbligo di definire un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge n. 56/2014, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche già prevista dall’articolo 1, comma 421, della legge n. 190/2014 che, come è noto, ha ridotto del 50% le dotazioni organiche delle province;
- le modifiche legislative con le quali è stato ridefinito il ruolo e le funzioni delle Province hanno quindi imposto un ripensamento della strategia e, quindi, una rideterminazione degli obiettivi strategici e la conseguente modificazione dell’assetto strutturale ed organizzativo dell’Ente; il predetto piano di riorganizzazione, pertanto, oltre a costituire uno strumento fondamentale per l’attuazione della riforma delle Province, rappresenta la base di partenza per la nuova programmazione strategica ed organizzativa finalizzata, tra l’altro, all’avvio dei processi di rilevazione dei fabbisogni di risorse umane dell’Ente;

**Rilevato pertanto che:**

- con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 10/2019 si è disposto l’approvazione del Piano di riassetto organizzativo della Provincia di Brindisi nel quale, tra l’altro, alla luce della normativa di disciplina del processo di riordino delle funzioni provinciali e dei correlati atti organizzativi ivi adottati, si sono efficacemente descritti gli obiettivi strategici ed operativi dell’Ente;
- con Decreti del Presidente n. 60/2019, n. 71/2020 e nn. 26-46-54-74-86/2021, in coerenza con quanto prescritto all’art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato da ultimo dal d.lgs. n. 75/2017, si sono adottati i piani triennali del fabbisogno di personale riferiti al triennio 2019-2021, al triennio 2020-2022 e, rispettivamente, al triennio 2021-2023, quali procedure prodromiche alla completa definizione e perfezionamento dei sopra citati processi di riassetto strutturale ed organizzativo;

**Considerato** che, alla luce di tale significativa cornice legislativa e nelle more del perfezionamento del relativo contesto normativo nazionale e regionale che permetta di definire, in materia di province, l’orizzonte delle future opzioni strutturali ed organizzative, si sono resi necessari gli opportuni interventi sulla macrostruttura dell’Ente, al fine di garantirne la regolare e piena funzionalità e di conseguire una più logica e razionale correlazione tra le variazioni nelle articolazioni strutturali dell’Ente e le relative attribuzioni degli incarichi di vertice;

**Dato atto, quindi, che:**

- con Decreto del Presidente n. 7/2020, in coerenza con il vigente Piano di riassetto organizzativo e nella logica dei principi informati a criteri di autonomia, competenza e buon andamento dell’attività amministrativa, si è tra l’altro adottata, con relativa entrata in vigore a decorrere dal 01/03/2020, la nuova macrostruttura dell’Ente nella quale sono previste n. 5 AREE, suddivise in

SETTORI ed UFFICI, quale articolazione quest'ultima prevista dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

- con successivo Decreto del Presidente n. 41/2021, in chiave di coordinamento sistematico con le determinazioni assunte con il predetto decreto presidenziale n. 7/2020, si sono tra l'altro approvate, in un'ottica di semplificazione organizzativa e snellimento delle procedure, le ulteriori variazioni alla macrostruttura dell'Ente, come raffigurato nei relativi prospetti ivi allegati e nei quali sono previste n. 5 Aree, suddivise in Settori ed Uffici, quale articolazione quest'ultima prevista dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

**Richiamato** il Decreto del Presidente n. 12/2020 con cui si è tra l'altro disposto, nell'ambito del modello organizzativo di cui al citato Decreto del Presidente n. 31/2019, nonché sulla base della relativa proposta formulata dal Segretario Generale, la definizione degli indirizzi finalizzati all'istituzione presso ciascuna Area dell'Ente, con riferimento al periodo 01/04/2020 – 31/12/2020, degli incarichi di posizione organizzativa (*di struttura e di alta professionalità*);

