

## PROPOSTE DELLA UIL SCUOLA RUA

### SOSPENSIONE DELLE ATTIVITÀ DIDATTICHE E CHIUSURA DELL'ISTITUTO NEI PREFESTIVI

1. Nei periodi di sospensione dell'attività didattica, a seguito di specifica delibera del Consiglio di Istituto che preveda la chiusura dell'Istituto, il personale ATA può presentare domanda per non prestare servizio nei giorni previsti dalla delibera stessa.
2. A questo scopo, in prima istanza, il personale ATA *deve essere messo nelle condizioni di recuperare i giorni di chiusura programmati* con specifici rientri pomeridiani legati alle attività dell'istituzione scolastica, oppure con la concessione di ore di straordinario legate ad emergenze quali l'assenza di personale o eventi straordinari.
3. In alternativa il personale ATA può richiedere di fruire delle festività soppresse, dei permessi retribuiti previsti contrattualmente ed eventualmente delle ferie.

### PERMESSI BREVI (ART 16 CCNL 2006/2009) E PERMESSI RETRIBUITI (ART. 15 COMMA 2 CCNL 2006/2009)

1. I permessi brevi sono attribuiti dal D.S. Non occorre documentare la domanda che deve essere presentata, di norma, almeno tre giorni prima.
2. In caso di urgenza è possibile inoltrare domanda anche il medesimo giorno in cui si richiede la fruizione.
3. L'eventuale rifiuto o riduzione della concessione deve essere comunicato per iscritto, specificando in modo non generico i motivi e può avvenire solo per esigenze di servizio.
4. Il recupero delle ore di permesso, da effettuare entro i due mesi lavorativi successivi, avverrà secondo le esigenze di servizio con preavviso di almeno un giorno; il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio. Il recupero da parte del personale docente avverrà prioritariamente con riferimento alle supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio. Se il mancato recupero non è imputabile al dipendente per giustificati motivi (es. malattia o comunque per assenze disciplinate dalla normativa vigente), non si procede alla trattenuta economica. Valgono, in ogni caso, le disposizioni dettate dall'art.16 del CCNL vigente.
5. I lavoratori hanno inoltre diritto a permessi retribuiti per motivi personali o familiari. La domanda deve essere presentata, di norma, almeno tre giorni prima.
6. In casi di urgenza la domanda può essere presentata il giorno stesso.
7. Per gli stessi motivi e con le stesse modalità sono fruibili i sei giorni di ferie durante i periodi di attività didattica.
8. Gli elementi giustificativi del permesso possono essere documentati o autocertificati anche al rientro in servizio, secondo le norme vigenti.

## MODALITÀ DI FRUIZIONE CONGEDI PARENTALI E PERMESSI LEGGE 104/92

### - *Congedi parentali*

Ai sensi della Legge n. 228/2013 e del D. Lgs 80/2015 (modifica dell'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001) i lavoratori possono frazionare in ore il congedo parentale come alternativa ad un intero giorno di permesso. La

modalità di fruizione oraria del congedo parentale si aggiunge alla modalità di fruizione su base giornaliera e mensile.

Considerato l'Interpello del Ministero del lavoro n. 25 del 22 luglio 2013, per il personale docente, al fine di evitare frazionamenti orari si concorda di distribuire su 5 giorni il permesso orario; pertanto, la fruizione quotidiana sarà di due ore o di un'ora, fino alla concorrenza della metà dell'orario settimanale.

### - *Permessi legge 104/92*

Il personale è invitato a produrre pianificazioni mensili di fruizione dei permessi, rivedibili in situazioni di urgenza a comunicare la relativa fruizione, di norma, con congruo anticipo di almeno tre giorni: ciò al fine di concordare preventivamente con l'Amministrazione le giornate di permesso ed «evitare la compromissione del funzionamento dell'organizzazione». Nel caso di improvvise ed improcrastinabili esigenze di tutela, il lavoratore ha facoltà di variare la giornata di permesso già programmata e a poter usufruire del permesso per legge 104/92 anche nello stesso giorno della richiesta comunicando alla segreteria della scuola l'intervenuta esigenza ad inizio mattina al fine di provvedere alla sostituzione.

## SICUREZZA

In relazione al proprio piano delle attività provveda a mettere in atto determinate misure di tutela nei luoghi di lavoro, quali ad esempio casi in cui vi sia una singola presenza di personale (un solo collaboratore scolastico) collocato in un determinato plesso scolastico isolato.

Valutando l'adozione di adeguate misure a tutela del dipendente come il ricorso ad appositi dispositivi "ad. es. uomo a terra per lavoratori isolati".

Manipolazione di materiale e/o dispositivi che potrebbero generare rischi al personale ad. es. "manipolazione dei toner" per i quali si chiede l'adozione di misure regolamentari e attivazione di apposite procedure di sicurezza da sottoporre al personale impegnato a tali operazioni.