

Al personale trasferito in comando presso una unione di comuni spetta il rimborso delle spese di viaggio sostenute ogni giorno per recarsi dal proprio domicilio alla sede di servizio posta in altro comune?

Relativamente alla particolare problematica esposta, innanzitutto, si deve evidenziare che, all'interno della specifica disciplina contrattuale relativa alle Unioni di Comuni, non esiste alcuna previsione che, espressamente o indirettamente, consente il rimborso delle spese di trasporto a favore del dipendente nella particolare fattispecie evidenziata nella vostra nota.

Neppure è possibile rinvenire, nell'ambito della generale regolamentazione contrattuale del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali, una clausola comunque legittimante il rimborso ipotizzato.

Il rimborso delle spese di viaggio sostenute e l'autorizzazione al dipendente ad avvalersi del mezzo proprio, con connesso rimborso chilometrico, per raggiungere la sede di lavoro sono previsti e consentiti solo nell'ambito della generale disciplina della trasferta (art.41 del CCNL del 14.9.2000).

Infatti, non si rinvengono istituti contrattuali alternativi che possano consentire comunque il rimborso in esame.

Relativamente, poi, alla possibilità di fare riferimento, eventualmente, alla disciplina della

trasferta, si deve evidenziare che, ad avviso della scrivente Agenzia, il personale in posizione di “comando” presso un altro Ente o Amministrazione non ha titolo a fruire delle indennità di trasferta, secondo la disciplina dell’art. 41 del CCNL del 14.9.2000.

L’espressione citata nell’articolo in questione “dipendenti comandati a prestare la propria attività..” deve essere intesa nel senso di “dipendenti cui sia stato ordinato di prestare servizio”.

L’istituto del “comando” o “distacco” riguarda una temporanea assegnazione di una sede di servizio diversa da quella abituale (che diventa una temporanea sede ordinaria di servizio) presso un altro Ente che si avvantaggia delle prestazioni del lavoratore interessato.

La sua continuità nel tempo non si presta ad essere assimilata ad un “comando in trasferta” che si riferisce in genere, ad un ordine che il dirigente rivolge al dipendente per una limitata prestazione in altra sede con rientro immediato nella sede stabile e ordinaria di servizio.

La condizione del rapporto in “comando” è, in altri termini, profondamente diversa di quella del rapporto in “trasferta”.

Nel primo caso (comando) il dipendente cessa temporaneamente di essere alle dipendenze funzionali dell’Ente di appartenenza per passare alle dipendenze funzionali di altro datore di lavoro (pubblico o privato); in questo periodo lo stesso dipendente acquisisce anche una nuova “ordinaria” sede di lavoro; l’onere per il pagamento della retribuzione (fondamentale e accessoria) è a carico del datore di lavoro che effettivamente fruisce delle prestazioni del lavoratore.

Nel secondo caso (trasferta) il dipendente continua ad essere a tutti gli effetti alle dipendenze funzionali dell’Ente di appartenenza, ma gli è “ordinato” di prestare la propria attività, in via del tutto eccezionale e temporanea, in una località diversa dalla propria ordinaria sede di servizio; per questo motivo ha diritto ad una diaria (che compensa il disagio) ed al rimborso delle spese sostenute.

Analogamente, nella stessa logica, se il dipendente è temporaneamente assegnato ad una

sede di servizio del medesimo datore di lavoro diversa da quella abituale, egli acquisisce solo una nuova "ordinaria" sede di lavoro, per raggiungere la quale non spetta alcun trattamento di trasferta.