

UFFICIO STUDI CODAU

"Documento redatto con il contributo dei componenti dell'Ufficio Studi e VALIDATO dal Comitato Scientifico del Codau".

Incarichi dirigenziali a contratto: la Suprema Corte conferma che non esiste una durata minima¹

[La sentenza Cass. civ., Sez. Lavoro, n. 27189/2025](#) interviene su un tema di grande attualità nella gestione della dirigenza pubblica: la durata degli incarichi dirigenziali conferiti a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, commi 6 e seguenti, del d.lgs. n. 165/2001.

La Corte muove dal dato normativo: l'art. 19 del d.lgs. n. 165/2001 disciplina il conferimento degli incarichi dirigenziali, distinguendo tra incarichi a tempo indeterminato (per dirigenti di ruolo) e incarichi a tempo determinato (per dirigenti "a contratto"). La Suprema Corte ribadisce che relativamente agli incarichi "a contratto" la norma non fissa alcun limite minimo, ma soltanto un limite massimo, coerente con la logica della temporaneità fiduciaria del rapporto, ribadendo che tale disposizione costituisce una "disciplina speciale e autonoma", sottratta all'applicazione analogica delle regole generali sui contratti a termine.

Particolarmente importante è il passaggio in cui si esclude l'applicabilità al rapporto dirigenziale delle disposizioni del d.lgs. n. 368/2001 e, successivamente, del d.lgs. n. 81/2015 sui contratti di lavoro a termine. Il contratto per incarico dirigenziale a tempo determinato non è infatti un ordinario rapporto di lavoro subordinato a termine, bensì un rapporto di servizio caratterizzato dall'affidamento di una funzione di direzione, non dall'instaurazione di un rapporto di dipendenza contrattuale.

Il cuore della decisione riguarda la presunta esistenza di una durata minima dell'incarico. A tale riguardo la Cassazione, con un ragionamento di equilibrio ma di forte chiarezza, esclude in modo espresso l'esistenza di un termine minimo vincolante. Pur riconoscendo che l'esercizio effettivo delle funzioni richiede una certa stabilità, la Corte afferma che la durata dell'incarico rientra nella discrezionalità organizzativa dell'amministrazione, la quale deve poter modulare nel tempo la propria struttura dirigenziale in funzione delle esigenze operative e strategiche e nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. La valutazione sull'"adeguatezza temporale" dell'incarico è dunque rimessa alla valutazione organizzativa dell'amministrazione, che tuttavia è tenuta a motivare le proprie decisioni in modo non arbitrario.

Sul piano sistemico, la Cassazione evidenzia che l'introduzione di una durata minima predeterminata condurrebbe a una contraddizione: garantirebbe una stabilità temporale incompatibile con la temporaneità che è il fondamento stesso della dirigenza a contratto.

Il dirigente a contratto non è infatti chiamato a garantire la continuità amministrativa in senso statico, ma a fornire competenze specialistiche per un periodo funzionale agli obiettivi specifici dell'amministrazione: pretendere un termine minimo uniforme equivarrebbe a negare la funzione flessibile dell'istituto e a introdurre una forma surrettizia di stabilizzazione.

Tale orientamento si fonda sulla natura specialistica e temporanea dell'incarico dirigenziale a contratto: questi incarichi sono progettati per far fronte a esigenze organizzative o professionali circoscritte nel tempo, ovvero "mirate a esigenze contingenti o altamente

¹ Ha collaborato alla stesura del presente documento Laura Goracci Politecnico di Torino

specialistiche". In questo contesto l'assenza di un vincolo di durata minima non rappresenta una lacuna normativa, bensì una scelta coerente con la funzione e la logica dell'incarico stesso: garantire flessibilità gestionale all'amministrazione, in un quadro di efficienza, responsabilità e rispetto dei parametri di buon andamento. E, dunque, l'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001 finisce per rappresentare un modello paradigmatico di equilibrio tra esigenze funzionali e garanzie pubblicistiche.

La sentenza n. 27189/2025 fa dunque ulteriore chiarezza in una materia attraversata nel tempo da ambiguità e prassi disomogenee.

Un ulteriore profilo di rilievo della decisione è la sua valenza nomofilattica, ossia la funzione di orientamento generale che la pronuncia assume per l'intero sistema della dirigenza pubblica. La Cassazione definisce infatti un principio di diritto destinato a stabilizzare l'interpretazione dell'art. 19 del d.lgs. n. 165/2001, chiarendo la piena autonomia di tale disciplina rispetto alle norme sul lavoro subordinato a tempo determinato.

La Corte individua tre elementi centrali:

1. **L'autonomia della fonte normativa:** l'art. 19, comma 6, configura un modello dirigenziale distinto e autosufficiente, non assimilabile ai rapporti a termine di natura privatistica. Tale differenza risiede nella causa pubblicistica dell'incarico, funzionale all'attuazione di specifici obiettivi amministrativi.
2. **L'assenza di durata minima obbligatoria:** l'incarico può essere calibrato sulla base delle esigenze organizzative e delle caratteristiche del progetto o dell'ambito di intervento, purché la scelta sia motivata e coerente con il principio di buon andamento. La discrezionalità dell'amministrazione, dunque, non è arbitrio, ma strumento di efficacia gestionale.
3. **La non configurabilità di un abuso nella temporaneità:** la Corte, pur riconoscendo la necessità di evitare usi distorti degli incarichi a contratto, chiarisce che la temporaneità non è di per sé indice di elusione o precarizzazione, ma un elemento fisiologico dell'istituto. Solo un uso reiterato e non motivato potrebbe configurare un abuso, ma ciò non incide sul singolo conferimento legittimamente circoscritto nel tempo. È semmai il limite massimo di durata, fissato dal legislatore a costituire un presidio anti-abuso.

Questo impianto interpretativo contribuisce a una ricomposizione sistemica del diritto della dirigenza pubblica, allineando il quadro interno con i principi europei di proporzionalità, trasparenza e tutela della professionalità e rafforzando il modello della dirigenza flessibile ma responsabile, in cui la temporaneità non è precarietà, ma strumento di adeguamento dinamico dell'amministrazione alle proprie esigenze.