



**Comune di Villafranca Piemonte**  
Città Metropolitana di Torino

**SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA  
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL  
SEGRETARIO COMUNALE**

**Adottato con D.G.C. n. 151 del 21 dicembre 2024  
Approvato con D.G.C. n. 169 del 28 dicembre 2024**

# Sistema di graduazione della posizione del Segretario

---

## Premessa

L'articolo 60, comma 2, del CCNL 2019-2021 per il Comparto Funzioni locali, stipulato in data 16 luglio 2024 e applicabile al personale con qualifica dirigenziale (d'ora in poi CCNL 2024), prevede che gli enti debbano predisporre dei criteri per la graduazione della retribuzione di posizione dei segretari comunali, all'interno delle fasce previste in base alla rispettiva dimensione demografica dal precedente comma 1.

Il nuovo CCNL prevede, in tema di retribuzione di posizione, un sistema che rappresenta una evoluzione del precedente sistema di maggiorazione della posizione, finalizzata, da un lato, ad adeguare tale voce retributiva alle crescenti responsabilità affidate ai segretari comunali e, dall'altro, a renderne la disciplina più omogenea rispetto a quella esistente per la dirigenza. Il fatto che si tratti della evoluzione di un precedente sistema costituisce un criterio interpretativo generale per la corretta definizione della disciplina attuativa.

## Art. 1 - Principi generali.

1. Possono essere individuati quattro principi generali che devono informare i sistemi di graduazione della posizione dei segretari comunali in attuazione dell'art. 60, c. 2, del CCNL 2024.

*a) Salvaguardia delle posizioni economiche in godimento*

Il primo principio applicativo si esplicita nella salvaguardia delle posizioni economiche già in essere. La nuova disciplina, che è evolutiva della precedente, non può tradursi in un peggioramento della effettiva determinazione del trattamento economico rispetto a quello risultante dalla applicazione del precedente; pertanto, la definizione ed applicazione dei criteri di cui all'art. 60, comma 2, del CCNL 2024 non può comportare una diminuzione del valore della retribuzione di posizione rispetto a quella in godimento. In altri termini, la predetta applicazione deve garantire un valore risultante quanto meno non inferiore a quello di partenza.

*b) Autonoma valenza dei tre macro criteri di graduazione*

Il secondo principio applicativo è che, in continuità con il precedente sistema delle maggiorazioni, e coerentemente con la evidente diversità della loro natura, ciascuno dei tre macro criteri indicati alle lettere a), b) e c) del comma 2 dell'art. 60 del CCNL deve essere oggetto di una autonoma graduazione.

*c) Apicalità, all'interno dei valori consentiti, della retribuzione di posizione*

Il terzo principio è che, pur restando all'interno dei limiti consentiti dalle singole forchette per ciascuna classe demografica, la concreta applicazione dei criteri di graduazione deve essere tale da condurre fisiologicamente a determinare il valore di retribuzione di posizione in modo che esso risulti più elevato di quello attribuito ai dirigenti o ai titolari di incarico di elevata qualificazione in servizio nell'ente. Tale considerazione discende dal fatto che la successiva clausola del "galleggiamento" prescinde dalla maggiore o minore pesatura dei macro criteri di cui alle lettere a), b) e c) del comma 2 dell'art. 60 del CCNL 2024, e può condurre anche a valori superiori a quelli indicati dalle forchette. Quindi, se in ogni caso gli enti devono assicurare che la retribuzione di posizione non sia inferiore a quella stabilita nell'Ente per l'incarico dirigenziale più elevato in essere o, in assenza di dirigenti, a quella più elevata stabilita per il personale titolare di incarico di elevata

## **Sistema di graduazione della posizione del Segretario**

---

qualificazione, in via ordinaria, e fin tanto che si rimane all'interno della forchetta, la retribuzione di posizione del segretario deve essere pesata in modo che sia superiore a quella degli altri dirigenti o titolari di incarichi di elevata qualificazione.

