

SENTENZA DELLA CORTE (Decima Sezione)**29 gennaio 2026 (*)**

« Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Contratti di lavoro a tempo determinato nel settore delle fondazioni lirico-sinfoniche – Lavoratrice assunta sulla base di una successione di contratti a tempo determinato – Clausola 5 – Misure volte a sanzionare il ricorso abusivo ad una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato – Normativa nazionale che non consente la conversione del contratto di lavoro ma prevede in particolare il risarcimento del danno subito »

Nella causa C-668/24,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Tribunale di Milano (Italia), con ordinanza del 7 ottobre 2024, pervenuta in cancelleria l'11 ottobre 2024, nel procedimento

Eliz ErkutDuygu

contro

Fondazione Teatro alla Scala di Milano,

LA CORTE (Decima Sezione),

composta da J. Passer, presidente di sezione, D. Gratsias e B. Smulders (relatore), giudici,

avvocato generale: R. Norkus

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

– per Eliz Erkut Duygu, da F. Andretta, E. Casali e L. De Andreis, avvocati;

- per la Fondazione Teatro alla Scala di Milano, da G. Brambilla, A. Giussani, L. Molteni e A. Rampolla, avvocati;
- per il governo italiano, da S. Fiorentino, in qualità di agente, assistito da L. Fiandaca e A. Giovannini, avvocati dello Stato;
- per la Commissione europea, da S. Delaude e D. Recchia, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione delle clausole 4 e 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro»), contenuto 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 (GU 1999, L 175, pag. 43).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Eliz Erkut Duygu, ballerina, e la Fondazione Teatro alla Scala di Milano (Italia; in prosieguo: la «Fondazione») in merito alla qualificazione del rapporto di lavoro tra tali parti, risultante da una successione di contratti di lavoro a tempo determinato conclusi tra il 2016 e il 2019.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

- 3 Ai sensi dell'articolo 2, primo comma, della direttiva 1999/70:

«Gli Stati membri mettono in atto le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi entro il 10 luglio 2001 o si assicurano che, entro tale data, le parti sociali introducano le disposizioni necessarie mediante accordi. Gli Stati membri devono prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la

Commissione [europea]».

4 Il punto 8 delle considerazioni generali dell'accordo quadro è così formulato:

«considerando che i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atta a soddisfare sia i datori di lavoro sia i lavoratori».

5 La clausola 4 dell'accordo quadro, intitolata «Principio di non discriminazione», dispone che:

«1. Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive.

(...)

3. Le disposizioni per l'applicazione di questa clausola saranno definite dagli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali e/o dalle parti sociali stesse, viste le norme comunitarie e nazionali, i contratti collettivi e la prassi nazionali.

(...)».

6 La clausola 5 dell'accordo quadro, rubricata «Misure di prevenzione degli abusi», così dispone:

«1. Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a:

- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
- b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
- c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

2. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, e/o le parti sociali stesse dovranno, se del caso, stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato:

- a) devono essere considerati “successivi”;
- b) devono essere ritenuti contratti o rapporti a tempo indeterminato».

Diritto italiano

Decreto-legge del 30 aprile 2010, n. 64

- 7 L'articolo 3, comma 6, del decreto-legge del 30 aprile 2010, n. 64 – Disposizioni urgenti in materia di spettacolo e attività culturali (GURI n. 100, del 30 aprile 2010), convertito, con modificazioni, in legge del 29 giugno 2010, n. 100 (GURI n. 150, del 30 giugno 2010), dispone, da un lato, che l'articolo 3, commi 4 e 5, della legge del 22 luglio 1977, n. 426 – Provvedimenti straordinari a sostegno delle attività musicali (GURI n. 206, del 28 luglio 1977), continua ad applicarsi alle fondazioni lirico-sinfoniche, indipendentemente dalla loro trasformazione in soggetti di diritto privato. Dall'altro lato, esso prevede che le disposizioni dell'articolo 1, commi 01 e 2, del decreto legislativo del 6 settembre 2001, n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (GURI n. 235, del 9 ottobre 2001), non si applicano alle fondazioni lirico-sinfoniche.

Decreto-legge dell'8 agosto 2013, n. 91

- 8 L'articolo 11 del decreto-legge dell'8 agosto 2013, n. 91 – Disposizioni urgenti per la tutela, la valorizzazione e il rilancio dei beni e delle attività culturali e del turismo (GURI n. 186, del 9 agosto 2013), convertito, con modificazioni, in legge del 7 ottobre 2013, n. 112 (GURI n. 236, dell'8 ottobre 2013), intitolato «Disposizioni urgenti per il risanamento delle fondazioni lirico-sinfoniche e il rilancio del sistema nazionale musicale di eccellenza», dispone, al suo comma 19:

«Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso le fondazioni lirico-sinfoniche è instaurato esclusivamente a mezzo di apposite procedure selettive pubbliche (...)».

Decreto legislativo n. 81/2015

- 9 Il giudice del rinvio precisa che i contratti di cui si tratta nel procedimento

principale sono stati stipulati in parte in vigore della versione iniziale del decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (supplemento ordinario alla GURI n. 144, del 24 giugno 2015; in prosieguo: il «decreto legislativo n. 81/2015»), e in parte in vigore di tale decreto legislativo, come modificato dal decreto-legge del 12 luglio 2018, n. 87, convertito in legge del 9 agosto 2018, n. 96 (in prosieguo: il «decreto legislativo n. 81/2015, come modificato»).

10 L'articolo 19 del decreto legislativo n. 81/2015 disponeva quanto segue:

«1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione».

11 L'articolo 21 di tale decreto legislativo così prevedeva:

«1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia

superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

(...)».

12 Ai sensi dell'articolo 29, comma 3, di detto decreto legislativo:

«Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21».

13 Secondo il giudice del rinvio quest'ultima disposizione si pone in continuità rispetto alla previgente disposizione, vale a dire l'articolo 11, comma 4, del decreto legislativo del 6 settembre 2001, n. 368, che prevedeva che le norme di cui agli articoli 4 e 5 di quest'ultimo decreto legislativo che riguardavano, rispettivamente, i limiti temporali e causali applicabili ai contratti a tempo determinato e la conversione del contratto in contratto a tempo indeterminato in caso di violazione, non si applicassero al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale.

