



## Raccolta della giurisprudenza

**Cause riunite C-103/18 e C-429/18**

**Domingo Sánchez Ruiz**

**e**

**Berta Fernández Álvarez e a.**

**contro**

**Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud)**

(domande di pronuncia pregiudiziale,  
proposte dallo Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 8 de Madrid e dallo Juzgado  
Contencioso-Administrativo n. 14 de Madrid)

**Sentenza della Corte (Seconda Sezione) del 19 marzo 2020**

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Clausola 5 – Nozione di “successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato” – Inosservanza, da parte del datore di lavoro, del termine impartito ex lege per coprire in via definitiva il posto occupato provvisoriamente dal lavoratore a tempo determinato – Proroga implicita di anno in anno del rapporto di lavoro – Occupazione dello stesso posto da parte di un lavoratore a tempo determinato sulla base di due nomine consecutive – Nozione di “ragioni obiettive” che giustificano il rinnovo di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi – Rispetto dei motivi di nomina previsti dalla normativa nazionale – Esame concreto da cui risulta che il rinnovo dei rapporti di lavoro a tempo determinato successivi mira a soddisfare esigenze permanenti e durevoli del datore di lavoro in materia di personale – Misure volte a prevenire e, se del caso, sanzionare gli abusi derivanti dall’utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato – Procedimenti di selezione volti a coprire in via definitiva i posti occupati provvisoriamente da lavoratori a tempo determinato – Trasformazione dello status dei lavoratori a tempo determinato nello status di “personale a tempo indeterminato non permanente” – Concessione al lavoratore di un’indennità equivalente a quella versata in caso di licenziamento abusivo – Applicabilità dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato nonostante il consenso prestato dal lavoratore ai successivi rinnovi di contratti a tempo determinato – Clausola 5, punto 1 – Insussistenza di un obbligo, in capo ai giudici nazionali, di disapplicare una normativa nazionale non conforme»

1. *Politica sociale – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Direttiva 1999/70 – Misure volte a prevenire l’utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato – Successione di contratti o rapporti di lavoro – Nozione – Lavoratore che ha occupato, sulla base di più nomine, lo stesso posto di lavoro ininterrottamente per più anni – Inosservanza, da parte del datore di lavoro, del suo obbligo di legge di organizzare un procedimento di selezione al fine di coprire tale posto vacante in via definitiva – Rapporto di lavoro implicitamente prorogato di anno in anno – Inclusione [Direttiva del Consiglio 1999/70, allegato, clausola 5, punto 1, a)]*

(v. punti 53, 56-64, dispositivo 1)

2. *Politica sociale – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Direttiva 1999/70 – Misure volte a prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato – Ragioni obiettive che giustificano il rinnovo di tali contratti – Giustificazione consistente nella sola ricorrenza dei motivi di assunzione previsti dalla normativa nazionale –Rinnovi successivi di rapporti di lavoro a tempo determinato al fine di rispondere a esigenze permanenti e durevoli del datore di lavoro in materia di personale – Inammissibilità*  
*[Direttiva del Consiglio 1999/70, allegato, clausola 5, punto 1, a)]*

(v. punti 66-68, 71-80, dispositivo 2)

3. *Politica sociale – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Direttiva 1999/70 – Misure volte a prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato – Procedure di selezione volte a coprire in via definitiva i posti occupati provvisoriamente da lavoratori a tempo determinato – Trasformazione dello status dei lavoratori a tempo determinato nello status di personale a tempo indeterminato non permanente – Concessione al lavoratore di un'indennità equivalente a quella versata in caso di licenziamento abusivo – Adeguatezza di tali misure – Verifica da parte del giudice nazionale*  
*(Direttiva del Consiglio 1999/70, allegato, clausola 5)*

(v. punti 84-86, 90-106, dispositivo 3)

4. *Politica sociale – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Direttiva 1999/70 – Ambito di applicazione – Contratto di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico –Lavoratore che ha acconsentito alla costituzione e/o al rinnovo di rapporti di lavoro a tempo determinato successivi – Inclusione*  
*(Direttiva del Consiglio 1999/70, allegato, clausole 2, punto 1, 3, punto 1, e 5)*

(v. punti 108-116, dispositivo 4)

