



## **Il ricorso ad una successione di contratti a tempo determinato al fine di soddisfare esigenze permanenti nell'ambito dei servizi sanitari è contrario al diritto dell'Unione**

*L'utilizzo di tali contratti può essere giustificato solo dalla necessità di far fronte ad esigenze provvisorie*

La sig.ra María Elena Pérez López è stata assunta in qualità di infermiera all'ospedale universitario di Madrid per il periodo tra il 5 febbraio e il 31 luglio 2009. La sua nomina era giustificata dalla «realizzazione di specifici servizi di natura temporanea, congiunturale o straordinaria». La nomina della sig.ra Pérez López è stata rinnovata sette volte, mediante contratti a tempo determinato redatti in modo identico. Poco prima della scadenza del suo ultimo contratto nel marzo 2013, l'amministrazione le ha comunicato che sarebbe stata nuovamente nominata, cosicché la stessa ha lavorato in modo ininterrotto per l'ospedale tra il febbraio 2009 ed il giugno 2013. Parallelamente, la sig.ra Pérez López è stata informata che il suo rapporto di lavoro sarebbe in seguito terminato.

La sig.ra Pérez López ha proposto ricorso avverso la decisione volta a mettere fine al suo rapporto di lavoro. A suo parere, le sue successive nomine non avevano quale scopo quello di rispondere ad un bisogno congiunturale o straordinario dei servizi sanitari, ma corrispondevano, in realtà, ad un'attività permanente. Investito di tale ricorso, lo Juzgado de lo Contencioso Administrativo n. 4 di Madrid (Tribunale amministrativo n. 4 di Madrid, Spagna) chiede alla Corte di giustizia se la normativa spagnola che permette il rinnovo di contratti a tempo determinato nell'ambito dei servizi sanitari sia contraria all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato<sup>1</sup> (accordo in forza del quale gli Stati membri devono introdurre misure per prevenire gli abusi che risultano dall'utilizzo di una successione di contratti a tempo determinato e per evitare così la precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti). Più precisamente, tale giudice nutre dubbi circa le ragioni obiettive che possono giustificare il rinnovo di tali contratti.

Con la sua odierna sentenza<sup>2</sup>, la Corte stabilisce che il diritto dell'Unione osta ad una normativa nazionale che permette **il rinnovo di contratti a tempo determinato per far fronte ad esigenze provvisorie in quanto a personale mentre, in realtà, tali esigenze sono permanenti.**

La Corte ricorda, anzitutto, che l'accordo quadro impone agli Stati membri di prevedere nella loro normativa, al fine di prevenire l'utilizzo abusivo di contratti a tempo determinato, mediante ogni mezzo di loro scelta, almeno uno dei tre seguenti punti: 1) le ragioni obiettive mediante le quali il rinnovo dei contratti a tempo determinato può essere giustificato, 2) la durata massima

<sup>1</sup> Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che compare in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU 1999, L 175, pag. 43).

<sup>2</sup> In data odierna la Corte ha, inoltre, pronunciato due ulteriori sentenze relative all'utilizzo dei contratti a tempo determinato in Spagna (vale a dire, da una lato, una sentenza nelle cause riunite [C-184/15](#), *Florentina Martínez Andrés/Servicio Vasco de Salud*, e [C-197/15](#), *Juan Carlos Castrejana López/Ayuntamiento de Vitoria*, e, dall'altro lato, una sentenza nella causa [C-596/14](#), *Ana de Diego Porras/Ministerio de Defensa*). Nelle cause riunite C-184/15 e C-197/15, la Corte precisa che le autorità nazionali devono prevedere misure adeguate sufficientemente efficaci e dissuasive al fine di evitare e sanzionare gli abusi constatati tanto per i contratti a tempo determinato sottoposti alle norme di diritto del lavoro quanto per quelli sottoposti al diritto amministrativo. Per quanto riguarda la causa C-596/14, la Corte, con riferimento al divieto di discriminazione, giudica che i lavoratori a tempo determinato hanno diritto ad un'indennità di risoluzione al pari dei lavoratori a tempo indeterminato.

complessiva per la quale tali contratti possono essere successivamente conclusi, e 3) il numero di rinnovi possibili di tali contratti.

Dal momento che la normativa spagnola non prevede un limite per quanto riguarda la durata o il numero di rinnovi dei contratti a tempo determinato (punti 2 e 3 dell'elenco citato), la Corte verifica se una ragione obiettiva relativa a circostanze precise e concrete potesse giustificare le nomine successive di cui la sig.ra Pérez López è stata oggetto (punto 1 dell'elenco citato). A tale riguardo, **la Corte riconosce che la sostituzione temporanea di lavoratori per soddisfare esigenze provvisorie può costituire una ragione oggettiva. Al contrario, giudica che i contratti non possono essere rinnovati per compiti permanenti e duraturi che appartengono alla normale attività del servizio ospedaliero ordinario.** La ragione obiettiva deve poter giustificare concretamente la necessità di far fronte ad esigenze provvisorie e non ad esigenze permanenti.

Orbene, nel caso della sig.ra Pérez López, le nomine successive di cui la stessa è stata oggetto non sembrano costituire mere esigenze provvisorie del datore di lavoro. Un tale rinnovo di contratti a tempo determinato comporta una situazione di precarietà di cui la sig.ra Pérez López non è stata l'unica a soffrire tenuto conto del deficit strutturale di personale di ruolo nel settore della sanità della regione madrileña.

La Corte rileva inoltre che l'amministrazione pubblica spagnola non ha alcun obbligo di creare posti strutturali e che le è permesso di assegnare i posti per l'assunzione di personale a termine senza alcuna limitazione relativa alla durata dei contratti né al numero dei loro rinnovi. Ne consegue che la situazione di precarietà dei lavoratori è mantenuta costante nel tempo. Pertanto, la Corte stabilisce che la normativa spagnola, permettendo il rinnovo di contratti a tempo determinato per far fronte ad esigenze permanenti e durature nonostante l'esistenza di un deficit strutturale di posti, è contraria all'accordo quadro.

---

**IMPORTANTE:** Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

---

*Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.*

*Il [testo integrale](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia*

*Contatto stampa: Eleonora Montserrat Pappalettere ☎ (+352) 4303 8575*