

2. Le risorse sono destinate come di seguito riportate:

- a) Posizioni economiche in godimento
- b) Indennità di comparto (per la quota a carico del fondo)
- c) Indennità spettante al personale educativo degli asili nido, ai sensi dell'art. 31, comma 7, del CCNL 14/9/2000;
- d) Incremento dell'indennità del personale docente, nella misura sancita dall'art. 6 del CCNL 5/10/2001;
- e) Oneri derivanti dalla riclassificazione del personale, in base al CCNL del 31/3/1999, pari a € 2.823,90
- f) Indennità condizioni di lavoro, secondo la disciplina di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/5/2018 e al presente CCI;
- g) Indennità di turno, reperibilità nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;
- h) Indennità di responsabilità, disciplinata dall'art. 70 quinquies CCNL 21/5/2018;
- i) Indennità riferite al personale della Polizia Locale: Indennità di servizio esterno e di funzione;
- l) Incentivi per funzioni tecniche, avvocatura, attività resa a privati, progetti relativi alla sicurezza urbana e cittadina finanziati con i proventi dell'art. 208 del Codice della Strada e con fondi regionali.

3. La restante quota di risorse è destinata al premio di produttività organizzativa e individuale, nel rispetto delle previsioni dell'art. 68 del CCNL 21/5/2018, secondo cui almeno il 30% della parte variabile è destinata alla performance individuale.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate e/o esposte a rischi (pertanto pericolose o dannose per la salute) e/o implicanti il maneggio di valori. Le componenti possono essere compresenti ai fini del riconoscimento dell'indennità condizioni di lavoro, che è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività specificate, ed è definita entro i valori minimi (€ 1,00) e massimi (€ 10,00) stabiliti dal CCNL, secondo i seguenti parametri:

Scav
by/a
pe
M
de
of
fu
12

	Basso	Medio	Alto	Elevato
Rischio	1	2,5	4	
Disagio	1	2,5	4	5
Maneggio valori	1	2,5		

2. Per le attività **esposte a rischio** (es. comportanti l'utilizzo di attrezzature, esposizione a rumori o esalazioni, trasporto valori) le parti condividono che al personale adibito ad attività a rischio, individuato dal dirigente tenuto conto delle valutazioni dell'RSPP e dei pareri degli RLS, spetta l'indennità tenendo conto dell'incidenza del rischio accertato sulla base della seguente graduazione, correlata al grado di incidenza del rischio:

Grado di rischio	Indice di rischio Basso: € 1,00	Indice di rischio Medio: € 2,50	Indice di rischio Alto: € 4,00
------------------	------------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------

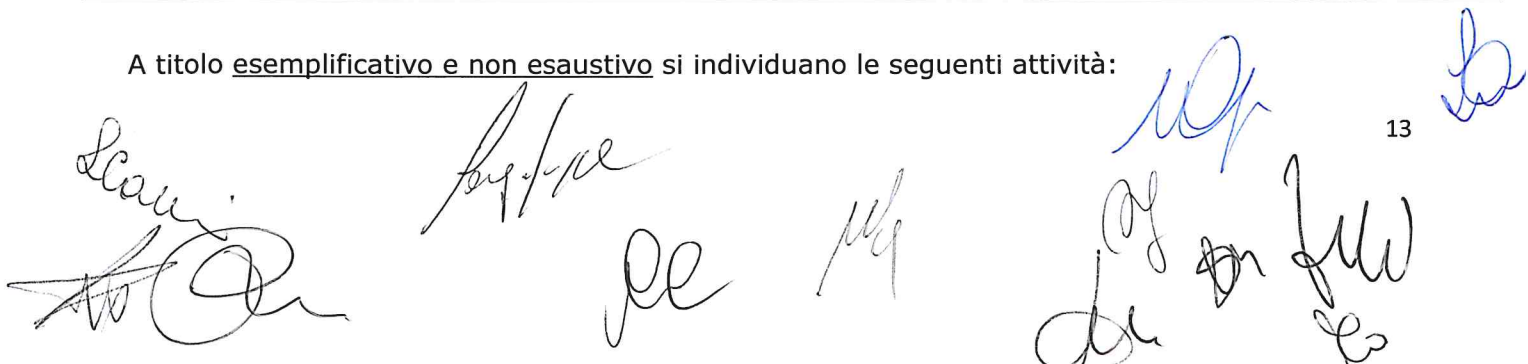
3. Ai dipendenti formalmente incaricati che svolgono effettivamente attività implicanti il **maneggio di valori** spetta la relativa indennità in riferimento al valore annuo delle risorse maneggiate:

