

<https://leautonomie.it/>

Trattenimento in servizio off limits per lavoratori a tempo determinato

29/05/2026 Luigi Oliveri Pubblico Impiego

Troppo spesso gli operatori e anche qualche interprete dimenticano che il principio di legalità si fonda sulla tassatività dei precetti espressi dalla legge, dalla quale deriva l'erroneità di considerare come legittimo quel che non sia espressamente vietato.

Tale approccio vale solo nell'ambito dei rapporti di diritto privato, specialmente di natura commerciale, ma non nel sistema amministrativo: **i poteri pubblici sono esercitabili in maniera legittima solo se entro il dettato amministrativo, con la preclusione di attuare quel che "non è vietato" o di dare corso ad estensioni analogiche contrastanti con la tassatività dei precetti.**

La corretta applicazione dei canoni ermeneutici ed operativi comporta, ad esempio, necessariamente di giungere alla conclusione **che il "trattenimento in servizio" recentemente introdotto non possa valere per i dipendenti a tempo determinato, compresi gli incarichi a contratto di cui all'articolo 110 del d.lgs 165/2001.**

L'istituto è regolato dall'articolo 1, comma 165, della legge 207/2024: "Le pubbliche amministrazioni di cui di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono **trattenere in servizio**, previa disponibilità dell'interessato, nel **limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali** autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente di cui **ritengono necessario continuare ad avvalersi**, ivi compreso quello di cui all'articolo 3 del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, con esclusione del personale delle magistrature, degli avvocati e procuratori dello Stato e del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, ai fini della salvaguardia della specificità della funzione ai sensi dell'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Il personale, individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo

periodo e del merito, non può **permanere in servizio** oltre il compimento del settantesimo anno di età”.

L'analisi della norma porta all'evidenza i seguenti aspetti. In primo luogo, è chiarissimo come la norma non inquadri il trattenimento in servizio alla stregua di una “nuova assunzione” successiva al pensionamento; al contrario, si tratta di una posticipazione della cessazione del rapporto di lavoro conseguente appunto al “trattenere” e “permanere” in servizio.

Vero è che il trattenimento in servizio “consuma” il 10% delle facoltà assunzionali, ma resta il fatto comunque che il suo effetto è prolungare l'efficacia del contratto di lavoro subordinato. Quell'efficacia che si verrebbe ad estinguere senza il trattenimento.

Non è chi non veda, allora, come l'istituto sia in tutto e per tutto incompatibile – anche senza una specifica espressione di volontà in tal senso da parte della legge – col rapporto di lavoro a tempo determinato.

Infatti, nel caso del contratto a termine la cessazione del rapporto non è cagionata dal raggiungimento dei requisiti per il pensionamento, ma appunto dal raggiungimento del termine apposto dalle parti all'efficacia del contratto: una volta conseguito, tale contratto si estingue definitivamente. **Per prolungare l'efficacia del contratto a termine si può dare corso alla proroga, prima che scada. Il rinnovo non è un prolungamento dell'efficacia, bensì un nuovo contratto, sia pure con contenuti identici a quello precedente.**

Ma, proroga e rinnovo del rapporto di lavoro a tempo determinato seguono un loro specifico regime normativo, che nulla ha a che fare col trattenimento in servizio, all'evidenza riferito necessariamente solo a rapporti di lavoro “trattenibili”, quindi senza un termine apposto e dunque a tempo indeterminato.

Ulteriore prova di ciò si rinviene proprio nel già visto elemento della consumazione delle facoltà assunzionali. In particolare, il sistema fissato per regioni ed enti locali dall'articolo 33 commi 1, 1-bis 2 2, del d.l. 34/2019 e loro decreti ministeriali attuativi riferisce le facoltà assunzionali alle sole assunzioni in ruolo, a tempo indeterminato.

Dunque, sebbene, come già evidenziato, il trattenimento in servizio non dia vita ad una nuova assunzione, comunque concorre con le assunzioni a tempo indeterminato a consumare parte delle facoltà assunzionali come definite dalla legge, che hanno un vincolo di destinazione alle sole assunzioni a tempo indeterminato.

Il sistema, dunque, si rivela del tutto estraneo e non compatibile con i contratti a termine e anche con gli incarichi a contratto di cui all'articolo 110 del d.lgs 267/2000, anche alla luce delle recenti decisioni della Cassazione (si vedano da ultimo le Sentenze 4812 e 4813 del 3/3/2026) secondo le quali detti incarichi non si prestano nemmeno ad un rinnovo.