



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Contratto collettivo integrativo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo non dirigente dell'Università degli studi di Siena – anno 2025

A seguito del controllo della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contatto nazionale, e del correlato parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti e dell'autorizzazione alla firma del Contratto collettivo definitivo da parte del Consiglio di Amministrazione del 5 dicembre 2025, il giorno 10 dicembre 2025 la delegazione di Parte Pubblica e la delegazione di Parte Sindacale, aderiscono e sottoscrivono il seguente Contratto collettivo integrativo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo non dirigente dell'Università degli studi di Siena, relativo all'anno 2025.

Art. 1

Campo di applicazione e obiettivi

1. La presente Ipotesi di Contratto collettivo integrativo (Ipotesi di CCI) si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo delle Aree degli Operatori, dei Collaboratori, dei Funzionari e delle Elevate Professionalità con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Università di Siena e disciplina gli istituti contrattuali previsti dagli artt. 120 e 122 del CCNL del 18 gennaio 2024 del personale del Comparto Istruzione e Ricerca, relativi al trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo, fatta eccezione per il personale universitario in convenzione con l'Azienda Ospedaliera Universitaria Senese.

2. La presente ipotesi di CCI assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute, nonché sul contributo di ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione tecnologica e organizzativa per l'erogazione di servizi sempre più efficienti e mira a perseguire principi di equità retributiva e sociale.

Art. 2

Durata, decorrenza e verifica del CCI



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

1. Il presente contratto, ai sensi dell'art. 8, comma 3, del CCNL 18.01.2024, decorre dall'1.1.2025 ed ha durata fino al 31.12.2025. Il contratto annuale, conserva comunque la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo nei limiti delle risorse economiche disponibili, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12 "Disposizioni finali comuni alla sezione I e alla sezione II", ultimo capoverso.

2. Con riferimento all'art. 8, comma 10, del citato CCNL, circa tempi e, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del presente CCI, le Parti concordano che la richiesta di verifica debba avvenire in forma scritta. L'Amministrazione riunisce un tavolo di verifica, ove possibile, entro 15 gg. dalla ricezione della richiesta.

SEZIONE I

PERSONALE DELLE AREE DEGLI OPERATORI, COLLABORATORI E FUNZIONARI

Art. 3

Risorse disponibili per il trattamento economico accessorio

- Il Fondo preventivo risorse decentrate per le Aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionati, ex art. 120 del CCNL vigente, relativo all'anno 2025, ammonta ad **€ 1.016.351,15**, lordo lavoratore.
- A tale cifra si aggiungono gli importi a destinazione vincolata relativi al welfare integrativo il cui utilizzo è disciplinato nella Sezione III del presente contratto (**€ 8.827,71** relativi al residuo a destinazione vincolata a titolo di welfare del CCI 2024 + € 58.300 quale stanziamento di budget 2025)¹.
- Ai sensi dell'art. 120, comma 2, lettera h), del CCNL vigente, vengono inoltre aggiunte le risorse a destinazione vincolata per la remunerazione dei compensi agli avvocati per sentenze favorevoli all'ente (R.D. 1578/1933 e art. 9 D.L. 90/2014) pari a **€ 17.000**, lordo lavoratore.

¹ Economie risorse welfare anno 2024 - rif. nota prot. n. 18674 del 21/01/2022 e verbale n. 1/2022 CdR; quota welfare di bilancio; quota parte Fondo TEA. Rif. nota prot. n. 124486 del 16/06/2022; quota parte conto terzi.



**UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240**

Tabella n. 1 – Fondo preventivo certificato – anno 2025

Arese Operatori, Collaboratori, Funzionari

Fondo ex art. 119 CCNL anno 2025 (valori lordo lavoratore)		
A	Fondo disponibile 2025 al lordo del recupero MEF	1.125.200,08
B	Decurtazione MEF	-222.405,00
C	Applicazione articolo 118, comma 3, CCNL 18/01/2024 (garanzia invarianza stipendio 1 unità di personale PEV 2023)	-413,30
D	Fondo disponibile 2024 al netto del recupero MEF – RISORSE FISSE	902.381,78
E	Economie Fondo ex art. 86 del CCNL 16.10.2008– Lavoro straordinario anno 2024	25.763,45
F	Economie Fondo ex art. 63 CCNL 19.04.2018 – anno 2023	35.535,92
G	Art. 119 CCNL 2019-2021 - art. 1, c. 604, l. 234/2021 - competenza 2025	52.670,00
H	TOTALE RISORSE VARIABILI (E+F+G)	113.969,37
I	FONDO UTILIZZABILE - ANNO 2025 - LORDO LAVORATORE (D+H)	1.016.351,15
L	Residuo welfare 2024 con destinazione vincolata [nota prot. n. 18674 del 21/01/2022 e verbale CdR n. 1/2022, nota prot. n. 124486 del 16/06/2022]	8.827,71
M	TOTALE FONDO UTILIZZABILE – ANNO 2025	1.025.178,86
Ulteriori risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale		
N	Liquidazioni sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014)	17.000,00
O	TOTALE - ANNO 2025 lordo lavoratore (M + O) al lordo delle risorse con vincolo di destinazione	1.042.178,86



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Art. 3 - bis

Risorse disponibili per il Fondo Comune di Ateneo e criteri di destinazione

1. Ai sensi del Regolamento di Ateneo sulle attività in conto terzi e Fondo comune di Ateneo (emanato con D.R. n. 1060/2022 del 13.05.2022; modificato con D.R. n. 1578/2023 del 02.08.2023), il Fondo Comune di Ateneo dell'anno 2025, ammontante ad **€ 241.816,13** lordo lavoratore è destinato, a favore del personale delle Aree degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari, per remunerare:
 - a. la performance individuale nella misura del 9% pari a **€ 21.061,29** lordo lavoratore e la performance organizzativa nella misura del 27% pari a **€ 65.693,55** lordo lavoratore;
 - b. la responsabilità di posizioni organizzative nella misura del 58% pari a **€ 141.061,29** lordo lavoratore;
 - c. l'attuazione di specifici progetti finalizzati all'efficientamento delle procedure e al miglioramento dei servizi nella misura del 6% pari a **€ 14.000,00** lordo lavoratore.
2. In considerazione della consistenza del Fondo del personale dell'Area delle Elevate Professionalità – EP dell'anno 2025, le Parti concordano di non destinare ad esso alcuna quota del Fondo di cui al presente articolo.