5. *Politica sociale – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Direttiva 1999/70 – Misure volte a prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato – Insussistente effetto diretto della disposizione rilevante –Insussistenza di un obbligo, in capo al giudice nazionale, di disapplicare una norma del proprio diritto nazionale contraria a tale disposizione – Obbligo per il giudice nazionale di interpretazione conforme del diritto interno*  
*(Art. 288, comma 3, TFUE; direttiva del Consiglio 1999/70, allegato, clausola 5, punto 1)*

(v. punti 117-125, dispositivo 5)

## Sintesi

**Gli Stati membri non possono escludere dalla nozione di «successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato» la situazione di un lavoratore che occupa ad interim con**

**continuità, sulla base di più nomine, un posto vacante in assenza di un procedimento di concorso, il cui rapporto di lavoro è stato in tal modo implicitamente prorogato di anno in anno**

**Il consenso prestato da un lavoratore alla costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato successivi non lo priva della tutela conferitagli dall'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato**

Nella sentenza Sánchez Ruiz e Fernández Álvarez e a. (cause riunite C-103/18 e C-429/18), pronunciata il 19 marzo 2020, la Corte ha dichiarato che gli Stati membri e/o le parti sociali non possono escludere dalla nozione di «successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato», prevista alla clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato (in prosieguo: l'«accordo quadro»)<sup>1</sup>, una situazione in cui un lavoratore assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, ossia fino alla copertura in via definitiva del posto vacante sul quale è stato assunto, ha occupato, sulla base di più nomine, il medesimo posto di lavoro ininterrottamente per più anni e ha svolto, in modo costante e continuativo, le medesime funzioni, laddove il mantenimento continuato di tale lavoratore su detto posto vacante è conseguenza del mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di legge ad esso incombente di organizzare entro il termine impartito un procedimento di selezione al fine di coprire tale posto vacante in via definitiva, e il rapporto di lavoro di detto lavoratore è stato in tal modo implicitamente prorogato di anno in anno. Nel caso di ricorso abusivo, da parte di un datore di lavoro pubblico, a una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato, il consenso prestato dal lavoratore interessato alla costituzione e/o al rinnovo di detti rapporti di lavoro non è tale da far venir meno, sotto tale profilo, il carattere abusivo del comportamento di tale datore di lavoro, di modo che detto accordo quadro non sarebbe applicabile alla situazione del lavoratore di cui trattasi.

Nel caso di specie, più persone sono impiegate, da tempo, sulla base di rapporti di lavoro a tempo determinato, presso il Servizio sanitario della Comunità di Madrid (Spagna). Tali lavoratori hanno chiesto il riconoscimento della loro qualità di membri del personale statutario permanente o, in subordine, di dipendenti pubblici che godono di uno status equivalente, che la Comunità di Madrid ha loro negato. Lo Juzgado Contencioso-Administrativo n. 8 de Madrid (Tribunale amministrativo n. 8 di Madrid) e lo Juzgado Contencioso-Administrativo n. 14 de Madrid (Tribunale amministrativo n. 14 di Madrid, investiti dei ricorsi proposti da detti lavoratori contro le decisioni di diniego della Comunità di Madrid, hanno sottoposto alla Corte più questioni pregiudiziali relative all'interpretazione, in particolare, della clausola 5 dell'accordo quadro.

Per giungere alla suesposta conclusione, la Corte ha ricordato, anzitutto, che uno degli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro è limitare il ripetuto ricorso ai contratti o ai rapporti di lavoro a tempo determinato, considerato come potenziale fonte di abuso a danno dei lavoratori, e che spetta agli Stati membri e/o alle parti sociali stabilire, nel rispetto dell'oggetto, della finalità nonché dell'effetto utile di detto accordo, a quali condizioni tali contratti o rapporti di lavoro devono essere considerati «successivi». Essa ha poi considerato che l'interpretazione contraria consentirebbe di assumere lavoratori in modo precario per anni e rischierebbe di avere non solo l'effetto di escludere di fatto un gran numero di rapporti di lavoro a tempo determinato dal beneficio della tutela perseguita dalla direttiva 1999/70 e da detto accordo quadro, svuotando di

<sup>1</sup> Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, 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).

gran parte del suo significato l'obiettivo perseguito da tale normativa, ma anche quello di consentire l'utilizzo abusivo di siffatti rapporti, da parte dei datori di lavoro, per rispondere ad esigenze permanenti e durevoli in materia di personale.

