



**REGIONE
PUGLIA**

**DIPARTIMENTO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE
SEZIONE PERSONALE
SERVIZIO RECLUTAMENTO E CONTRATTAZIONE**

Al Comune di Modugno
comunemodugno@pec.rupar.puglia.it

e p.c.

All'Assessore al Turismo, Sviluppo e Impresa Turistica
assessore.turismo@pec.rupar.puglia.it

Al dipendente Mangialardi Antonio

Oggetto: Richiesta di assegnazione in comando presso la Regione Puglia del dipendente Mangialardi Antonio.

Con nota acquisita al prot. n. 103101 del 26 febbraio 2025, l'Assessore al Turismo, Sviluppo e Impresa Turistica ha chiesto il comando presso la propria Segreteria Particolare, in qualità di componente, del vostro dipendente Mangialardi Antonio, appartenente all'Area degli Operatori.

Al fine di procedere all'eventuale comando del suddetto dipendente presso la Regione Puglia, si chiede a codesto Comune di voler trasmettere il nulla osta per un periodo di un anno, insieme con il certificato stipendiale e l'attuale situazione giuridica del dipendente interessato.

Si precisa, altresì, che nell'eventualità in cui il comando sia autorizzato, per tutto il periodo dello stesso, codesta Amministrazione continuerà a corrispondere gli emolumenti spettanti al dipendente interessato, con rimborso a carico della Regione Puglia.

Con l'occasione, si porgono i più cordiali saluti.

L'istruttore
dott.ssa Giorgia Natali



Il dirigente del Servizio Reclutamento
dott. Pietro Lucca

Il dirigente della Sezione Personale
dott. Giuseppe Labellarte

Pietro Lucca
27.02.2025
18:33:07
GMT+02:00



www.regione.puglia.it

Sezione Personale– Servizio Reclutamento e Contrattazione
Via Celso Ulpiani n. 10 - 70126 Bari
mail: ufficio.reclutamento.regione@pec.rupar.puglia.it

COMUNE DI MODUGNO

PROVINCIA DI BARI

TELEFONO:0805865111 - E-MAIL:COMUNEMODUGNO@PEC.RUPAR.PUGLIA.IT - FAX:0805325740 - CAP:70026 - INDIRIZZO:PIAZZA DEL POPOLO 16 -
PARTITA IVA:03684810728

COMUNE DI MODUGNO - c_f262 - REG_PROT - 0011766 - Interno - 03/03/2025 - 14:20

DETTAGLIO PROTOCOLLO	
Numero Protocollo	0011766
Tipologia	Interno
Data Registrazione	03-03-2025
Data Ultima Modifica	04/03/2025
Oggetto	trasmissione richiesta di <u>nulla osta</u> per comando presso Regione Puglia. Dipendente <u>Mangialardi Antonio</u> . Richiesta rilascio eventuale parere favorevole
	CARLUCCI CRISTINA

Op
Tip
Cc
Al
Pi
R

24/03/25

Alla Responsabile
del Servizio 6

Prego cancellare
quanto richiesto
dal dipendente Mangialardi
con invito a verificare
la data di inizio del
periodo di "comando"
e a tenersi informato
fate

Il dirigente della Sezione Personale
dott. Giuseppe Labellarte

Il Segretario
Dott. Ing. Nicola Pizzol
15/03/2025

www.regione.puglia.it

Sezione Personale- Servizio Reclutamento e Contrattazione
Via Celso Ulpiani n. 10 - 70126 Bari
mail: ufficio.reclutamento.regione@pec.rupar.puglia.it

Al Comune di Modugno
Servizio 6 Advocatura Contenzioso e Ufficio del Personale
Alla c.a. dell'Avv. Cristina Carlucci

Alla Regione Puglia
DIPARTIMENTO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE SEZIONE
PERSONALE SERVIZIO RECLUTAMENTO E CONTRATTAZIONE
ufficio.reclutamento.regione@pec.rupar.puglia.it

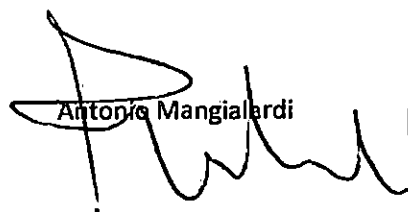
All'Assessore al Turismo, Sviluppo e Impresa Turistica
assessore.turismo@pec.rupar.puglia.it
assessore.turismo@pec.rupar.puglia.it

Oggetto: Assenso al collocamento in posizione di comando presso la Regione Puglia - Segreteria Particolare dell'Assessore al Turismo, Sviluppo e Impresa Turistica. Richiesta prot. 0011223 del 28.2.2025

Il sottoscritto Antonio Mangialardi nato a Toronto (CND) il 16.1.1968 e residente in Modugno alla via Hermada n. 30/b dipendente del Comune di Modugno (BA) inquadrato con la qualifica di Operatore esperto ex Cat. B2, esprime il proprio assenso al collocamento in posizione di comando, per la durata di un anno, presso la Regione Puglia - Segreteria Particolare dell'Assessore al Turismo, Sviluppo e Impresa Turistica, giusta richiesta prot. 0011223 del 28.2.2025 .

In fede

Modugno, 12 marzo 2025


Antonio Mangialardi



CITTÀ DI MODUGNO
CITTÀ METROPOLITANA DI BARI

SERVIZIO 5 - LAVORI PUBBLICI E POLITICHE COMUNITARIE

Via Rossini n° 49 – 70026 Modugno – tel. 080.5865347

PEC: lavoripubblici.comune.modugno@pec.rupar.puglia.it

**Al Responsabile del Servizio 6
Ufficio del Personale**

e, p.c.

Al Segretario Comunale

**Al dipendente comunale
Antonio Mangialardi**

OGGETTO: rif. Richiesta di assegnazione in comando presso la Regione Puglia del dipendente Mangialardi Antonio. Richiesta prot. n. 0011223 del 28/02/2025.

Rilascio Parere Favorevole all'attivazione del comando.

VISTA la richiesta pervenuta, per il tramite di Codesto Ufficio del Personale, dalla Regione Puglia - Dipartimento Personale e Organizzazione, Sezione Personale, Servizio Reclutamento e Contrattazione, con pec del 28/02/2025 acquisita al protocollo di questo Ente al n. 0011223 del 28/02/2025, di assegnazione in comando presso la Regione Puglia del dipendente Mangialardi Antonio per un periodo di un anno;

CONSIDERATO che il dipendente comunale è, allo stato attuale, assegnato in carico a questo Servizio 5 – Lavori Pubblici e Politiche Comunitarie e che Codesto Ufficio del personale ha chiesto il Nulla Osta da parte del sottoscritto, in qualità di Responsabile del Servizio interessato;

PRESO ATTO dell'assenso al collocamento in posizione di comando presso la Regione Puglia, reso dallo stesso dipendente con nota trasmessa a Codesto Ufficio in data 13/03/2025 prot. n. 0013698 del 13/03/2025;

SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

All'attivazione al Comando presso la Regione Puglia, del dipendente comunale Mangialardi Antonio, attualmente in servizio presso questo Servizio 5 – Lavori Pubblici e Politiche Comunitarie, per il periodo richiesto dalla Regione con nota prot. n. 0011223 del 28/02/2025, secondo le modalità previste dalla disciplina del comando medesimo.

Tanto per quanto di competenza.

Modugno, 25/03/2025

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ing. Michele Caringella



MICHELE
CARINGELLA
25.03.2025
13:00:57
GMT+01:00



**REGIONE
PUGLIA**

**DIPARTIMENTO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE
SEZIONE PERSONALE
SERVIZIO RECLUTAMENTO E CONTRATTAZIONE**

**Al Comune di Modugno
comunemodugno@pec.rupar.puglia.it**

e p.c.

**All'Assessore al Turismo, Sviluppo e Impresa Turistica
assessore.turismo@pec.rupar.puglia.it**

Al dipendente Mangialardi Antonio

Oggetto: Richiesta di assegnazione in comando presso la Regione Puglia del dipendente Mangialardi Antonio.

Con nota acquisita al prot. n. 103101 del 26 febbraio 2025, l'Assessore al Turismo, Sviluppo e Impresa Turistica ha chiesto il comando presso la propria Segreteria Particolare, in qualità di componente, del vostro dipendente Mangialardi Antonio, appartenente all'Area degli Operatori.

Al fine di procedere all'eventuale comando del suddetto dipendente presso la Regione Puglia, si chiede a codesto Comune di voler trasmettere il nulla osta per un periodo di un anno, insieme con il certificato stipendiale e l'attuale situazione giuridica del dipendente interessato.

Si precisa, altresì, che nell'eventualità in cui il comando sia autorizzato, per tutto il periodo dello stesso, codesta Amministrazione continuerà a corrispondere gli emolumenti spettanti al dipendente interessato, con rimborso a carico della Regione Puglia.

Con l'occasione, si porgono i più cordiali saluti.

L'istruttore
dott.ssa Giorgia Natali

Il dirigente del Servizio Reclutamento
dott. Pietro Lucca

Il dirigente della Sezione Personale
dott. Giuseppe Labellarte

www.regione.puglia.it

Sezione Personale— Servizio Reclutamento e Contrattazione
Via Celso Ulpiani n. 10 - 70126 Bari
mail: ufficio.reclutamento.regione@pec.rupar.puglia.it

COMUNE DI MODUGNO - 12602a REG_PROT - 0011766 - Integ. - 03/03/2025 - 14:20

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
Protocollo N. 0107616/2025 del 28/02/2025
Doc. N. 1 - Classe di
Firmatario: GIORGIA NATALI, Pietro Lucca, Giuseppe Labellarte



**REGIONE
PUGLIA**

**DIPARTIMENTO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE
SEZIONE PERSONALE
SERVIZIO RECLUTAMENTO E CONTRATTAZIONE**

Al Comune di Modugno
comunemodugno@pec.rupar.puglia.it

e p.c.