Art.4

Utilizzo del fondo risorse decentrate per le Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari

1. Ai sensi dell'art. 119, comma 1, del CCNL del 18/01/2024 e dell'art. 64, comma 1, del CCNL del 19/04/2018 sono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento, al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale dell'Area dei Funzionari dell'anno precedente, pari a **€ 190.000**, lordo lavoratore, e all'indennità accessoria mensile (IMA) di cui all'art. 41, comma 4², del CCNL Università del

² Art. 41, comma 4, CCNL Comparto Università del 27.01.2005. Nell'ambito della contrattazione integrativa ed a valere sulle risorse del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale di cui all'art. 67 del CCNL 9/8/2000, al netto di quelle previste dal comma 1 lett. f, gli Atenei istituiranno un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità. Tale emolumento riassorbe e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità.



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

27/01/2005, nel suo valore calcolato ai sensi dell'art. 5, comma 2, CCNL 28.03.2006 e ai sensi dell'art. art. 88, comma 3, CCNL 16.10.2008³, pari a € 153.712, lordo lavoratore.

Tabella n. 2 – Fondo preventivo contrattabile – anno 2025

Totale Fondo 2025	1.025.178,86
Indennità di responsabilità (quota indisponibile alla contrattazione)	-190.000
Indennità accessoria mensile “minima” - IMA (quota indisponibile alla contrattazione)	-153.712
Totale Fondo 2025 contrattabile	681.466,86

2. Le Parti concordano di ripartire il Fondo negli istituti e secondo gli importi riportati nella seguente tabella 3, salvo quanto previsto nelle disposizioni finali, di cui al successivo art. 12.

3. Tutti gli istituti rispettano il CCNL e i criteri di valutazione individuati dal sistema di misurazione e valutazione di Ateneo.

Tabella n. 3 - Utilizzo del Fondo ex art. 120 CCNL IR 18/01/2024

Indennità di responsabilità – FUORI CONTRATTAZIONE	190.000
Indennità accessoria mensile “minima” – IMA – FUORI CONTRATTAZIONE	153.712
Risorse destinate a PEA 2025	200.000

³ **Art. 5, comma 2, CCNL Comparto Università del 28.03.2006.** In sede di contrattazione integrativa, nell’ambito delle risorse di cui al comma 1, una quota parte pari allo 0,30% del monte salari dell’anno 2003, è destinata al finanziamento dell’istituto previsto dall’art. 41, comma 4, del CCNL 27 gennaio 2005.

Art. 88, comma 3, CCNL Comparto Università del 16.10.2008. L’indennità mensile di cui alla lettera f), istituita ai sensi dell’art.41, comma 4, del CCNL 27.01.05, rivalutata con le risorse previste dall’art.5, comma 2, del CCNL 28.03.06, è ulteriormente incrementata con una quota parte delle risorse definite all’art.87, comma 1, lett.c) del presente CCNL pari allo 0,2% del monte salari 2005. In sede di contrattazione integrativa saranno definiti i criteri e i valori di riparto.



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Indennità correlate alle condizioni di lavoro	100.000
Premi correlati alla performance organizzativa	3.000
Premi correlati alla performance individuale (almeno il 30% delle risorse variabili 2025 (25.763,45+35.535,92+52.670)=113.969,37/100*30=34.190,81)	34.190,81
Incremento IMA superiore al minimo (oltre € 153.712)	319.048,34
Progetti strategici per gli obiettivi di potenziamento dell'offerta formativa di terzo livello (Dottorato e Scuole di specializzazione mediche)	8.400
Welfare (8.827,71 + 8.000,00) ⁴	16.827,71
TOTALE utilizzo Fondo 2025	1.025.178,86

Art. 5

Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari

A) Rischio chimico e biologico

Al fine di compensare le prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o all'incolumità personale, l'art. 1 del D.P.R. 146/1975, in esecuzione della L. 734/1973, ha istituito l'indennità di rischio giornaliera.

L'indennità di rischio compete, per ogni giornata di servizio effettivamente reso, esclusivamente al personale applicato in modo diretto e continuo in una delle attività lavorative indicate nei gruppi della tabella A allegata al D.P.R. n. 146/1975.

Gli aventi diritto vengono individuati in base alle specifiche comunicazioni inviate dai Responsabili di Struttura. Qualora giungano segnalazioni agli uffici competenti di situazioni non prese in considerazione dai relativi Responsabili verranno attivate ulteriori verifiche da parte degli uffici stessi.

L'indennità non spetta durante i giorni di assenza per qualsiasi causa, esclusi i periodi di assenza per infermità o infortunio sul lavoro o malattia professionale dipendenti da causa di servizio inerenti al rischio cui l'indennità si riferisce.

L'indennità, per accordo tra le Parti, è indicata nella tabella di cui all'allegato 1.

⁴ Tale importo va ad aggiungersi agli ulteriori € 58.300 stanziamenti in sede di budget 2025 a favore del welfare (rif. nota prot. n. 190531 del 27/10/2021, pag. 15).



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

B) Rischio da radiazioni ionizzanti

Ai sensi dell'art. 92 CCNL 16.10.2008 l'indennità del rischio da radiazioni resta disciplinata dall'art. 20 del D.P.R. n. 319/90.

Gli aventi diritto vengono individuati in base alle specifiche comunicazioni inviate dai Responsabili di Struttura. Qualora giungano segnalazioni agli uffici competenti di situazioni non prese in considerazione dai relativi Responsabili verranno attivate ulteriori verifiche da parte degli uffici stessi.

Il personale tecnico soggetto a tale tipologia di rischio, inserito in attività assistenziali in regime di convenzione con il Servizio sanitario nazionale, non percepisce l'indennità a carico del Fondo di cui al presente CCI.

C) Indennità di guida

L'indennità viene corrisposta al personale che svolge formalmente mansioni di autista presso l'Amministrazione al fine di compensare il disagio derivante dallo svolgimento di attività con esposizione al rischio, comportante la loro reperibilità, con un orario di lavoro articolato su turni e che si protrae in modo imprevedibile anche in ore notturne e/o festive.

L'indennità prevista è pari a **€ 150,00** lordi/anno.

D) Indennità di disagio relativa a particolari e gravose articolazioni orarie pomeridiane

Indennità per prestazioni lavorative rese in Strutture con orario di servizio di 12 ore con una continuità dell'apertura al pubblico di almeno 11 ore (Presidi, Biblioteche e per le seguenti strutture: Ufficio tecnico, Servizio di Prevenzione e Protezione, Servizio reti, sistemi e sicurezza informatica).

L'indennità spetta al solo personale che svolga in maniera flessibile un'attività lavorativa pomeridiana in un orario compreso tra le ore 13 e le 22, per almeno sei ore, nel rispetto di un orario individuale di lavoro di 36 ore settimanali medie nell'arco di un mese.

Tale indennità remunerà il disagio di una prestazione lavorativa resa in orario pomeridiano sulla base di una programmazione variabile in relazione alle esigenze della Struttura che tengano conto dei servizi da rendere e della consistenza del personale in servizio.

L'importo dell'indennità è di **€ 10,00** lordi per ogni singola prestazione lavorativa svolta nel pomeriggio (orario compreso tra le ore 13 e le 22, per almeno sei ore).

E) Front Office



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

È riconosciuta a tutte le Strutture periferiche e dell'Amministrazione Centrale che svolgono un'attività continuativa rivolta all'utenza esterna.

Le Strutture che possono ricorrere a questo tipo di indennità e il numero di unità di personale che di norma possono essere adibite allo svolgimento della suddetta attività è individuato come segue, considerando che non tutto il personale eroga contemporaneamente il servizio:

- Strutture organizzative dell'Area Servizi allo studente e personale che svolge servizi dedicati agli/alle studenti/studentesse provenienti da aree di crisi;
- Divisione relazioni internazionali;
- Uffici studenti e didattica dei Dipartimenti;
- Centro linguistico d'Ateneo;
- Biblioteche.

La somma complessivamente disponibile per questo istituto per l'anno 2025 è di **€ 30.000** lordo lavoratore annuo.

Al solo personale che abbia svolto l'attività di front-office con continuità, sia pure a rotazione, sarà assegnata una indennità annua forfettaria, sulla base di detta disponibilità complessiva il cui importo è determinato nella misura massima di **€ 250** annui pro - capite.

Il/La Responsabile di ciascuna Struttura farà pervenire l'elenco dei dipendenti che hanno svolto attività di Front-office in maniera continuativa.

F) Cura di animali, piante e serre

1. Per il personale addetto allo svolgimento dell'attività di cura degli animali e delle piante è prevista un'indennità forfettaria linda pari a **€ 150** lordi/anno.

G) Indennità di help desk

1. È prevista un'indennità massima di **€ 150** individuali/anno lordo a favore dei dipendenti dei Presidi e dell'Area organizzazione e sistemi informativi che svolgono attività continuativa di help desk informatico. Il Responsabile delle strutture sopra indicate fa pervenire l'elenco dei dipendenti interessati ai quali sarà assegnata l'indennità annua forfettaria, sulla base della disponibilità complessiva per questa indennità, fissata in **€ 6.300** lordo annuo. Qualora tale budget non sia sufficiente la cifra pro-quota sarà ridotta proporzionalmente.

Art. 6

Performance organizzativa e individuale



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

1. Ai sensi dell'art. 120, comma 2, lett. a) e lett. b), del CCNL vigente, le risorse disponibili per la contrattazione e una quota parte delle risorse del Fondo Comune sono destinate alla remunerazione di premi collegati alla Performance Organizzativa (P.O.) e Performance Individuale (P.I.), intesi come contributo fornito dal dipendente in termini di risultato e di comportamenti agiti nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, definiti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) e dal Piano della Performance in vigore nell'anno di riferimento.
2. Il rispetto di quanto previsto dal titolo II del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., e in particolare la validazione della Relazione sulla performance relativa all'anno di riferimento, è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance.
3. La retribuzione accessoria relativa alla performance organizzativa e individuale viene corrisposta al personale in ragione del risultato finale conseguito secondo quanto previsto dal SMVP in vigore nell'anno di riferimento.
4. Nel caso in cui la valutazione dei comportamenti RC (Risultato Comportamenti) sia negativa, ai sensi di quanto previsto dal SMVP, il valutato non ha in ogni caso accesso alla premialità (a prescindere dagli altri aspetti, ove previsti); è altresì escluso dalla retribuzione accessoria di cui al punto 3 il personale che abbia prestato servizio effettivo in presenza/telelavoro per meno di 60 giorni lavorativi complessivi nell'anno di riferimento, anche non consecutivi (conteggiando ferie, congedi, aspettative, congedi di maternità, di paternità e parentali, ecc.).
5. Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla **performance organizzativa € 3.000** lordo lavoratore a valere del Fondo ex art. 119 del CCNL ed **€ 65.693,55** lordo lavoratore a valere del Fondo comune di Ateneo 2025.
6. I premi correlati alla performance organizzativa saranno erogati al personale delle Aree dei Collaboratori e dei Funzionari che abbia conseguito un risultato, dato dalla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura (ROS), almeno pari al 50%.
Per il personale dell'Area degli Operatori che ai sensi del SMVP è valutato solo in base ai comportamenti il risultato positivo si intenderà conseguito a fronte di una media di punteggio almeno pari a 12.
7. Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla **performance individuale € 34.190,81** lordo lavoratore a valere del Fondo ex art. 119 del CCNL ed **€ 21.061,29** lordo lavoratore a valere del Fondo comune di Ateneo 2025.
8. I premi correlati alla performance individuale saranno erogati al personale delle Aree degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari che abbia conseguito una valutazione dei comportamenti con una media almeno pari a 12.
9. Nell'ambito delle risorse di cui al comma 7 trova applicazione quanto previsto dall'art. 19 del CCNL vigente, che prevede una maggiorazione dei premi individuali. Tale maggiorazione sarà erogata al personale in ragione del risultato dei comportamenti (RC) come previsto dal SMVP.



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

10. Ai sensi dell'art. 19, comma 2 del CCNL del 18.01.2024 e secondo quanto previsto dal SMVP verrà attribuita allo 0,5% del personale che ha ottenuto le valutazioni più elevate una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Art. 7

Indennità di responsabilità

1. Agli istituti di cui ai successivi punti 7.1 e 7.2 e 7.3 e 7.4 e 7.5 è destinato l'importo di cui all'art. 4, comma 1, pari a € 190.000, l'importo di € 8.400 di cui alla Tabella n. 3 – Utilizzo del Fondo ex art. 120 CCNL IR 18/01/2024 e l'ulteriore importo di € 141.061,29 di cui all'art. 3-bis, comma 1, lett. b).

Complessivamente viene pertanto destinata ad indennità di responsabilità la cifra di **€ 339.461,29**.

7.1 – Posizione organizzativa

1. Tenuto conto della vigenza temporale del presente CCI di cui al precedente art. 2, il personale titolare di posizioni organizzative riceve, con decorrenza 01.01.2025, l'indennità contrattuale prevista dal CCNL 16.10.2008, art. 91, a cui rimanda l'art. 64, comma 2, lett. d) del CCNL 19.4.2018, nella misura fissata dal seguente prospetto secondo i valori di cui all'atto oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali e la RSU del 19 dicembre 2019.

L'indennità di posizione organizzativa del personale dell'Area dei Funzionari è declinata in cinque fasce, articolate nei seguenti importi annui lordi:

- I fascia (€ 2.500).
- II fascia (€ 1.750).
- III fascia (€ 1.570).
- IV fascia (€ 1.250).
- V fascia (€ 1.033).

2. Agli importi complessivi di cui sopra, sono aggiunti, per l'anno 2025, i seguenti importi a valere delle risorse del Fondo comune:



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

I fascia: 1.000 euro

II fascia: 1.200 euro

III fascia: 900 euro

IV fascia: 800 euro

V fascia: 650 euro

3. L'afferenza ad una fascia è definita sulla base del punteggio attribuito a quella specifica posizione organizzativa in applicazione dell'atto oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali e la RSU del 19 dicembre 2019; un terzo dell'indennità prevista sarà corrisposto solo a condizione che la performance del titolare della posizione organizzativa sia stata valutata positivamente in base ai criteri stabiliti dal predetto Sistema.

4. Qualora non vi fosse capienza nell'istituto, le indennità relative alle varie fasce verranno ridotte proporzionalmente.

5. In caso di incarico aggiuntivo *ad interim* su una posizione di cui al presente punto è prevista un'ulteriore indennità corrispondente al 50% di quella relativa alla posizione stessa, così come risultante dalla pesatura.

6. L'indennità, compreso l'aumento del 50% di cui al comma precedente, sono corrisposte in proporzione al periodo di effettiva copertura della posizione.

7.2 Funzioni specialistiche e Settori

1. Sono altresì individuati incentivi, pari al 50% dell'indennità minima prevista dall'art. 91, comma 4 del CCNL 16.10.2008, per le seguenti funzioni specialistiche e di responsabilità di cui all'art. 91, comma 1 del CCNL 16.10.2008:



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

- a) Attività specifiche, attribuite per ottemperare a obblighi di legge, cui sono legate funzioni gestionali strategiche per l'Ateneo;

1.1 Al fine della corresponsione della suddetta indennità, è necessaria la presentazione di una dettagliata relazione che descriva le attività, le fasi e i risultati raggiunti nell'esercizio della Funzione specialistica, controfirmata dal/dalla Responsabile di struttura, e che sarà oggetto di valutazione da parte del Comitato dei Dirigenti di Ateneo.

2. Per i responsabili di Settore si continua ad applicare quanto previsto all'articolo 91, comma 1 del CCNL del 16.10.2008 e dall'Atto oggetto di confronto del 27/12/2019 con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 42 c. 6 lett. f) del CCNL "Istruzione e Ricerca" del 19/01/2018, e limitatamente all'anno 2025, verrà corrisposta un'indennità annua lorda pari a **1033 euro**.

3. In caso di coincidenza della responsabilità di cui al punto 1 e/o al punto 2 con la qualifica di Responsabile di posizione organizzativa di I livello, l'indennità di posizione è aumentata del 10% dell'indennità minima prevista dall'art. 91, comma 4, del CCNL 16.10.2008.

4. Le indennità, compreso l'aumento del 10% di cui ai commi precedenti, sono corrisposte in proporzione al periodo di effettiva copertura della posizione.

7.3 Responsabilità di Preposto/a per la sicurezza

1. Ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. b-bis, del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ai/alle preposti/e per la sicurezza è corrisposto un emolumento per lo svolgimento delle attività e per l'assunzione delle responsabilità previste dallo stesso articolo 18.

2. La somma complessivamente disponibile per questo istituto per l'anno 2025 è di **€ 13.150** lordo lavoratore annuo; l'importo pro - capite è stabilito in **€ 200** annui per coloro che non siano destinatari di indennità di responsabilità di cui al punto 7.1 del presente articolo e di **€ 50** annui per i restanti preposti.



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

7.4 Realizzazione di progetti di miglioramento delle attività lavorative e del rapporto con gli utenti interni ed esterni – Bottom Up

1. Viene individuata, nell’ambito delle risorse di cui all’art. 3-bis del presente CCI, la cifra di **€ 14.000 lordo lavoratore** a favore del personale dell’Area degli Operatori e dell’Area dei Collaboratori che partecipano alla realizzazione di progetti di miglioramento delle attività lavorative e del rapporto con gli utenti interni ed esterni.

Ogni progetto **Bottom Up** prevede la collaborazione di un massimo di 6 persone dell’Area degli Operatori e dell’Area dei Collaboratori per le quali è stabilita un’indennità individuale di **importo fisso di 350 euro**.

I progetti sono selezionati da una apposita Commissione paritetica amministrazione/rappresentanza sindacale unitaria.

Vengono definiti i seguenti *criteri di selezione* dei progetti:

- a) Trasversalità
- b) Innovazione
- c) Maggiore grado di dematerializzazione e/o digitalizzazione
- d) Miglioramento dei processi amministrativi/servizi all’utenza
- e) Coerenza con gli obiettivi strategici di Ateneo.

7.5 Progetti strategici per gli obiettivi di potenziamento dell’offerta formativa di terzo livello (Dottorato e Scuole di specializzazione mediche)

1. I progetti con valenza strategica individuati nell’ambito degli obiettivi del Piano Strategico aggiornato nel dicembre 2024 e quelli del PIAO 2025- 2027, sono stati approvati nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 24 gennaio 2025. I due progetti hanno durata massima di un anno e possono essere rinnovati vista la loro natura strategica, previa comunicazione al tavolo sindacale, e saranno finanziati dal Fondo comune; prevedono la collaborazione di 24 persone per le quali è stabilita un’indennità individuale di un importo fisso di **350 euro**. A tali progetti viene complessivamente destinata la cifra di **€ 8.400**.



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Nell'ambito delle risorse di cui al Fondo ex art. 3-bis, le eventuali somme non spese relative all'indennità di responsabilità e alle indennità per progetti e incentivazione del personale saranno destinate ad incrementare il valore delle indennità di performance organizzativa.

Art. 8

Trattamento economico accessorio per il personale in regime di part-time

1. Il trattamento economico accessorio del personale dell'Area degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionati con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionato alla percentuale di orario scelto.

SEZIONE II

PERSONALE DELL'AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITÀ

Art. 9

Risorse disponibili per il trattamento economico accessorio

1. Il Fondo preventivo risorse decentrate per l'Area delle Elevate Professionalità, ex art. 121 CCNL vigente, **relativo all'anno 2025**, ammonta ad **€ 346.725,37 lordo lavoratore**, oltre a **€ 13.000,00** a destinazione vincolata.

Tabella n. 4 - Fondo preventivo certificato – anno 2025 - lordo lavoratore

Risorse FISSE Fondo ex art 121 CCNL - anno 2025	
Fondo disponibile 2025 – risorse fisse	290.963,86
A - Totale Risorse fisse	290.963,86



**UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240**

Risorse VARIABILI del Fondo ex art. 121 CCNL - anno 2025

Economie Fondo risorse decentrate anno 2023	53.231,51
Applicazione art. 1, c. 604, L. 234/2021 - integrazione dello 0,22% del monte salari 2018 - Anno 2025	2.530,00
B - Totale Risorse variabili	55.761,51
Totale Fondo 2025 (importo presunto) A+B	346.725,37

Risorse VINCOLATE

Ulteriori risorse da disposizioni di legge per trattamenti economici specifici in favore del personale tecnico amministrativo

Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014) - valore presuntivo	13.000
C - Totale Ulteriori Risorse anno 2025	13.000
Totale Fondo disponibile 2025 (A+B+C)	359.725,37

2. Le Parti concordano di ripartire il Fondo negli istituti e secondo gli importi riportati nella seguente tabella:

Tabella 5 - Utilizzo del Fondo ex art. 122 CCNL IR 18.01.2024

Retribuzione di posizione (parte fissa per tutto il personale dell'Area EP + parte variabile per il personale dell'Area EP titolare di incarico)	260.000,00
Retribuzione di risultato per il personale dell'Area EP titolare di incarico (dal 10% al 30% della retribuzione di posizione)	76.000,00
Welfare	4.125,37
PEA 2025	6.600,00
TOTALE utilizzo Fondo EP – anno 2025	346.725,37

Art. 9 – bis

Retribuzione di posizione parte variabile



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Limitatamente all'anno 2025, tenendo conto delle disponibilità del Fondo del personale EP, i valori dell'indennità di posizione – **parte variabile**, sono così determinati:

- I fascia (14.901,00)
- II fascia (13.350,00)
- III fascia (11.663,00)
- IV fascia (9.493,00)

Art. 10

Criteri per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati

1. Ai fini della determinazione dei valori retributivi correlati alla performance organizzativa e individuale intesa come contributo fornito dal dipendente in termini di risultato, di attività svolte e di comportamenti agiti nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, si fa riferimento al Sistema di misurazione e valutazione.

2. L'articolo 76, comma 4, del CCNL 16.10.2008, a cui rimanda l'art. 66, comma 1 lett. a) del CCNL 19.4.2018 prevede che la retribuzione di risultato, finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione, sia compresa tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

3. I livelli di valutazione e i corrispondenti livelli premiali sono i seguenti:

Punteggio	Calcolo della retribuzione di risultato
fino a 50	0
da 50,1 a 94,9	Risultato finale*Pmax
da 95 a 100	Pmax

4. Qualora i limiti di capienza annuali del fondo accessorio non dovessero consentire l'integrale corresponsione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato previste, si procederà ad una riduzione proporzionale della retribuzione di risultato, nel rispetto comunque del limite minimo del



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

10% previsto dall'articolo 76 comma 4 del CCNL del personale del comparto università per il quadriennio normativo 2006-2009.

Art. 11

Trattamento economico accessorio per personale in regime di part-time

1. Il trattamento economico accessorio del personale dell'Area EP con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionato alla percentuale di orario scelto.

Art. 12

Disposizioni finali comuni alla sezione I e alla sezione II

1. Gli oneri di cui al presente accordo non possono eccedere il Fondo utilizzabile per l'anno di riferimento.

2. Eventuali somme non spese e risparmi residuali costituiranno integrazione del Fondo per il trattamento economico accessorio per il personale delle Aree degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari dell'anno 2027. In caso di insufficienza di risorse destinate all'applicazione degli istituti si attingerà alle risorse di cui all'art. 6.

3. Con riferimento alla Sezione II, le eventuali somme non spese per la retribuzione di posizione del personale EP alimenteranno l'istituto della retribuzione di risultato. A consuntivo, gli eventuali residui verranno destinati ad integrazione del Fondo ex art. 121 CCNL vigente - anno 2027.

4. Con riferimento ad entrambe le Sezioni del presente contratto, qualora in sede di determinazione a consuntivo dei Fondi risorse decentrate gli importi dei Fondo ex art. 119 e art. 121 CCNL vigente fossero superiori ai valori calcolati a preventivo questi verranno redistribuiti proporzionalmente a favore degli istituti legati alla performance.

5. Per contro, qualora i Fondi risorse decentrate ex art. 119 e 121 CCNL vigente dell'anno 2025, calcolati nel loro valore consuntivo, fossero inferiori ai Fondi preventivi dello stesso anno, gli istituti per la performance verranno proporzionalmente ridotti per un importo pari alla differenza tra i fondi (preventivo e consuntivo).

6. Con riferimento all'istituto di cui all'art. 5 "Indennità correlate alle condizioni di lavoro" l'efficacia giuridica ed economica di tali indennità è limitata al periodo 1.1.2025 – 31.12.2025 in attesa di rinegoziazione degli istituti e relativi importi.



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Art. 13

Disposizioni finali relative all'Indennità accessorio mensile - IMA

Le parti prendono atto:

- di quanto previsto dall'art. 120 del vigente CCNL del Comparto IR;
- di quanto previsto dall'art. 120, comma 5, “*Restano confermati i valori dell'indennità di cui all'art. 41, comma 4, del CCNL Università del 27/1/2005 con finanziamento a carico del Fondo di cui al presente articolo;*
- di quanto previsto dall'art. 41, comma 4, del CCNL Università del 27/1/2005 che prevede che “*Nell'ambito della contrattazione integrativa ed a valere sulle risorse del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale di cui all'art. 67 del CCNL 9/8/2000, al netto di quelle previste dal comma 1 lett. f, gli Atenei istituiranno un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità. Tale emolumento riassorbe e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità*”.

A tale riguardo, l'importo dell'Ima minima, calcolata ai sensi dell'art. art. 5, comma 2, CCNL 28.03.2006 e dell'art. 88, comma 3 CCNL 16.10.2008, è pari a **153.712 euro**; la parte superiore al minimo è definita in **319.048,34 euro**.

Al personale che abbia percepito, nel corso dell'anno 2025 compensi con competenza 2024 la cifra individuale di almeno **€ 517**, per attività in conto terzi, incentivi di cui all'art. 45 del Decreto legislativo 31/03/2023, n. 36 (ex art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016), compensi professionali per gli avvocati, incentivi per la premialità di cui al Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la premialità e incentivi relativi alla partecipazione ai progetti PNRR, l'IMA superiore al minimo viene decurtata di una cifra equivalente all'importo eccedente i **€ 517** percepito come compenso per le voci sopra menzionate.

SEZIONE III

Art. 14

Welfare integrativo



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Il Welfare 2025 è finanziato mediante l'utilizzo delle risorse disponibili sui Fondi risorse decentrate ex artt. 119 e 121 del CCNL del 18.01.2024 e delle risorse di cui al Budget welfare 2025, pari a € 58.300.