14 L'articolo 19 del decreto legislativo n. 81/2015, come modificato, prevedeva quanto segue:

«1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero

esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. (...)

((b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51)).

((1.1 Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verifichino specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022)).

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

(...)

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. (...)

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione».

15 L'articolo 21 del decreto legislativo n. 81/2015, come modificato, era così

formulato:

«01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. (...)

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

(...)

2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525. (...)

(...)».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

16 La ricorrente nel procedimento principale, sig.ra Eliz Erkut Duygu, ha lavorato come ballerina nel corpo di ballo della Fondazione, nell'ambito di plurimi contratti, tra il 2014 e il 2019. Più precisamente, dopo un primo contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, dal 4 novembre 2014 al 18 gennaio 2015, come

allieva, essa ha stipulato, a seguito di una procedura di selezione, una serie di contratti in successione in qualità di lavoratore autonomo tra il 16 agosto 2016 e il 9 luglio 2019.

- 17 Ritenendo di figurare in modo permanente nell'organico della Fondazione e di aver svolto la propria prestazione lavorativa secondo modalità identiche a quelle del personale assunto a tempo indeterminato, la sig.ra Erkut Duygu ha adito il giudice del rinvio, Tribunale di Milano (Italia), invocando l'illegittimità dei contratti da essa stipulati con la Fondazione in qualità di lavoratore autonomo. Essa ha chiesto che fosse accertata la natura subordinata del rapporto di lavoro e che fosse disposta la sua riammissione in servizio, a causa del carattere abusivo della reiterazione di contratti di lavoro a tempo determinato.
- 18 Tale giudice rileva che la controversia si inserisce nell'ambito di procedimenti promossi da altri ballerini della Fondazione sui quali il Tribunale di Milano si è già pronunciato. In particolare, nel contesto di una situazione di fatto comparabile a quella della presente causa, detto tribunale avrebbe riconosciuto il carattere meramente fittizio dei contratti stipulati tra la Fondazione e tali ballerini in quanto lavoratori autonomi nonché l'utilizzo di tali contratti come mezzo per eludere la normativa applicabile, e avrebbe accertato che il rapporto di lavoro era di natura subordinata. Tuttavia, la riammissione in servizio dei lavoratori non sarebbe stata disposta, poiché la possibilità di sanzionare il carattere abusivo della reiterazione di contratti a tempo determinato mediante la loro conversione in contratto a tempo indeterminato era stata esclusa sulla base di un orientamento giurisprudenziale inaugurato dalle Sezioni Unite della Corte suprema di cassazione (Italia) nel 2023. Tale Corte suprema avrebbe pertanto ribaltato la sua precedente giurisprudenza, tesa a riconoscere la piena tutela della costituzione del rapporto di lavoro subordinato in caso di reiterazione abusiva di contratti a tempo determinato anche nel settore delle fondazioni lirico-sinfoniche.
- 19 Detto giudice ritiene che in tale contesto sia giustificato interrogare la Corte sull'interpretazione del diritto dell'Unione. Infatti, pur essendo consapevole che una questione essenzialmente comparabile a quella sollevata nella presente causa è stata esaminata dalla Corte nella sentenza del 25 ottobre 2018, Sciotto (C-331/17; in prosieguo: la «sentenza Sciotto»; EU:C:2018:859), resterebbe il fatto che, a seguito di tale sentenza, da un lato, il legislatore italiano ha adottato il decreto-legge del 28 giugno 2019, n. 59, convertito in legge dell'8 agosto 2019, n. 81 – Misure urgenti in materia di personale delle fondazioni lirico sinfoniche (...) (in prosieguo: il «decreto-legge n. 59»). Dall'altro lato, la Corte suprema di cassazione avrebbe

modificato la sua giurisprudenza, cosicché occorrerebbe interrogare nuovamente la Corte sulla compatibilità con il diritto dell'Unione della normativa nazionale applicabile ai contratti di lavoro di cui si tratta nel procedimento principale, come interpretata da tale Corte suprema.

- 20 A tal riguardo, il giudice del rinvio precisa, anzitutto, che i contratti di cui si tratta nel procedimento principale sono stati stipulati, in parte, in vigenza del decreto legislativo n. 81/2015 e, in parte, in vigenza del decreto legislativo n. 81/2015, come modificato.
- 21 Esso indica inoltre che nessuno di tali contratti rientra nell'ambito di applicazione del decreto-legge n. 59. Tale nuova normativa, che sarebbe stata adottata al fine di ripristinare la conformità del diritto nazionale ai principi espressi nella sentenza Sciotto, non sarebbe applicabile *ratione temporis*, in quanto sarebbe stata introdotta dopo la conclusione dell'ultimo contratto stipulato dalla sig.ra Erkut Duygu.
- 22 Inoltre, il giudice del rinvio sottolinea che, nonostante il fatto che, per quanto riguarda i contratti a tempo determinato nel settore delle fondazioni lirico-sinfoniche, la normativa nazionale abbia sempre previsto un regime che sottraeva tali enti dal regime generale applicabile agli altri settori economici, tutte le disposizioni che vietano l'assunzione con contratto a tempo indeterminato per motivi di contenimento della spesa pubblica non sono state ritenute dalla giurisprudenza nazionale prevalente di impedimento alla costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in caso di accertata perpetrazione dell'abuso di contratti di lavoro a tempo determinato.
- 23 Così, si sarebbe sviluppato un orientamento giurisprudenziale volto a tutelare la situazione giuridica dei lavoratori e quindi a consentire l'instaurazione di un contratto a tempo indeterminato, anche in caso di divieto di procedere all'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato. In tale contesto, il giudice del rinvio cita la sentenza n. 6547/2014 della Corte suprema di cassazione e la sentenza n. 260/2015 della Corte costituzionale (Italia).
- 24 Tale precedente giurisprudenza favorevole alla trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato sarebbe stata tuttavia modificata a seguito della pronuncia della sentenza Sciotto.
- 25 Infatti, la Corte suprema di cassazione avrebbe ritenuto, nelle sue sentenze nn. 5542/2023 e 5556/2023, che la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato non sia annoverabile tra i rimedi

previsti dalla normativa nazionale applicabile alle fondazioni lirico-sinfoniche. Tale Corte suprema avrebbe dichiarato che, a titolo di compensazione dell'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato, il diritto nazionale prevedeva, al fine di risarcire un danno presunto, qualificabile come «danno comunitario», un'indennità minima compresa tra 2,5 e 12 mensilità di stipendio, salva la prova del maggior pregiudizio sofferto.

