

SENTENZA CORTE DI GIUSTIZIA UE CAUSA C-418/24

In data 14 aprile 2026 la Corte di Giustizia Europea ha deciso la causa C-418/24 avente ad oggetto la successione dei contratti a tempo determinato e le misure volte a prevenire e a sanzionare il ricorso abusivo alla successione dei contratti.

IL CASO SPAGNOLO.

La controversia ha origine in Spagna, dove una lavoratrice è stata impiegata in qualità di puericultrice in un centro educativo attraverso una successione di sei contratti a tempo determinato, tutti destinati a coprire un posto vacante o a sostituire un lavoratore.

Il Tribunale Supremo Spagnolo ha chiesto alla Corte di Giustizia UE se l'ordinamento spagnolo fosse in linea con quanto previsto dall'Accordo quadro (clausola 5) sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE.

La Corte di Giustizia con la sentenza del 14 aprile stabilisce un principio generale importante per tutti gli Stati membri: LA PROTEZIONE DEI LAVORATORI CONTRO L'ABUSO DEI CONTRATTI A TERMINE DEVE ESSERE REALE ED EFFETTIVA, TALE DA DISSUADERE CONCRETAMENTE IL DATORE DI LAVORO DAL COMMITTERE L'ABUSO, O DA SANZIONARLO IN MODO EFFICACE.

Questo significa che se l'ordinamento (in questo caso Spagnolo, ma il principio vale per tutti gli Stati) non prevede la trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato, le misure sanzionatorie alternative alla trasformazione devono essere tali da eliminare la violazione e gli effetti dell'abuso subito dal lavoratore e da garantire che l'abuso non si ripeta nuovamente.

L'INEFFICACIA DELL'INDENNIZZO ENTRO I LIMITI PREDEFINITI.

Secondo la Corte di Giustizia LA MISURA SANZIONATORIA CHE COMPORTA IL VERSAMENTO DI UN'INDENNITÀ ECONOMICA al momento della cessazione del rapporto di lavoro – parametrata all'anzianità di servizio – ma sottoposta a limiti massimi predefiniti (si tratta in particolare del caso della limitazione che prevede in caso di risoluzione del rapporto di lavoro un risarcimento del danno equivalente a 33 giorni di retribuzione per anno di servizio entro il limite di 24 mensilità), "COMPORTANDO UN RISARCIMENTO FORFETTARIO NON PUÒ COSTITUIRE UN RISARCIMENTO PROPORZIONATO ED EFFETTIVO DELLA SITUAZIONE DI ABUSO, NÉ UN RISARCIMENTO ADEGUATO ED INTEGRALE DEI DANNI DERIVANTI DA TALI ABUSI".

EFFETTI DELLA SENTENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA UE DEL 14 APRILE 2026 PER L'ITALIA E PER IL CONTENZIOSO IN ATTO.

La pronuncia della Corte di Giustizia esplica i suoi effetti anche nei confronti dell'Italia dove, fermo restando il principio costituzionale dell'accesso ai ruoli attraverso concorso pubblico ed al conseguente divieto di trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, le pubbliche Amministrazioni continuano a ricorrere ai contratti a tempo determinato per supplire alle carenze di organico.

Pertanto, a seguito della pronuncia di cui trattasi, è evidente che **gli Stati membri**, liberi di non prevedere nei rispettivi ordinamenti la conversione automatica dei contratti, **sono obbligati comunque a garantire misure che sanzionino realmente l'abusivo utilizzo dei contratti a termine con misure adeguate.**

Il nuovo tenore dell'articolo 36 del Dlgs 165/2001 non sembra rispettare i principi indicati dalla Corte di Giustizia, in quanto il risarcimento del danno viene riproporzionato alla stregua di alcuni parametri e comunque entro un limite massimo predefinito di 24 mensilità.

Pertanto, al pari di quanto disposto per la disciplina spagnola, **ANCHE LA DISCIPLINA ITALIANA RISULTA NON CONFORME ALLE INDICAZIONI FORNITE DALLA CORTE DI GIUSTIZIA UE.**

Ne consegue, che in attesa di un improbabile né tempestivo intervento normativo in grado di modificare le norme vigenti al fine di renderle in linea con la recente pronuncia, **TUTTI COLORO CHE AD OGGI ABBIANO SUBITO UNA SUCCESSIONE DI CONTRATTI A TERMINE (30 GIUGNO/31 AGOSTO) PER PIÙ DI 36 MESI HANNO DIRITTO A RICHIEDERE IL RISARCIMENTO DEL DANNO CHE, CONSIDERATA LA NUOVA PRONUNCIA, DOVRÀ SICURAMENTE ANDARE OLTRE IL LIMITE AD OGGI PREVISTO DELLE 24 MENSILITÀ.**