

Le differenze tra le due ipotesi di incarico ex art. 110 del TUEL

Scritto da Interdata Cuzzola | 20/12/2021

L'art. 110 del TUEL (Decreto Legislativo n. 267/2000) dispone, al primo comma, che *“Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato”*: detta disposizione riguarda la copertura di posti previsti dalle dotazioni organiche.

Il comma 2, invece, riguarda la stipula, al di fuori della dotazione organica, di contratti a tempo determinato per funzionari dell'area direttiva e le alte specializzazioni, rimettendo al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi la previsione dei limiti, dei criteri e delle modalità con cui possono essere stipulati detti contratti; in particolare, detto comma specifica che per gli enti in cui non è prevista la dirigenza, *“il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente, contratti a tempo determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire.”*

Come evidenziato dal TAR Campania, Napoli, sez. II, nella sent. 13 dicembre 2021, n. 7979, la differenza tra il comma 1 e il comma 2 del medesimo articolo riguarda, dunque, la circostanza che ai sensi del comma 2 possono essere stipulati contratti a tempo determinato al di fuori della dotazione organica, purché in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente.

I giudici hanno anche ricordato che il carattere eccezionale dell'istituto in esame rispetto alle ordinarie modalità di reclutamento del personale della Pubblica Amministrazione: gli incarichi esterni infatti devono far fronte a esigenze eccezionali e temporanee, che non possono in alcun modo coprire i fabbisogni ordinari e le esigenze di carattere duraturo, cui gli enti sono tenuti a dare risposta attraverso la programmazione triennale del fabbisogno del personale, o attraverso la riqualificazione professionale del personale interno, secondo il noto principio di autosufficienza organizzativa.