- 26 Il giudice del rinvio precisa che, in tali sentenze, la Corte suprema di cassazione ha espressamente affrontato la questione della compatibilità della propria giurisprudenza con i principi espressi dalla Corte nella sentenza Sciotto. Il giudice del rinvio nutre tuttavia dubbi quanto a tale compatibilità, dal momento che la Corte sembrerebbe aver indicato chiaramente, in tale sentenza, che la conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato sia l'unica misura in grado di assicurare il rispetto della clausola 5 dell'accordo quadro, in caso di abuso risultante dall'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato.
- 27 Inoltre, il giudice del rinvio ritiene che la Corte abbia dato espressione all'effetto vincolante, in senso orizzontale, del principio di non discriminazione. Ebbene, la Corte suprema di cassazione si sarebbe mostrata poco ricettiva a tale principio. Nelle sue sentenze menzionate al punto 25 della presente sentenza, tale Corte suprema avrebbe affermato che i rapporti tra il lavoratore e le fondazioni lirico-sinfoniche non sono comparabili con quelli alle dipendenze degli altri datori di lavoro privati, tenuto conto della natura particolare di tali rapporti, che sarebbe legata al carattere sostanzialmente pubblico di tali fondazioni, nonostante la loro trasformazione in soggetti di diritto privato. Pertanto, il rapporto tra il lavoratore e una siffatta fondazione sarebbe piuttosto affine al rapporto di impiego pubblico contrattualizzato.
- 28 Ebbene, secondo il giudice del rinvio, la circostanza che un ente privato persegua obiettivi pubblici o fruisca in parte di finanziamenti pubblici non è idonea ad alterare il suo carattere privatistico. In tale contesto, detto giudice rileva che la Corte ha ritenuto, nella sua sentenza Sciotto, che la natura pubblica o privata del datore di lavoro non giustifica di per sé una *deminutio* nelle tutele del lavoratore.
- 29 Infine, il giudice del rinvio osserva che la discriminazione tra lavoratori a tempo determinato del settore delle fondazioni lirico-sinfoniche e lavoratori a tempo determinato di altri settori, esclusa dalla Corte suprema di cassazione nelle sue sentenze menzionate al punto 25 della presente sentenza, è stata a chiare lettere

riconosciuta e stigmatizzata dalla Corte al punto 71 della sentenza Sciotto.

30 Date tali circostanze, il Tribunale di Milano ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«[Se] le clausole 4 e 5 [dell'accordo quadro] devono essere interpretate nel senso che esse ostano ad una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale nell'interpretazione fornita dalla Suprema Corte di Cassazione a Sezioni Unite nelle sentenze n. 5542 e 5556/2023, in forza della quale le norme di diritto comune disciplinanti i rapporti di lavoro, e intese a sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti a tempo determinato tramite la conversione automatica del contratto a tempo determinato in ipotesi di abusiva reiterazione dei contratti a termine, non sono applicabili al settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche, qualora la misura prevista in tale settore, al contrario della generalità dei settori economici, consista nel risarcimento del danno, seppur con un regime probatorio agevolato da presunzioni e con la previsione della responsabilità dei dirigenti in ipotesi di dolo o colpa grave».

Sulla questione pregiudiziale

Sulla ricevibilità

31 In primo luogo, la Fondazione e il governo italiano sostengono che la domanda di pronuncia pregiudiziale è irricevibile.

32 In sostanza, essi affermano, anzitutto, che il giudice del rinvio non espone il collegamento esistente tra le disposizioni del diritto dell'Unione e la normativa nazionale applicabile al procedimento principale e che esso ha presentato gli elementi rilevanti di tale controversia in modo lacunoso. In tal senso, la durata esatta di ciascun contratto di lavoro di cui si tratta nel procedimento principale non sarebbe menzionata e il riferimento generico al contenzioso in cui si inserirebbe il procedimento principale non consentirebbe di comprendere se esista una reiterazione abusiva di contratti di lavoro a tempo determinato. Inoltre, la Fondazione osserva che il rapporto di lavoro esistente tra essa stessa e la sig.ra Erkut Duygu è fondato su un contratto collettivo di lavoro che prevede una durata di lavoro massima di 60 mesi, facoltà ammessa dall'articolo 19 del decreto legislativo n. 81/2015. Pertanto, il fatto che le clausole 4 e 5 dell'accordo quadro possano ostare alla normativa generale applicabile al settore delle fondazioni lirico-sinfoniche sarebbe del tutto irrilevante per il procedimento principale, dal

momento che il rischio di reiterazione abusiva di tale tipo di contratti in ragione dell'assenza di limiti massimi di durata complessiva del rapporto di lavoro che avrebbe ispirato la sentenza Sciotto non potrebbe affatto presentarsi nel caso di specie.

33 Inoltre, l'ordinanza di rinvio non conterrebbe una descrizione sufficientemente precisa del quadro giuridico nazionale nel quale si inserisce tale controversia, per quanto riguarda sia la giurisprudenza che la normativa pertinenti. Infatti, il giudice del rinvio non avrebbe menzionato in modo completo il contenuto delle sentenze delle corti supreme da esso citate, né, del resto, la giurisprudenza della Corte. Inoltre, il giudice del rinvio avrebbe menzionato solo parzialmente l'articolo 29 del decreto legislativo n. 81/2015, il cui comma 4 prevedeva che nell'ambito dell'applicazione di tale articolo «[r]esta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo [del 30 marzo 2001, n. 165, rubricato "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (supplemento ordinario alla GURI n. 106, del 9 maggio 2001)]». Quest'ultimo articolo, come interpretato dalle sentenze della Corte suprema di cassazione citate dal giudice del rinvio, sarebbe stato applicabile all'epoca dei fatti di cui al procedimento principale. In forza di quest'ultimo, il lavoratore avrebbe diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro effettuata in violazione di disposizioni imperative relative ai contratti di lavoro a tempo determinato applicabili in tale settore nonché all'agevolazione probatoria del danno così subito. Inoltre, al dirigente dell'ente che assume tale lavoratore sarebbe attribuita la responsabilità erariale, in caso di dolo nella violazione delle disposizioni relative ai contratti di lavoro a tempo determinato applicabili o di colpa grave da parte sua. Tale dirigente sarebbe altresì privato del premio di risultato e una siffatta violazione sarebbe presa in considerazione al momento del rinnovo del suo contratto.

34 Infine, tale giudice chiederebbe alla Corte una valutazione di una questione che quest'ultima ha già risolto nella sentenza Sciotto e nella sentenza del 7 marzo 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166).

35 A tal riguardo, secondo giurisprudenza costante le questioni relative all'interpretazione del diritto dell'Unione sollevate dal giudice nazionale nel contesto normativo e fattuale che egli definisce sotto la propria responsabilità, e del quale non spetta alla Corte verificare l'esattezza, godono di una presunzione di rilevanza. Poiché il giudice del rinvio è l'unico competente a interpretare e ad applicare il diritto nazionale, incombe alla Corte prendere in considerazione il

contesto normativo nel quale si inseriscono le questioni pregiudiziali, come definito dalla decisione di rinvio (v. sentenze del 15 maggio 2003, *Salzmann*, C-300/01, EU:C:2003:283, punto 31, e del 28 gennaio 2025, *ASG 2*, C-253/23, EU:C:2025:40, punti 56 e 57 e giurisprudenza citata). Il rifiuto della Corte di statuire su una domanda presentata da un giudice nazionale è possibile solo qualora appaia in modo manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non ha alcuna relazione con la realtà effettiva o con l'oggetto della controversia di cui al procedimento principale, qualora il problema sia di natura ipotetica oppure qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto e di diritto necessari per fornire una risposta utile alle questioni che le vengono sottoposte [sentenze del 14 novembre 2024, *S.* (Modifica del collegio giudicante), C-197/23, EU:C:2024:956, punto 43, e del 1° agosto 2025, *Alace e Canpelli*, C-758/24 e C-759/24, EU:C:2025:591, punto 38 e giurisprudenza citata].

- 36 Inoltre, la domanda di pronuncia pregiudiziale deve rispondere alle esigenze dell'articolo 94 del regolamento di procedura della Corte e, pertanto, contenere, in particolare, l'illustrazione dei motivi che hanno indotto il giudice del rinvio a interrogarsi sull'interpretazione di determinate disposizioni del diritto dell'Unione, nonché il collegamento che esso stabilisce tra dette disposizioni e la normativa nazionale applicabile al procedimento principale.
- 37 Nel caso di specie, il giudice del rinvio ha preso posizione sulla qualificazione da dare ai contratti di cui si tratta nel procedimento principale. Infatti, da un lato, esso ha rilevato che, nel contesto di una situazione di fatto analoga a quella di cui è investito nel caso di specie, esso aveva riconosciuto il carattere meramente fittizio dei contratti che erano stati stipulati con la Fondazione da lavoratori autonomi nonché il carattere abusivo della reiterazione di tali contratti, carattere che non poteva essere sanzionato con una conversione di tali contratti in contratti di lavoro a tempo indeterminato. Ebbene, sottolineando il carattere quantomeno potenzialmente fittizio e abusivo di detti contratti, tale giudice ha presentato i fatti rilevanti del procedimento principale sotto la sua responsabilità e ha esposto il collegamento esistente tra le disposizioni del diritto dell'Unione e la normativa nazionale applicabile nonché il rapporto tra l'interpretazione richiesta del diritto dell'Unione e la realtà effettiva o l'oggetto del procedimento principale.
- 38 Dall'altro lato, dall'ordinanza di rinvio risulta che il giudice del rinvio ha respinto la pertinenza eventuale di un contratto collettivo, menzionato dalla Fondazione quale fondamento del rapporto di lavoro di cui si tratta nel procedimento principale ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo n. 81/2015. Infatti, occorre rilevare che,

oltre alla qualificazione dei contratti di cui si tratta nel procedimento principale, quale prevista al punto precedente, il giudice del rinvio ha menzionato l'articolo 29 di tale decreto legislativo, secondo il quale le disposizioni enunciate al suo articolo 19, commi da 1 a 3, non si applicano al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale, come la Fondazione.

- 39 Inoltre, esprimendo i dubbi che nutre quanto alla compatibilità con le clausole 4 e 5 dell'accordo quadro della normativa nazionale applicabile ai fatti di cui al procedimento principale, come interpretata da un giudice nazionale supremo, il giudice del rinvio ha menzionato le ragioni che lo hanno portato ad interrogarsi sull'interpretazione di tali disposizioni di diritto dell'Unione. Pertanto, esso ha rispettato i requisiti dell'articolo 94 del regolamento di procedura.
- 40 Peraltro, per quanto riguarda l'esattezza o l'eshaustività di una giurisprudenza o di una normativa nazionale citata nella decisione di rinvio, è vero che, nel caso di specie, il giudice del rinvio non ha fornito riferimenti precisi a una disposizione nazionale applicabile al procedimento principale che prevedrebbe, quale misura sanzionatoria, la possibilità di far sorgere la responsabilità dei dirigenti in caso di colpa grave o di dolo nella violazione delle disposizioni nazionali relative ai contratti di lavoro a tempo determinato. Tuttavia, occorre rilevare che dalla sua presentazione delle sentenze nn. 5542/2023 e 5556/2023 della Corte suprema di cassazione risulta che esso ritiene che una siffatta norma fosse in vigore all'epoca dei fatti di cui al procedimento principale. Ebbene, poiché non è quindi escluso che tale norma faccia parte della normativa applicabile ai contratti di lavoro di cui si tratta nel procedimento principale, la Corte dispone di elementi di diritto e di fatto sufficienti per fornire una risposta utile al giudice del rinvio. Ne consegue altresì che la questione pregiudiziale non ha, sotto questo profilo, carattere ipotetico.
- 41 Infine, per quanto riguarda l'allegazione secondo cui la Corte ha già statuito sulla questione sottoposta, occorre ricordare che l'articolo 267 TFUE conferisce ai giudici nazionali la più ampia facoltà di adire la Corte qualora ritengano che una causa dinanzi ad essi pendente faccia sorgere questioni che richiedono un'interpretazione delle disposizioni del diritto dell'Unione. Ne consegue che l'esistenza di una giurisprudenza consolidata su un punto di diritto dell'Unione, sebbene possa portare la Corte ad adottare un'ordinanza ai sensi dell'articolo 99 del suo regolamento di procedura, non può assolutamente compromettere la ricevibilità di un rinvio pregiudiziale nel caso in cui un giudice nazionale decida, nell'ambito del suo potere discrezionale, di adire la Corte ai sensi di tale articolo 267 (sentenza del 19 giugno 2025, *Bulgarian posts*, C-785/23, EU:C:2025:462, punto