All'Assessore al Turismo, Sviluppo e Impresa Turistica
assessore.turismo@pec.rupar.puglia.it

Al dipendente Mangialardi Antonio

Oggetto: Richiesta di assegnazione in comando presso la Regione Puglia del dipendente Mangialardi Antonio.

Con nota acquisita al prot. n. 103101 del 26 febbraio 2025, l'Assessore al Turismo, Sviluppo e Impresa Turistica ha chiesto il comando presso la propria Segreteria Particolare, in qualità di componente, del vostro dipendente Mangialardi Antonio, appartenente all'Area degli Operatori.

Al fine di procedere all'eventuale comando del suddetto dipendente presso la Regione Puglia, si chiede a codesto Comune di voler trasmettere il nulla osta per un periodo di un anno, insieme con il certificato stipendiale e l'attuale situazione giuridica del dipendente interessato.

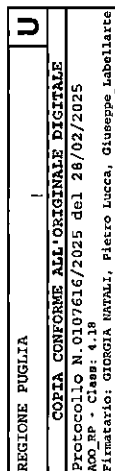
Si precisa, altresì, che nell'eventualità in cui il comando sia autorizzato, per tutto il periodo dello stesso, codesta Amministrazione continuerà a corrispondere gli emolumenti spettanti al dipendente interessato, con rimborso a carico della Regione Puglia.

Con l'occasione, si porgono i più cordiali saluti.

L'istruttore
dott.ssa Giorgia Natali

Il dirigente del Servizio Reclutamento
dott. Pietro Lucca

Il dirigente della Sezione Personale
dott. Giuseppe Labellarte



www.regione.puglia.it

Sezione Personale— Servizio Reclutamento e Contrattazione
Via Celso Ulpiani n. 10 - 70126 Bari
mail: ufficio.reclutamento.regione@pec.rupar.puglia.it

L'assegnazione temporanea del dipendente pubblico ex art. 42-bis d.lgs. n. 151/2001 nella giurisprudenza recente (di Riccardo Maraga)

Il saggio analizza l'istituto dell'assegnazione temporanea ex art. 42-bis, d.lgs. n. 151/2001 alla luce della giurisprudenza recente. In particolare, dopo una ricostruzione relativa alle varie opzioni interpretative sulla natura giuridica dell'istituto, il saggio analizza, sulla base delle indicazioni fornite dalla giurisprudenza, i principali problemi interpretativi della disposizione legislativa. I temi trattati riguardano, in particolare, il requisito soggettivo del lavoratore che può chiedere l'assegnazione temporanea, il requisito anagrafico del minore, figlio del lavoratore istante, e le condizioni cui la legge subordina la possibilità delle amministrazioni di provenienza e di destinazione di negare l'assegnazione richiesta. Il tutto inquadrando l'istituto alla luce dei principi costituzionali ed eurounitari cui la norma si ispira.

The paper analyzes the temporary assignment pursuant to article 42bis of the Legislative Decree no. 151/2001 in light of recent case law. In particular, after a recapitulation of the various interpretative options on the legal nature of the temporary assignment, the paper analyzes, on the basis of the indications provided by the case law, the main interpretative problems of the legislative provision. The topics addressed concern, in particular, the subjective requirement of the employee who can request the temporary assignment, the age requirement of the minor, child of the instant employee, and the conditions to which the law subordinates the possibility of the administrations of origin and destination to deny the required assignment. All of this by framing the temporary assignment in the light of the constitutional and European union principles which the legal provision is inspired by.

SOMMARIO:

1. La natura giuridica dell'istituto, tra diritto soggettivo, interesse legittimo e mera aspettativa - 2. Il raccordo tra il requisito anagrafico del figlio ed il periodo di durata massima triennale dell'assegnazione - 3. La nozione di amministrazione pubblica di provenienza e di destinazione - 4. Il requisito di stabilità dell'attività lavorativa dell'altro genitore - 5. I requisiti per la concessione dell'assegnazione temporanea del lavoratore - 5.1. La sussistenza del posto vacante di corrispondente posizione retributiva - 5.2. Il nulla osta delle amministrazioni di provenienza e di destinazione - 6. Assegnazione temporanea e vincolo di permanenza quinquennale ex art. 35, c. 5-bis d.lgs. n. 165/2001 - 7. Assegnazione temporanea del lavoratore in prova - 8. Conclusioni - NOTE

1. La natura giuridica dell'istituto, tra diritto soggettivo, interesse legittimo e mera aspettativa

Nella sua versione originaria, l'art. 42-bis, d.lgs. n. 151/2001 [1] prevedeva la possibilità del genitore con figli minori fino a tre anni di età, dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, c. 2, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, di essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa. La norma originaria subordinava tale assegnazione alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di

corrispondente posizione retributiva presso l'amministrazione di destinazione nonché al previo assenso di entrambe le amministrazioni, di provenienza e destinazione, limitandosi a richiedere la motivazione scritta del dissenso. La disposizione, inoltre, con una previsione tutt'oggi in vigore, prevede che l'assenso o il dissenso siano comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda. La dottrina si è sin da subito interrogata sulla natura della posizione giuridica soggettiva assegnata dalla norma al dipendente pubblico genitore con figli minori fino a tre anni di età. La riformulazione della disposizione operata dal legislatore nel 2015 [2] ha, senza dubbio, reso tale indagine ancora più necessaria, ai fini di una corretta ricostruzione giuridica dell'istituto. La modifica apportata all'istituto, infatti, ha inciso sensibilmente sulla discrezionalità con cui le amministrazioni di provenienza e di destinazione possono assentire o negare la richiesta di assegnazione temporanea del dipendente pubblico con figlio minore di anni tre. Se, infatti, nella sua formulazione originaria, la norma si limitava a richiedere la motivazione scritta del provvedimento di assenso o di diniego, precludendo dunque ad un mero controllo di congruità del giudice di merito sulla effettiva sussistenza della motivazione addotta e sulla sua ragionevolezza, nella sua attuale formulazione la disposizione prevede espressamente che "L'eventuale dissenso deve essere motivato e limitato a casi o esigenze eccezionali" con ciò rafforzando, indubbiamente, la posizione giuridica del richiedente e limitando proporzionalmente la facoltà di diniego delle amministrazioni. La forte restrizione del perimetro delle esigenze [continua ..]

» Per l'intero contenuto effettuare il login

 inizio

2. Il raccordo tra il requisito anagrafico del figlio ed il periodo di durata massima triennale dell'assegnazione

Come già evidenziato, dal punto di vista soggettivo, la disposizione riconosce la possibilità di richiedere l'assegnazione temporanea al "genitore con figli minori fino a tre anni di età". L'assegnazione può essere disposta "per un periodo complessivamente non superiore a tre anni". Il doppio richiamo, operato dalla norma ai "tre anni" ha fatto sorgere qualche perplessità in dottrina. In particolare, ci si è chiesti se i due requisiti debbano essere letti in maniera coordinata nel senso di escludere il perdurante diritto dell'istante alla assegnazione temporanea quando il figlio supera il requisito anagrafico dei tre anni di età. La soluzione maggiormente condivisibile è quella secondo cui l'assegnazione temporanea può essere disposta per un massimo di tre anni, indipendentemente dall'età anagrafica del bambino, a condizione che al momento della domanda il bambino abbia meno di tre anni. La norma, infatti, richiede che, al momento della presentazione dell'istanza, il genitore abbia "figli minori fino a tre anni di età" e prevede che l'assegnazione può essere disposta "per un periodo complessivamente non superiore a tre anni". Ciò significa che l'assegnazione può durare sino a tre anni, indipendentemente dall'età anagrafica del bambino e può protrarsi anche quando il bambino ha superato i tre anni. Tale interpretazione risulta confermata dal Dipartimento della Funzione Pubblica [15] che ha chiarito che il limite di età stabilito dalla disposizione indica solo l'arco temporale entro il quale va fatta la richiesta e non il limite entro cui deve necessariamente concludersi l'assegnazione provvisoria. L'espressione utilizzata dal legislatore "per un periodo complessivo non superiore a tre anni" definisce, pertanto, la durata massima (tre anni) dell'agevolazione, senza alcun riferimento all'età dei minori. Nello stesso si è espressa anche la giurisprudenza, secondo la quale "la legge, con il richiamo duplice all'età del minore contenuto nella lettera della norma, prevede quale condizione legittimante del beneficio l'essere lavoratore genitore di figlio di età inferiore a tre anni (dal che si desume l'onere della richiesta entro il [continua ..])