1. L'importo complessivo disponibile per l'anno 2025 ammonta a **€ 79.253,08** (di cui € 8.000 + 8.827,71 derivanti dall'utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 119, € 4.125,37 derivanti dall'utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 121 e € 58.300 derivanti dallo specifico stanziamento a titolo di welfare previsto nel budget di Ateneo 2025) in conformità all'art. 110 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 18.01.2024 “Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica”⁵.

2. Il welfare integrativo è destinato a tutto il personale tecnico amministrativo delle Aree degli Operatori, dei Collaboratori, dei Funzionari, delle Elevate professionalità, compreso il personale CEL, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Art. 15

Piano di welfare integrativo

1. Le Parti concordano di destinare per l'anno 2025 a iniziative di welfare le seguenti prestazioni previste dagli artt. 51 e 100 del TUIR e coerenti con quelli previsti dall'art. 110 del CCNL sopra richiamato:

⁵ Art. 88, comma 5, del CCNL Comparto Università del 16/10/2008 “Le somme non spese o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, fatta salva la specifica finalizzazione già definita” e verbale CdR n. 1/2022.

Art. 110, CCNL IR 18/01/2024. 1. Le Università disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 81, comma 3, lett. i) (Soggetti e materie di relazioni sindacali), la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali: a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi); b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante l'utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante l'utilizzo di quota parte dei Fondi di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione).



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

A. **Servizi a rimborso** (*le spese per servizi scolastici, di istruzione e i corsi non possono essere relative al dipendente ma solo ai familiari*).

- rette per asili nido, scuole materne, scuole private di ogni ordine e grado, ludoteche;
- acquisto libri scolastici e strumenti informatici ad uso didattico. Nel caso di rimborso di strumentazione informatica, quali personal computer, tablet, ebook reader, stampanti: sarà necessario presentare idonea documentazione rilasciata dell'Istituzione scolastica, in cui venga attestata la necessità di tali strumentazioni;
- costi delle mense scolastiche, doposcuola, scuolabus, gite didattiche;
- rette per università, scuole di specializzazione, master (anche presso università/scuole estere);
- spese sostenute per corsi di studio non compresi nell'ordinamento scolastico (corsi di lingua, corsi di abilitazione, corsi preparatori ad esami)
- spese sostenute per centri estivi o invernali, campus, anche organizzati da Parrocchie, Enti religiosi, Associazioni no profit;
- spese per assistenza agli anziani non autosufficienti, quali ad esempio servizi di assistenza domiciliari, servizi di trasporto, contribuzioni per le badanti;
- spese per servizi di baby sitting;
- l'importo dell'abbonamento al trasporto pubblico locale, regionale o interregionale. Il rimborso può riguardare abbonamenti del dipendente o dei familiari di cui all'art. 12 del TUIR che siano fiscalmente a carico.

2. Possono essere rimborsate esclusivamente le spese sostenute nell'anno 2025.

B. **Buoni Acquisto/Buoni spesa**

1. Viene prevista la possibilità di erogare al personale buoni acquisto rientranti nella disciplina del comma 3 dell'art. 51 del TUIR quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i buoni carburante e i buoni per l'acquisto strumenti tecnologici.

C. **Rimborsi di interessi su prestiti e mutui del personale**

1. Tale rimborso è relativo alla quota di interessi passivi dei mutui (art. 51 c.4 lett. b TUIR). Il limite di rimborso è fissato entro il credito welfare a propria disposizione. Sugli interessi totali pagati si applica la differenza (se positiva) della quota di interessi effettivamente applicata sul mutuo e la quota parte degli stessi afferente al tasso ufficiale di riferimento (TUIR).

La quota rimborsabile deve essere ulteriormente ridotta dell'eventuale percentuale di mutuo a carico del cointestatario.



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

D. Assistenza sanitaria integrativa

1. Tale casistica è relativa alle spese per servizi sanitari integrativi di carattere rimborsabile o a copertura (art.51 c. 2 lett. a TUIR per un importo ricompreso entro il credito welfare a propria disposizione).

Sono rimborsati i costi documentati e sostenuti per l'anno fiscale in corso, relativi alle spese mediche. Le spese sostenute direttamente dal personale o dai familiari di cui all'autocertificazione saranno rimborsate dal Fondo Sanitario, a seguito della convalida della documentazione presentata.

Art. 16

Importi individuali a titolo di welfare integrativo

1. Per l'anno 2025 la somma pro capite è fissata in **€ 102** a favore del personale indicato all'art. 14, comma 2.

Art. 17 - Documentazione a comprova

1. Al fine di fruire delle spese rimborsabili ed in pagamento da parte del datore di lavoro, previste dal precedente articolo, il personale dovrà presentare apposita richiesta, allegando la documentazione a riprova della spesa effettuata; indicando i dati del familiare a cui la spesa si riferisce.

2. I documenti idonei al rimborso sono:

- le fatture;
- le ricevute fiscali e non fiscali intestate;
- i bollettini postali, MAV, ricevute di bonifico;
- ricevuta di acquisto, ricarica o altro documento con valenza fiscale, rilasciato dal vettore che attesti l'acquisto di un abbonamento al servizio di trasporto pubblico locale o interregionale;
- gli scontrini parlanti dai quali risultino la data del pagamento ed in cui siano presenti:
 - i dati identificativi completi del soggetto che fornisce i servizi o i beni;
 - la tipologia della spesa (ad es.: iscrizione, frequenza, retta, acquisto materiale didattico, ...)
 - l'indicazione della data di effettivo pagamento (o la ricevuta per MAV o bonifici da cui rilevarla o la data del preventivo o dell'estratto conto della banca).



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

3. Tali documenti possono essere intestati al dipendente o ai familiari indicati all'art 12 del TUIR. Nel caso di abbonamenti al trasporto pubblico locale, i familiari devono essere fiscalmente a carico.

