

# 19/02/2020 - Permessi, aspettative, assenze per visite e altri chiarimenti dell'ARAN



tratto da [self-entilocali.it](http://self-entilocali.it)

## Permessi, aspettative, assenze per visite e altri chiarimenti dell'ARAN

Pubblicato il 18 febbraio 2020

---

### Permessi retribuiti

Il datore di lavoro può concedere permessi retribuiti al dipendente comunale in caso di nascita di un figlio.

Questo il chiarimento fornito dall'Aran con l'orientamento applicativo CFL62/2019.

L'Aran ha ribadito quanto previsto dall'articolo 32 del CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018 secondo cui il datore di lavoro può concedere ai dipendenti, in relazione a ciascun anno solare, 18 ore di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari.

Nell'ampia e generica causale giustificativa dei permessi retribuiti "per particolari motivi personali o familiari" così come disposto dall'art. 32 del CCNL FL 21.05.2018 può essere ricompreso anche il caso di richiesta di permessi per nascita di un figlio.

Nel caso in cui ciò non fosse più possibile per avvenuta fruizione totale dei permessi ex art. 32 del CCNL FL 21.05.2018, il dipendente potrebbe avvalersi solo dell'aspettativa per motivi familiari e personali di cui all'art. 39 del predetto CCNL, dato che la stessa può essere fruita anche frazionatamente.

Pertanto, i permessi retribuiti per particolari motivi personali possono essere richiesti anche in caso di nascita di un figlio, e ove ciò non fosse più possibile, il dipendente potrà chiedere l'aspettativa per motivi familiari, qualora lo ritenesse opportuno.

### Assenze per visite prenatali

In caso di accertamenti prenatali la dipendente ha diritto ad avere permessi retribuiti ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 151/2001.

L'Aran ha chiarito, nell'orientamento applicativo CFL57/2019, che la disciplina applicabile alle visite prenatali sia quella prevista dall'art. 14 del d.lgs. 151/2001 e non quella prevista dall'art. 35 del CCNL FL 21.05.2018, concernenti invece permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, trattandosi quest'ultimi di permessi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla legge.

Pertanto, per accertamenti prenatali la dipendente avrà diritto ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 151/2001 a permessi retribuiti.

### Periodo di prova

Il dipendente a tempo indeterminato che risulta vincitore di concorso per un ente a cui non si applicano i CCNL sottoscritti in sede ARAN non ha diritto alla conservazione del posto di lavoro presso l'ente di provenienza.

L'Aran, nell'orientamento applicativo CFL53/2019, ha chiarito che la disposizione dell'art. 20 comma 10 del CCNL FL 21.05.2018 secondo cui il dipendente assunto a tempo indeterminato che risultasse vincitore di concorso presso altro ente o amministrazione, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione non si applica nel caso in cui l'ente di destinazione appartenga ad un comparto di contrattazione non rientrante nella competenza dell'ARAN.

### Progressioni verticali e ferie non godute

In caso di progressione verticale, le ferie maturate e non fruiti nell'ambito del pregresso rapporto lavorativo non possono essere conservate.

Questo il chiarimento fornito dall'Aran con l'orientamento applicativo CFL67/2019.

L'Agenzia ha precisato che con la progressione verticale di un dipendente viene ad instaurarsi tra il dipendente e l'ente un nuovo rapporto di lavoro, diverso per natura e contenuti rispetto a quello precedente, pertanto, le ferie maturate e non fruiti nell'ambito del pregresso rapporto lavorativo non potranno essere fruiti nell'ambito del nuovo rapporto di lavoro.

Il trasferimento delle ferie maturate e non fruiti con un precedente rapporto di lavoro è possibile soltanto in caso di mobilità, in quanto con tale istituto si ha la cessione del rapporto di lavoro da un ente a un altro, senza soluzione di continuità, e non la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro.

Pertanto, in caso di progressione verticale del dipendente, le ferie maturate e non fruiti nel precedente rapporto di lavoro non possono essere mantenute.

### Proventi al cds

Questo sito utilizza solo cookie tecnici, propri e di terze parti, per il corretto funzionamento delle pagine web e per il miglioramento dei servizi. Proseguendo la navigazione del sito acconsenti all'uso dei cookie. Maggiori informazioni

chiudi

Gli enti, con delibera della Giunta Comunale, possono determinare annualmente le modalità di utilizzo delle risorse derivanti dalle violazioni al cds, nel rispetto di quanto previsto in materia dal d.lgs. 285/1992 e dal Ccnl Funzioni Locali 21.05.2018.

Questo il chiarimento fornito dall'Aran con l'orientamento applicativo CFL58/2019.

L'Agenzia ha ricordato che spetta sempre e solo agli enti individuare i possibili utilizzi delle risorse derivanti dalle violazioni al cds, tra quelli indicati dall'art. 208, commi 4 lett. c) e 5 del d.lgs. 285/1992, per le finalità indicate all'art. dall'art. 56 quater, comma 1, del Ccnl Funzioni Locali.

#### **Particolari responsabilità dei messi notificatori**

Il compenso per particolari responsabilità può essere erogato ai messi comunali solo se formalmente incaricati delle funzioni di ufficiale giudiziario.

Questo il chiarimento fornito dall'Aran con l'orientamento applicativo CFL54/2019.

L'Agenzia, richiamando quanto disposto dall'art. 70 quinquies, comma 2, del Ccnl Funzioni Locali, ha ricordato che può essere corrisposta l'indennità per particolari responsabilità, fino ad un importo massimo di 350 euro annui lordi, anche ai messi notificatori aventi funzioni di ufficiali giudiziari.

L'Aran ha precisato che tale indennità è erogabile soltanto in caso di conferimento formalizzato della funzione di ufficiale giudiziario al messo comunale; in caso di mancato conferimento, tale indennità non potrà essere riconosciuta.

#### **Compensi ISTAT**

I compensi ISTAT sono erogabili per lo svolgimento di indagini statistiche e attività di censimento svolte al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.

Questo il chiarimento fornito dall'Aran con l'orientamento applicativo CFL56/2019.

L'Agenzia, richiamando quanto disposto dall'art. 70 ter, comma 1, del Ccnl Funzioni Locali, ha ricordato che i compensi ISTAT sono finalizzati a remunerare le prestazioni relative allo svolgimento di indagini statistiche periodiche e censimenti svolte al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

Leggi gli orientamenti

[Aran orientamento CFL 67 -19](#)

[Aran orientamento CFL 62 -19](#)

[Aran orientamento CFL 58 -19](#)

[Aran orientamento CFL 57 -19](#)

[Aran orientamento CFL 56-19](#)

[Aran orientamento CFL 54 -19](#)

[Aran orientamento CFL 53 -19](#)

archiviato sotto: [pareri - risposte a quesiti -orientamenti applicativi](#)

- Pagine visitate da settembre 2019 -



Online	72
P.viste tot	2409045