» Per l'intero contenuto effettuare il login

 inizio

3. La nozione di amministrazione pubblica di provenienza e di destinazione

Sempre con riferimento all'ambito soggettivo di applicazione della disposizione, sin dalla fase di prima applicazione dell'istituto, non sono mancati dei contrasti interpretativi relativi alla nozione di amministrazione pubblica contenuta nella norma. In particolare, non sono mancati i tentativi di alcune amministrazioni pubbliche di ritenersi escluse dall'ambito di applicazione della disposizione, a causa delle caratteristiche – del tutto peculiari – proprie di tali organizzazioni [17]. Ci si riferisce, in particolare, alla compatibilità tra l'istituto dell'assegnazione temporanea ex art. 42-bis, d.lgs. n. 151/2001 e la natura speciale di alcuni rapporti di lavoro alle dipendenze di amministrazioni pubbliche come, ad esempio, il rapporto di lavoro delle forze armate, delle forze di polizia e della magistratura. La conclusione cui è giunta la giurisprudenza e la dottrina largamente maggioritarie è nel senso della generale applicabilità dell'istituto in quanto lo stesso è teso a tutelare la sfera familiare, ossia, a realizzare un obiettivo di politica legislativa proprio sia del programma costituzionale [18], sia di quello eurounitario [19]. Tale conclusione sarebbe, peraltro, corroborata anche dal dato testuale della disposizione, che riferendosi a tutti i dipendenti di pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 c. 2 del d.lgs. n. 165/2001, ricomprenderebbe anche dei dipendenti di amministrazioni statali non privatizzati, quali poliziotti, militari e magistrati [20]. Non si può, tuttavia, sottacere il fatto che tale tesi, apparsa per lungo tempo consolidata, è stata negata anche di recente da parte della giurisprudenza [21]. Sotto distinto profilo ci si è chiesti se l'assegnazione temporanea sia possibile solo presso diverse sedi territoriali della medesima amministrazione pubblica oppure anche presso amministrazioni pubbliche diverse. La giurisprudenza ammette pacificamente entrambe le possibilità, ovvero, sia la mobilità interna alla stessa amministrazione, sia l'assegnazione tra amministrazioni diverse [22].

» Per l'intero contenuto effettuare il login

 inizio

4. Il requisito di stabilità dell'attività lavorativa dell'altro genitore

Per quanto concerne i requisiti oggettivi, la disposizione attribuisce al dipendente pubblico-genitore il diritto di richiedere l'assegnazione temporanea "ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa". Come già evidenziato, infatti, l'istituto mira a ricostituire, quantomeno temporaneamente, l'unità familiare in quei nuclei familiari in cui i due genitori, entrambi lavoratori, prestano la propria attività lavorativa in sedi ubicate in territori diversi. In particolare, dal punto di vista geografico, la disposizione individua nella provincia l'ambito territoriale ottimale nel quale entrambi i genitori dovrebbero lavorare per non ledere l'interesse superiore dell'unità della famiglia. Si deve, dunque, dedurre che anche il genitore che lavori nella medesima regione dell'altro genitore, ma in una provincia diversa, possa legittimamente tentare di ottenere l'assegnazione temporanea presso una sede di servizio ubicata nella medesima provincia in cui lavora il proprio partner. Non può sfuggire, infatti, che spesso la distanza tra due territori di una medesima regione, ubicati in province diverse, può essere ben maggiore della distanza di due territori ubicati in due regioni diverse confinanti. Per quanto concerne la natura della attività lavorativa esercitata dall'altro genitore, la giurisprudenza ha affermato che l'assegnazione temporanea ex art. 42-bis d.lgs. n. 151/2001 "sia possibile solo nel caso in cui l'altro genitore eserciti "stabile e documentata attività lavorativa" [23]. Il dato testuale della norma, dal quale occorre sempre partire nell'attività esegetica, tuttavia, si limita ad affermare che l'assegnazione temporanea può essere richiesta presso "una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa". La norma, dunque, non richiede che il coniuge eserciti la propria attività lavorativa nell'ambito di una specifica tipologia contrattuale. Ciò che conta, sulla

base della lettera della norma, è che l'altro genitore svolga una qualsivoglia attività lavorativa presso la provincia o la regione in cui si trova la [continua ..]

» Per l'intero contenuto effettuare il login

 inizio

5. I requisiti per la concessione dell'assegnazione temporanea del lavoratore

» Per l'intero contenuto effettuare il login

 inizio

5.1. La sussistenza del posto vacante di corrispondente posizione retributiva

Con riferimento alla sfera oggettiva delle amministrazioni cui è richiesto di assentire o negare l'assegnazione temporanea del lavoratore istante, la disposizione subordina l'assenso all'istanza al ricorrere di due condizioni: a) la sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e, b) il previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. Con riferimento alla sussistenza del posto vacante di corrispondente posizione retributiva presso l'amministrazione di destinazione, la giurisprudenza ha evidenziato che le assegnazioni temporanee possono essere fatte solo in ipotesi di sussistenza di posti vacanti e disponibili in organico di diritto, cioè in quella che viene definita comunemente come "pianta organica" [24]. Ciò significa che la verifica della sussistenza del posto vacante non deve riferirsi all'organico di fatto ma a quello di diritto. Tale precisazione rende quanto mai opportuno, per le amministrazioni pubbliche, il tempestivo aggiornamento degli organici di diritto alle reali esigenze di servizio, essendo spesso in uso presso il comparto pubblico la prassi di mantenere delle piante organiche "teoriche" ben più nutrite degli organici di fatto e, spesso, sovradimensionate rispetto al reale fabbisogno di manodopera del servizio.

» Per l'intero contenuto effettuare il login

 inizio

5.2. Il nulla osta delle amministrazioni di provenienza e di destinazione

Con riferimento alla seconda condizione cui la disposizione subordina concessione dell'assegnazione temporanea, ossia al previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione, occorre notare come, nella gran parte dei casi, l'amministrazione di destinazione esprime il proprio dissenso sulla base dell'assenza, nella propria pianta organica, di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva. Sovente è l'amministrazione di provenienza a dissentire circa l'assegnazione temporanea del dipendente paventando il rischio che la fuoriuscita, seppure temporanea, del dipendente possa pregiudicare il buon funzionamento del servizio cui il lavoratore è addetto e motivando il diniego, quindi, con la situazione di deficitarietà in cui verrebbero a trovarsi gli organici aziendali. Come già evidenziato, la modifica della disposizione introdotta nel 2015, nel subordinare l'eventuale dissenso delle amministrazioni ai soli "casi o esigenze eccezionali", ha inteso gravare i soggetti chiamati ad esprimersi sulla richiesta di assegnazione temporanea di un onere di motivazione particolarmente stringente, assegnando alla posizione soggettiva del dipendente istante, pur non qualificabile come diritto soggettivo, un innegabile rilievo rispetto alle problematiche tecnico-organizzative che lo spostamento temporaneo del lavoratore determina per l'ente di provenienza. Ne consegue che, pur essendo astrattamente possibile negare l'assegnazione temporanea del dipendente sulla base di casi o

esigenze eccezionali, il sindacato del giudice circa la reale eccezionalità delle motivazioni addotte sarà particolarmente stringente. Non sarà, dunque, possibile limitarsi ad invocare delle scoperture di organico a fondamento del diniego. Infatti, secondo la giurisprudenza, la clausola normativa contenuta nell'art. 42-bis d.lgs. n. 151/2001, se da un lato consente alle Amministrazioni di tenere conto di esigenze organizzative anche non direttamente o esclusivamente connesse con le competenze professionali dell'istante e con l'insostituibilità delle mansioni da questi svolte in sede, non permette di riferire tali esigenze alla mera copertura di organico che, ove si mantenga entro un limite numerico tutto sommato contenuto, appaia fronteggiabile con una migliore riorganizzazione del servizio e, dunque, con gli [continua ..]

» Per l'intero contenuto effettuare il login

 inizio

6. Assegnazione temporanea e vincolo di permanenza quinquennale ex art. 35, c. 5-bis d.lgs. n. 165/2001

Un problema di coordinamento tra due disposizioni, entrambi afferenti al lavoro pubblico, si può porre con riferimento all'art. 35, c. 5-bis, d.lgs. n. 165/2001, in base al quale "I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni". La disposizione, introdotta per soddisfare le esigenze organizzative delle amministrazioni che procedono all'assunzione di nuovo personale per far fronte alle proprie esigenze di organico, potrebbe infatti essere invocata dalle amministrazioni a fondamento del diniego all'assegnazione temporanea eventualmente richiesta da un dipendente assunto, presso la sede di origine, da meno di cinque anni. Pur non essendovi né una disposizione di legge né un consolidato orientamento giurisprudenziale che possa risolvere tale nodo giuridico, appare corretto ritenere che il divieto di lasciare la propria sede di prima assunzione nei primi cinque anni di servizio non possa comportare la compressione di una posizione giuridica, come quella del lavoratore-genitore di figlio con meno di tre anni, che è stata introdotta dall'ordinamento per tutelare interessi di rango costituzionale che appaiono, senza dubbio, prevalenti rispetto al pur legittimo interesse organizzativo dell'ente. La giurisprudenza, seppure con riferimento ad un diverso istituto, in casi analoghi di conflitto tra disposizioni volte a proteggere beni tutelati dalla Costituzione ed il vincolo di permanenza quinquennale ha avuto modo di affermare che il "subordinare l'esigenza di tutela del soggetto debole alle necessità organizzative dell'Amministrazione, [comporterebbe una, ndr] violazione della scala dei valori dettata dai principi costituzionali" [29]. Il potenziale conflitto tra le due disposizioni andrà, dunque, risolto con il ricorso al criterio di specialità della norma volta a proteggere l'unità familiare e l'equilibrio psico-fisico del minore, rispetto ai pur legittimi interessi organizzativi dell'ente di appartenenza, che si esprime nel vincolo quinquennale di permanenza presso la sede di prima assunzione. Secondo tale chiave di lettura, l'art. 42-bis, d.lgs. 151/2001, si pone in termini di specialità e, quindi, di prevalenza, rispetto alle disposizioni di carattere generale del d.lgs. 165/2001, quali l'art. 35, c. [continua ..]