*d) Rilievo alla natura unitaria della sede di segreteria comunale, anche in forma convenzionata*

Il quarto principio è che, qualora più Enti si convenzionino per lo svolgimento della funzione di segreteria comunale, la posizione di responsabilità deve essere unitariamente considerata. Quanto sopra sia al fine di individuare la corretta fascia demografica di applicazione della misura minima e massima dell'indennità di posizione di cui all'art. 60, comma 1, del CCNL, sia al fine di applicare in concreto il sistema di pesatura che sarà stato adottato. A tal fine sarà opportuno che gli enti convenzionati individuino uno solo tra di loro – di norma, il Comune capo convenzione – che effettuerà la pesatura secondo il proprio sistema, avendo riguardo all'intera sede convenzionata, mentre il relativo riparto della spesa seguirà di norma lo stesso riparto convenzionalmente dettato per il trattamento fondamentale. In occasione di eventuali modifiche all'assetto della convenzione la pesatura dovrà essere nuovamente effettuata.

### **Art. 2 – Specificazione dei criteri di graduazione**

1. I criteri di graduazione della posizione del Segretario comunale, ai sensi dell'articolo 60, comma 2, del CCNL 2024, sono espressi nella scheda in Appendice 1 e nella successiva legenda esplicativa.

2. La graduazione di cui al precedente comma viene svolta dal Sindaco, sentito il parere dell'Organismo di Valutazione, utilizzando la scheda in Appendice 1. Ogni criterio è scomposto in più sotto-fattori. La somma dei punteggi attribuiti a ciascun sotto-fattore, opportunamente ponderati, determina il punteggio attribuito a ciascun criterio di riferimento. Analogamente, la somma dei punteggi attribuiti a ciascun criterio, ponderati come indicato nella stessa scheda, determina il punteggio complessivamente attribuito alla posizione di segreteria, su una scala da 0 a 100.

3. Nel caso in cui la sede di segreteria sia convenzionata tra più Enti, la valutazione di cui ai precedenti commi viene effettuata considerando unitariamente l'incarico convenzionato. I criteri e i relativi sotto-fattori nella scheda in Appendice 1 permettono di valorizzare adeguatamente tale aspetto.

### **Art. 3 - Valore dell'indennità di posizione**

1. L'importo della retribuzione di posizione del Segretario comunale, prevista dall'art. 60, comma 1, del CCNL 2024, varia da un minimo di 8.646,00 euro a un massimo di 14.068,80 euro per enti tra 3.000 e 10.000 abitanti. Nel caso in cui l'Ente aderisca a una convenzione di segreteria, tuttavia, si considera la somma degli abitanti di tutti gli Enti convenzionati e si applica la forbice tra minimo e massimo prevista dal predetto articolo del CCNL 2024 per gli Enti aventi tale popolazione. La tabella in Appendice 2 prende in considerazione tale aspetto.

2. L'indennità di posizione spettante in concreto è rapportata al punteggio conseguito su una scala da 0 a 100, come riportato nella tabella in Appendice 2. Nel caso in cui l'Ente aderisca a una convenzione di segreteria, l'indennità è ripartita tra gli Enti aderenti in accordo con quanto

## Sistema di graduazione della posizione del Segretario

---

previsto dalla convenzione stessa e, laddove questa nulla disponga, nella stessa proporzione con cui è ripartito tra gli Enti il costo del trattamento fondamentale.

3. Il Comune, o l'ente capo fila in caso di convenzione, assicura, altresì, che nel complessivo rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 la retribuzione di posizione non sia inferiore a quella stabilita nell'Ente per l'incarico dirigenziale più elevato in essere o, in assenza di dirigenti, a quella più elevata, stabilita nell'Ente, per il personale con incarico di elevata qualificazione

## Sistema di graduazione della posizione del Segretario

### Appendice 1 – Scheda di pesatura

Sede di Segreteria

INDICATORI	Peso (a)	min	Punteggio (vedi legenda) (b)	max	(a) x (b)
	+				
Grado di complessità e responsabilità delle funzioni in relazione al contesto organizzativo	40	= somma punteggi cinque sottofattori / 300 x 40			
Personale dipendente	25	0	1	2	3
Entità del bilancio	40	0	1	2	3
Grado di responsabilità assegnata in relazione alla sovrintendenza della gestione complessiva dell'ente	20	0	1	2	3
Grado di responsabilità assegnata in relazione alla sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni delle E.Q. e al coordinamento delle loro attività	5	0	1	2	3
Grado di responsabilità in relazione alla proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale	10	0	1	2	3
					+
Attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne, ivi comprese quelle implicanti la partecipazione ad organismi o commissioni, nonché l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	55	= somma punteggi otto sottofattori / 100 x 50			
Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza	50		0		1
Funzioni gestionali – Responsabilità di aree o servizi	10		0		1
Pareri di conformità previsti dall'ordinamento interno all'ente sulle deliberazioni degli organi collegiali	10		0		1
Presidenza commissioni di gara e/o di concorso	10		0		1
Presidente della delegazione trattante di parte pubblica	10		0		1
Membro dell'ufficio procedimenti disciplinari	5		0		1
Titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia (art. 2, comma 9-bis, legge 241/1990)	5		0		1

## Sistema di graduazione della posizione del Segretario

						+
Situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socio-economiche	5	= somma punteggi tre sottofattori / 300 x 10				
Ubicazione sede	35	0	1	2	3	
Carenze di organico	35	0	1	2	3	
Difficoltà socio-economiche	30	0	1	2	3	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>TOTALE</b>				<b>Max 100</b>
	=					=
<b>Punteggio conseguito</b>						<b>( c )</b>

### LEGENDA

Ciascun indicatore è descritto in termini di caratteristiche osservabili e da una scala a quattro livelli:

0. Nullo: il fattore non ha significativo rilievo per la posizione del Segretario comunale.
1. Minimo: fattore di scarso rilievo per la posizione del Segretario comunale.
2. Medio: fattore di medio rilievo per la posizione del Segretario comunale.
3. Massimo: fattore di elevato rilievo per la posizione del Segretario comunale.

### Personale dipendente

Considera il numero di unità di personale dell'ente – in caso di sede convenzionata, si sommano le unità di personale degli enti convenzionati. Per il personale in servizio a tempo parziale, si considerano le frazioni di unità. Il dato è calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di effettuazione della pesatura.

La scala di ponderazione è la seguente:

- Meno di cinque dipendenti: 0
- Tra sei e dieci dipendenti: 1
- Tra undici e quindici dipendenti: 2
- Oltre quindici dipendenti: 3

### Entità del bilancio – entrata e spesa

Considera il valore medio del totale a pareggio – accertamenti e impegni – degli ultimi tre rendiconti approvati – in caso di sede convenzionata, si sommano i valori medi di tutti gli enti convenzionati.

La scala di ponderazione è la seguente:

- Meno di 1.500.000 euro: 0
- Tra 1.500.001 e 5.000.000 euro: 1
- Tra 5.000.001 e 7.500.000 euro: 2
- Oltre 7.500.000 euro: 3

### **Grado di responsabilità assegnata in relazione alla sovrintendenza della gestione complessiva dell'ente**

Il punteggio è assegnato dall'organo monocratico di vertice dell'amministrazione, sentito l'organismo di valutazione. La valutazione è espressa considerando il grado di intensità con cui la posizione richiede al Segretario comunale l'esercizio di funzioni propriamente direzionali, nonché l'esercizio di compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente. In caso di sede convenzionata, deve considerarsi la somma delle funzioni e dei compiti esercitati presso ciascun ente, sentendo i relativi organi di vertice ed eventualmente i rispettivi organismi di valutazione. In ogni caso il giudizio finale è espresso in forma unitaria.

La scala di ponderazione è la seguente:

- Grado di responsabilità assente: 0
- Grado di responsabilità basso: 1
- Grado di responsabilità medio: 2
- Grado di responsabilità elevato: 3

### **Grado di responsabilità assegnata in relazione alla sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni delle E.Q. e al coordinamento delle loro attività**

Il punteggio è assegnato dall'organo monocratico di vertice dell'amministrazione, sentito l'organismo di valutazione. La valutazione è espressa considerando il grado di intensità con cui la posizione richiede al Segretario comunale l'esercizio di funzioni inerenti alla sovrintendenza dello svolgimento delle funzioni delle E.Q., nonché l'esercizio di compiti di coordinamento delle loro attività. In caso di sede convenzionata, deve considerarsi la somma delle funzioni e dei compiti esercitati presso ciascun ente, sentendo i relativi organi di vertice ed eventualmente i rispettivi organismi di valutazione. In ogni caso il giudizio finale è espresso in forma unitaria.