**Visti e richiamati** i seguenti provvedimenti dirigenziali:

- o determinazione dirigenziale n. 133/2020 per la direzione dell'Area 1 – Amministrazione Generale;
- o determinazione dirigenziale n. 131/2020 per la direzione dell'Area 2 – Servizi Finanziari;
- o determinazione dirigenziale n. 153/2020 per la direzione dell'Area 3 – Servizio Tecnico: Viabilità e Regolazione Circolazione Stradale;
- o determinazione dirigenziale n. 116/2020 per la direzione dell'Area 4 – Ambiente e Mobilità;
- o determinazione dirigenziale n. 149/2020 per la direzione dell'Area 5 – Servizio Tecnico: Edilizia Pubblica;

con le quali, in linea con la predetta nuova macrostruttura e tenuto conto degli indirizzi presidenziali disposti con il sopra citato decreto presidenziale n. 12/2020, si sono individuate, da parte delle varie direzioni, le articolazioni funzionali a cui correlare, con riferimento a ciascuna Area dell'Ente, i diversi incarichi di posizioni organizzative (*di struttura e di alta professionalità*);

**Visti e richiamati** i seguenti provvedimenti dirigenziali:

- o determinazione dirigenziale n. 178/2020 per la direzione dell'Area 1 – Amministrazione Generale;
- o determinazione dirigenziale n. 179/2020 per la direzione dell'Area 2 – Servizi Finanziari;
- o determinazione dirigenziale n. 181/2020 per la direzione dell'Area 3 – Servizio Tecnico: Viabilità e Regolazione Circolazione Stradale;
- o determinazione dirigenziale n. 175/2020 per la direzione dell'Area 4 – Ambiente e Mobilità;
- o determinazione dirigenziale n. 177/2020 per la direzione dell'Area 5 – Servizio Tecnico: Edilizia Pubblica;

con le quali, in linea con il predetto quadro ordinamentale, si sono individuati, da parte delle varie direzioni di area, i diversi incarichi di posizioni organizzative (*di struttura e di alta professionalità*) per il corrente esercizio, con riferimento al periodo 01/04/2020 – 31/12/2020 (01/01/2020 – 31/12/2020 per l'Alta professionalità del Settore Affari legali);

**Richiamato**, altresì, il Decreto del Presidente n. 2/2021 con cui si è tra l'altro disposto, per le ragioni ivi illustrate, l'indirizzo finalizzato a disporre la relativa conferma, senza soluzione di continuità, per il passato esercizio, dei suddetti incarichi funzionali, autorizzando al riguardo i dirigenti interessati, con proprio atto gestionale, al conferimento/proroga dei medesimi incarichi;

**Richiamato**, inoltre, il Decreto del Presidente n. 25/2021 con cui, alla luce anche delle determinazioni assunte con precedente Decreto del Presidente n. 7/2021 in tema di graduazione

delle posizioni organizzative (*di struttura e di alta professionalità*) effettuata dal Nucleo interno di valutazione (verbale n. 1/2021), si è tra l'altro stabilito quanto segue:

- di disporre con effetto immediato l'istituzione, nell'ambito TITOLO I – CAPO II del Testo unico dei sistemi di valutazione, dell'art. 11-bis (**TRATTAMENTO ECONOMICO – DISPOSIZIONE TRANSITORIA**), in base alla versione descritta al punto n. 2 del dispositivo del citato decreto presidenziale n. 25/2021 e concernente, per l'appunto, la previsione, secondo criteri e parametri predefiniti ed in presenza delle condizioni ivi prescritte, di una maggiorazione dell'importo annuo della retribuzione di posizione facente capo al soggetto, già titolare di Posizione Organizzativa di struttura, che fosse investito dell'incarico aggiuntivo di Responsabile della Transizione Digitale (art. 17 del CAD);
- in coerenza con il sistema di finanziamento disposto all'art. 15 CCNL 21 maggio 2018 e giusto le determinazioni assunte da questo Ente di attuazione, tra l'altro, del meccanismo di computo delle risorse decentrate stabili previsto all'art. 67, comma 1 del medesimo CCNL, la consistenza delle risorse legittimamente destinabili al finanziamento delle posizioni organizzative della Provincia di Brindisi per il 2021, ammontanti a € 148.902,27 e la correlata ripartizione di tali risorse in relazione alle seguenti finalità:

