

Agenzia Regionale di Sanità della Toscana

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE

Premesso che:

- in data 18 dicembre 2025 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale dell'area della dirigenza dell'ARS parte normativa per il triennio 2025-2027 e parte economica per l'anno 2025;
- in data 19 gennaio 2026, il Collegio dei revisori dei conti dell'ARS ha espresso parere favorevole riguardo la suddetta ipotesi di contratto e ne ha certificato positivamente la rispondenza ai profili di compatibilità economico-finanziaria con i vincoli di bilancio e la normativa, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001;
- il Direttore dell'ARS, con decreto n. 2 del 20.01.2026, ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del predetto accordo;

In data 20 gennaio 2026 tra:

- la **delegazione di parte pubblica**, nella persona del suo Presidente:
Dott. Federico Gelli, Direttore-Commissario dell'ARS

Firmato

- le **Organizzazioni sindacali territoriali**, nella persona di:
Fulvia Damiani (Funzione pubblica CGIL)

Firmato

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegato contratto decentrato integrativo del personale dell'area della dirigenza dell'ARS parte normativa per il triennio 2025-2027 e parte economica per l'anno 2025.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI E SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - Campo di applicazione e durata

1.1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Area delle Funzioni Locali 2019-2021 del 16 luglio 2024 (di seguito anche CCNL) si applica al personale dell'area della dirigenza dell'ARS, compreso il personale in comando, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, salvo eventuale applicazione di specifiche norme di miglior favore.

1.2. Il presente contratto ha durata triennale e disciplina le materie di cui all'art. 35 del CCNL. Le materie di cui al medesimo art. 35 comma 1 lett. a) del CCNL sono negoziate con cadenza annuale. Ai sensi del comma 8 dell'art. 8 del CCNL, con medesima cadenza annuale verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro da tenersi entro 10 giorni dalla richiesta.

1.3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

1.4. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi (CCDI) e/o Accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo. Restano salve le disposizioni dei precedenti CCDI che non sono oggetto di modifica o revisione.

1.5. Per quanto attiene all'utilizzo delle risorse di cui all'art. 35 comma 1 lett. a) del CCNL il contratto è oggetto di verifica annuale. A questo fine, annualmente sono avviate, di norma entro il primo quadrimestre, le trattative per la definizione di un diverso criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato con le modalità di cui all'art. 8, comma 4 del CCNL.

1.6. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi Accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto. Le materie e gli istituti regolati dal presente contratto possono dunque essere modificate e integrate da contratti successivi; inoltre ulteriori fasi di contrattazione potranno svilupparsi a seguito di verifiche derivanti da processi di riorganizzazione che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del Contratto.

1.7. Per quanto non previsto dal presente contratto trovano applicazione le norme del CCNL.

Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

2.1. In virtù del fatto che la contrattazione collettiva integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le Parti che lo hanno sottoscritto, nel caso in cui insorgano controversie nell'interpretazione o sull'applicazione delle norme del CCDI, le Parti si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. La Parte interessata invia per iscritto richiesta motivata all'altra Parte; essa deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale. A seguito della richiesta di cui al precedente periodo, le Parti si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta stessa e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

2.2. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo di interpretazione autentica che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti, secondo le modalità adottate per la stipula di questo stesso CCDI.

2.3. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

2.4. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.

2.5. L'Amministrazione si impegna a dare massima diffusione tra il personale dell'Accordo d'interpretazione autentica.

Art. 3 - Sistema delle Relazioni Sindacali

3.1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole e al dialogo costruttivo anche al fine di garantire la esigibilità e corretta applicazione del contratto contribuendo in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

3.2. A norma dell'art. 3 del CCNL è possibile attivare modalità di riunione da remoto.

3.3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali si attuano gli obiettivi di cui all'art. 3 comma 3 del CCNL con particolare riguardo alla crescita professionale, ai processi di innovazione organizzativa, alla garanzia di sicure condizioni di lavoro e alla promozione di modalità lavorative che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.

3.4. Attraverso il Sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione delle amministrazioni con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
- si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.

