



## COMUNICATO STAMPA n. 51/26

Lussemburgo, 14 aprile 2026

Sentenza della Corte nella causa C-418/24 | [Obadal] <sup>1</sup>

### **Successione di contratti a tempo determinato: le misure previste in Spagna per sanzionarne l'utilizzo abusivo nel settore pubblico non appaiono conformi al diritto dell'Unione**

Nella presente causa pregiudiziale, la Corte di giustizia fornisce alla Corte suprema spagnola chiarimenti sulla conformità al diritto dell'Unione delle misure previste in Spagna per porre rimedio agli abusi derivanti dall'utilizzo, nel settore pubblico, di una successione di contratti a tempo determinato. La Corte ritiene che tali misure (la trasformazione di tali contratti in un «rapporto di lavoro non permanente a tempo indeterminato»; il versamento di indennità al lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro; il regime di responsabilità delle pubbliche amministrazioni e l'organizzazione delle procedure di selezione che tengono conto dell'esperienza precedente del lavoratore nonché del tempo di servizio dedicato da quest'ultimo allo svolgimento delle proprie mansioni) non sembrano consentire né di sanzionare debitamente detto utilizzo abusivo né di rimuovere le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione.

Una lavoratrice svolgeva funzioni di puericultrice, in qualità di membro del personale a contratto dal marzo 2016 presso un centro educativo pubblico dipendente dalla Comunità autonoma di Madrid (Spagna). Il suo rapporto di lavoro era fondato su una successione di sei contratti a tempo determinato, tutti destinati a coprire un posto vacante o a sostituire un lavoratore.

La giustizia spagnola ha qualificato il suo rapporto di lavoro come «rapporto di lavoro non permanente a tempo indeterminato», per il motivo che i suoi contratti a tempo determinato in successione sono stati oggetto di un utilizzo abusivo. Ciò significa che la lavoratrice sarà mantenuta nel suo posto di lavoro fino a quando esso non sia definitivamente coperto mediante una procedura di selezione <sup>2</sup> e che ella riceverà un'indennità al momento della cessazione del suo rapporto di lavoro. La lavoratrice chiede dinanzi alla Corte Suprema spagnola che il suo rapporto di lavoro sia dichiarato permanente.

Tale giudice rileva che la Corte di giustizia si è pronunciata sugli obblighi derivanti dalla clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato <sup>3</sup> in una sentenza del 2024 <sup>4</sup>. Lo scopo di tale clausola è quello di prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato. Tuttavia, tale sentenza della Corte è stata oggetto di un'applicazione divergente da parte dei giudici spagnoli. Secondo la Corte Suprema spagnola, sarebbe opportuno che la Corte fornisse chiarimenti al fine di stabilire se la normativa e la giurisprudenza nazionali relative alla nozione di «rapporto di lavoro non permanente a tempo indeterminato» siano conformi ai requisiti derivanti dalla clausola 5 dell'accordo quadro, vale a dire se esse contengano misure adeguate a sanzionare tali abusi nel settore pubblico.

La Corte ricorda innanzitutto che non spetta ad essa pronunciarsi sull'interpretazione delle disposizioni di diritto interno, in quanto tale compito incombe ai giudici nazionali competenti. **Spetterà quindi alla Corte Suprema spagnola valutare se le misure previste dalla normativa nazionale sanzionino debitamente l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico e consentano di rimuovere le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione.**

Tuttavia, la **Corte apporta precisazioni** per guidare la Corte Suprema spagnola nella sua valutazione.

Secondo la Corte, **la trasformazione di una successione di contratti a tempo determinato in un «rapporto di lavoro non permanente a tempo indeterminato» non costituisce una misura adeguata a prevenire e sanzionare debitamente gli abusi.** Infatti, tale misura equivale a mantenere un rapporto di lavoro di natura temporanea e quindi la situazione di precarietà del lavoratore, mentre **il beneficio della stabilità dell'impiego è concepito come un elemento portante della tutela dei lavoratori.**

La Corte considera poi che **le indennità previste dalla** normativa nazionale, che sono versate al momento della cessazione del rapporto di lavoro e sono soggette a un **doppio massimale**<sup>5</sup>, **non appaiono idonee a rimuovere le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione in tutte le situazioni di ricorso abusivo a una successione di contratti a tempo determinato**<sup>6</sup>.