42 e giurisprudenza citata).

- 42 In secondo luogo, il governo italiano e la Commissione sono dell'opinione che la questione sottoposta sia irricevibile nella parte in cui riguarda la clausola 4 dell'accordo quadro. Risulterebbe, infatti, dalla giurisprudenza della Corte che tale disposizione non può essere invocata nell'ambito di asserite disparità di trattamento esistenti tra lavoratori a tempo determinato.
- 43 A tal riguardo, occorre osservare che il giudice del rinvio mette in discussione, con il suo rinvio pregiudiziale, non un trattamento sfavorevole dei lavoratori a tempo determinato rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in una situazione comparabile, bensì una differenza di trattamento tra diverse categorie di lavoratori a tempo determinato in funzione del settore economico nel quale essi prestano la loro attività lavorativa, vale a dire i lavoratori a tempo determinato del settore delle fondazioni lirico-sinfoniche e quelli di altri settori.
- 44 Ebbene, la Corte ha già dichiarato che le eventuali differenze di trattamento tra determinate categorie di personale a tempo determinato non rientrano nell'ambito del principio di non discriminazione sancito dall'accordo quadro, poiché tale principio è stato attuato e concretizzato da tale accordo solo per quanto riguarda le differenze di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in situazioni comparabili (sentenza del 13 gennaio 2022, MIUR e Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, punto 72 e giurisprudenza citata).
- 45 Il punto 71 della sentenza Sciotto, al quale il giudice del rinvio fa esplicito riferimento per motivare la sua questione pregiudiziale relativa a detta clausola 4, non mette in discussione tale giurisprudenza. Infatti, sebbene tale punto menzioni una discriminazione potenziale tra lavoratori a tempo determinato del settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche e lavoratori appartenenti ad altri settori, non se ne può dedurre che una siffatta discriminazione, ammesso che sia dimostrata, rientri nell'ambito della clausola 4 dell'accordo quadro. Tale punto si limita, infatti, ad enunciare che i lavoratori appartenenti ad altri settori possono, mediante la conversione del loro contratto, diventare «lavoratori a tempo indeterminato comparabili» ai sensi di tale clausola. Per contro, da detto punto non risulta che una differenza di trattamento tra diverse categorie di lavoratori a tempo determinato in funzione del settore economico nel quale essi prestano la loro attività lavorativa rientri nell'ambito di tale clausola 4.

- 46 Ne consegue che la clausola 4 dell'accordo quadro non è applicabile al procedimento principale. Entro tali limiti, la questione pregiudiziale è irricevibile.

Nel merito

- 47 Con la sua unica questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 5 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale, come interpretata da un giudice nazionale supremo, in forza della quale le norme di diritto comune che disciplinano i rapporti di lavoro e mirano a sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato mediante la conversione automatica di tali contratti in un contratto di lavoro a tempo indeterminato non sono applicabili al settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche, e che prevede, quali misure sanzionatorie del ricorso a una reiterazione abusiva di contratti di lavoro a tempo determinato in tale settore, da un lato, la possibilità di concedere un importo minimo a titolo di risarcimento del danno subito, la cui prova può essere fornita mediante presunzioni, salvo l'ottenimento del risarcimento del maggior danno, e, dall'altro, la responsabilità dei dirigenti di tali fondazioni in caso di colpa grave o dolo nella violazione della normativa nazionale relativa a tali contratti.
- 48 Secondo una giurisprudenza consolidata, la clausola 5 dell'accordo quadro verte su misure volte a prevenire l'abuso derivante dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato. Essa non prevede sanzioni specifiche nell'ipotesi in cui siano stati accertati abusi. In un caso del genere, spetta alle autorità nazionali adottare misure che siano non soltanto proporzionate, ma altresì sufficientemente efficaci e dissuasive da garantire la piena efficacia delle norme adottate in attuazione dell'accordo quadro (sentenze dell'8 maggio 2019, *Rossato e Conservatorio di Musica F.A. Bonporti*, C-494/17, EU:C:2019:387, punto 27 e giurisprudenza citata nonché del 13 giugno 2024, *DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya e Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya*, C-331/22 e C-332/22, EU:C:2024:496, punto 67 e giurisprudenza citata).
- 49 Ne consegue che quando si sia verificato un ricorso abusivo a una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, deve potersi applicare una misura che presenti garanzie efficaci ed equivalenti di tutela dei lavoratori al fine di sanzionare debitamente tale abuso e rimuovere le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione. Infatti, ai sensi dell'articolo 2, primo comma, della direttiva 1999/70, alla quale l'accordo quadro è allegato, gli Stati membri devono «prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati

prescritti da [tale] direttiva» (sentenza del 13 giugno 2024, DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya e Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya, C-331/22 e C-332/22, EU:C:2024:496, punto 69).

- 50 A tal riguardo, occorre, anzitutto, ricordare che, secondo costante giurisprudenza, la trasformazione di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato non è obbligatoria nel caso di un ricorso abusivo a tali primi contratti (v., in tal senso, sentenza del 22 febbraio 2024, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid e a., C-59/22, C-110/22 e C-159/22, EU:C:2024:149, punto 124 e giurisprudenza citata). In particolare, la Corte ha ritenuto, rispetto ad una normativa nazionale applicabile al settore delle fondazioni lirico-sinfoniche, che l'accordo quadro non enuncia un obbligo generale degli Stati membri di prevedere una siffatta trasformazione (v., in tal senso, sentenza Sciotto, punto 59).
- 51 Occorre altresì ricordare che la clausola 5 dell'accordo quadro non osta, in quanto tale, a che uno Stato membro riservi una sorte diversa al ricorso abusivo a contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione, a seconda che tali contratti o rapporti siano stati conclusi con un datore di lavoro appartenente al settore privato o con un datore di lavoro rientrante nel settore pubblico (sentenza del 7 marzo 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punto 42).
- 52 Del pari, l'applicazione di norme diverse a un settore economico specifico a causa delle particolarità che lo caratterizzano non è, *a priori*, vietata (v., in tal senso, sentenza Sciotto, punti da 46 a 48). In tale contesto, può essere fatto riferimento, del resto, al punto 8 delle considerazioni generali dell'accordo quadro, secondo il quale i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atta a soddisfare sia i datori di lavoro sia i lavoratori.
- 53 Ne consegue che la clausola 5 dell'accordo quadro non osta, in linea di principio, a una normativa nazionale, come quella di cui si tratta nel procedimento principale, che vieta, nel settore specifico delle fondazioni lirico-sinfoniche, la conversione automatica di un contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di ricorso abusivo al primo di tali contratti.
- 54 Tuttavia, in applicazione della giurisprudenza citata ai punti 48 e 49 della presente sentenza, occorre rilevare che, affinché una normativa nazionale che vieta, nel settore delle fondazioni lirico-sinfoniche, di sanzionare il ricorso abusivo a una

successione di contratti di lavoro a tempo determinato mediante la loro trasformazione in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, possa essere considerata conforme all'accordo quadro, l'ordinamento giuridico interno dello Stato membro interessato deve prevedere, in tale settore, un'altra misura effettiva per evitare, ed eventualmente sanzionare, l'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato (v., in tal senso, sentenze Sciotto, punto 60, e del 22 febbraio 2024, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid e a., C-59/22, C-110/22 e C-159/22, EU:C:2024:149, punto 127 e giurisprudenza citata).

- 55 Ebbene, poiché non spetta alla Corte pronunciarsi sull'interpretazione di una normativa e di una giurisprudenza nazionale, il compito di valutare se il diritto interno preveda una siffatta misura incombe ai giudici nazionali competenti (v., in tal senso, sentenza del 13 giugno 2024, DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya e Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya, C-331/22 e C-332/22, EU:C:2024:496, punto 70 e giurisprudenza citata).
- 56 Ciò posto, la Corte, nel pronunciarsi su un rinvio pregiudiziale, può fornire, ove necessario, precisazioni dirette a guidare il giudice nazionale nella sua valutazione della normativa di cui si tratta nella controversia pendente dinanzi ad esso (sentenza dell'8 maggio 2019, Rossato e Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, punto 29 e giurisprudenza citata).
- 57 Nel caso di specie, il giudice del rinvio menziona, nella sua questione pregiudiziale, una normativa nazionale che prevede, quali misure sanzionatorie del ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, due misure distinte, vale a dire, da un lato, la possibilità di ottenere un risarcimento del danno subito e, dall'altro, la possibilità che sorga la responsabilità dei dirigenti della fondazione lirico-sinfonica in questione, in caso di colpa grave o di dolo nella violazione da parte di questi ultimi della normativa nazionale relativa ai contratti di lavoro a tempo determinato.
- 58 Per quanto riguarda, in primo luogo, il risarcimento che può essere ottenuto dal lavoratore, dall'ordinanza di rinvio risulta che la normativa applicabile ai contratti di lavoro di cui si tratta nel procedimento principale, come interpretata dalla Corte suprema di cassazione, prevede il risarcimento del danno subito, il quale costituirebbe un danno presunto e determinato con riferimento ad un importo minimo e un importo massimo, salva la possibilità di fornire la prova del maggior pregiudizio sofferto. Il giudice del rinvio rileva in tale contesto che il diritto

nazionale garantisce la concessione di un'indennità minima compresa tra 2,5 e 12 mensilità di salario.

- 59 A tal riguardo, occorre ritenere, sotto un primo profilo, che una siffatta normativa, che prevede il risarcimento del lavoratore, vittima di un danno, stabilito per presunzioni, fatta salva la possibilità di fornire la prova dell'esistenza di un maggior danno, può costituire una misura effettiva per sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. In tale contesto, la Corte ha già ritenuto che, tenuto conto delle difficoltà inerenti alla dimostrazione dell'esistenza di una perdita di opportunità, il ricorso a presunzioni dirette a garantire a un lavoratore che abbia sofferto, a causa dell'uso abusivo di contratti a tempo determinato stipulati in successione, una perdita di opportunità di lavoro, la possibilità di cancellare le conseguenze di una siffatta violazione del diritto dell'Unione è tale da soddisfare il principio di effettività (sentenza del 7 marzo 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punto 50).
- 60 Ciò posto, i limiti fissati da tale normativa nazionale alla possibilità di ricorrere ai contratti di lavoro a tempo determinato in termini di durata massima o di durata massima complessiva non risultano dall'ordinanza di rinvio. Infatti, in forza della normativa nazionale applicabile *ratione temporis* ai contratti di cui si tratta nel procedimento principale, come citata dal giudice del rinvio, gli articoli da 19 a 21 del decreto legislativo n. 81/2015 e del decreto legislativo n. 81/2015, come modificato, che prevedevano, rispettivamente, il limite di durata di un contratto di lavoro a tempo determinato e le condizioni di proroga del termine del contratto a tempo determinato, non sarebbero applicabili alle fondazioni lirico-sinfoniche.
- 61 Ebbene, come rilevato dalla Commissione, in un contesto legislativo che non impone limiti di durata, né condizioni ai rinnovi o alle proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato, il carattere abusivo di un ricorso a siffatti contratti resta difficile da dimostrare, mentre la sua dimostrazione è necessaria per poter chiedere il risarcimento del danno. Ne consegue che la fissazione di tali limiti e condizioni, quale risulterebbe dal decreto-legge n. 59, che non sarebbe però applicabile *ratione temporis* al procedimento principale, potrebbe contribuire, in larga misura, all'efficacia delle norme che prevedono un'agevolazione della prova di tale danno e, pertanto, a quella della misura di tutela del lavoratore vittima di ricorso abusivo a una reiterazione di contratti di lavoro a tempo determinato.
- 62 Sotto un secondo profilo, per quanto riguarda il calcolo dell'importo del risarcimento, la Corte ha già avuto occasione di dichiarare che il principio del

risarcimento integrale del danno subito e il principio di proporzionalità impongono agli Stati membri di prevedere, in un caso come quello di cui al procedimento principale, un'adeguata riparazione, che deve andare oltre il risarcimento puramente simbolico, senza tuttavia oltrepassare la compensazione integrale (sentenza del 13 giugno 2024, DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya e Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya, C-331/22 e C-332/22, EU:C:2024:496, punto 83).