» Per l'intero contenuto effettuare il login

 inizio

7. Assegnazione temporanea del lavoratore in prova

Un ulteriore problema interpretativo è rappresentato dall'eventualità in cui il lavoratore pubblico che richiede l'assegnazione temporanea presso un'altra amministrazione ex art. 42-bis, d.lgs. n. 151/2001 sia ancora in prova presso l'amministrazione di provenienza. La questione non è di poco conto in quanto, come noto, la ratio della clausola di prova è consentire ad entrambe le parti di

verificare la convenienza dell'instaurazione definitiva del rapporto di lavoro. Proprio alla luce di tale funzione, alle parti è data la possibilità, nel periodo di prova, di recedere dal rapporto di lavoro senza dover addurre una giustificazione causale del recesso e senza dover rispettare i termini di preavviso previsti dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro. L'assegnazione temporanea del lavoratore in prova, dunque, non priva l'amministrazione di provenienza, semplicemente, di una figura professionale necessaria nei propri organici, determinandone la temporanea indisponibilità, ma rischia di impedire all'ente di prima assunzione di verificare la convenienza del rapporto di lavoro, con ciò frustrando la ratio stessa del patto di prova inserito nel contratto di lavoro. Non può sfuggire, infatti, che la verifica circa la reciproca convenienza all'instaurazione definitiva del rapporto di lavoro non può prescindere dal concreto svolgimento della prestazione di lavoro, da parte del lavoratore, nelle mansioni previste dal contratto di lavoro, a favore del destinatario dell'obbligazione lavorativa, ossia il datore di lavoro presso il quale il dipendente ha vinto il concorso pubblico ed è stato assunto. La tematica non è nuova ed è stata ampiamente affrontata dalla giurisprudenza che ha affermato, facendo applicazione dei suesposti principi, che la sospensione del rapporto di lavoro per l'insorgere di eventi come la malattia, l'infortunio o la fruizione delle ferie annuali determina la sospensione del decorso del periodo di prova in quanto, nei periodi in cui il lavoratore è assente e non svolge la prestazione di lavoro dedotta nel contratto, le parti non possono accertare la reciproca convenienza ad instaurare un rapporto di lavoro definitivo [31]. Nel caso dell'assegnazione temporanea, a ben vedere, non si realizza una ipotesi di [continua ..]

» Per l'intero contenuto effettuare il login

 inizio

8. Conclusioni

L'istituto dell'assegnazione temporanea del lavoratore pubblico ex art. 42-bis, d.lgs. n. 151/2001, soprattutto dopo le modifiche introdotte nel 2015, appare caratterizzato ancora da numerose incertezze e difficoltà interpretative. Queste ultime non riguardano solo il mai sopito dibattito circa la qualificazione giuridica della posizione soggettiva conferita al lavoratore-genitore (tema qualificatorio, peraltro, privo di significativi effetti pratici), che può essere ascrivibile all'interesse legittimo o al diritto soggettivo. Continuano ad esservi delle perplessità – foriere di ben maggiori problemi applicativi – circa l'applicabilità dell'istituto ai rapporti di lavoro pubblico non privatizzato (forze dell'ordine, magistrati, forze di polizia), questione su cui si registra un andamento ancora oscillante della giurisprudenza. Inoltre sussistono alcune difficoltà nel coordinare tale istituto con l'eventuale apposizione di un patto di prova al rapporto di lavoro con l'ente di origine e con il vincolo di permanenza quinquennale del lavoratore nella sede di assunzione. Quel che è certo è che l'inquadramento sistematico dell'istituto evidenzia – nel bilanciamento tra i beni costituzionalmente rilevanti tutelati dalla norma e l'interesse al buon funzionamento degli uffici pubblici – una netta prevalenza dell'interesse del lavoratore all'unità familiare, rispetto alle esigenze tecnico-organizzative delle amministrazioni che possono avere la prevalenza solo quando assumono i caratteri della eccezionalità.

» Per l'intero contenuto effettuare il login

 inizio

NOTE

» Per l'intero contenuto effettuare il login

 inizio

(Allegato-art. 51)

Art. 51.

Assegnazione temporanea presso altra amministrazione

1. Il dipendente puo' essere assegnato temporaneamente ad altra amministrazione, anche di diverso comparto, che ne faccia richiesta, per utilizzarne le prestazioni.

2. Le assegnazioni temporanee di cui al comma 1 sono disposte con il consenso dell'interessato.

3. Il personale assegnato temporaneamente in posizione di comando presso altra amministrazione, continua ad occupare un posto nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza, che non puo' essere coperto per concorso o per qualsiasi altra forma di mobilita'.

4. L'assegnazione temporanea cessa al termine previsto e non puo' superare la durata di 12 mesi, rinnovabili.

5. Il dipendente puo' chiedere, in relazione alla disponibilita' di posti in organico, il passaggio diretto all'amministrazione di destinazione, ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo n. 165/2001.

6. L'assegnazione temporanea puo' cessare, prima del termine previsto dal comma 4, per effetto del ritiro dell'assenso da parte dell'interessato o per il venir meno dell'interesse dell'amministrazione che lo ha richiesto.

7. L'assegnazione temporanea puo' essere disposta oltre la durata indicata nel comma 4, fatti salvi i limiti temporali di legge, nei seguenti casi:

a) qualora norme di legge e di regolamento prevedano appositi contingenti di personale in assegnazione temporanea, comunque denominata, presso l'amministrazione ricevente;

b) assegnazione presso gli uffici di diretta collaborazione degli organi di indirizzo politico di cui all'art. 4, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001;

c) assegnazione presso amministrazioni pubbliche di nuova istituzione sino alla definizione delle relative dotazioni organiche ed ai provvedimenti di inquadramento.

8. L'assegnazione temporanea di cui al presente articolo non

pregiudica la posizione del dipendente agli effetti della maturazione dell'anzianità lavorativa, dei trattamenti di fine lavoro e di pensione e dello sviluppo professionale. Il predetto personale partecipa alle iniziative di formazione secondo quanto previsto dall'art. 53 del presente contratto.

9. Il dipendente in assegnazione temporanea può partecipare alle progressioni economiche presso l'amministrazione di appartenenza. Può inoltre partecipare, presso la medesima amministrazione, alle procedure concorsuali o alle procedure selettive per la progressione tra le aree o categorie. In caso di conseguimento della posizione giuridica superiore, ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165/2001, tramite le procedure di cui al precedente periodo, il dipendente cessa dall'assegnazione temporanea.

10. Fatte salve eventuali disposizioni speciali di legge, la spesa per l'utilizzo del personale in assegnazione temporanea è interamente a carico dell'amministrazione di destinazione, la quale eroga direttamente il trattamento accessorio vigente presso la medesima e rimborsa all'amministrazione di appartenenza l'onere relativo al trattamento economico fondamentale.

11. Nulla è innovato per la disciplina delle assegnazioni temporanee prevista da disposizioni di legge o di regolamento disposte in relazione a specifiche esigenze dell'amministrazione di appartenenza («fuori ruolo»).

Durata massima del comando di dipendente pubblico

Risposta del Dott. Massimo Monteverdi

Quesiti

di **Monteverdi Massimo**

09 Marzo 2024

Si chiede qual è la durata massima del comando di un dipendente pubblico, alla luce dell'art. 6 co. 1 DL 36/2022 (Decreto PNRR2).

Risposta

L'art. 30, c. 2-sexies, D.Lgs. n. 165/2001 è ancora in vigore. Dunque, la durata massima del comando resta di tre anni.

Tuttavia, il D.L. n. 36/2022 ha rivisto l'istituto del comando limitandone drasticamente le possibilità di utilizzo.

Fatti salvi i comandi già autorizzati alla data di entrata in vigore del decreto (i quali dovevano cessare il 31 dicembre 2022 o, comunque, a scadenza naturale se successiva al 31 dicembre 2022), il comma 1-quinquies prevede:

*"1-quinquies. Per il personale non dirigenziale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, delle autorità amministrative indipendenti e dei soggetti di cui all'articolo 70, comma 4, **i comandi o distacchi sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità di cui al presente articolo**. La disposizione di cui al primo periodo non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte."*

A parte le eccezioni previste dal comma citato, l'istituto del comando è ancora possibile per un numero molto limitato di posti (uno ogni quattro dei posti non coperti da mobilità volontaria).

Cioè, per avere diritto ad avere in comando un dipendente di altra PA, l'ente

deve esperire quattro procedure di mobilità volontaria senza che nessuna dia esito positivo.

L'obiettivo della norma è evidentemente quello di incentivare il passaggio definitivo del personale comandato nei ruoli dell'ente utilizzatore.

6 marzo 2024

Massimo Monteverdi

Per i clienti Halley: ricorrente QP n. 7088, sintomo n. 7188



© 2025 Halley Informatica srl - P.IVA 00384350435 | Condizioni di Utilizzo | Privacy Policy

UNCATEGORIZED

Aa



9 Aprile 2024

Qual è la definizione di comando nel pubblico impiego privatizzato?

Il comando nel pubblico impiego privatizzato si verifica quando un pubblico impiegato, titolare di un posto di ruolo presso una Pubblica Amministrazione, viene temporaneamente assegnato a prestare servizio presso un'Amministrazione o un ente pubblico diverso. Durante il comando, il dipendente presta la sua opera esclusivamente presso l'amministrazione di destinazione, mantenendo però la titolarità del rapporto d'ufficio con l'amministrazione di appartenenza. Il comando comporta una modifica del rapporto di servizio, in quanto il dipendente è inserito nell'amministrazione di destinazione sia dal punto di vista organizzativo-funzionale che gerarchico e disciplinare.

Qual è la differenza tra comando e distacco nel pubblico impiego?

