



COMUNE DI FLORESTA
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

ANNO 2021

**PREINTESA
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA**

TITOLO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA E TERMINI

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato; esso è finalizzato al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza.

Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

Art. 2

Durata, decorrenza, termini

1. Il presente contratto per la parte economica ha validità **per l'anno 2021**
2. Il contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.
3. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro. Esso si attua nei 30 giorni successivi, ai sensi del CCNL.
4. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro ha valore di legge tra le parti stipulanti, secondo quanto dispone il codice civile.
5. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
6. In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su quest'ultimo.
7. Il presente accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini. *(art. 7 del CCNL 21.5.2018)*
8. Si basa sui seguenti principi:
 - aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
 - coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
 - perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi.

j) - progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Restano invariate e vanno quindi perpetuate le altre finalità per la costituzione del Fondo previste nei precedenti CCNL e, nello specifico:

1. – garantire l'erogazione della cosiddetta indennità di comparto (ex art. 33 comma lett. b) e c) C.C.N.L. 22/01/2004);
2. - mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le PEO;

TITOLO III°

COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

ART. 5

Costituzione del fondo di cui all'art. 67 CCNL del 21/05/2018

Il fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, per l'anno **2021** risulta così costituito:

1. risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate negli anni precedenti secondo la previdente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dai CCNL vigenti
2. risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 67, comma 3 dello stesso CCNL del 21/05/2018

COSTITUZIONE FONDO ANNO 2021	
Comune di Floresta	
RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA' (art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21.05.2018)	
art. 67 comma 1 CCNL 21/05/2018	
Importo unico consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, già indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relativamente all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004	€ 35.354,66
art. 67 comma 2, lett. a) del CCNL 21/05/2018	

quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98 (c.d. spending review) derivanti dagli appositi piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze	€	-
art. 67 comma 3, lett. c) del CCNL 21/05/2018		
risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (IMU o altre disposizioni normative ad esclusione di quanto precedentemente stabilito dall'art. 16 della L.R. 41/96 dichiarato inapplicabile con Parere Corte Conti Sez. Controllo della Regione Siciliana n° 415/2013/SS.RR/PAR). N.B.: Lo stanziamento in questione non riporterà più la voce relativa agli incentivi di cui all'art. 113 del D.Lgs 50/2016 in quanto, dette voci, secondo quanto da ultimo sostenuto dalla Corte Conti Sezioni Riunite n. 6 del 10 aprile 2018, devono ritenersi non soggette al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 2017 e quindi esclusi dalla spesa del personale e dalla spesa per il trattamento accessorio , in quanto la Legge 205/2017 ha previsto che i predetti incentivi gravano su risorse autonome e predeterminate del bilancio, allocate in specifici capitoli di spesa previsti per i singoli lavori, servizi o forniture. Pertanto, queste sono diverse dalle risorse ordinariamente rivolte all'erogazione di compensi accessori al personale	importi previsti dai singoli atti di affidamenti degli incarichi di cui al D.Lgs 50/2016	
art. 67 comma 3, lett. f) del CCNL 21/05/2018		
risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati costituiti da una quota da destinare a rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria, finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori	€	-
art. 67 comma 3, lett. h) e comma 4 del CCNL 21/05/2018		
integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza (solo ove sussista la relativa capacità di spesa) Tale importo può essere resi disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità	€	-
art. 67 comma 3, lett. i) e comma 4, lett. b) del CCNL 21/05/2018		
integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, ivi compresi quelli relativi all'eventuale erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale (art. 208 C.d.S.), da stanziarsi, in ogni caso, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale art. 67, comma 6, CCNL del 21/05/2018)	€	-
TOTALE FONDO RISORSE ANNUE AVENTI CARATTERISTICHE DI VARIABILITA'	€	-
Valore aggregato (risorse stabili + risorse variabili anno 2021)	€	36.606,56
limite Fondo CCDIL 2021 pari a complessivi € 36,602,66 determinato per effetto delle decurtazioni percentuali scaturenti dalle sopravvenute cessazioni, applicate al complessivo importo del Fondo del CCDI dell'anno 2010 con esclusione delle riduzioni di cui all'art. 1, comma 236, della Legge 208/2015 abrogato dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017 a far data dal 01/01/2017	<i>limite non superato</i>	
Applicazione riduzione alle risorse del CCDIL per la conseguente necessità di riconduzione del Fondo 2021 (dato aggregato) al tetto di spesa del Fondo 2016 (art. 23, comma 2, D.Lgs 75/2017) il cui importo, nel valore rettificato a seguito della verifica disposta ai sensi dell'art. 4 del D.L. 16/2014, risulta pari ad € 53.170,19	non ricorre la fattispecie	
TOTALE COMPLESSIVO FONDO CCDIL 2021	€	36.606,56

Controlli sulla costituzione del Fondo di contrattazione decentrata anno 2021

UTILIZZO FONDO 2021

	Risorse stabili	€ 36.606,56	
	Risorse variabili		€ -
	Economie di parte stabile anni precedenti	€ -	€ -
	TOTALE RISORSE FONDO CCDIL ANNO 2018		€ 36.606,56
SOMME GIA' UTILIZZATE per Istituti stabili e continuativi			
progressioni economiche pregresse depurate dalle quote di incrementi contrattuali a carico del bilancio per l'annualità corrente - dich. Congiunta n° 14 del CCNL del 22/01/2004 (calcolo rettificato in conseguenza del reinquadramento contrattuale in Cat B - ex Tab. All. A del CCNL del 31/03/99) disposto a far data dal 1° gennaio 2019 a seguito di attivazione vertenza all'Ispettorato del lavoro da parte dell'Operaio-Autista.		€ 8.507,21	
Indennità di comparto		€ 1.522,68	
Personale educativo e docente art. 37, c. 7, secondo alinea del CCNL del 14/09/2000 (€ 120.000 x 10 mesi = € 619,75) ed art. 6 CCNL del 5/10/01 (€ 660.000 annue = € 340,86) = € 960,91 per n° 4 unità		€ -	
	TOTALE SOMME GIA' UTILIZZATE	€ 10.029,89	
TOTALE somme a disposizione per gli istituti tipici del salario accessorio da finanziarsi con il totale delle risorse di parte stabile e variabile e con le economie di parte stabile anche dell'anno precedente			
<i>A riportare: Economie di parte stabile anno precedente</i>		€ -	
Sub-totali a disposizione		parte stabile	parte variabile (comprese economie di parte stabile anno precedente)
	€ 26.576,67	€ -	
Distribuzione			
Attività disagiate (P.M. complessive n° 1,66 unità equivalenti di cui n° 1 a tempo pieno e n° 1 a part-time al 66,66%)		€ 1.016,00	
Indennità di rischio (Operai, autisti, manutentori per complessive n° 5 unità equivalenti di cui n° 3 a tempo pieno e n° 3 a part-time al 66,66%)		€ 5.000,00	
Maneggio valori (eonomo)		€ 169,00	
Maggiorazione oraria per lavoro festivo, notturno e festivo notturno PM		€ -	
Reperibilità operai esterni (n° 6 unità)		€ 2.632,00	
indennità di turno			
indennità specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1 nuovo CCNL) - Resp. Servizi Area Amministrativa URP e Protocollo - Coord. Servizi Finanziari – SUAP e Commercio		€ 4.000,00	
indennità funzione P.M. (art. 56-quinquies, comma 1 nuovo CCNL)		€ 1.710,00	
progetti di performance collettiva		€ -	
progressioni economiche anno 2021		€ -	
Lettera k) primo comma art. 15 (rif. D.Lgs 50/2016) da assoggettare a verifica circa l'effettiva sussistenza dei relativi presupposti in sede di liquidazione da parte del Responsabile di Area		€ -	incentivi recupero evasione correlati all'entrata e già predeterminati in base alla regolamentazione vigente. Incentivi Piano Miglioramento Regionale P.M. Incentivi per Progettazione e RUP già corrisposti in correlazione alle singole voci di stanziamento inserite nei progetti di OO.PP. FONDI NON SOGGETTI AL RISPETTO DEI TETTI DI SPESA
Messi notificatori (art. 54 ccnl 14.9.2000)		€ -	
RIEPILOGO		€ 14.527,00	€ -
FONDO RESIDUO (economie)		parte stabile	parte variabile
	€ 12.049,67	€ -	

Detta disciplina può continuare ad applicarsi anche alla luce dell'invarianza sostanziale dell'istituto oggi previsto dall'art. 70-quinquies del nuovo CCNL che peraltro ha aumentato i corrispettivi massimi erogabili che stabiliscono il limite massimo dei compensi in misura non superiore a € 3.000,00 annui lordi l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale opportunamente incaricato.

Nell'ambito delle risorse disponibili, previa conferenza dei Responsabili di Area, si è proceduto all'individuazione dei criteri sulla cui base disporre l'erogazione delle predette responsabilità al personale incaricato.