- 63 A tal riguardo occorre dedurre dalla giurisprudenza della Corte che una misura nazionale che fissa un massimale al risarcimento che può essere concesso in un caso come quello di cui al procedimento principale non può consentire né un risarcimento proporzionato ed effettivo in situazioni di abuso che superino una certa durata in termini di anni, né un risarcimento adeguato e integrale dei danni derivanti da tali abusi (v., in tal senso, sentenza del 13 giugno 2024, DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya e Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya, C-331/22 e C-332/22, EU:C:2024:496, punto 81). Infatti, come osservato dalla Commissione, una misura che prevede un siffatto massimale dell'importo del risarcimento che può essere concesso non avrà un effetto dissuasivo per il datore di lavoro qualora l'importo massimo del risarcimento sia stato raggiunto.
- 64 Nel caso di specie, come menzionato al punto 58 della presente sentenza, dall'ordinanza di rinvio risulta che la normativa nazionale applicabile ai contratti di lavoro di cui si tratta nel procedimento principale, come interpretata dalla Corte suprema di cassazione, da un lato, garantisce la concessione di un'indennità minima, che ammonta ad un importo compreso tra 2,5 e 12 mensilità di salario, e, dall'altro, non sembra prevedere un massimale, nella misura in cui è possibile per il lavoratore fornire la prova del maggior pregiudizio sofferto.
- 65 Nella misura in cui tale normativa consente al giudice nazionale di concedere un risarcimento adeguato ed integrale del danno subito, nei limiti in cui essa ammette il superamento dell'importo minimo previsto nel caso in cui sia dimostrato che il danno è maggiore, detta normativa potrebbe essere ritenuta una misura proporzionata e, pertanto, effettiva al fine di sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Inoltre, l'assenza di un massimale può contribuire al carattere dissuasivo di tale misura, dal momento che essa può indurre i datori di lavoro a limitare il ricorso a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, a rispettare la durata massima di tali contratti e a porre fine ai rinnovi o alle proroghe eccedenti tale durata.

- 66 Peraltro, poiché il carattere proporzionato e dissuasivo di un siffatto risarcimento dipende dalle caratteristiche specifiche del caso concreto di cui il giudice nazionale deve conoscere, occorre rilevare, in tale contesto, che la Commissione ha osservato che il legislatore italiano ha modificato, nel corso del 2024, l'articolo 36, comma 5, del decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165, il che avrebbe portato ad un aumento dell'importo dell'indennità che può essere concessa in caso di ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Infatti, il lavoratore vittima di un siffatto ricorso abusivo avrebbe diritto a un'indennità compresa tra 4 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento, salvo il diritto di tale lavoratore di dimostrare di aver subito un maggior pregiudizio. In tale contesto, detta istituzione ha altresì fatto riferimento a una sentenza del Tribunale ordinario di Cuneo (Italia), del 24 settembre 2024, che sanziona, mediante l'applicazione degli importi fissati da tale disposizione, come modificata, segnatamente fatti verificatisi prima dell'entrata in vigore di quest'ultima.
- 67 In secondo luogo, nei limiti in cui la normativa applicabile ai contratti di lavoro di cui si tratta nel procedimento principale, come interpretata dalla Corte suprema di cassazione, preveda, oltre alla possibilità di ottenere un risarcimento per il danno subito, anche una norma secondo la quale potrebbe sorgere la responsabilità erariale del dirigente o dei dirigenti della fondazione lirico-sinfonica in questione per il danno erariale causato dalla violazione delle disposizioni relative ai contratti di lavoro a tempo determinato applicabili in tale settore, qualora tale violazione abbia natura dolosa o derivi da una colpa grave di tale dirigente o di tali dirigenti – circostanza che il giudice del rinvio deve verificare, alla luce di quanto rilevato al punto 40 della presente sentenza –, occorre osservare che la Corte ha già dichiarato che il fatto che la normativa nazionale obblighi le amministrazioni a recuperare in un caso simile, nei confronti dei dirigenti responsabili, le somme pagate ai lavoratori a titolo di risarcimento del danno subito a causa della violazione di tali disposizioni, costituisce soltanto una, tra le altre, delle misure destinate a prevenire e a sanzionare il ricorso abusivo ai contratti a tempo determinato e spetta al giudice del rinvio verificare se la chiamata in causa di tale responsabilità rivesta un carattere sufficientemente effettivo e dissuasivo tale da garantire la piena efficacia delle norme adottate in applicazione dell'accordo quadro (sentenza Sciotto, punto 63).
- 68 Se del caso, il giudice del rinvio dovrà prendere in considerazione, nel valutare tale carattere, la circostanza, dedotta dalla Fondazione e dal governo italiano, e anch'essa soggetta a verifica da parte di tale giudice, che la normativa applicabile ai

contratti di lavoro di cui si tratta nel procedimento principale preveda, oltre a detta possibilità di far sorgere la responsabilità personale del dirigente per il danno erariale, il rifiuto di concedere qualsiasi premio di risultato a favore di tale dirigente e/o il fatto che si tenga conto di tale responsabilità in sede di rinnovo del contratto di detto dirigente. Infatti, siffatte misure costituiscono misure accessorie che possono avere un effetto dissuasivo importante, a causa degli effetti negativi che esse possono comportare in caso di ricorso abusivo a una reiterazione di contratti di lavoro a tempo determinato sulla carriera professionale e, eventualmente, sul patrimonio personale del dirigente responsabile di un tale abuso.