Il comando implica che il dipendente venga temporaneamente assegnato a un'altra Amministrazione o ente pubblico per esigenze esclusive di quest'ultimo, comportando una modifica del rapporto di servizio. Il distacco, invece, si verifica quando il dipendente viene temporaneamente assegnato a un ufficio diverso da quello di appartenenza, ma sempre all'interno dell'amministrazione datrice di lavoro, senza modifica del rapporto di impiego.

Quali sono le limitazioni legislative riguardanti comando e distacco dei dipendenti pubblici?

Preferenze privacy

l. 36/2022 impone limitazioni significative

all'utilizzo di comando e distacco nel pubblico impiego. Una delle

Aa



Preferenze privacy

un utilizzo di comando e distacco nel pubblico impiego. Una delle principali restrizioni è l'introduzione di un tetto massimo del 25% dei posti non coperti tramite mobilità volontaria per l'attuazione di comandi e distacchi. Questo tetto non si applica a determinate

Aa



legge specifici, e prevede delle eccezioni per partecipazione ad organi istituiti da disposizioni legislative o regolamentari.

Quali sono le conseguenze dell'introduzione di tali limitazioni?

Le limitazioni legislative rendono più restrittivo l'utilizzo di comando e distacco nel pubblico impiego, specialmente per le amministrazioni più piccole. Ciò può influenzare la flessibilità nell'assegnazione del personale e comportare una ridefinizione delle pratiche di gestione delle risorse umane.

Cosa succede in caso di comandi o distacchi già in essere alla data di entrata in vigore delle nuove disposizioni?

La normativa prevede disposizioni specifiche per la gestione dei comandi e distacchi già attivi alla data di entrata in vigore delle nuove limitazioni, al fine di garantire una transizione graduale e agevolare l'assunzione del personale da parte degli enti utilizzatori.

Come viene gestita la partecipazione ad organi istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che coinvolgono personale di amministrazioni diverse?

La normativa prevede che non si applichi il tetto massimo del 25% per i comandi e distacchi relativi alla partecipazione ad organi istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che coinvolgono personale di amministrazioni diverse, riconoscendo l'importanza di tali incarichi per il funzionamento istituzionale.

Ti consigliamo:

Preferenze privacy

Aa



Il rapporto di lavoro pubblico

Analisi degli istituti e dei procedimenti
dopo il nuovo CCNL Funzioni locali

FORMULARIO ONLINE
sempre aggiornato fino al 31 dicembre 2023


**MAGGIOLI
EDITORE**

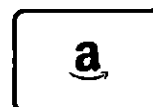
Il rapporto di lavoro pubblico

✓ **Leggi descrizione**

Angelo Capalbo | 2023 Maggioli Editore

88.00 €

Scopri di più



Scrivi un commento

Preferenze privacy

...di per poter inserire un commento

Accedi.

Aa



Leggi anche

Contenuti correlati



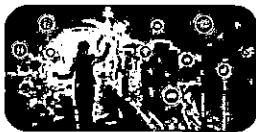
UNCATEGORIZED

Dipendenti pubblici: a febbraio gli aumenti in busta paga
Arriveranno nella busta paga di febbraio i 185 euro medi di aumento previsti dal contratto 2022/24 d...
08/01/25



UNCATEGORIZED

"Il mercato del lavoro cresce e le pensioni sono più sostenibili"
Intervista a Valeria Vittimberga, direttore generale dell'INPS: "I dati dei primi 6 mesi del 2024 mi...
27/09/24



UNCATEGORIZED

Pensioni, per la retributiva non si arrotonda a 18 anni
La risposta a un quesito posto da un dipendente ora in quiescenza di un Ente locale
04/09/24



UNCATEGORIZED

Amministratori: scudo erariale legittimo solo perchè è temporaneo
La Corte Costituzionale non boccia la limitazione della responsabilità ai casi di dolo ma spiega che...
18/07/24



Risorse umane negli enti locali

Abbonati

Preferenze privacy

[Torna all'inizio](#) ↑

Ilpersonale.it è la rivista on line
Maggioli per la gestione
dell'ufficio personale degli enti
locali

Richiedi informazioni

Abbonati al sito

Seguici sui social



✓ **Il network**

✓ **Contenuti**



Gruppo Maggioli
www.maggioli.com



Per la tua pubblicità sui nostri Media:
www.maggioliadv.it

© Copyright 2024 Maggioli SPA – P.Iva 02066400405 Iscritta al REA di Rimini al n. 219107
[Privacy Policy](#) | [Cookie policy di ilpersonale.it](#)

Preferenze privacy



Assegnazione temporanea dei dipendenti degli Enti locali

Comando, distacco, avvalimento, mobilità compensativa

07 Giugno 2022



X

ENTI LOCALI



Offerta I AMPO per gli apparecchi mobili per i dentil

Newsletter

Abbonamenti



PNRR, enti locali, dipendenti pubblici, Assunzione, Concorsi pubblici

Assegnazione temporanea dei dipendenti degli Enti locali

Abstract

In un recente articolo titolato: **“Assunzioni negli Enti locali: concorso pubblico, mobilità, scorrimento, utilizzo graduatorie di altri Enti, selezioni uniche”** pubblicato da <https://www.filodiritto.com/> accessibile cliccando il seguente link <https://www.filodiritto.com/assunzioni-negli-enti-locali-concorso-pubblico-mobilita-scorrimento-utilizzo-graduatorie-di-altri-enti-selezioni-uniche>, è stato trattato, tra l'altro, l'istituto della **mobilità** nel caso in cui l'Ente locale intenda procedere alla provvista di nuove unità lavorative.

Il presente lavoro analizza i vari istituti con i quali si attua la **mobilità temporanea (c.d., trasferimento)**, del dipendente pubblico da un'Amministrazione all'altra.

La ratio di fondo è da cogliere nei **benefici** che la pubblica Amministrazione trae da una migliore **distribuzione e/o ottimizzazione** delle **risorse umane** e nell'efficienza che deriva dal rispondere con adeguata **flessibilità** alle esigenze istituzionali delle Amministrazioni.

Trattasi di strumenti che, originariamente sorti per arginare la **rigidità della vecchia disciplina** amministrativa in materia di **assunzioni, carriere e ruoli organici**, hanno subito nel corso del tempo una progressiva evoluzione che, se da un lato sembrano tendere a soddisfare le esigenze gestionali di una **flessibile circolazione** delle professionalità all'interno delle **pubbliche Amministrazioni**, rischiano di essere impiegati per assecondare aspirazioni **individualistiche dei lavoratori**.

Il quadro normativo generale attuale, anche prima dell'entrata in vigore del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113, non oggetto della presente trattazione, è caratterizzato da un particolare **favore**

verso questi istituti di mobilità quali strumenti diretti a conseguire una più efficiente



AD

Offerta LAMPO per gli apparecchi mobili per i denti!
Prodotti Dentali | Ricerca annunci

Scopri di più



Sommario

1. Excursus storico
2. Comando
3. Situazioni di comando e PNRR
4. Distacco
5. Avalimento
6. Mobilità compensativa

1. Excursus storico

Un primo riferimento normativo degli istituti di mobilità temporanea si rinviene nella disciplina del comando e del collocamento fuori ruolo dei dipendenti pubblici di cui agli articoli 56-59 del Testo unico degli impiegati civili dello Stato, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3 e successive modificazioni.

Ambedue le fattispecie regolavano le ipotesi in cui fosse ammessa la **mobilità temporanea del dipendente pubblico** da ascrivere a particolari motivi (ad es. esigenze di servizio o necessità di una specifica competenza per il comando, disimpegno di funzioni dello Stato o di altri enti pubblici per il collocamento fuori ruolo) ed attivabile solo **all'interno delle pubbliche Amministrazioni** o di strutture analoghe.

L'elemento di distinzione tra **collocamento fuori ruolo e comando** sta nel fatto che, nel **primo caso**, il dipendente non occupa un **posto nella qualifica del ruolo organico cui appartiene**; nella qualifica iniziale del ruolo stesso è, in tal caso, lasciato **scoperto un posto per ogni impiegato collocato fuori ruolo**. Il lavoratore collocato fuori ruolo, **fuoriesce dal ruolo organico** dell'Amministrazione datrice di lavoro sicché il suo posto rimane **libero e potrà essere coperto da un altro lavoratore per la durata del fuori ruolo**. Il lavoratore viene collocato nella c.d., "**posizione sovranumeraria**" e, per evitare che si determini un artificioso ampliamento dell'organico, l'amministrazione ha l'obbligo di lasciare **scoperto un numero di posti corrispondente a quello degli impiegati collocati in posizione di fuori ruolo**.



AD

Offerta LAMPO per gli apparecchi mobili per i denti!
Prodotti Dentali | Ricerca annunci

[Scopri di più](#)



determina la creazione di un **distinto rapporto di impiego**, né l'affievolimento di quello esistente o la **temporanea e parziale novazione soggettiva** del rapporto di impiego, lasciando **inalterato il rapporto originario**, alla cui regolamentazione giuridica il dipendente rimane sottoposto. Il lavoratore comandato continuerà ad essere **computato nelle dotazioni organiche dell'Amministrazione di appartenenza e la sua originaria posizione non può essere ricoperta per concorso o per qualsiasi altra forma di mobilità**.

Il comando, oltre ad essere oggetto della disciplina di cui all'articolo 56 del decreto del Presidente della Repubblica 3/1957 è regolato anche dall'articolo 30, comma 2-*sexies*, del decreto legislativo 165/2001, ai sensi del quale **"Le pubbliche Amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto"**.

Un cenno merita l'"**assegnazione temporanea**" di cui parla il citato articolo 30, comma 2-*sexies*, **poco conosciuta e applicata nella pratica**, che le pubbliche Amministrazioni possono utilizzare con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di **altre Amministrazioni** per un periodo **non superiore a tre anni**, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia.

Cosa diversa parzialmente diversa è altro istituto, qualificato anch'esso come **"assegnazione temporanea"**, disciplinato dall'articolo 23-*bis*, comma 7, del decreto legislativo 165/2001, il quale prevede l'assegnazione di personale oltre che **tra pubbliche Amministrazioni, anche presso imprese private, sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti**.

X

Questa fattispecie di assegnazione temporanea **è pur sempre un comando**, visto che il dipendente **transita da un'Amministrazione all'altra e, caso rilevante, addirittura verso un soggetto privato**. Ma, a differenza del comando:

1. occorre un protocollo di intesa tra le parti;

2. richiede l'esistenza di specifici progetti di interesse specifico dell'amministrazione



AD

Offerta LAMPO per gli apparecchi mobili per i denti!
Prodotti Dentali | Ricerca annunci

[Scopri di più](#)



Va osservato che, accanto ad una disciplina di base ancor oggi solida, il legislatore ha proceduto e continua a procedere, con tecnica normativa disorganica, alla creazione di un gran numero di **comandi e fuori ruolo speciali** che tracciano aspetti peculiari di utilizzazione in relazione alle singole ipotesi codificate.

Nell'ultimo periodo e di recente gli strumenti **di mobilità temporanea** sembrano, infatti, assolvere a ben più importanti funzioni che spiegano il confuso dilagare degli stessi, il cui utilizzo si pone sempre più come alternativo all'assunzione stabile e anche al ricorso a forme contrattuali flessibili e temporanee, pur ammesse dall'articolo 36, del decreto legislativo n. 165/2001.

2. Comando

L'istituto del comando, previsto e disciplinato dall'articolo 56 del decreto del Presidente della Repubblica n. 3/1957, dispone che il pubblico impiegato, titolare di ruolo presso una pubblica Amministrazione, può essere assegnato, con accordo delle due Amministrazioni, temporaneamente ed in via eccezionale a prestare servizio presso altra Amministrazione/Ente pubblico e nell'interesse dell'Amministrazione di destinazione.

Se è vero che il comando è finalizzato al perseguimento dell'interesse dell'Amministrazione presso cui il **dipendente comandato va a prestare servizio** e che quindi rientra nei poteri di quest'ultima di attivarsi ai fini della **cessazione degli effetti** di detto provvedimento, è vero altresì che 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** con l'unica variante della prestazione di fatto del servizio a favore di un'Amministrazione diversa, sostituendosi, quest'ultima, solo nell'esercizio dei poteri di **supremazia gerarchica**.

Per quel che riguarda alla regolazione dei rapporti finanziari tra le pubbliche Amministrazioni interessate, l'articolo 70, comma 12, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, prevede che è a carico **dell'Amministrazione che utilizza il personale** in



Offerta LAMPO per gli apparecchi mobili per i denti!
Prodotti Dentali | Ricerca annunci

Scopri di più

AD

**speciale competenza".**

L'accordo avviene, dunque esclusivamente tra **due Amministrazioni pubbliche**, senza che il dipendente **esprima alcuna manifestazione di volontà negoziale**, neppure sotto forma di semplice consenso.

Da ciò si ricava che il **comando (o il distacco "pubblico")** del dipendente presso altra Amministrazione non incide sullo **stato giuridico** del pubblico dipendente, né comporta il sorgere di un **nuovo rapporto di impiego con l'Ente di destinazione**, ma lascia inalterato quello **originario** alla cui disciplina il dipendente **rimane sottoposto**, con la sola evidente eccezione concernente il **rapporto gerarchico** nel quale, all'Ente di appartenenza, si sostituisce quello di destinazione.

La posizione del soggetto comandato, pur non comportando alcuna **alterazione** del rapporto di impiego, tuttavia implica una rilevante **modificazione in senso oggettivo**, giacché l'impiegato viene destinato a prestare servizio, in via ordinaria e abituale, presso un'**Amministrazione diversa da quella di appartenenza**, rilevando che il c.d., **"rapporto organico"** continua ad intercorrere tra il dipendente e l'**Ente di appartenenza** o di titolarità, mentre 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, a favore della quale egli presta esclusivamente la **sua opera** per il periodo di tempo considerato.

Nel comando, fermo restando il rapporto organico che continua ad intercorrere tra il dipendente e l'Ente di appartenenza, si modifica il rapporto di servizio atteso che il dipendente pubblico è inserito, sia sotto il profilo organizzativo-funzionale che gerarchico-disciplinare, nell'Amministrazione di destinazione, a favore della quale presta la propria opera.

Contrariamente al trasferimento per **mobilità definitiva** che comporta la **cessione del contratto di lavoro** in essere con l'originaria amministrazione di appartenenza, integrando una **modificazione soggettiva** del rapporto di lavoro, con il consenso di tutte le parti, alla posizione di **comando** del dipendente presso una **nuova**



AD

Offerta LAMPO per gli apparecchi mobili per i denti!
Prodotti Dentali | Ricerca annunci

[Scopri di più](#)



che non può comportare un trasferimento definitivo del dipendente presso l'Amministrazione richiedente (trattasi di una **mobilità temporanea**), impedendo che l'Amministrazione "**cedente**" possa **sopprimere** il posto in organico.

Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, il "**comando**" del dipendente pubblico si differenzia dal "**distacco**" del dipendente privato per la **natura provvedimentale dell'atto** che dispone il comando, adottato dal soggetto nella cui organizzazione il dipendente viene inserito, e non dal suo **originario datore di lavoro**, per cui, diversamente dal **distacco**, il **comando non realizza un interesse del datore di lavoro ma dell'Amministrazione che lo dispone, e non costituisce un atto organizzativo riconducibile al datore di lavoro**.

La giurisprudenza amministrativa ha ritenuto **legittimo**, in quanto 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 Stato, sez. VI, 08 gennaio 2003, n. 2).

Da quanto delineato è agevolmente desumibile che l'istituto in esame, originariamente sorto "per rispondere all'oggettiva rigidità della vecchia disciplina amministrativa in materia di assunzioni, carriere e ruoli organici", ha subito nel corso del tempo una progressiva evoluzione e, oltre che per soddisfare le oggettive esigenze gestionali di una circolazione più efficiente e flessibile delle professionalità all'interno delle amministrazioni pubbliche, è spesso impiegato per assecondare aspirazioni individualistiche dei lavoratori.

X

3. Situazioni di comando e PNRR

Per le **Amministrazioni pubbliche titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza** ovvero nel Piano nazionale per gli investimenti complementari il comma 1-*bis* dell'art. 12 del decreto-legge n. 146/2021, convertito in legge n. 215/2021, ha disciplinato i **collocamenti fuori ruolo e i comandi di personale** che, in tali condizioni, prestano servizio.



AD

Offerta LAMPO per gli apparecchi mobili per i denti!
Prodotti Dentali | Ricerca annunci

[Scopri di più](#)



- i collocamenti fuori ruolo siano obbligatori e vengano disposti, secondo le procedure degli ordinamenti di appartenenza, anche in deroga ai limiti temporali, numerici e di ogni altra natura eventualmente previsti dai medesimi ordinamenti;
- il servizio prestato in posizione di comando, fuori ruolo o altra analoga posizione, prevista dagli ordinamenti di appartenenza, sia equiparato a tutti gli effetti, anche giuridici e di carriera, al servizio prestato presso le amministrazioni di appartenenza;
- in deroga a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, il conferimento al personale in parola di qualifiche superiori o posizioni diverse, da parte delle Amministrazioni di appartenenza, anche quando comportino l'attribuzione di specifici incarichi direttivi, dirigenziali o valutazioni di idoneità, non richieda l'effettivo esercizio delle relative funzioni, ovvero la cessazione dal comando, fuori ruolo o altra analoga posizione, che proseguono senza soluzione di continuità;
- il predetto personale, durante il periodo di servizio prestato presso l'Amministrazione di destinazione, sia collocato in posizione soprannumeraria nella qualifica, grado o posizione ad esso conferiti, senza pregiudizio per l'ordine di ruolo.

L'articolo 6 del **decreto-legge n. 36 del 30 Aprile 2022**, nel modificare l'articolo 30 del decreto legislativo n. 165/2001, ha altresì introdotto alcune misure in materia di **comando e distacco dei dipendenti pubblici**. X

In particolare, è stato stabilito che per il personale **non dirigenziale** delle Amministrazioni, i **comandi o distacchi**, sono consentiti esclusivamente nel limite del **25 per cento dei posti** non coperti all'esito delle procedure di mobilità di cui all'articolo



AD

Offerta LAMPO per gli apparecchi mobili per i denti!
Prodotti Dentali | Ricerca annunci

[Scopri di più](#)



Comuni che ne fanno parte.

Il secondo comma dell'articolo 6 prevede, invece, che i **comandi o distacchi** in corso alla data di entrata in vigore del nuovo decreto-legge **cessano alla data del 31 dicembre 2022** o alla naturale scadenza se successiva alla predetta data, qualora le Amministrazioni **non abbiano già attivato procedure straordinarie** di inquadramento di cui al comma successivo, a mente del quale le amministrazioni interessate possono attivare, fino al **31 dicembre 2022**, a favore del personale che alla data del 31 gennaio 2022 si trovava in **posizione di comando o distacco**, nel limite del **50 per cento** delle facoltà assunzionali e nell'ambito della dotazione organica, procedure straordinarie di inquadramento in ruolo per il personale non dirigenziale, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 30 del decreto legislativo n. 165/25001.

La norma prevede che per tali procedure straordinarie non sia necessario richieder il nulla osta dell'amministrazione di provenienza e che si tenga conto:

- **della anzianità maturata in comando o distacco;**
- **del rendimento conseguito e della idoneità alla specifica posizione da ricoprire.**

Giova evidenziare che in merito a tali disposizioni, l'**ANCI** ha evidenziato alcune **rilevanti criticità** per gli Enti locali ascritte al fatto che il ricorso agli istituti del **comando e del distacco** da parte delle Amministrazioni locali è motivato da **esigenze di flessibilità organizzativa**, che assumono di frequente una connotazione emergenziale, legata alla carenza di personale in organico.

Di conseguenza le nuove misure introdotte dall'articolo 6, comma 1, del decreto, sono destinate a produrre **difficoltà organizzative agli Enti locali**.

X

La **scarsa attrattività** di Amministrazioni locali situate in aree geografiche marginali e delle sedi di minori dimensioni rende già oggi quasi **sempre infruttuose le procedure di mobilità volontaria**. Per tali enti la nuova norma rischia, quindi, di determinare un appesantimento procedurale.

Le stesse criticità interessano anche tutte le ipotesi di **convenzionamento tra Enti** e le



AD

Offerta LAMPO per gli apparecchi mobili per i denti!
Prodotti Dentali | Ricerca annunci

[Scopri di più](#)



Per quanto riguarda i piccoli comuni, che hanno organici di poche unità di personale (e per i quali quindi è del tutto inapplicabile il margine del 25% dei posti oggetto di mobilità, previsto dalla nuova norma), le limitazioni individuate dal decreto rischiano di determinare la impossibilità di utilizzare gli istituti del comando e del distacco, anche solo parziale, per sopperire ad esempio alla carenza di figure fondamentali e infungibili quali il responsabile dell'ufficio tecnico o ragioneria.

4. Distacco

L'istituto del distacco, ideato dalla prassi amministrativa e da sempre privo di una disciplina organica analoga a quella del comando e del collocamento fuori ruolo, non crea una vacanza di posto nell'amministrazione di appartenenza giacché quella posizione deve restare a disposizione del dipendente distaccato. Il tratto caratterizzante il distacco è da ricercarsi proprio nella mancanza di disciplina giuridica, per cui, se il comando è utilizzabile solo entro vicende normative tipizzate e precodificate, il distacco si pone come "mera situazione di fatto, concretata dallo svolgimento delle proprie funzioni di istituto presso uffici dipendenti da altra amministrazione".

Il distacco comporta unicamente l'**utilizzo temporaneo del dipendente pubblico**, che è **diverso** da quello che costituisce la sua sede di servizio, e che rientra comunque nella medesima amministrazione.

Si distingue dalla **trasferta** in quanto risponde ad esigenze di **entrambe le parti del rapporto** mentre quest'ultima è disposta **unilateralmente dal datore di lavoro**, nell'esclusivo suo interesse. Un esempio diffuso di **distacco che interessa i dipendenti** comunali è quello disposto presso gli **uffici giudiziari** con particolare riferimento al



AD

Offerta LAMPO per gli apparecchi mobili per i denti!
Prodotti Dentali | Ricerca annunci

[Scopri di più](#)



trattamento economico fondamentale e accessorio del personale «distaccato» a prestare servizio presso altri Enti, Amministrazioni o Aziende, nell'interesse dell'ente titolare del rapporto di lavoro, restano a carico dell'ente medesimo". Questa ipotesi ha in comune col distacco di cui all'articolo 30 del decreto legislativo n. 276/2003 e successive modifiche l'interesse dell'Ente distaccante e, quindi, il mantenimento del rapporto di servizio con esso. Tanto è vero che a differenza del comando, **non si prevede il rimborso** del trattamento economico del distaccato al **datore di lavoro**, che rimane **responsabile** del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

Il distacco non comporta l'istituzione di un **nuovo rapporto di impiego** con la pubblica Amministrazione presso la quale il lavoratore è distaccato, **né varia lo stato giuridico del dipendente** (C.d., Stato sez. IV 20.12.2002 n. 7243). È **illegittima la revoca** di un distacco disposta non per il sopravvenire di **ragioni organizzative**, ma per valutazioni attinenti alla **legittimità dell'operato del dipendente** che possono al più sfociare nell'irrogazione di una sanzione disciplinare (Tribunale di Reggio Calabria 16.2.2004).

5. Avvalimento

L'avvalimento, istituto scarsamente utilizzato, si verifica quando l'Amministrazione, anziché dotarsi di una struttura propria per lo svolgimento della funzione ad essa assegnata, si avvale degli uffici di altro Ente, al quale non viene, però, delegata la funzione stessa. In tal caso non si determina alcuna modifica del rapporto di impiego, perché il personale dell'Ente che fornisce la struttura necessaria allo svolgimento del compito resta incardinato in quest'ultimo a tutti gli effetti, e non si verifica la scissione fra rapporto di impiego e rapporto di servizio.

Al fine di soddisfare la **migliore realizzazione dei servizi istituzionali** e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli **Enti locali possono utilizzare**, con il **consenso dei lavoratori interessati**, personale **assegnato** da altri Enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per **periodi predeterminati** e



Offerta LAMPO per gli apparecchi mobili per i denti!
Prodotti Dentali | Ricerca annunci

Scopri di più



tempo di lavoro in assegnazione (periodo predeterminato), il rispetto del **vincolo dell'orario settimanale d'obbligo**, la ripartizione degli **oneri finanziari** e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui **all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro** del comparto delle regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004.

Nello **"scavalco condiviso"** il lavoratore mantiene, quindi, il **rapporto d'impiego con l'Amministrazione originaria**, rivolgendo solo parzialmente le proprie prestazioni in favore di un **altro Ente**, nell'ambito dell'unico rapporto alle dipendenze del soggetto pubblico principale. **L'approvazione dello schema di Convenzione è di competenza della Giunta Comunale** ai sensi di quanto prevede l'articolo 35 del decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 e successive modifiche, che, al comma 7, stabilisce che gli Enti Locali disciplinino le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, mediante il Regolamento degli Uffici e dei Servizi la cui competenza all'adozione, come è noto, spetta alla **Giunta Comunale** ai sensi dell'articolo 48, comma 3, del Tuel 267/2000.

Corre l'obbligo ricordare in questa sede che sull'argomento è recentemente intervenuta la **Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie**, con la **deliberazione n. 10 del 19 maggio 2020**, fornendo una serie di chiarimenti, utili a meglio definire i contorni di uno strumento che coniuga temporaneità della condivisione del dipendente fra più enti, flessibilità operativa ed economicità nella gestione delle risorse. In sintesi, è stato precisato che nella fattispecie di **avvalimento parziale** del dipendente in **servizio presso un altro Ente** non si è al cospetto di una prestazione lavorativa totalmente **trasferita**, come nell'ipotesi del **"comando"**, ma di fronte ad una più duttile **utilizzazione convenzionale**; il legislatore, infatti, ha stabilito che, in sede di **convenzione**, debba essere definita la **modalità di ripartizione del carico finanziario**. Pertanto, quand'anche la convenzione sottoscritta fra le Amministrazioni preveda una **ripartizione del carico finanziario della spesa complessiva**, già in essere per il dipendente, attribuendone una quota parte in capo all'Ente utilizzatore, la fattispecie in esame non può mai integrare la costituzione di un **nuovo rapporto di impiego** per la mancanza di un vincolo contrattuale diretto tra l'Ente che si avvale delle prestazioni **"a scavalco"** ed il lavoratore, trattandosi di un **modulo organizzativo di condivisione del personale fra Amministrazioni pubbliche**.

X



AD

Offerta LAMPO per gli apparecchi mobili per i denti!
Prodotti Dentali | Ricerca annunci

[Scopri di più](#)



pubblici possano scambiarsi tra loro, pur appartenendo a diversi settori. Quello che manca in tale tipologia è infatti la condizione della parità di qualifica, essendo invece richiesta la parità di profilo professionale, come ad esempio infermiere, operatore sociosanitario, ma non necessariamente devono appartenere alla stessa fascia economica. Normalmente, però, per effettuare una mobilità compensativa entrambi i dipendenti fanno richiesta alla rispettiva Amministrazione di appartenenza in base a problematiche gestionali.

Questo istituto **permane nel nostro ordinamento giuridico**, considerato che in base al principio generale contenuto nell'articolo del decreto legislativo n. 165/2001, le Amministrazioni pubbliche sono tenute a curare **l'ottimale distribuzione delle risorse umane** attraverso la coordinata attuazione dei processi di **mobilità e di reclutamento del personale** (ex multis, Sezione regionale Veneto, deliberazione n. 65/2013; Corte Conti Sezione Controllo Veneto, deliberazione 4 febbraio 2013; Sezione Controllo Friuli Venezia Giulia, deliberazione del 3.6.2014).

Tuttavia, il ricorso a detta procedura deve essere accompagnato da **una serie di cautele** tese ad evitare che possano essere **elusi i rigidi vincoli imposti dal legislatore** in materia di riduzione della spesa per il personale delle amministrazioni pubbliche e di turn over. In tal senso, abbiamo un orientamento giurisprudenziale consolidato che assume rilievo per gli Enti locali in materia di **mobilità per interscambio**, affermando che tale tipologia di mobilità, così come previsto dall'art. 7 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 5 agosto 1988, n. 325, può essere consentita, purché venga rispettato il principio della **neutralità finanziaria, solo tra due dipendenti appartenenti a "profili professionali corrispondenti"**. (Cfr Corte dei conti – Sezioni Riunite n. 59/CONTR/2010; Sezione regionale di controllo per l'Umbria, deliberazione n. 71/2016/PAR dell'8 giugno 2016).