(A)	Quota risorse da destinare a retribuzione di posizione	€ 126.550,06
(B)	Quota risorse da destinare a retribuzione di risultato	€ 22.352,21
<b>TOTALE RISORSE</b>		<b>€ 148.902,27</b>

- gli importi su base annua dell'indennità di posizione da corrispondere ai singoli dipendenti titolari di posizione organizzativa (*di struttura e di alta professionalità*), compatibilmente con l'ammontare delle risorse finanziarie a tal fine destinato, pari complessivamente ad € 126.550,06 e tenuto conto del fatto che tale importo includesse gli effetti derivanti dalla applicazione del precedente punto n. 1, come illustrato nella tabella seguente:

<b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2021</b> <i>(di struttura e di alta professionalità)</i>		
Fasce	Indennità di Posizione annua da corrispondere in 13 mensilità	Indennità di Risultato
A	€ 8.990,00	<b>Come da vigente sistema di valutazione (art. 15)</b>
B	€ 5.700,00	
<b>Importo aggiuntivo transitorio e connesso alla durata dell'incarico di cui all'art. 11-bis del vigente sistema di valutazione</b>		<b>€ 2.010,00</b>

**Considerato** che in vista delle determinazioni da assumersi, per l'esercizio 2021, in materia di retribuzione di risultato per i dipendenti aventi diritto, si rende opportuno e necessario adottare, in coerenza con le norme contrattuali vigenti ed in presenza dei presupposti giuridici ivi prescritti, talune misure idonee a generare un legittimo incremento del fondo risorse, come sopra illustrato, destinato a far fronte alla liquidazione e pagamento, per il medesimo esercizio, di detto emolumento retributivo;

**Verificato pertanto, alla luce di quanto sopra, che:**

- in relazione all'avvenuta definizione delle procedure amministrative tra l'altro finalizzate, ai sensi dell'art. 1, comma 870, L. n. 178/2020 (legge di bilancio 2021), all'integrazione dei fondi risorse decentrate delle economie, riferite al passato esercizio, per risparmi da buoni pasto, si rende possibile stabilire che tali risorse, da allocarsi, a tutti gli effetti, nella parte del fondo per le posizioni organizzative riservata al finanziamento della retribuzione di risultato dei dipendenti ivi interessati (compensi accessori per le prestazioni correlate alle performance lavorative), ammontano complessivamente a € 1.715,67;
- in relazione all'avvenuta definizione, nel corso dell'esercizio 2021, di economie di risorse connesse al generarsi di risparmi per minore impiego di risorse originariamente finalizzate al finanziamento della spesa per retribuzione di posizione e tenuto conto, al riguardo, di specifico orientamento applicativo dell'ARAN (CFL123), si rende possibile stabilire che tali risorse, da allocarsi, a tutti gli effetti, nella parte del fondo per le posizioni organizzative riservata al finanziamento della retribuzione di risultato dei dipendenti ivi interessati (compensi accessori per le prestazioni correlate alle performance lavorative), ammontano complessivamente a € 5.620,94;

**Richiamata** la disciplina prescritta all'art. 15, comma 6 del CCNL 21/05/2018 in cui è testualmente disposto quanto segue:

*“Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi”;*

**Reputato** necessario ed opportuno, alla luce della predetta disciplina contrattuale e tenuto conto del valore strategico, nel contesto strutturale dell'Ente, delle posizioni organizzative oggetto nel corrente esercizio e, presumibilmente nel 2022, di incarico ad interim, nonché della benefica ricaduta sull'attività istituzionale degli effetti del conseguimento degli obiettivi connessi alle prestazioni lavorative cui sono preposte le medesime posizioni organizzative, di prevedere a beneficio dei dipendenti di categoria D cui è stato conferito, nel medesimo esercizio, il predetto incarico, un ulteriore importo di retribuzione di risultato, da computarsi in misura pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione previsto per le posizioni funzionali connesse all'incarico di cui trattasi;