Maneggio valori	Da € 10.000 a € 50.000,00 (annuo) € 1,00	Superiore a € 50.000,00 (annuo) € 2,50
-----------------	---	---

4. La misura del **disagio** viene determinata dal **Comitato dei Dirigenti**, tenuto conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Tenuto conto delle condizioni sfavorevoli accertate è riconosciuta al personale che svolge le attività disagiate un importo giornaliero calcolato attraverso un processo di pesatura che tiene conto della seguente graduazione:

Grado di disagio	Indice di disagio Basso: € 1,00	Indice di disagio Medio: € 2,50	Indice di disagio Alto: € 4,00	Indice di disagio Elevato: € 5,00
------------------	------------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------------

A titolo esemplificativo e non esaustivo si individuano le seguenti attività:

Scavi


- Indice di disagio "basso" (€ 1,00 al giorno): figure professionali che svolgano in modo prevalente e continuativo servizi obiettivamente disagiati per le modalità di espletamento (servizi di sportello), ovvero per particolari situazioni organizzative, ambientali o sociali, che devono essere certificate dai responsabili dei servizi (es. servizi socio-assistenziali, assistenza all'infanzia negli asili nido e scuole materne comunali, movimentazione carichi negli asili nido e scuole materne);
- Indice di disagio "medio" (€ 2,50 al giorno): personale addetto all'attività di accertamento abitativo, personale addetto in modo esclusivo e permanente al sostegno all'handicap, personale addetto alla custodia e vigilanza Castello, personale addetto al servizio notificazione, personale del servizio economato addetto a movimentazione carichi, sportelli con utenza complessa;
- Indice di disagio "alto " (€ 4,00 al giorno): personale addetto alla erogazione di servizi presso strutture indipendenti dalla struttura amministrativa comunale (es. Teatro Cagnoni), in relazione alla flessibilità richiesta dalle funzioni attribuite, all'adattamento continuo dell'orario cui il personale deve sottostare ed all'impossibilità di fornire un'articolazione dell'orario in via preventiva.
- Indice di disagio "elevato" (€ 5,00 al giorno): al personale che svolge almeno 3 ore di lavoro oltre le ore 18.00 o nella giornata di sabato nell'ambito di un orario di lavoro di 36 ore settimanali per articolazione del normale orario di lavoro, o con articolazioni peculiari per garantire parametri di servizio a contatto diretto con il pubblico (Maestro Scuola Materna, Educatore Asilo Nido)), con esclusione del personale che presta servizio in turni.

A titolo esemplificativo:

- personale che svolge funzioni di supporto agli organi istituzionali (centralinisti, elettricisti, ecc.) in orari serali o nella giornata di sabato;
- personale con articolazione di lavoro che comprende la prestazione di servizio nella giornata di sabato (es. personale addetto al Teatro Cagnoni, Personale addetto allo Stato Civile) e personale che su disposizione del Servizio presta attività articolata su fasce orarie, a rotazione, garantendo compresenza e rapporti di copertura;
- personale addetto alle Biblioteche che presta servizio per consentire aperture serali e nelle giornate di sabato;

4. I responsabili dei suddetti servizi predispongono l'articolazione dell'orario di lavoro su base

settimanale, plurisettimanale o mensile secondo le esigenze dei rispettivi servizi.
Tale indennità compete solo se esiste articolazione dell'orario almeno su base settimanale.

5. La liquidazione dell'indennità (rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio (ridotta proporzionalmente per il personale a tempo parziale) al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, è effettuata mensilmente con riferimento all'indennità maturata due mesi prima, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dell'attestazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività.

6. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori.

7. Tale indennità è incompatibile, nella stessa giornata, con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2018.

8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018. L'individuazione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la corresponsione dell'indennità compete ai Dirigenti, previa verifica annuale dell'incidenza sull'apposito fondo e valutati i necessari adeguamenti.

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 9

Risorse destinate al pagamento di indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno-festivo

1. Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.

2. Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c, CCNL 01.04.1999);
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c, CCNL 01.04.1999);

- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c, CCNL 01.04.1999).

3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del secondo mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, previa tempestiva comunicazione degli stessi agli uffici preposti.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 10

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 70-quinquies comma 1, CCNL 2018)

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità: è erogata a personale incaricato della responsabilità di articolazioni organizzative individuate nel Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi non riconducibili all'area delle posizioni organizzative nonché a personale deputato ad assumere decisioni di natura autonoma e spesso connesse a procedimenti di natura complessa. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal dirigente del Settore.