Presupposto fondamentale per la legittimità dell'operazione è l'osservanza dei **limiti di spesa** cui gli enti coinvolti sono soggetti. L'articolo 1, comma 47, della legge 311/2004 precisa, infatti, che **"in vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di**

razionalizzazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti



AD

Offerta LAMPO per gli apparecchi mobili per i denti!
Prodotti Dentali | Ricerca annunci

[Scopri di più](#)



incidenza sulle capacità assunzionali degli Enti". Dunque, la mobilità in compensazione, al pari della mobilità volontaria, deve garantire la necessaria neutralità ai fini delle assunzioni ai sensi dell'articolo 1, comma 47, della legge 311/2004 e può **avvenire solo tra dipendenti appartenenti al medesimo profilo professionale** (da intendersi con riferimento al sistema di classificazione di cui all'art 3 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 31.03.1999). La neutralità finanziaria dell'operazione di mobilità si può realizzare solo se entrambi **"gli enti locali sono soggetti a vincoli di assunzione"** (o, meglio ancora, sono in regola con le prescrizioni del patto)".

Solitamente il profilo professionale è il risultato di un'analisi di tutti i requisiti richiesti in base alle caratteristiche degli esercizi da far svolgere. Può prendersi conoscenza degli interscambi dalle piattaforme ufficiali sulle quali sarà possibile visualizzare tutti gli annunci per interscambio nel pubblico impiego. Sul piano normativo, l'articolo 30, comma 1, del decreto legislativo 165/2001 richiede, ai fini della **mobilità volontaria, che l'operazione avvenga tra "dipendenti appartenenti ad una qualifica corrispondente"**. Con specifico riferimento alla mobilità cd. **compensativa, o per interscambio**, che fa seguito alla domanda congiunta di trasferimento di due dipendenti, l'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio 325/1988, sancisce la **necessaria identità di profilo professionale**. Il riferimento all'identità del profilo professionale deve essere interpretato, per gli Enti locali, alla luce del **sistema di classificazione** contenuto nell'articolo 3 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 31.03.1999, sulla base del quale il personale degli Enti locali viene suddiviso in **quattro categorie, denominate rispettivamente A,B,C,D**.

Volendo quindi riassumere le due condizioni fondamentali, bisogna considerare l'accordo tra le amministrazioni delle quali i richiedenti fanno parte, che acconsentano perciò allo **scambio**, e il presupposto che i dipendenti appartengano alla **stessa categoria e/o stesso profilo o svolgano uguali mansioni** che tenga conto delle **competenze e capacità essenziali** richieste ad un lavoratore in base alle prestazioni affidategli. X

La procedura in esame, conosciuta anche come **scambio alla pari o cambio compensativo**, può rappresentare una **buona opportunità** per tutti coloro che si trovano costretti a dover pubblicare un annuncio di interscambio, a causa della **necessità di mutare città di lavoro per motivi personali o no**. Si tratta a tutti gli effetti



AD

Offerta LAMPO per gli apparecchi mobili per i denti!
Prodotti Dentali | Ricerca annunci

[Scopri di più](#)



orizzonti lavorativi. Anche tale procedura, tuttavia, **non interrompe** mai il rapporto lavorativo.

Sotto l'aspetto pratico, è possibile compendiare tale tipo di procedura nelle seguenti fasi:

- **individuazione** delle persone interessate all'interscambio appartenenti allo stesso profilo;
- entrambi i soggetti richiedenti devono **contemporaneamente presentare istanza alle rispettive pubbliche Amministrazioni** dichiarando di essere a conoscenza che anche l'altro abbia proceduto alla presentazione di una speculare istanza e si inserisce in cc il proprio Ente;
- segue una **eventuale fase** che può prevedere un **colloquio** con l'Ente presso il quale ci si vuole trasferire. Possono essere chiamati a sostenere un **colloquio entrambi o uno solo dei lavoratori coinvolti**, che dovranno sperare di aver fatto buona impressione, in modo da ottenere il via libera dell'Ente per cui lavorano. Di solito questo penultimo passaggio viene utilizzato per verificare che il dipendente **sia in grado di svolgere quanto richiesto**;
- in ultimo, la procedura potrà **intendersi conclusa** solo nel momento in cui l'**Amministrazione di provenienza rilascia atto di assenso all'interscambio**, elemento proprio senza il quale l'intero procedimento **si blocca**.

Va evidenziato che il **nulla osta**, pur non potendosi configurare un diritto del dipendente alla predetta mobilità, laddove ci fosse il rigetto è senz'altro possibile ricorre al giudice per sindacarne il consenso negato. In merito è intervenuta la giurisprudenza ha affermato: **"In assenza di validi motivi ostativi alla base del consenso negato si deve ritenere che il dipendente abbia diritto al trasferimento"** (in tal senso, Tribunale di Agrigento, 26 marzo 2004).

X

Nel ricorso all'istituto in esame è, inoltre, utile ed opportuno che le Amministrazioni coinvolte accertino che non vi siano controinteressati al passaggio, nel rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza, ricorrendo, a seconda della dimensione organizzativa e del numero di dipendenti, ad un
✓ Interpello interno finalizzato a verificare l'eventuale



AD

Offerta LAMPO per gli apparecchi mobili per i denti!
Prodotti Dentali | Ricerca annunci

[Scopri di più](#)



Non è necessario che l'ente si doti di apposita **regolamentazione in materia**, potendo far riferimento ai comportamenti e/o regole già in uso per la **mobilità**, dato che l'esigenza rimane quella di **individuare**, nell'ambito del personale delle pubbliche Amministrazioni, il **soggetto più idoneo per titoli e competenze possedute (non è mai una graduatoria)**, alla copertura della posizione di lavoro interessata, in risposta comunque al criterio di **buon andamento** dell'azione amministrativa. In tale direzione si pone la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 002506P – 4.17.1.7.4 del 27.03.2015 che, in relazione alla mobilità per interscambio, ha affermato che la mobilità di che trattasi vada **ricondata nel contesto dell'articolo 30 del decreto legislativo 165/2001, ribadendo la possibilità di prescindere dall'adozione di pubblici avvisi**.

L'articolo 30 del citato decreto legislativo 165/2001, novellato dall'articolo 4 del decreto-legge n. 90 del 24/06/2014, convertito in **Legge 114/2014**, prevede, tra l'altro che le **Amministrazioni** possono ricoprire **posti vacanti in organico mediante passaggio diretto** di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti ad una **qualifica corrispondente ed in servizio presso altra Amministrazione che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'Amministrazione di appartenenza**. Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha quindi confermato la **compatibilità di tale** norma con la nuova disciplina dell'articolo 30 del decreto legislativo 165/2001 richiamando solamente le **Amministrazioni ai principi di imparzialità e trasparenza verso eventuali controinteressati**.

A conclusione della trattazione di questo istituto si ritiene opportuno evidenziare l'utilità della mobilità per interscambio, in quanto **tale strumento si pone nell'ottica di migliorare la razionalizzazione delle risorse ed il miglioramento dell'efficienza, principi previsti proprio dal testo unico del pubblico impiego**. L'interscambio rappresenta, infatti, un ottimo sistema per coniugare le proprie esigenze personali e professionali con quelle dell'Amministrazione che **non viene privata di alcuna unità lavorativa**. Questo è uno dei motivi cardini per cui una pratica di **mobilità compensativa ha maggiori probabilità di successo rispetto alla mobilità volontaria**, proprio perché non si pone in antinomia né con l'articolo 14 della legge n. 26/2019 di conversione del decreto-legge 4/2019 (su reddito di cittadinanza e quota 100) che ha introdotto una novità rilevante per la gestione del personale alle dipendenze di Regioni ed Enti locali ai sensi del quale **"i vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli**



AD

Offerta LAMPO per gli apparecchi mobili per i denti!
Prodotti Dentali | Ricerca annunci

[Scopri di più](#)



permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni”.

Non può, infine, sottacersi che dallo **scambio di sedi lavorative tra i lavoratori** a trarne **benefici** sono sia **l'Amministrazione**, che acquisisce risorse lavorative vicine al suo territorio conseguendo il miglioramento della performance organizzativa, che i **dipendenti stessi** i quali riducono i tempi di attesa per raggiungere il posto di lavoro.

1. Il personale, in Sabino Cassese (a cura di), Trattato di diritto amministrativo, I, Milano, 2003, p. 520 ss.
2. N. Falcone – Il nuovo contratto dei dipendenti degli Enti locali – Halley Informatica – Marzo 2004
3. M. Garattoni – Comando, distacco e altri strumenti di mobilità temporanea nel pubblico impiego tra organizzazione ed esigenze di flessibilità, in Lav. pubbl. amm., 2006, p. 845 ss.
4. A. Bianco – Contrattazione, controlli, responsabilità – Maggioli Editore – Novembre 2016.
5. L. Cosco – Guida Normativa 2022 – Parte Dodicesima Personale degli enti locali: ordinamento giuridico ed economico.
6. Stefania Piras – La mobilità del personale alla luce delle recenti evoluzioni normative.
7. S. Dota – A. Bultrini – Quaderno ANCI n. 34, Maggio 2022 – Il Reclutamento del Personale e gli Incarichi Professionali. Procedure Ordinarie e Speciali per l'attuazione del PNRR.

X



AD

Offerta LAMPO per gli apparecchi mobili per i denti!
Prodotti Dentali | Ricerca annunci

[Scopri di più](#)