La scala di ponderazione è la seguente:

- Grado di responsabilità assente: 0
- Grado di responsabilità basso: 1
- Grado di responsabilità medio: 2
- Grado di responsabilità elevato: 3

### **Grado di responsabilità in relazione alla proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale**

Il punteggio è assegnato dall'organo monocratico di vertice dell'amministrazione, sentito l'organismo di valutazione. La valutazione è espressa considerando il grado di intensità con cui la posizione richiede al Segretario comunale l'esercizio di funzioni inerenti alla proposta di atti quali modifiche ai regolamenti di organizzazione dell'Ente, PIAO, DUP e altri documenti programmatici in materia di reclutamento di personale, revisione dell'organigramma e dell'assegnazione del personale agli uffici, etc. In caso di sede convenzionata, deve considerarsi la somma delle funzioni e dei compiti esercitati presso ciascun ente, sentendo i relativi organi di vertice ed eventualmente i rispettivi organismi di valutazione. In ogni caso il giudizio finale è espresso in forma unitaria.

## Sistema di graduazione della posizione del Segretario

---

La scala di ponderazione è la seguente:

- Grado di responsabilità assente: 0
- Grado di responsabilità basso: 1
- Grado di responsabilità medio: 2
- Grado di responsabilità elevato: 3

### **Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza**

Considera l'effettiva attribuzione di tale incarico. In caso di sede convenzionata, deve considerarsi l'effettiva attribuzione dell'incarico indifferentemente presso uno qualsiasi fra gli enti convenzionati.

La scala di ponderazione è la seguente:

- Assenza di incarichi quale RPCT: 0
- Uno o più incarichi di RPCT: 1

### **Funzioni gestionali – Responsabilità di aree o servizi**

Considera l'effettiva attribuzione di incarichi gestionali. In caso di sede convenzionata, deve considerarsi l'effettiva attribuzione degli incarichi indifferentemente presso uno qualsiasi fra gli enti convenzionati. Non sono considerati gli incarichi conferiti semplicemente *ad interim*, in sostituzione del titolare assente. E' considerato equivalente a un incarico gestionale di responsabile di servizio la nomina a datore di lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008.

La scala di ponderazione è la seguente:

- Assenza di incarichi gestionali: 0
- Uno o più incarichi gestionali: 1

### **Pareri di conformità previsti dall'ordinamento interno all'ente sulle deliberazioni degli organi collegiali**

Considera la sussistenza o meno della necessità di rendere, in base all'ordinamento dell'Ente – ovvero all'ordinamento di uno o più degli enti convenzionati, in caso di sede convenzionata – pareri di conformità alla legge, allo statuto e/o ai regolamenti sulle proposte di deliberazione degli organi collegiali.

La scala di ponderazione è la seguente:

- Non necessità del parere di conformità: 0
- Previsione della necessità di rendere il parere di conformità da parte dell'ordinamento dell'Ente: 1

### **Presidenza delle commissioni di gara e/o di concorso**

Considera l'effettivo esercizio dell'incarico di presidente di commissioni di gara e/o di concorso nell'arco del triennio precedente rispetto al momento in cui la pesatura viene effettuata. In caso di sede convenzionata, deve considerarsi l'effettivo esercizio di tali incarichi indifferentemente presso uno qualsiasi fra gli enti convenzionati. Viene considerato il ruolo e non la persona, per cui, nel caso di

## **Sistema di graduazione della posizione del Segretario**

---

mutamento nella persona del Segretario comunale, viene comunque considerato l'effettivo svolgimento degli incarichi da parte di chi ha rivestito il ruolo nel triennio precedente al momento in cui viene svolta la pesatura.

