



## 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.**