Inoltre, la Corte ha dichiarato che la clausola 5 dell'accordo quadro osta a una normativa e a una giurisprudenza nazionali in forza delle quali il rinnovo di rapporti di lavoro a tempo determinato successivi è considerato giustificato da «ragioni obiettive», per il solo motivo che tale rinnovo risponde ai motivi di assunzione previsti da tale normativa, ossia motivi di necessità, di urgenza o relativi allo svolgimento di programmi di natura temporanea, congiunturale o straordinaria, nei limiti in cui tale normativa e tale giurisprudenza nazionali non vietano al datore di lavoro interessato di utilizzare tali rinnovi per soddisfare, in pratica, esigenze permanenti e durevoli in materia di personale. A tal riguardo la Corte ha rilevato che sebbene la normativa e giurisprudenza nazionali di cui trattasi non prevedano un'autorizzazione generale e astratta a ricorrere a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, ma limitino la conclusione di tali contratti o relazioni al fine di rispondere, in sostanza, ad esigenze provvisorie, in pratica le nomine successive dei lavoratori interessati non rispondevano a semplici esigenze provvisorie della Comunità di Madrid, ma miravano a soddisfare esigenze permanenti e durevoli in materia di personale in seno al servizio sanitario di tale Comunità. In proposito, la Corte ha dichiarato che, secondo i giudici del rinvio, esiste un problema strutturale nel settore pubblico sanitario spagnolo, che si riflette in una percentuale elevata di lavoratori temporanei e nella violazione dell'obbligo di legge di coprire in modo permanente i posti temporaneamente occupati da tale personale.

La Corte ha poi dichiarato che spetta ai giudici nazionali valutare se determinate misure, quali l'organizzazione di procedimenti di selezione volti a coprire in via definitiva i posti occupati provvisoriamente da lavoratori impiegati con rapporti di lavoro a tempo determinato, la trasformazione dello status di tali lavoratori in quello di «personale a tempo indeterminato non permanente» e la concessione a detti lavoratori di un'indennità equivalente a quella versata in caso di licenziamento abusivo, costituiscano misure adeguate al fine di prevenire e, se del caso, sanzionare gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, o misure normative equivalenti. La Corte ha nondimeno apportato precisazioni per guidare tali giudici nella loro valutazione.

La Corte ha altresì dichiarato che nel caso di ricorso abusivo, da parte di un datore di lavoro pubblico, a una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato, il consenso prestato dal lavoratore interessato alla costituzione e/o al rinnovo di detti rapporti di lavoro non è tale da far venir meno, sotto tale profilo, il carattere abusivo del comportamento di detto datore di lavoro, di modo che l'accordo quadro non sarebbe applicabile alla situazione del lavoratore di cui trattasi. A tal riguardo la Corte ha considerato che l'obiettivo dell'accordo quadro di limitare il ripetuto ricorso ai contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato si fonda implicitamente ma necessariamente sulla premessa secondo cui il lavoratore, a causa della sua posizione di debolezza rispetto al datore di lavoro, può essere vittima di un ricorso abusivo, da parte del datore di lavoro, a una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato, sebbene egli acconsenta liberamente alla costituzione e al rinnovo di tali rapporti di lavoro, e può, per la medesima ragione, essere dissuaso dal far valere espressamente i suoi diritti nei confronti del suo datore di lavoro. La Corte ha quindi ritenuto che la clausola 5 di tale accordo sarebbe destituita di ogni effetto utile se i lavoratori a tempo determinato fossero privati della tutela loro garantita da detta clausola per il solo motivo che hanno liberamente acconsentito alla conclusione di rapporti di lavoro a tempo determinato successivi.

Infine, la Corte ha considerato che il diritto dell'Unione europea non impone a un giudice nazionale investito di una controversia tra un lavoratore e il suo datore di lavoro pubblico di disapplicare una normativa nazionale non conforme alla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro dato che tale clausola, essendo priva di effetto diretto, non può essere fatta valere, in quanto tale, nell'ambito di una controversia rientrante nel diritto dell'Unione, al fine di escludere l'applicazione di una disposizione di diritto nazionale ad essa contraria.