3.5. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza.

3.6. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le Relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) la Partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le Parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola in:

- Informazione
- Confronto
- Organismi paritetici di partecipazione

b) la Contrattazione integrativa.

3.7. Le Parti concordano sull'utilizzo dei Tavoli Tecnici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al Tavolo negoziale. Al fine di assicurare la massima efficacia e tempestività nella discussione e nell'esame degli argomenti trattati ai Tavoli Tecnici, la loro composizione sarà commisurata al tema da trattare: saranno presenti in rappresentanza dell'Amministrazione i livelli di responsabilità coerenti con le materie oggetto di trattazione e, per quanto concerne la rappresentanza del personale appartenente alla dirigenza, parteciperanno i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali in un numero congruo, in base appunto alla complessità della materia in trattazione. Gli esiti dei lavori dei Tavoli Tecnici saranno riportati al Tavolo negoziale per la loro illustrazione e per i successivi passaggi previsti dal Sistema di Relazioni Sindacali.

Art. 4 - Informazione

4.1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle Relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente in forma scritta dall'Amministrazione ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 del CCNL secondo quanto previsto dal presente articolo.

4.2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL, al fine di consentire loro di prendere conoscenza degli argomenti trattati e di esaminarli.

4.3. L'informazione deve essere data nei modi e nei contenuti di cui al precedente comma, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene di norma almeno 5 giorni lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.

4.4. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 34 e 35 del CCNL, che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

4.5. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del D.Lgs n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali. Nei casi di cui al presente comma l'informazione deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

Art. 5 - Confronto

5.1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie indicate all'art. 34 del CCNL, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, di cui al medesimo Contratto collettivo di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.

5.2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali firmatari dell'Accordo nazionale degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, tra Amministrazione e Soggetti sindacali si avvia il confronto se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, lo stesso è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

5.3. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano comunque non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

5.4. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni.

5.5. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'Amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa

6.1. La Contrattazione collettiva integrativa si svolge, ad un unico livello nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL del 16/07/2024, tra la delegazione sindacale e la delegazione di Parte datoriale. Le materie oggetto di contrattazione sono disciplinate dall'art. 35 del CCNL.

6.2. Fermo restando i tempi e le modalità previste dal sistema delle relazioni sindacali di cui al CCNL sopra citato, la seduta per la trattativa viene di norma attivata previa convocazione da parte dell'Amministrazione tramite posta elettronica, con allegati gli eventuali documenti relativi ai punti in discussione al fine di permettere l'esame preliminare degli stessi.

6.3. Ai sensi dell'art 8, comma 4, del CCNL del 16 luglio 2024 la Parte datoriale è tenuta ad avviare la contrattazione di norma entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione, dando apposita informativa in merito alla costituzione del fondo di contrattazione.

Art. 7 - Clausole di raffreddamento

7.1. Il Sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

7.2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le Parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

7.3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le Parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 8 - Diritto di assemblea

8.1. Il personale destinatario del presente contratto ha diritto a partecipare durante l'orario di lavoro, anche in modalità telematica, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigenti.

8.2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile secondo la disciplina del CCNL.

TITOLO II

ISTITUTI GIURIDICI

Art. 9 - Misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

9.1. Il miglioramento continuo per il raggiungimento di sempre più elevati standard di salute e sicurezza sul lavoro costituisce obiettivo comune e strategico tra le Parti, ognuno nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze.

9.2. La sensibilizzazione, il coinvolgimento, la consultazione e la formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro sono elementi necessari alla corretta attuazione di quanto disposto dal D.Lgs. 81/2008.

Art. 10 - Lavoro agile

10.1. Ai sensi dell'art. 11 del CCNL 2019-2021, le parti danno atto che il lavoro agile di cui alla Legge n.81/2017 costituisce una modalità di svolgimento della prestazione funzionale al miglioramento dell'efficienza amministrativa, alla qualità dei servizi e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro delle esigenze di continuità gestionale e di presidio delle funzioni affidate al dirigente.