4. Per quanto attiene le spese relative al personale assunto direttamente, con contratto di lavoro domestico, per i servizi di assistenza o educazione erogati ai familiari del dipendente, come avviene per le badanti o per le babysitter, potranno essere rimborsati esclusivamente i contributi previdenziali, a carico del datore di lavoro e versati all'Inps, e le retribuzioni erogate.

Per permettere il rimborso delle retribuzioni erogate il dipendente dovrà presentare copia dei prospetti paga e ricevute dei bonifici.

Non potranno essere chieste a rimborso retribuzioni pagate in contanti. Dovrà inoltre essere presentata copia del contratto di assunzione, nonché copia della comunicazione di assunzione, in cui si evinca la qualifica di assunzione. Non saranno oggetto di rimborso le spese inerenti ai rapporti generici di collaborazione domestica.

Art. 18 - Destinatari del welfare integrativo

1. Il personale beneficiario del welfare integrativo è tutto il personale di cui all'art. 14, comma 2, in servizio nel 2025 ad esclusione dei dirigenti. Il personale ha diritto al beneficio in quota parte rispetto al periodo di servizio

Di seguito vengono riportate le categorie di assenze all'1/1/2025, prese in considerazioni ai fini del calcolo del riproporzionamento della quota pro capite.

Personale escluso e assenze che riducono la quota pro capite	Personale incluso e assenze che NON riducono la quota pro capite
Aspettativa per coniuge all'estero	Assenze per grave patologia
Aspettativa per posizione dirigenziale presso altra PA	Assenze per malattia
Aspettativa per periodo di prova	Convalescenza post ricovero



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Aspettativa per ricercatore a tempo determinato	Congedo assistenza portatori di handicap
Comando presso altra pubblica amministrazione	Ricovero ospedaliero
Congedo per dottorato di ricerca	Assenze altre patologie DPR 319/90
	Congedo per gravi motivi di famiglia

Art. 19 - Piano di attuazione

1. L'Ateneo rende disponibile una specifica piattaforma web utile per l'utilizzo dei servizi di welfare al fine di consentire al personale di accedere rapidamente ai servizi stabiliti dal piano welfare.

SEZIONE IV

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI RINVIATI DA SPECIFICHE LEGGI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

a) Compensi professionali e modalità di ripartizione

I compensi professionali per gli avvocati dell'Ateneo e le modalità di ripartizione sono definiti ai sensi dell'art. 4 del "Regolamento sull'attività professionale degli avvocati in servizio presso l'Ufficio legale dell' Università di Siena e sul riconoscimento dei relativi Compensi, emanato con D.R. n. 1667 del 4.11.2014 pubblicato all'Albo on line di Ateneo in data 5.11.2014, modificato con D.R. n. 1870 del 25.11.2014 pubblicato all'Albo on line di Ateneo in data 01.12.2014 e pubblicati nel B.U. n. 114" (https://www.unisi.it/sites/default/files/albo_pretorio/allegati/REG_UFFICIO_LEGALE_0.pdf).

Letto, approvato e sottoscritto.



**UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240**

PER L'AMMINISTRAZIONE:

PER IL RETTORE, La delegata alle Relazioni sindacali, Prof.ssa Lara LAZZERONI

LA DIRETTRICE GENERALE, Dott.ssa Beatrice SASSI

PER LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

PER LE OO.SS.:

FLC-C.G.I.L

C.I.S.L.

Fed. GILDA UNAMS

S.N.A.L.S. CONFSAL



**UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240**

Allegato 1

TABELLA SULLE INDENNITÀ DI RISCHIO

CLASSE DI RISCHIO	IMPORTO UNITARIO GIORNALIERO
classe 2	€ 4,03
classe 3	€ 2,07
classe 4	€ 1,20
classe 5	€ 1,04



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione al futuro incremento del Fondo risorse decentrate, anno 2026, che non sarà più soggetto alla decurtazione MEF, in considerazione della prevista nuova organizzazione e in attuazione dell'art 8, comma 3 del CCNL del 18/01/2024 (durata triennale del CCI), le parti concordano sulla necessità di procedere ad una complessiva rivisitazione degli istituti avviando un percorso di armonizzazione con le esigenze della nuova organizzazione.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti prendono atto della necessità di definire quanto previsto dal CCNL Istuzione e Ricerca del 18/01/2024 in materia di relazioni sindacali per i lavoratori universitari in convenzione con l'AOUS. La parte pubblica si impegna a promuovere nei tavoli competenti la composizione della delegazione trattante di parte datoriale ai sensi dell' 81 comma 2 secondo paragrafo del CCNL 18/01/2024 e la definizione della relativa tempistica.

Per quanto riguarda il welfare integrativo per l'anno 2025 le parti concordano di accantonare la quota eventualmente spettante al personale in convenzione con l'AOUS pari a € 5.176,00 nelle more della definizione di quanto previsto al precedente paragrafo.



**UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240**

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti prendono atto che il regolamento per la ripartizione degli incentivi per le funzioni tecniche svolte nell'ambito delle acquisizioni di lavori, attualmente vigente in Ateneo, emanato ai sensi dell'art. 113 del DLgs. 18 aprile 2016 n. 50 e successive modificazioni recepito nel CCI del 27/11/2019 è ormai desueto in quanto superato dall'art. 45 del decreto legislativo 31/03/2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici). Le parti concordano che occorre procedere a definire una nuova Regolamentazione secondo la normativa vigente per poter determinare e procedere all'attribuzione dell'incentivo ai lavoratori a partire dall'anno 2025.