Inoltre, per quanto riguarda **il regime di responsabilità delle pubbliche amministrazioni**, la Corte rileva che un siffatto regime **non costituisce una misura adeguata** ai sensi della clausola 5, **qualora abbia un carattere ambiguo, astratto e imprevedibile e non sia accompagnato** da altre misure effettive, dissuasive e proporzionate che consentano di rimuovere le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione. **Spetta alla Corte Suprema spagnola verificare**, da un lato, se il regime di responsabilità previsto dal diritto spagnolo si basi su disposizioni nazionali precise, prevedibili e applicabili nella pratica, in modo da consentire di sanzionare debitamente la pubblica amministrazione interessata, e, dall'altro, se esso sia accompagnato da misure di questo tipo.

Infine, la Corte ritiene che **non costituisca una misura adeguata** a prevenire e sanzionare gli abusi **nemmeno l'organizzazione di procedure di selezione** che, pur tenendo conto dell'esperienza precedente del lavoratore interessato e del tempo di servizio dedicato a quest'ultimo allo svolgimento delle proprie mansioni, **non limitano detta presa in considerazione ai candidati che sono stati vittime di tali abusi.** Infatti, in primo luogo, è possibile che il lavoratore interessato non partecipi alla procedura di selezione o che la sua candidatura non venga accolta. Peraltro, fatta salva la verifica spettante alla Corte Suprema spagnola, la presa in considerazione dell'esperienza e del tempo di servizio menzionati sembra andare a beneficio di tutti i lavoratori a tempo determinato che dispongono di una tale esperienza, compresi quelli che non sono stati vittime di un tale abuso.

**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 e, se del caso, la sintesi](#) della sentenza sono pubblicati sul sito CURIA il giorno della pronuncia.

Contatto stampa: Luca Costanzo ☎ (+352) 4303 8575

Immagini della pronuncia della sentenza sono disponibili su «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106

Restate in contatto!



<sup>1</sup> Il nome della presente causa è un nome fittizio. Non corrisponde al nome reale di nessuna delle parti del procedimento

<sup>2</sup> La Corte suprema spagnola precisa che il riconoscimento dello status di «lavoratore permanente» nel settore pubblico è limitato alle persone che accedono al pubblico impiego dopo aver superato una procedura di selezione conformemente ai principi di uguaglianza, di merito e di capacità, quali previsti dalla Costituzione spagnola, nonché ai principi di uguaglianza e di non discriminazione, sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

<sup>3</sup> Clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato della [direttiva 1999/70/CE](#) del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.

<sup>4</sup> Sentenza della Corte del 22 febbraio 2024, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid e a., cause [C-59/22](#), [C-110/22](#) e [C-159/22](#).

<sup>5</sup> Vale a dire, la limitazione a 20 giorni di retribuzione per anno di servizio e il limite di 12 mensilità nel primo caso, e a 33 giorni di retribuzione per anno di servizio, entro il limite di 24 mensilità, nel secondo caso.

<sup>6</sup> Infatti, tali indennità non possono costituire né un risarcimento proporzionato ed effettivo delle situazioni di abuso che superino una certa durata in termini di anni, né un risarcimento adeguato e integrale dei danni derivanti da tali abusi. Peraltro, poiché esse sono versate solo al momento della cessazione del rapporto di lavoro a causa della conclusione della procedura di selezione, esse non sembrano idonee a porre effettivamente rimedio a tutti i casi di abuso, come quelli dei lavoratori che vanno in pensione, si dimettono o sono licenziati prima della fine della procedura di selezione.