10.3 Le parti danno atto che i dirigenti dell'ARS possono svolgere il lavoro agile secondo le modalità stabilite nel vigente Disciplinare in materia adottato dall'ente e secondo quanto disposto nell'accordo individuale nel rispetto dell'art. 12 del CCNL.

10.4. L'autorizzazione al lavoro agile, concessa secondo il Disciplinare vigente, definisce attività, obiettivi, tempi di contattabilità e modalità di rendicontazione, e può essere modificata o revocata in relazione alle esigenze organizzative. La prestazione in lavoro agile si svolge con autonomia nella gestione dei tempi, nel rispetto degli obblighi di presenza funzionale, dei vincoli di coordinamento del personale, delle modalità di esercizio del diritto alla disconnessione previste dal Disciplinare.

10.5. Il dirigente garantisce continuità gestionale, coordinamento del personale e presidio delle funzioni assegnate, anche quando opera da remoto. Le attività svolte in modalità agile concorrono pienamente alla valutazione della performance dirigenziale, sulla base degli obiettivi e degli indicatori stabiliti dagli strumenti di programmazione dell'Ente.

Art.11 - Formazione

11.1. Le parti convengono che la formazione dei/delle dirigenti costituisca un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'Ente.

11.2. L'ARS assume la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli.

11.3. Infine, le parti convengono che le iniziative di formazione abbiano carattere continuo e obbligatorio, siano inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, concordati con le/gli interessate/i e siano considerate servizio utile a tutti gli effetti.

Art. 12 - Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

12.1. Le parti assumono le politiche di genere ed il rispetto delle pari opportunità, quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, anche all'interno dell'Area della Dirigenza, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della valorizzazione delle differenze e della prevenzione dei conflitti in tutte le fasi del rapporto di lavoro.

12.2. Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro e ad attuare il Piano di Azioni Positive dell'Ente.

12.3. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti delle/dei dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e la prevenzione del mobbing, quali componenti rilevanti della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

12.4. Le parti si impegnano a promuovere iniziative di welfare integrativo, a favore del personale destinatario del presente accordo.

TITOLO III

PARTE ECONOMICA

Articolo 13 - Costituzione Risorse Contrattazione

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito annualmente dall'ARS in conformità con quanto disposto dall'art. 57 del CCNL 2016-2018, con gli incrementi previsti dall'art. 39 del CCNL 2019-2021, nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme e di legge.
2. Il fondo di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2025 è stato dunque costituito con Decreto del Commissario dell'ARS n. 39 dell'11.12.2025, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, per un ammontare complessivo di **€ 137.006,56**.

Art. 14 - Destinazione delle risorse

1. I criteri generali di riparto del Fondo di contrattazione tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, sono definiti nel CCDI 2021-2023 sottoscritto il 17 febbraio 2022 (parte normativa) agli articoli 7, 8, 9 cui si fa integrale rinvio, in quanto non modificati nel presente contratto.
2. A decorrere dall'1.1.2025, il Fondo di risorse decentrate come costituito ai sensi dell'articolo precedente, pari a **€ 137.006,56**, è destinato:
 - a) per € 107.401,50 al finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti, nell'articolazione di cui al successivo articolo 15;
 - b) per € 29.605,06 corrispondente ad una quota pari al 21,61% del totale del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, al finanziamento della retribuzione di risultato, secondo le specifiche previste al successivo art. 17.

Art. 15 - Retribuzione di posizione

1. Le parti danno atto che il CCNL 2019-2021, all'art. 37, ha ridefinito l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione ex art. 54 CCNL 17.12.2020, incrementato di euro 60,00 a partire dal 1 gennaio 2021 e, conseguentemente, ha rivisto i valori minimi e massimi a regime della retribuzione di posizione, rideterminati nel valore minimo di euro 12.722,67 e nel valore massimo di euro 46.292,37.
2. Le parti prendono atto di quanto stabilito dall'art. 42 "Differenziazione della retribuzione di posizione" del CCNL 2019-2021, secondo cui "Nell'ambito dei valori minimo e massimo di cui all'art. 37, comma 6, la retribuzione di posizione è differenziata in base alla effettiva complessità e responsabilità delle posizioni dirigenziali affidate, in continuità con la previgente disciplina".
3. In conseguenza di quanto sopra descritto, la rappresentazione delle posizioni dirigenziali dell'ARS nell'anno 2025, con correlata individuazione delle relative retribuzioni di posizione, nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 37 del CCNL 2019-2021, è di seguito individuata:

Funzioni	n° posizioni dirigenziali	Retribuzione di posizione con incremento contrattuale CCNL 19-21
Dirigente Settore Sanitario	1	35.800,50
Dirigente Settore Risorse umane, organizzazione e bilancio	1	35.800,50
Dirigente Settore Determinanti socio-economici di malattia	1*	35.800,50
<i>Totale</i>	3	107.401,50

** n. 1 posizione vacante per aspettativa con diritto alla conservazione del posto*

4. Le parti danno atto che a seguito del conferimento – a far data dal 01.01.2024 - dell'incarico di Coordinatore dell'Osservatorio di Epidemiologia al dirigente del Settore Determinanti socio-economici di malattia e del suo conseguente collocamento in aspettativa con diritto alla conservazione del posto, la relativa posizione di "dirigente del Settore Determinanti socio-economici di malattia" rimane congelata fino al rientro in servizio del medesimo e le relative risorse sono mantenute entro l'importo complessivo del fondo di contrattazione destinato alla retribuzione di posizione di cui al precedente art. 14 comma 2.

5. L'importo di contrattazione destinato al finanziamento della retribuzione di posizione per l'anno 2025 tiene conto di tale circostanza.

Art. 16 – Risorse non utilizzate

1. Le parti danno atto che rispetto all'ammontare di risorse destinate alla retribuzione di posizione di cui all'art. 14 comma 2 lett.a), le risorse che non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità – anche in forza dell'accantonamento previsto ai sensi del precedente art. 15 comma 4- potranno, a consuntivo, incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato per l'anno 2025. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Art. 17 - Retribuzione di risultato per l'anno 2025

1. Le risorse complessivamente disponibili per finanziare il fondo di retribuzione di risultato del personale dirigente dell'ARS per l'anno 2025 ammontano ad € 29.605,06.
2. Le parti danno atto che il fondo per la contrattazione decentrata garantisce almeno il 15% delle stesse al finanziamento della retribuzione di risultato.
3. Le parti danno atto che l'attribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2025 avviene nel rispetto dell'art. 23 comma 1 del CCNL 2019-2021 secondo cui "La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva",
4. Le parti concordano che ai sensi dell'art. 9 comma 4 del CCI 2021-2023 (parte normativa), espressamente richiamato e non modificato dal presente accordo, l'importo massimo a titolo di retribuzione di risultato attribuibile nell'anno a ciascun dirigente dell'ARS non può comunque eccedere la misura del 20 per cento del valore medio pro-capite delle risorse complessive destinate alle retribuzioni tabellari e di posizione dei dirigenti.
5. Ai fini della quantificazione dell'effettivo importo della retribuzione di risultato, nei limiti del valore massimo stabilito ai sensi del precedente comma, si tiene conto degli esiti della valutazione in applicazione del sistema di valutazione dell'ARS così come adottato dal Direttore dell'Agenzia con decreto n. 20 del 29/07/2016. Gli importi della retribuzione di risultato sono distribuiti in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico in modo proporzionale agli esiti individuali del processo di misurazione e di valutazione delle performance.
6. Le parti danno atto che dato il numero dei dirigenti in servizio effettivo nell'anno 2025 non è superiore a n.5 e, pertanto, ai sensi dell'art. 23 comma 7 del CCNL 2019-2021, non si applica la disciplina della differenziazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 23 comma 2 e seguenti del medesimo CCNL.
7. In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della retribuzione di risultato, i risparmi sono destinati all'incremento una tantum delle risorse destinate alla stessa voce nell'anno immediatamente successivo, fermo restando che eventuali risparmi conseguenti da valutazione negativa non potranno essere utilizzati e costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia.