

b. personale in supporto dei key leaders

- (1) Capi Sezioni;
- (2) Ufficiale addetto alla Sede;
- (3) Consegnatari con debito di custodia;
- (4) Direttore deposito carburanti;
- (5) Responsabile comprensorio PVIE
- (6) Capi depositi munizioni;
- (7) Cassiere
- (8) Altri....

Sono gli elementi che ciascun responsabile di unità organizzativa (Key leaders), ritiene indispensabili per esercitare l'attività inderogabile del settore di competenza e le proprie funzioni di Comando e Controllo anche oltre il normale orario di servizio, qualora necessario.

Questo personale, individuato da ciascun key leader, dovrà, garantire quanto più possibile la propria presenza sul posto di lavoro. A questo personale sarà assicurata, in linea di massima e in funzionale delle assegnazioni ricevute sul pertinente capitolo di bilancio, la remunerazione con compenso in denaro per una percentuale fino all'80% delle ore effettuate in eccedenza, fermo restando che il restante lavoro straordinario verrà soddisfatto con il recupero compensativo. Anche per questo personale, l'attività lavorativa straordinaria potrà essere svolta solo per soddisfare esigenze improcrastinabili e di primaria valenza per l'attività istituzionale dell'Ente, cui non si possa far fronte durante il normale orario delle attività. L'esigenza di effettuare attività lavorativa eccedente l'orario di servizio dovrà essere rappresentata preventivamente ai responsabili delle unità organizzative per la prevista valutazione/autorizzazione.

c. tutto il restante personale

è rappresentato dai vari collaboratori, che per l'incarico/funzione svolta possono usufruire, in via prioritaria, del recupero compensativo come forma di remunerazione delle ore prestate in eccedenza senza creare particolari disservizi/criticità nel settore d'impiego.

In considerazione di ciò, a questo personale sarà garantito un compenso in denaro, in linea di massima e in funzionale delle assegnazioni ricevute sul pertinente capitolo di bilancio, compreso fra il 20% e il 60% delle ore effettuate in eccedenza.

Le restanti ore svolte in eccedenza, che dovranno essere sempre autorizzate preventivamente dal sottoscritto sulla base dei criteri enunciati in precedenza, saranno compensate con adeguati periodi di recupero compensativo.

Sulla base di specifiche e prioritarie esigenze di servizio, connesse con una particolare e momentanea situazione operativa/lavorativa che presupponga in maniera oggettiva e documentabile la presenza in servizio di determinati collaboratori, indipendentemente dalla macro area di appartenenza, i key leaders potranno rappresentarmi l'esigenza di garantire il pagamento del 100% delle ore effettuate in eccedenza. In questo caso, limitatamente alla durata dell'esigenza e compatibilmente con i fondi disponibili, si procederà al compenso in denaro dell'attività lavorativa in eccedenza.

2. Le modalità di pagamento, in funzione delle percentuali enunciate al punto precedente, saranno garantite in funzione e proporzionalmente ai fondi che verranno assegnati sul pertinente capitolo di bilancio. Sulla base delle assegnazioni ricevute a inizio E.F., sommate ad eventuali assegnazioni integrative, si procederà a definire la capacità di pagamento mensile (dividendo l'importo totale per 12). Sulla base della capacità di pagamento mensile e considerando le ore di straordinario effettivamente svolte nel periodo dal personale autorizzato, verrà disposto il pagamento del compenso.

È comunque auspicabile che il personale sia prioritariamente posto nelle condizioni di svolgere il proprio carico di lavoro durante il normale orario di servizio, sinonimo di un'attenta e scrupolosa programmazione e organizzazione.

3. La presente disposizione sostituisce e annulla le precedenti e costituisce le "linee guida per il compenso del lavoro straordinario" in ambito 15° CERIMANT e dovrà essere conosciuta e compresa da tutto il personale militare dipendente attraverso riunioni di settore organizzate *ad hoc*.

IL DIRETTORE
(Col. *Marco Larzino*)
Marco Larzino