In particolare dalla conferenza dei Responsabili di Area è emersa la necessità di distinguere e diversificare le responsabilità connesse alla gestione dei Servizi (unità organizzative maggiormente articolate) autonomamente costituiti all'interno di un'Area per come individuati in base all'attuale struttura organizzativa dell'Ente e quelli, di minore rilevanza complessiva, collegati alla gestione dei procedimenti ricollegabili ad un singolo Ufficio (unità organizzative di base) all'interno dell'Area o del Servizio.

All'interno dei Servizi è stata operata l'ulteriore distinzione fra quelli di carattere sostanzialmente monofunzionale e quelli che invece abbracciano settori e competenze interdisciplinari e nei quali il grado di responsabilità è maggiormente incidente rispetto ad altre unità operative articolate.

Partendo, peraltro, da quanto già precedentemente concordato anche nei precedenti CCDIL e tenuto specificamente conto della concorde valutazione dei Responsabili di P.O., si individuano e confermano, in particolare, per l'anno 2021, fra i **Servizi a massima incidenza di carico di responsabilità e/o multidisciplinarietà** ai quali riconoscere l'indennità di particolare responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL le seguenti unità organizzative:

all'interno dell'Area Amministrativa

- 1) Coordinamento Servizi Segretaria - Trasparenza ed accesso civico - Servizi Sociali - Valorizzazione dell'Associazionismo e delle attività turistiche**
(interdisciplinare e strategico ad ampio grado di responsabilità e con responsabilità procedurali, istruttorie ed accertative di tipo personale e diretto nei confronti degli utenti e di Enti, Autorità Giudiziarie ed organismi esterni)

All'interno dell'Area Economico-Finanziaria

- 2) Coordinamento Servizi finanziari - Sportello Unico Attività Produttive – Commercio** – (multidisciplinare, ad elevato grado di incidenza di responsabilità di carattere diretto e contenuti dinamico-operativi)

Per tale tipologia di Servizi la conferenza dei capi-area ha riconosciuto e proposto il mantenimento della misura massima dell'indennizzo previsto dall'ex art. 17, lett. f) del CCNL. Restano comunque inglobate in dette posizioni anche le figure relative alle responsabilità **per particolari attività previste dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21/05/2018**

L'attribuzione di tutte le superiori voci di compenso avverrà con criteri di oggettività, unicamente in conseguenza della valutazione di meritevolezza o non meritevolezza che dovrà essere redatta da ogni singolo capo-area per le posizioni di propria pertinenza.

In linea generale, in sede applicativa, va tenuto conto dell'orientamento R.A.L. n° 1621 dell'ARAN secondo cui alla cifra così stabilita vanno decurtati eventuali periodi di assenza che, a seguito di specifica valutazione risultino idonei a limitare *-in via di fatto-* l'effettivo esercizio delle predette responsabilità.

L'indennità di reperibilità verrà corrisposta al seguente personale:

Servizio	Profili professionali impiegati e categoria	Contingente	Spesa prevista
Operai e manutentori	6	6	€ 2.631,60
TOTALE			€ 2.631,30

e) indennità maneggio valori - art. 70-bis, comma 1, lett. C del CCNL del 21/05/2018

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, nelle seguenti misure:

Indennità giornaliera	Valori medi mensili
€ 1,00	Da € 0,01 ad € 5.164,56
€ 2,00	Oltre € 5.164,56

Per valori di cassa si intende solo il denaro contante e le marche da bollo, con esclusione, quindi, dei buoni pasto o di eventuali ticket per la mensa scolastica. L'indennità spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, con esclusione di qualsiasi assenza per qualsiasi causa. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e misto l'indennità giornaliera viene corrisposta senza decurtazione proporzionale alla percentuale oraria.

Area	Profilo professionale	Contingente	Spesa 2021
Ec. Finanziaria	Economo	1	€. 169,00
TOTALE			€. 169,00

f) attività svolte in condizioni particolari di disagio - art. 70-bis, comma 1, lett. a) del CCNL 2018

1. Ai sensi dell'articolo 70-bis, comma 1, lett. a) del nuovo CCNL è prevista una indennità per particolari condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate.
2. Per lavoro in condizioni disagiate si intende il lavoro prestato in condizioni e in tempi che incidono sfavorevolmente in forma diretta o indiretta sulla vita psico-fisica del dipendente compresa la sfera affettiva e del tempo libero (es. orario spezzato, orario di lavoro con inizio della prestazione prima delle ore 07:00, Attività lavorative che richiedono esposizione prolungata agli agenti atmosferici) tenendo conto che non è assegnabile il compenso per disagio a specifiche prestazioni che sono già oggetto di altri compensi come il rischio, il turno e la reperibilità
3. Il compenso è definito in sede di ripartizione del fondo.
4. L'importo dell'indennità in questione da corrispondere per il periodo di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate (sono escluse le assenze a qualunque titolo)