2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

3. La pesatura avviene attraverso i fattori di valutazione delle seguenti tre griglie, che devono essere tutte contemporaneamente presenti:

Autonomia operativa e personale gestito

livello punteggio	descrizione	punteggio
A	Responsabile di Unità organizzativa di staff alle dirette dipendenze del Dirigente	10
B	Responsabile che gestisce almeno 3 U.O.S. con un numero minimo di dipendenti di cat. C assegnati pari o superiore a 3 oppure gestisce almeno 2 U.O.S. con un numero minimo di dipendenti di cat. C assegnati pari o superiore a 10 oppure	7

	coordina strutture esterne o plessi con almeno 6 lavoratori	
C	Responsabile che ha il coordinamento di almeno 1 unità di pari livello o di cat. C o B3.	4
D	Responsabile che non gestisce collaboratori	3

Relazioni e tipologia di utenza

livello punteggio	descrizione	punteggio max
A	relazioni intrattenute dal responsabile che nell'organigramma non dipende da P.O. o da altro responsabile sia con utenti esterni istituzionali sia interni (uffici): livello alto (es. ha responsabilità di firma con valenza esterna)	10
B	relazioni intrattenute dal responsabile sia con utenti esterni istituzionali sia interni uffici: livello medio	7
C	relazioni intrattenute dal responsabile con utenti interni intersettoriali: livello basso	3

Specificità delle responsabilità e complessità dell'attività

livello punteggio	descrizione	punteggio max
	il responsabile presidia funzioni rilevanti e strategiche caratterizzate da elevata complessità (es. più processi e più discipline oppure opera nell'esercizio di apposita abilitazione professionale o specializzazione connessa al profilo)	10
B	il responsabile presidia funzioni caratterizzate da media complessità (es. un processo su più aree o più processi su unica area)	7
C	il responsabile presidia un solo processo e/o una sola disciplina	3

Le indennità sono calcolate sulla base del punteggio ottenuto (P) dai dipendenti individuati:

Punteggio massimo = 30 (P.max)

Indennità massima = € 2.000,00

Indennità assegnata = € 2.000,00 / P.max x somma P

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

€ 2.000,00 al Responsabile di Unità organizzativa di staff alle dirette dipendenze del Dirigente, non incardinata in un servizio, che richiede una specifica professionalità ed esperienza congiunta a laurea o ad abilitazione professionale o apposita specializzazione.

5. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Dirigente di Settore, previo confronto con gli altri Dirigenti e con il Segretario Generale in sede di Comitato di Direzione o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme. Si prevede un'istruttoria dei Servizi Gestione Giuridica e Gestione Economica del Personale, che ne verificano le compatibilità economiche con le risorse a disposizione nel fondo della produttività e con i connessi stanziamenti di bilancio per l'anno di riferimento.

Una volta confermata la compatibilità, le figure saranno incaricate formalmente delle specifiche responsabilità dal Dirigente di Settore di assegnazione. Le medesime responsabilità non possono essere ascritte ad altro soggetto della stessa area (divieto di duplicazione). L'incarico si intende annuale ed è soggetto a conferma nel rispetto del budget dell'anno precedente, fino alla ridefinizione. E' di norma revocabile in base ad esigenze funzionali o procedure disciplinari.

6. La riduzione del budget complessivamente previsto nel fondo della produttività per il compenso delle specifiche responsabilità di cui trattasi comporta la riduzione proporzionale dell'indennità assegnata.

7. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

8. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale, indicato dal contratto di lavoro.

9. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

10. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008.

In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

11. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

12. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OOSS firmatarie del CCNL vigente.

13. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente, in permanenza dei requisiti.

14. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 11

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 70-quinquies comma 2, CCNL 2018)

1. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

2. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale adottato dal responsabile del Settore le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinquies comma 2 del CCNL del 21.5.2018 nella misura di € 300,00 annuali.

3. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità annuale:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale	€ 300,00

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

9. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente, in permanenza dei requisiti.

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 12

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.

2. Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e qualità dei servizi.

3. In particolare il sistema adottato dal Comune di Vigevano prevede che l'incentivazione collettiva sia strettamente collegata agli obiettivi progettuali del Piano Esecutivo di Gestione, strumento di base e di riferimento e strumento di programmazione della gestione dei servizi

Scav
py/a

pe

MG

20
De

dell'Ente e comunicato alle OO.SS.. Ad esso è riferita tutta l'attività dell'ente e in relazione al grado di realizzazione dei progetti vengono anche misurati e valutati i risultati.

4. In particolare il sistema prevede:

- ☐ coinvolgimento di tutto il personale nei progetti di Peg
- ☐ per ogni progetto di Peg possibilità di coinvolgimento di personale che può appartenere ad altro settore dell'ente stante la naturale trasversalità di taluni processi
- ☐ La valutazione delle prestazioni e del concreto apporto ai risultati spetta ai competenti dirigenti sentiti i responsabili dei progetti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema di valutazione permanente adottato.

5. Le risorse, destinate alla performance organizzativa ed individuale sono ripartite ed erogate al termine del processo annuale di valutazione condotto sulla base della metodologia adottata dall'Amministrazione, finalizzata alla valorizzazione del personale che persegue le migliori performance.

6. Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio di cui all'art. 67 c. 3 CCNL 21.5.2018, con esclusione delle lettere c), f), e g) è destinato alla performance individuale di cui all'art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018.

7. Nello specifico, la misurazione e valutazione della performance individuale del comparto sono svolte con riferimento:

- ☐ ai comportamenti organizzativi attuati per conseguire le finalità e/o realizzare le attività dell'unità organizzativa di riferimento ed eventuali obiettivi specifici assegnati;
- ☐ al contributo quali-quantitativo espresso per il conseguimento delle finalità/attività proprie dell'unità organizzativa di appartenenza o per il raggiungimento di particolari obiettivi assegnati
- ☐ la performance individuale verrà erogata a seguito delle compilazioni della scheda di valutazione individuale dei dipendenti, secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- ☐ al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse avverrà in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati, come disciplinato dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures and initials on the right, some of which are in blue ink.

8. L'effettiva erogazione avverrà a consuntivo dopo l'approvazione della relazione sulla performance sui risultati ottenuti, secondo la disciplina del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 13

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance di cui al precedente articolo, viene destinata una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite.

2. Al fine della determinazione del valore medio pro-capite e della maggiorazione del premio individuale, le risorse destinate alla performance individuale di cui all'art. 68 c. 2 lett. b) vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio, valutati positivamente nell'anno di competenza del presente CCI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al c. 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

3. Ad una percentuale di dipendenti di ogni settore pari al 2% (arrotondata ad almeno una unità) è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente che riduce la somma delle risorse destinate a premiare la performance.

4. Alla maggiorazione del premio destinato alla performance individuale, di cui al comma precedente, concorrono tutti i dipendenti dell'Ente sulla base della valutazione individuale ottenuta.

Art. 14

Progressione economico orizzontale

1. Le risorse, orientate al budget di settore, se destinate e destinabili, sono ripartite tra i vari Settori in proporzione alla consistenza in organico di ciascuna categoria A,B,C,D presente presso gli stessi al 1° gennaio dell'anno di riferimento, secondo i criteri già in uso nell'Ente.

2. Possono accedere alle selezioni per il riconoscimento della progressione economica orizzontale i dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo di attivazione dell'istituto della progressione, che hanno maturato una anzianità minima di due anni nella posizione economica in godimento presso il Comune di Vigevano e/o presso altri Enti pubblici, laddove sia possibile la conciliazione con il sistema di valutazione vigente nel Comune di Vigevano.

3. Le progressioni orizzontali sono effettuate, nei limiti delle risorse disponibili, secondo l'ordine di merito di un'unica graduatoria per Settore e per ciascuna categoria, nella quale sono inseriti i dipendenti, sulla base delle valutazioni conseguite, indipendentemente dalla posizioni economica posseduta. Gli eventuali resti saranno distribuiti sulla base di un'unica graduatoria di Ente. Qualora qualche dipendente non abbia la valutazione del triennio, si tiene conto della media dei due anni precedenti.

4. Il punteggio è determinato in riferimento alla media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente l'anno di decorrenza della progressione orizzontale.

5. Nelle situazioni di pari merito, ai fini della formulazione della graduatoria, la precedenza è assegnata al dipendente che nell'ultima valutazione ha riportato un punteggio più alto e, nel caso di ulteriore parità, al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella categoria.

Art. 15

Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Gli incarichi sono conferiti con atto dirigenziale scritto e motivato per un periodo massimo di tre anni, ai sensi dell'art. 14, comma 1, CCNL 21.5.2018 Comparto "Funzioni Locali".

2. Le parti prendono atto che gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCI risultano confermati fino al 31/12/2020, considerato che il vigente assetto delle P.O. del Comune di Vigevano, con le relative procedure e criteri generali, si presenta attuale, in particolare per quanto attiene sia al conferimento che ai fattori di graduazione, e non in contrasto con il dettato del CCNL Comparto "Funzioni locali" del 21 maggio 2018, come attestato dal Nucleo di Valutazione. Il sistema delle P.O. così come strutturato, per quanto attuale, è suscettibile di ulteriori aggiornamenti e migliorie.