69 Infine, nell'ipotesi in cui il giudice del rinvio dovesse ritenere che le misure volte a sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato previste dalla normativa applicabile ai contratti di lavoro di cui si tratta nel procedimento principale, come interpretata dalla Corte suprema di cassazione, non possano essere qualificate come misure effettive ai sensi della giurisprudenza citata al punto 54 della presente sentenza, occorre rilevare che tale giudice deve provvedere, quanto più possibile, a dare al diritto nazionale un'interpretazione che garantisca la piena efficacia della direttiva 1999/70 e a pervenire ad una soluzione conforme allo scopo perseguito da quest'ultima.

70 In tale contesto, occorre ricordare che la clausola 5 dell'accordo quadro non è incondizionata e sufficientemente precisa da avere un effetto diretto. Ebbene, una simile disposizione, che sia priva di tale effetto, non può essere invocata, in quanto tale, da un singolo dinanzi a un giudice nazionale nell'ambito di una controversia, rientrando nel diritto dell'Unione, al fine di escludere l'applicazione di una disposizione di diritto nazionale ad essa contraria (v., in tal senso, sentenza del 3 giugno 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punti 79 e 80 nonché giurisprudenza citata).

71 Tuttavia, da giurisprudenza costante emerge che, nell'applicare il diritto interno, i giudici nazionali sono tenuti ad interpretarlo, quanto più possibile, alla luce del testo e dello scopo della direttiva in questione, così da conseguire il risultato perseguito da quest'ultima e conformarsi, di conseguenza, all'articolo 288, terzo comma, TFUE. L'obbligo, per il giudice nazionale, di fare riferimento al contenuto di una direttiva nell'interpretazione e nell'applicazione delle norme pertinenti del diritto nazionale trova i suoi limiti nei principi generali del diritto, in particolare in quelli di certezza del diritto e d'irretroattività, e non può servire a fondare un'interpretazione *contra legem* del diritto nazionale (v., in tal senso, sentenza del 13 giugno 2024, DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya e

Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya, C-331/22 e C-332/22, EU:C:2024:496, punti da 102 a 104 e giurisprudenza citata).

72 Ciò posto, in tale ipotesi, spetta al giudice nazionale adoperarsi al meglio nei limiti del suo potere, prendendo in considerazione il diritto interno nel suo insieme ed applicando i metodi di interpretazione riconosciuti da quest'ultimo, per dare alle disposizioni pertinenti di tale diritto interno, quanto più possibile, un'interpretazione conforme alla clausola 5 dell'accordo quadro e un'applicazione di detto diritto in modo da sanzionare debitamente il ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato e da eliminare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione, al fine di garantire la piena efficacia della direttiva 1990/70 e di pervenire ad una soluzione conforme allo scopo perseguito da quest'ultima (v., in tal senso, sentenza del 13 giugno 2024, DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya e Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya, C-331/22 e C-332/22, EU:C:2024:496, punti 105 e 107).

73 Tenuto conto delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla questione pregiudiziale dichiarando che la clausola 5 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale, come interpretata da un giudice nazionale supremo, in forza della quale le norme di diritto comune che disciplinano i rapporti di lavoro e mirano a sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato mediante la conversione automatica di tali contratti in un contratto di lavoro a tempo indeterminato non sono applicabili al settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche, e che prevede, quali misure sanzionatorie del ricorso a una reiterazione abusiva di contratti di lavoro a tempo determinato in tale settore, da un lato, la possibilità di concedere un importo minimo a titolo di risarcimento del danno subito, la cui prova può essere fornita mediante presunzioni, salvo l'ottenimento del risarcimento del maggior danno, e, dall'altro, la responsabilità dei dirigenti di tali fondazioni in caso di colpa grave o dolo nella violazione da parte di questi ultimi della normativa nazionale relativa a tali contratti, purché tali misure consentano di sanzionare in modo effettivo l'abuso accertato, circostanza che spetta al giudice nazionale valutare. Qualora detto giudice ritenga che tali misure non consentano di sanzionare in tal modo il ricorso abusivo a contratti di lavoro a tempo determinato nel settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche, esso è tenuto ad interpretare, quanto più possibile, il suo diritto nazionale in modo conforme a tale clausola al fine di garantire la piena efficacia della direttiva 1999/70 e di pervenire ad una soluzione conforme allo scopo perseguito da quest'ultima.

Sulle spese

- 74 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Decima Sezione) dichiara:

La clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, contenuto 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,

deve essere interpretata nel senso che:

essa non osta a una normativa nazionale, come interpretata da un giudice nazionale supremo, in forza della quale le norme di diritto comune che disciplinano i rapporti di lavoro e mirano a sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato mediante la conversione automatica di tali contratti in un contratto di lavoro a tempo indeterminato non sono applicabili al settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche, e che prevede, quali misure sanzionatorie del ricorso a una reiterazione abusiva di contratti di lavoro a tempo determinato in tale settore, da un lato, la possibilità di concedere un importo minimo a titolo di risarcimento del danno subito, la cui prova può essere fornita mediante presunzioni, salvo l'ottenimento del risarcimento del maggior danno, e, dall'altro, la responsabilità dei dirigenti di tali fondazioni in caso di colpa grave o dolo nella violazione da parte di questi ultimi della normativa nazionale relativa a tali contratti, purché tali misure consentano di sanzionare in modo effettivo l'abuso accertato, circostanza che spetta al giudice nazionale valutare. Qualora detto giudice ritenga che tali misure non consentano di sanzionare in tal modo il ricorso abusivo a contratti di lavoro a tempo determinato nel settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche, esso è tenuto ad interpretare, quanto più possibile, il suo diritto nazionale in modo conforme a tale clausola al fine di garantire la piena efficacia della direttiva 1999/70 e di pervenire ad una soluzione conforme allo scopo perseguito da quest'ultima.

Passer

Gratsias

Smulders

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 29 gennaio 2026.

Il cancelliere

Il presidente di sezione

A. Calot Escobar

J. Passer

 Lingua processuale: l'italiano.