

**VERONA**

**03-05 OTTOBRE 2019**

**I tempi e i  
luoghi del lavoro**

IL COMANDO COME STRUMENTO DI MOBILITÀ  
TEMPORANEA NEL PUBBLICO IMPIEGO: TRA  
ORGANIZZAZIONE ED ESIGENZE DI FLESSIBILITÀ

AVV. ANTONGIULIO COLONNA

## DEFINIZIONE ED INQUADRAMENTO NORMATIVO

### TU n. 3/1957 sugli Impiegati Civili dello Stato Art. 56 «Comando presso altra amministrazione»

*«L'impiegato di ruolo può essere comandato a prestare servizio presso altra amministrazione statale o presso enti pubblici, esclusi quelli sottoposti alla vigilanza dell'amministrazione cui l'impiegato appartiene.»*

*Il comando è disposto, per tempo determinato e in via eccezionale, per riconosciute esigenze di servizio o quando sia richiesta una speciale competenza. [...]»*

La nozione di comando di cui all'art. 56 TU in materia di Impiegati Civili dello Stato descrive il fenomeno per cui il pubblico impiegato, titolare di un posizione lavorativa di ruolo presso una Pubblica Amministrazione, viene «distaccato» temporaneamente a prestare servizio presso altra Amministrazione o presso altro ente pubblico e importa, da un lato, l'obbligo di prestare servizio presso un ufficio od un ente diverso da quello di appartenenza e, dall'altro, la dispensa dagli obblighi di servizio verso l'Amministrazione di origine.

### **CARATTERISTICHE ESSENZIALI:**

- Istituto di carattere eccezionale e temporaneo;
- esigenza di dare soddisfazione all'interesse dell'Amministrazione di destinazione;
- rapporto organico e rapporto di servizio: conservazione della posizione giuridica di origine; oneri retributivi; etc.

## 1) ECCEZIONALITÀ E TEMPORANEITÀ:

- **Temporaneità e reversibilità della destinazione:** alla posizione di comando del dipendente presso una nuova Amministrazione non si accompagna la corrispondente soppressione del posto in organico presso l'Amministrazione di provenienza, né ciò può comportare l'istituzione di un nuovo rapporto di impiego con l'ente presso il quale il lavoratore viene comandato (Consiglio di Stato, Sez. IV, 20.12.2002, n. 7243).

## 2) L'INTERESSE:

- Il **comando del dipendente pubblico** si differenzia dal distacco del dipendente privato per la **natura provvedimentoale dell'atto che lo dispone**.
- Il provvedimento con cui viene disposto il comando è adottato dal soggetto nella cui organizzazione il dipendente viene inserito e **non costituisce un atto organizzativo** riconducibile al datore di lavoro.
- Poiché il dipendente comandato presso altra Amministrazione non acquisisce un nuovo rapporto di impiego né modifica quello originario, restando sottoposto alla pregressa regolamentazione giuridica dell'ente di provenienza, l'unico **soggetto legittimato ad intervenire su quel rapporto con un provvedimento di revoca del comando è l'ente rispetto al quale permane il rapporto di dipendenza organica**, mentre il potere dell'ente che si è giovato dell'attività del personale comandato si concretizza solo nella possibilità di attivarsi perché vengano meno gli effetti dell'originario provvedimento (Consiglio di Stato, Sez. IV, 30.01.2001, n. 322).

- È legittimo, in quanto atto di natura ampiamente discrezionale, il provvedimento con il quale l'Amministrazione dispone la cessazione del dipendente dalla posizione di comando per sopraggiunte esigenze di servizio (Consiglio di Stato, Sez. VI, 08.01.2003, n. 2).
- Ruolo integrativo della **contrattazione collettiva** che in alcuni casi ha coinvolto direttamente il dipendente **pubblico in posizione di comando attribuendo rilievo al consenso dell'interessato** (CCNL Comparto Sanità; CCNL Comparto Funzioni Centrali; CCNL Comparto Ministeri).

### 3) RAPPORTO ORGANICO E RAPPORTO DI SERVIZIO:

- La posizione di comando di un pubblico dipendente, pur non comportando alcuna alterazione del **rapporto di impiego**, ne implica una **rilevante modificazione in senso oggettivo** poiché il lavoratore pubblico viene destinato a prestare servizio in via ordinaria e abituale presso un'Amministrazione diversa da quella di appartenenza (Consiglio di Stato, Sez. IV, 27.04.1995, n. 271).
- Il c.d. **rapporto organico** continua ad intercorrere tra il dipendente e l'ente di appartenenza o di titolarità ma si modifica il c.d. **rapporto di servizio**, atteso che il dipendente è inserito, sia sotto il profilo organizzativo - funzionale, sia sotto quello gerarchico e disciplinare, nella nuova Amministrazione di destinazione.

- Diversamente dal distacco in ambito privatistico in cui permangono in capo al datore di lavoro distaccante il potere direttivo, con applicazione delle conseguenze di cui all'art. 2103 c.c., **nell'ipotesi del comando il dipendente pubblico che si trovi a svolgere mansioni superiori a quelle originarie presso l'Amministrazione ove è comandato non ha diritto all'inquadramento nella qualifica superiore presso il proprio datore di lavoro** (Cass. civ., Sez. lav., 17.02.2004, n. 3097).
- **Gli effetti delle determinazioni dell'Amministrazione di destinazione non possono essere imputati all'Ente di provenienza** nei cui confronti il rapporto di lavoro deve considerarsi rimasto immutato in ordine al livello di inquadramento della dipendente (Cass. civ., Sez. lav., 17.02.2004, n. 3097).

- **L'ente che utilizza il dipendente pubblico in posizione di comando deve rimborsare all'Amministrazione di appartenenza del lavoratore gli oneri retributivi relativi al trattamento fondamentale** determinati e corrisposti al soggetto comandato in base al CCNL a lui direttamente applicabile (Art. 70, comma 12, D.Lgs. n. 165/2001).
- Secondo una regola generale ormai consolidata nella prassi applicativa e prevista esplicitamente da alcuni contratti collettivi (art. 51 - CCNL Comparto Funzioni Centrali; Orientamenti applicativi Aran relativi al CCNL Comparto Regioni e Autonomie locali) è **l'Amministrazione di destinazione che eroga direttamente al lavoratore il trattamento accessorio (lavoro straordinario, eventuali turni o reperibilità, compensi per progetti di produttività, etc.) vigente presso la medesima.**