**Tanto sopra premesso e considerato** che, tenuto conto delle peculiarità e specificità del ruolo dirigenziale, nonché della complessità delle relazioni lavorative interne ed esterne connesse a detta posizione funzionale, si reputa ragionevole e rispondente a canoni di buon andamento dell'azione amministrativa di correlarne le relative funzioni, nel contesto del modello organizzativo dell'Ente e della dotazione organica vigente, ad un numero congruo ed appropriato di posizioni di lavoro apicali di rilievo, quali le posizioni organizzative, il cui esercizio presuppone elevata competenza e preparazione professionale, un elevato grado di cognizioni tecnico-giuridiche, nonché lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;

**Reputato** quindi necessario ed opportuno, alla luce di tale significativa cornice ordinamentale ed in un'ottica di una più logica correlazione tra le variazioni intervenute nell'articolazione strutturale dell'Ente e le relative attribuzioni degli incarichi di vertice, di adottare, con effetto immediato, le misure organizzative connesse alla definizione dell'assetto delle posizioni organizzative per l'esercizio 2022, stante la circostanza che tale determinazione dovrà necessariamente fondarsi, tra l'altro, su un principio di conservazione, rispetto ai passati esercizi, del numero e delle tipologie delle posizioni funzionali interessate all'attribuzione dei corrispondenti incarichi di titolare di posizione organizzativa, al fine di garantire, in un contesto di sviluppo dinamico delle attribuzioni e

funzioni facenti capo alle predette articolazioni strutturali, la regolare e piena funzionalità della gestione tecnico – amministrativa dell'Ente;

**Ritenuto** quindi di disporre, alla luce anche del predetto indirizzo strategico e per la particolare contingenza e gli eventi straordinari che hanno caratterizzato il passato biennio e che interesseranno, presumibilmente, anche il 2022, in via del tutto eccezionale e, a parziale deroga del vigente TU sui sistemi di valutazione, che le posizioni organizzative di struttura e di alta professionalità, come istituite con il già citato decreto presidenziale n. 12/2020, siano integralmente confermate anche per il 2022, autorizzando ciascun dirigente di area, con proprio atto gestionale e nell'ambito delle proprie autonome attribuzioni di scelta correlate al numero di posizioni funzionali ed alla tipologia di incarico al riguardo riservati, al conferimento/proroga degli incarichi medesimi come innanzi specificati;

**Considerato che:**

- la predetta proposta è stata favorevolmente condivisa con il Segretario Generale e le varie direzioni di area;
- tale proposta ripropone, a tutti gli effetti, il modello organizzativo così come predefinito nell'ambito della predetta nuova macrostruttura dell'Ente, vale a dire un assetto delle posizioni funzionali coerente con le articolazioni funzionali ivi previste ed a cui correlare, presso ciascuna delle neo definite AREE, i relativi incarichi di posizioni organizzative dell'Ente medesimo (*di struttura e di alta professionalità*);
- per le ragioni innanzi ampiamente illustrate, la suddetta proposta non può che riferirsi ad un arco temporale circoscritto all'esercizio 2022, derogando in tal modo, in via del tutto eccezionale, alla disciplina di cui al sopra citato TITOLO I – CAPO II del Testo unico dei sistemi di valutazione;
- che la proposta in parola appare opportuna e necessaria anche nelle more della definizione delle nuove aree funzionali a cura della contrattazione collettiva nazionale in fase di svolgimento;

**Dato atto**, inoltre, che siffatta proposta è da ritenersi meritevole di accoglimento, stante anche la circostanza che l'istituzione delle predette posizioni funzionali ha caratterizzato il modello organizzativo dell'Ente anche nei pregressi esercizi e, pertanto, verrebbe ad inquadrarsi in un contesto tecnico-funzionale già adeguatamente collaudato contribuendo, in tal modo, ad accrescerne il livello qualitativo e perseguendo, al tempo stesso, significativi recuperi di efficienza organizzativa;

**Valutato** pertanto necessario ed opportuno, in un'ottica di semplificazione organizzativa e snellimento delle procedure, di razionalizzazione degli obiettivi ed, al tempo stesso, al fine di garantire adeguati margini di funzionalità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, tendendo a ridurre al minimo le criticità organizzative e funzionali, di provvedere all'adozione del sopra citato indirizzo concernente gli incarichi di posizioni organizzative (*di struttura e di alta professionalità*) dell'Ente, con riferimento all'esercizio 2022;