La scala di ponderazione è la seguente:

- Assenza di incarichi di presidenza di commissione di gara e/o di concorso: 0
- Uno o più incarichi di presidenza di commissione di gara e/o di concorso: 1

### **Presidente della delegazione trattante di parte pubblica**

Considera l'effettivo esercizio dell'incarico di presidente della delegazione trattante di parte pubblica nell'arco del triennio precedente rispetto al momento in cui la pesatura viene effettuata. In caso di sede convenzionata, deve considerarsi l'effettivo esercizio di tale incarico indifferentemente presso uno qualsiasi fra gli enti convenzionati. Viene considerato il ruolo e non la persona, per cui, nel caso di mutamento nella persona del Segretario comunale, viene comunque considerato l'effettivo svolgimento dell'incarico da parte di chi ha rivestito il ruolo nel triennio precedente al momento in cui viene svolta la pesatura.

La scala di ponderazione è la seguente:

- Assenza di effettivo esercizio dell'incarico di presidente della delegazione trattante nel triennio precedente: 0
- Effettivo esercizio dell'incarico di presidente della delegazione trattante in almeno un anno nel triennio precedente: 1

### **Presidente dell'ufficio procedimenti disciplinari**

Considera l'effettivo esercizio dell'incarico di presidente dell'ufficio procedimenti disciplinari – ovvero dell'incarico di componente monocratico dell'U.P.D. laddove nell'Ente non sia prevista la forma collegiale – nell'arco del triennio precedente rispetto al momento in cui la pesatura viene effettuata. In caso di sede convenzionata, deve considerarsi l'effettivo esercizio di tale incarico indifferentemente presso uno qualsiasi fra gli enti convenzionati. Viene considerato il ruolo e non la persona, per cui, nel caso di mutamento nella persona del Segretario comunale, viene comunque considerato l'effettivo svolgimento dell'incarico da parte di chi ha rivestito il ruolo nel triennio precedente al momento in cui viene svolta la pesatura.

La scala di ponderazione è la seguente:

- Assenza di effettivo esercizio dell'incarico di presidente dell'U.P.D. o di componente monocratico dell'U.P.D. nel triennio precedente: 0
- Effettivo esercizio dell'incarico di presidente dell'U.P.D. o di componente monocratico dell'U.P.D. nel triennio precedente: 1

### **Titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia (art. 2, comma 9 bis, Legge 241/1990)**

Considera l'effettiva titolarità di tale potere, in base ad atti di conferimento formale ovvero in base a chiare ed esplicite previsioni regolamentari. In caso di sede convenzionata, deve considerarsi l'effettiva titolarità del potere indifferentemente presso uno qualsiasi fra gli enti convenzionati.

## Sistema di graduazione della posizione del Segretario

---

La scala di ponderazione è la seguente:

- Assenza del potere sostitutivo in caso di inerzia: 0
- Effettiva titolarità del potere sostitutivo in caso di inerzia: 1

### Componente del nucleo di valutazione

Considera l'effettiva attribuzione di tale incarico. In caso di sede convenzionata, deve considerarsi l'effettiva attribuzione dell'incarico indifferentemente presso uno qualsiasi fra gli enti convenzionati. Ai fini della pesatura della posizione, l'incarico di Presidente è considerato equivalente a quello di componente del nucleo di valutazione. E' parimenti irrilevante che si tratti di organismo indipendente di valutazione (O.I.V.), o di nucleo di valutazione o organismo analogo.

La scala di ponderazione è la seguente:

- Assenza di incarichi quale componente o presidente del nucleo di valutazione, O.I.V. o organismo analogo: 0
- Uno o più incarichi quale componente o presidente del nucleo di valutazione, O.I.V. o organismo analogo: 1

### Ubicazione sede

Considera le situazioni di disagio che riguardano la fisica dislocazione della sede. In caso di sede convenzionata, devono essere considerati tutti gli Enti aderenti alla convenzione, e rileva anche il disagio derivante dal numero di enti convenzionati.

