

**La Corte di cassazione, con la sentenza n. 17010/2017, si è espressa sulla compatibilità dei rinnovi contrattuali dei contratti dei dirigenti a tempo determinato rispetto alle disposizioni comunitarie che vietano l'abuso della successione nel tempo dei contratti.**

---

Il contratto a tempo determinato è la forma comune dei rapporti di lavoro, la regola che prevede un termine di durata del contratto non superiore a 5 anni deve essere letta necessariamente come la misura dettata dal legislatore per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato.

Conseguentemente l'unica interpretazione possibile della disposizione citata sarebbe quella che ritiene che il limite quinquennale prescritto dalla legge vada riferito non alla durata del singolo contratto a termine, ma alla durata complessiva degli eventuali molteplici contratti a termine, così come ritenuto anche dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con circolare del 14 dicembre 2001, con la conseguenza che il superamento di detto limite dovrebbe comportare la conversione del contratto in un rapporto a tempo indeterminato.

L'interesse della sentenza è la sua sovrapponibilità agli incarichi dirigenziali disciplinati dall'articolo 110 del Dlgs 267/2000 per le seguenti rilevanti ragioni:

a) ai dirigenti degli enti locali si applicano in via diretta le disposizioni di cui all'articolo 19 del Dlgs 165/2001 che prevedono la durata massima in cinque anni;

b) alla Pa si applicano in via diretta le disposizioni speciali previste dal Dlgs 368/2001 sui contratti a termine e sulle sanzioni in caso di abusivo ricorso alla successione dei contratti.

Secondo la CGUE la nozione di «ragione oggettiva» deve essere intesa nel senso che essa si riferisce a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare, in un simile contesto particolare, l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione. Tali circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti in questione, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro.

Si stabilisce dunque che stabilendo che:

- la disciplina speciale dettata per i dirigenti prevede un limite di durata massima in cinque anni (articolo 10 del [Dlgs 368 del 2001](#));
- la durata massima si riferisce al singolo contratto non potendo cumulare eventuali proroghe o rinnovi;
- in caso di contratto di durata superiore al triennio il dirigente può recedere unilateralmente con preavviso;
- nessuna sanzione è applicabile al datore di lavoro nel caso in cui il contratto ecceda i cinque anni, in quanto non potrebbe mai operare la sua conversione in un contratto a tempo indeterminato.

In allegato il testo completo della decisione.

- [Sentenza della Corte di cassazione n. 17010 - 2017](#)