**Dato atto** che la presente proposta di decreto si è portata a conoscenza, tra l'altro, delle Rappresentanze Sindacali;

**Ritenuto**, tanto sopra premesso, di dover adottare le determinazioni consequenziali alle premesse innanzi esplicitate;

**Viste** le Deliberazioni del Consiglio Provinciale n. 6-7/2021 con cui si è approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) e, rispettivamente, il Bilancio di previsione per il triennio 2021 – 2023 ed i relativi allegati;

**Visto** il Decreto del Presidente n. 40/2021 con il quale si è approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2021;

**Visto** il Decreto del Presidente n. 23/2021 con cui è stato approvato il piano triennale di prevenzione della corruzione;

**Visto** il Decreto del Presidente n. 41/2021 con cui è stata approvata la nuova macrostruttura dell'Ente;

**Visti** i vigenti CCNL del personale dipendente del Comparto Funzioni Locali;

**Vista** la l. n. 241/1990 e ss.mm.ii.;

**Visto** il d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

**Visto** il d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

**Visto** il d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.;

**Visto** il Regolamento di Contabilità;

**Visto** il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

**Visto** lo Statuto provinciale;

**Visti** i pareri favorevoli espressi dai Dirigenti Responsabili dei Servizi ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico – d.lgs. n. 267/2000;

## **D E C R E T A**

1. La premessa è parte integrante e sostanziale del presente decreto.
2. Di formulare ai vari dirigenti di Area, in via del tutto eccezionale ed a parziale deroga del vigente TU sui sistemi di valutazione, stante l'imminente scadenza del termine di efficacia (31/12/2021) degli incarichi di posizioni organizzative (*di struttura e di alta professionalità*) in vigore presso l'Ente, l'indirizzo finalizzato a disporre la relativa conferma, senza soluzione di continuità, per l'esercizio 2022, autorizzando perciò i medesimi dirigenti, con proprio atto gestionale e nell'ambito delle proprie autonome attribuzioni di scelta correlate al numero di posizioni funzionali ed alla tipologia di incarico al riguardo riservati, al conferimento/proroga di tali incarichi, come meglio in premessa specificati.
3. Di disporre, per quanto meglio in premessa esplicitato ed in linea con le determinazioni assunte al precedente punto n. 2, quanto segue:
  - l'istituzione, con effetto immediato, nell'ambito del TITOLO I – CAPO II del Testo unico dei sistemi di valutazione, da ultimo approvato con Decreto del Presidente n. 101/2021, dell'art. **11-bis (TRATTAMENTO ECONOMICO – DISPOSIZIONE TRANSITORIA)**, la cui versione viene di seguito descritta:
    1. *In un'ottica di una più logica correlazione tra le articolazioni strutturali dell'Ente e le relative attribuzioni degli incarichi di vertice ed, al tempo stesso, al fine di garantire adeguati margini di funzionalità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, tendendo a ridurre al minimo le criticità organizzative e funzionali, nelle more di un assetto organizzativo a regime viene transitoriamente riconosciuta, a beneficio del soggetto già titolare di Posizione Organizzativa di struttura investito dell'incarico di Responsabile della Transizione Digitale (art. 17 del CAD), una indennità aggiuntiva rispetto al corrispondente importo della retribuzione di posizione, nel rispetto dei limiti minimi e massimi stabiliti dalla disciplina contrattuale in materia e nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili per tali finalità.*

2. *La misura della maggiorazione retributiva di cui al comma precedente, indipendentemente dal processo di ponderazione e graduazione delle posizioni organizzative da parte del Nucleo di valutazione dell'Ente, viene stabilita con Decreto del Presidente, in sede di definizione annua del fondo delle risorse destinabili al finanziamento delle posizioni organizzative medesime e di correlata determinazione degli importi su base annua dell'indennità di posizione da corrispondere ai singoli dipendenti titolari di posizione organizzativa (di struttura e di alta professionalità), secondo i criteri di seguito indicati:*
- *nell'ipotesi in cui l'incarico di Responsabile della Transazione Digitale dovesse far capo ad un soggetto titolare di Posizione Organizzativa di struttura di fascia B), l'importo aggiuntivo può variare da un minimo di € 1.500,00 a un massimo di € 1.799,00;*
  - *nell'ipotesi in cui l'incarico di Responsabile della Transazione Digitale dovesse far capo ad un soggetto titolare di Posizione Organizzativa di struttura di fascia A), l'importo aggiuntivo può variare da un minimo di € 1.800,00 a un massimo di € 2.100,00.*
3. *L'applicazione della misura economica prevista ai precedenti commi ha efficacia con riferimento all'assetto delle posizioni organizzative istituito per l'anno 2022.*
- in coerenza con il sistema di finanziamento disposto all'art. 15 CCNL 21 maggio 2018 e giusto le determinazioni assunte da questo Ente di attuazione, tra l'altro, del meccanismo di computo delle risorse decentrate stabili previsto all'art. 67, comma 1 del medesimo CCNL, le risorse legittimamente destinabili al finanziamento delle posizioni organizzative della Provincia di Brindisi per l'esercizio 2022 ammontato a € **148.902,27**; tale ammontare di risorse viene ripartito, come raffigurato nel prospetto di seguito indicato, in relazione alle seguenti finalità:

<b>(A)</b>	<b>Quota risorse da destinare a retribuzione di posizione</b>	<b>€ 126.550,06</b>
<b>(B)</b>	<b>Quota risorse da destinare a retribuzione di risultato</b>	<b>€ 22.352,21</b>
<b>TOTALE RISORSE</b>		<b>€ 148.902,27</b>

- detta previsione di risorse comporta oneri a carico del bilancio dell'Ente rientranti nelle spese obbligatorie per legge, in quanto trattasi di oneri retributivi il cui ammontare, tenuto conto della correlata graduazione delle relative posizioni organizzative da parte del Nucleo di Valutazione della Performance, è contenuto nei limiti minimi e massimi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e, quindi, nel limite delle disponibilità del fondo medesimo;
- tali risorse troveranno capienza nell'ambito degli stanziamenti di spesa disposti sugli appositi capitoli del bilancio 2022 in corso di approvazione (cap. 723 per oneri diretti – cap. 733 per oneri riflessi – cap. 1597127 per IRAP);
- tale ripartizione di risorse potrà subire, nel corso dell'esercizio 2022, talune variazioni dovute tra l'altro all'adozione, come meglio declinato in premessa e specificamente stabilito per l'esercizio 2021 al successivo punto n. 4, di necessarie ed opportune misure idonee a generare, in coerenza con le norme contrattuali vigenti ed in presenza dei presupposti giuridici ivi prescritti, un legittimo incremento della parte del fondo, come sopra indicato, riservata al finanziamento della retribuzione di risultato;



- gli importi su base annua dell'indennità di posizione da corrispondere, per l'esercizio 2022, ai singoli dipendenti titolari di posizione organizzativa (*di struttura e di alta professionalità*), compatibilmente con l'ammontare delle risorse finanziarie a tal fine destinato ammontano complessivamente ad € 126.550,06; in tale importo devono ritenersi inclusi gli effetti derivanti dall'applicazione della disciplina transitoria di cui sopra, come indicato nella tabella seguente:

<b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2022</b> <i>(di struttura e di alta professionalità)</i>		
<b>Fasce</b>	<b>Indennità di Posizione annua da corrispondere in 13 mensilità</b>	<b>Indennità di Risultato</b>
<b>A</b>	<b>€ 8.990,00</b>	<b>Come da vigente sistema di valutazione (art. 15)</b>
<b>B</b>	<b>€ 5.700,00</b>	
<b>Importo aggiuntivo transitorio e connesso alla durata dell'incarico di cui all'art. 11-bis del vigente sistema di valutazione</b>		<b>€ 2.010,00</b>

4. Di disporre, per quanto meglio illustrato in premessa ed in vista delle determinazioni da assumersi, per il corrente esercizio, in materia di retribuzione di risultato per i dipendenti aventi diritto, quanto segue:

- la parte del fondo per le posizioni organizzative riservata al finanziamento della retribuzione di risultato (compensi accessori per le prestazioni correlate alle performance lavorative), viene incrementata in misura pari a € 1.715,67 quale importo, quest'ultimo, correlato all'avvenuta definizione delle procedure amministrative tra l'altro finalizzate, ai sensi dell'art. 1, comma 870, L. n. 178/2020 (legge di bilancio 2021), all'integrazione dei fondi risorse decentrate delle economie, riferite al passato esercizio, per risparmi da buoni pasto;
- la parte del fondo per le posizioni organizzative riservata al finanziamento della retribuzione di risultato (compensi accessori per le prestazioni correlate alle performance lavorative), viene incrementata in misura pari a € 5.620,94 quale importo, quest'ultimo, correlato all'avvenuta generazione, nel corrente esercizio, di risparmi per minore impiego di risorse originariamente finalizzate al finanziamento della spesa per retribuzione di posizione (tenuto anche conto, al riguardo, di specifico orientamento applicativo dell'ARAN\_CFL123) ed, al tempo stesso, computato al netto della quota di risorse (pari a € 3.672,50) da destinarsi al finanziamento dell'importo di retribuzione di risultato a beneficio dei dipendenti di categoria D cui è stato conferito, nel medesimo esercizio, l'incarico di posizione organizzativa ad interim;
- in coerenza con quanto sopra stabilito, le risorse legittimamente destinabili, per l'esercizio 2021, al finanziamento delle posizioni organizzative della Provincia di Brindisi vengono rideterminate in misura pari a complessivi € 150.617,94 e, pertanto, tale ammontare di risorse viene ripartito, come raffigurato nel prospetto di seguito indicato, in relazione alle seguenti finalità:

<b>(A)</b>	<b>Quota risorse da destinare a retribuzione di posizione</b>	<b>€ 117.256,62</b>
<b>(B)</b>	<b>Quota risorse da destinare a retribuzione di risultato (comprensiva della quota, pari a € 3.672,50, da destinare a retribuzione di risultato per gli incarichi ad interim)</b>	<b>€ 33.361,32</b>

<b>TOTALE RISORSE</b>	<b>€ 150.617,94</b>
-----------------------	---------------------

5. Di disporre infine, in coerenza con la disciplina prescritta all'art. 15, comma 6 del CCNL 21/05/2018, gli indirizzi, come meglio specificati in premessa, in tema di riconoscimento di un ulteriore importo di retribuzione di risultato a beneficio dei dipendenti di categoria D cui è stato conferito nel corrente esercizio e lo sarà nell'esercizio 2022, l'incarico di posizione organizzativa ad interim.
6. Di demandare al Dirigente del Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane l'adozione degli adempimenti consequenziali al presente decreto.
7. Di dare atto che il presente provvedimento comporterà oneri a carico del bilancio dell'Ente rientranti nelle spese obbligatorie per legge, in quanto trattasi di oneri retributivi il cui ammontare, da determinarsi con successivo decreto presidenziale, previa graduazione delle relative posizioni organizzative da parte del Nucleo di Valutazione della Performance, sarà contenuto nei limiti minimi e massimi previsti dalla contrattazione collettiva e nel limite delle disponibilità del fondo delle risorse destinabili al finanziamento delle posizioni organizzative per l'esercizio 2021.
8. Di trasmettere il presente provvedimento ai Dirigenti dei servizi, al Segretario Generale, al Collegio dei Revisori, al Nucleo di Valutazione ed alle Organizzazioni Sindacali.
9. Di attestare che il presente atto, così come sopra formulato, non contiene dati e riferimenti che possano determinare censure per violazione delle norme sulla privacy di cui al d.lgs. n. 196/2003.
10. Di disporre, infine, la immediata esecuzione del presente decreto e la relativa pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente.

Li, 23-12-2021

**Il Presidente**  
ING. RICCARDO ROSSI  
*Firmato Digitalmente*