

Durata libera (se motivata) per gli incarichi di vertice

Arturo Bianco

La durata massima delle assunzioni effettuate sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 110 del Testo unico degli enti locali può superare i 36 mesi, e questo principio si applica anche per quelle extra dotazione organica di cui al comma 2.

Le amministrazioni devono motivare le ragioni che sono alla base del conferimento degli incarichi di elevata qualificazione. Il mancato rispetto di questo principio può essere sanzionato con il risarcimento del danno, ma occorre che il ricorrente dimostri che aveva elevate possibilità di ottenere l'incarico e, più in generale, quale sia il danno che ha subito. Il principio si applica a tutte le violazioni delle disposizioni dettate dalla normativa sulle assunzioni flessibili.

Sono queste le più recenti indicazioni della giurisprudenza della Corte di Cassazione.

Queste sentenze hanno un notevole rilievo, in particolare per l'aver sancito il principio, innovativo quanto meno per la nettezza con cui viene posto, che con un incarico dirigenziale o di responsabile con elevata qualificazione nei Comuni privi di dirigenti si può superare la durata di 36 mesi, che è l'arco massimo ordinario per la durata di queste assunzioni, a condizione di non superare la durata del mandato dell'organo di governo, e per avere chiarito che non c'è neppure un divieto alla reiterazione degli incarichi, ovviamente sulla base di adeguate motivazioni.

Cominciamo proprio da questo punto. La sentenza della sezione lavoro della Corte di Cassazione n. 17866/2025 ha stabilito che il superamento del tetto massimo dei 36 mesi delle assunzioni a tempo determinato è consentito dalla scelta contenuta nel Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, che fissa il termine di questi incarichi nella scadenza del mandato amministrativo, vincolo che si applica sia a quelle effettuate per coprire posti vacanti in dotazione organica sia a quelle effettuate extra dotazione organica. E ancora, viene detto dalla pronuncia che è espressamente il legislatore a fissare questa condizione, per cui si è in presenza di una inequivoca deroga legislativa alla durata massima delle assunzioni a tempo determinato.

È molto rilevante la considerazione che in questo modo non si violano le previsioni comunitarie, con particolare riferimento alla Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro Ces, Unice e Ceep, che prevede anch'essa la durata massima triennale delle assunzioni a tempo determinato.

Non c'è contrasto con i principi comunitari perché il legislatore ha comunque fissato un termine massimo, e perché le ragioni che occorre porre alla base di questa

scelta hanno un carattere eccezionale e delimitato.

La pronuncia chiarisce infine che il diritto al compenso nasce anche nel caso in cui non ricorrano i presupposti per il conferimento di incarichi extra dotazione organica, ad esempio per lo svolgimento di attività ordinarie: in tal caso occorre che il giudice riconverta l'incarico tra quelli legati alla copertura di posti vacanti in dotazione organica.

Non meno importante è il principio dettato, sempre dalla sezione lavoro della Corte di Cassazione, nella sentenza n. 18866/2025, per la quale le amministrazioni devono adeguatamente motivare la scelta del dipendente cui conferire un incarico di elevata qualificazione.

La violazione di questo assunto può dare luogo alla condanna dell'ente al risarcimento danni per perdita di chance, che deve però essere dimostrata assumendo come punto di riferimento la possibilità per il candidato di partecipare con successo alla selezione.

Spetta al lavoratore dimostrare quindi quale è il danno che ha in concreto subito. Criterio che la giurisprudenza della Cassazione assume per tutte le violazioni del dettato normativo sulle assunzioni a tempo determinato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA