



*Ufficio Legislativo e Legale
della Presidenza della Regione Siciliana*

PARERE 88.09.11

OGGETTO: Lavoro. Lavoratori socialmente utili. Contratti di diritto privato ex art. 12, co. 2, l.r. 85/95. Possibilità di sospensione del rapporto di lavoro ovvero di comando o distacco.

Negli enti locali la sospensione del rapporto di lavoro è disciplinata, per il comparto, dal CCNL 14 settembre 2000, il quale, al Titolo II, ne regola specificamente le ipotesi nonché i casi di applicazione delle stesse ai soli contratti a tempo indeterminato (vedi artt. 9/18). Fuori da tali ipotesi non può ravvisarsi la possibilità di sospendere, seppure consensualmente, la prestazione dell'attività lavorativa.

Per l'applicazione degli istituti del comando o distacco, a parte la peculiare ipotesi del distacco a tempo parziale (art. 14 CCNL 22.1.2004), l'attuale disciplina contrattuale del comparto regioni-autonomie locali non prevede nessuna disciplina generale, tuttavia, l'ARAN, nella relazione illustrativa al CCNL del 26 gennaio 2004 ha precisato che si configura l'ipotesi di distacco di personale quando un datore di lavoro, per soddisfare (anche o soltanto) un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa, mentre invece, ove il lavoratore venga assegnato ad altro Ente (o azienda o amministrazione) sulla base di un interesse proprio dell'Ente ricevente, si deve parlare di comando.

Anche se tale superiore distinzione non sempre assume, nella elaborazione giurisprudenziale (Cfr: ex multis Cass., sez. lav., sent. 17842/2005), caratteristiche univoche, sembra potersi, comunque, affermare che ogni lavoratore alle dipendenze di una Pubblica Amministrazione possa essere "comandato" dal proprio datore di lavoro a prestare servizio temporaneamente presso un altro datore di lavoro nell'ambito dell'esercizio unilaterale del potere direttivo, ai sensi degli artt. 2103 e 2104 del codice civile.