ART. 10

Progressione economica orizzontale all'interno delle categorie

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. Per l'anno 2021, l'istituto non può ancora trovare applicazione in conseguenza della mancata approvazione della nuova metodologia allineata ai contenuti di cui al CCNL del 21/05/2018.
3. Le parti si impegnano alla pronta approvazione di adeguato impianto metodologico quale appendice al presente accordo decentrato in modo da consentire di destinare già a partire dall'esercizio 2022 adeguate risorse per eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti.
4. Il limite massimo dei passaggi in orizzontale all'interno di ogni singola categoria non potrà comunque essere determinato oltre il limite massima del 50% del personale appartenente ad ogni singola posizione economica.
5. Detta percentuale varierà, ovviamente, di anno in anno, in relazione alle risorse disponibili ed ai percorsi di performance organizzativa programmati per ogni singolo esercizio.
6. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso dei requisiti stabiliti dall'apposito regolamento attuativo del Titolo III° del CCNL del 21/05/2018 il cui schema di seguito allegato sarà sottoposto all'approvazione della G.M. previa concertazione con le OO.SS..
7. In fase di avvio della nuova regolamentazione, la valutazione connessa all'erogazione della progressione economica pur con le nuove schede approntate dalla nuova metodologia potrà avere riguardo a tutto il triennio precedente e ciò, per consentire il rispetto dei requisiti di base per l'accesso all'istituto premiale stabiliti dal predetta regolamentazione con riferimento agli esercizi per i quali il nuovo CCNL dispiega già i propri effetti.
8. A tal fine il personale appartenente ad ognuna delle categorie presenti all'interno dell'Ente (A, B, C o D) è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. A parità di punteggio dovrà tenersi conto, dei criteri da stabilirsi con la nuova metodologia da approvarsi con apposita deliberazione di G.M. a seguito di confronto con le OO.SS..

ART. 11

Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività ed al miglioramento dei servizi

Il fondo di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) è finalizzato ad incentivare la produttività ed il miglioramento quali-quantitativo dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al raggiungimento di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto ai risultati attesi dalla normale prestazione lavorativa.

Le parti concordano nel ritenere che il sistema di incentivazione deve essere finalizzato a:

- a) promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente (risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa);
- b) promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di qualità dei servizi istituzionali (risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa);
- c) coinvolgere tutto il personale dipendente

Tali obiettivi possono raggiungersi mediante la realizzazione di piani di attività, di progetti strumentali e di risultato predisposti per l'attuazione degli obiettivi dell'Ente definiti nel P.E.G., nel Piano degli Obiettivi e/o indicati dal Nucleo Interno di Valutazione

La parti privilegiano un sistema di attribuzione del fondo che si basi su un sistema di

Art. 13 Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato per fronteggiare situazioni lavorative in casi eccezionali o per eventi particolari altrimenti non gestibili.

Pertanto l'impegno è a far sì che oltre a quanto già previsto dal CCNL 1998/2001 in merito alla riduzione dell'utilizzo del lavoro straordinario, si proceda ad una progressiva riduzione dell'istituto fino al raggiungimento del suo utilizzo al minimo indispensabile.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile del Servizio interessato, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

La ripartizione delle risorse tra i vari Settori, Uffici e Servizi è effettuata, in sede di predisposizione del Bilancio preventivo, sulla base della verifica delle esigenze risultanti nell'ultimo biennio. L'importo delle risorse pari al 3% ed i risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 15 del CCNL 01.04.1999, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

Per l'anno **2021** il Fondo per lavoro straordinario è pari ad **€ 3.122,85**

Il fondo viene gestito mediante la suddivisione di un budget, qualora possibile, semestrale, da farsi a seguito di conferenza di servizio con disposizione del Segretario Comunale, assegnato ai responsabili delle strutture di massime dimensione dell'Ente, che tenga conto delle particolari esigenze altrimenti non fronteggiabili durante il normale orario dell'Ente nonché della spesa per lavoro straordinario effettuata dai singoli servizi nell'anno precedente. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario prestato possono dar luogo a riposo compensativo o al trasferimento nella banca delle ore qualora istituita.