La scala di ponderazione è la seguente:

- Assenza di comuni montani, isolati o di difficile accesso, e non più di due comuni convenzionati: 0
- Assenza di comuni montani, isolati o di difficile accesso, ma tre comuni convenzionati; ovvero, almeno un comune montano, isolato o di difficile accesso, ma non più di due comuni convenzionati: 1
- Assenza di comuni montani, isolati o di difficile accesso, ma quattro o più comuni convenzionati; ovvero, almeno un comune montano, isolato o di difficile accesso, e tre comuni convenzionati: 2
- Almeno due comuni montani, isolati o di difficile accesso e quattro o più comuni convenzionati: 3

### Carenze di organico

Considera il numero di unità di personale dell'ente in rapporto agli abitanti – in caso di sede convenzionata, si sommano le unità di personale degli enti convenzionati e gli abitanti degli enti convenzionati. Per il personale in servizio a tempo parziale, si considerano le frazioni di unità. Il dato è calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di effettuazione della pesatura.

La scala di ponderazione è la seguente:

- Meno di un dipendente ogni 500 abitanti: 3
- Rapporto dipendenti / abitanti tra 1 / 500 e 1 / 200: 2

## Sistema di graduazione della posizione del Segretario

---

- Rapporto dipendenti / abitanti tra 1/ 200 e 1 / 100: 1
- Più di un dipendente oltre 100 abitanti: 0

### **Difficoltà socio-economiche**

Considera le entrate dell'ente da imposte, tasse e proventi assimilati (Titolo I, tipologia 101 dell'entrata) in rapporto agli abitanti, come valore medio degli accertamenti risultanti dagli ultimi tre rendiconti approvati – in caso di sede convenzionata, si sommano i valori così determinati degli enti convenzionati e gli abitanti degli enti convenzionati al 31 dicembre dell'anno precedente.

La scala di ponderazione è la seguente:

- Meno di 300 euro ogni abitante: 3
- Rapporto entrate da imposte, tasse e proventi assimilati / abitanti tra 300 euro / abitante e 400 euro / abitante: 2
- Rapporto entrate da imposte, tasse e proventi assimilati / abitanti tra 400,01 euro / abitante e 600 euro / abitante: 1
- Rapporto entrate da imposte, tasse e proventi assimilati / abitanti > 600 euro / abitante: 0

## Sistema di graduazione della posizione del Segretario

### Appendice 2 – Graduazione dell'indennità di posizione

<b>TIPOLOGIA DI ENTE</b> (in caso di convenzione di segreteria, si considera la somma degli abitanti di tutti gli enti convenzionati)	<b>PUNTEGGIO</b>	<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>
Fascia B - Enti tra 3.000 e 10.000 abitanti	1-50	Retribuzione base – €8.646,00
Fascia B - Enti tra 10.001 e 65.000 abitanti	1-50	Retribuzione base – €16.806,00
Fascia A - Enti tra i 65.000 abitanti e i 250.000 abitanti	1-50	Retribuzione base – €23.518,00
Fascia B - Enti tra 3.000 e 10.000 abitanti	Ogni punto tra 51 e 90	+ €135,57 sulla retribuzione base
Fascia B - Enti tra 10.001 e 65.000 abitanti	Ogni punto tra 51 e 90	+ €232,41 sulla retribuzione base
Fascia A - Enti tra i 65.000 abitanti e i 250.000 abitanti	Ogni punto tra 51 e 90	+ €309,87 sulla retribuzione base
Fascia B - Enti tra 3.000 e 10.000 abitanti	91-100	Retribuzione massima – €14.068,80
Fascia B - Enti tra 10.001 e 65.000 abitanti	91-100	Retribuzione massima – €26.102,22
Fascia A - Enti tra i 65.000 abitanti e i 250.000 abitanti	91-100	Retribuzione massima – €35.912,97

I valori ottenuti in applicazione dei criteri di calcolo di cui alla tabella sopra riportata devono essere riproporzionati, mantenendo lo stesso rapporto rispetto alle indennità di posizione attribuite alle EQ, che devono essere anch'esse riproporzionale, nell'eventualità in cui risulti superato il limite di spesa per il trattamento accessorio del personale previsto dalla normativa vigente.

Resta ferma l'applicazione dell'art. 60, comma 7, del CCNL 2024, relativamente agli incarichi in essere, e la disciplina del c.d. "galleggiamento", ove più favorevole.