



Stampa e Informazione

Corte di giustizia dell'Unione europea  
**COMUNICATO STAMPA n. 4/12**  
Lussemburgo, 26 gennaio 2012

Sentenza nella causa C-586/10  
Bianca Küçük

## **Il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato può essere giustificato dall'esigenza di sostituzione anche se tale esigenza risulta ricorrente, se non addirittura permanente**

*Tuttavia, l'utilizzo non abusivo di detti contratti a tempo determinato conclusi in successione può, se del caso, essere verificato tenendo conto del loro numero e della loro durata complessiva*

Il diritto dell'Unione<sup>1</sup>, che attua un accordo quadro delle parti sociali europee sul lavoro a tempo determinato, stabilisce che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma generale dei rapporti di lavoro. Esso obbliga, pertanto, gli Stati membri ad adottare misure intese a prevenire qualunque utilizzo abusivo di contratti di lavoro a tempo determinato conclusi in successione. Questi possono, in particolare, determinare le «ragioni obiettive» che giustificano il rinnovo di tali contratti. La normativa tedesca prevede che la sostituzione temporanea di un lavoratore costituisca una ragione obiettiva siffatta, e ciò, segnatamente in caso di sostituzione per congedo di maternità o parentale.

La sig.ra Bianca Küçük ha lavorato come dipendente presso il Land Nordrhein-Westfalen (Renania del Nord -Westfalia, Germania) in qualità di assistente di cancelleria in seno all'Amtsgericht Köln (Tribunale distrettuale di Colonia, Germania) per un periodo di undici anni, in forza di tredici contratti di lavoro a tempo determinato. Questi contratti sono stati conclusi per sostituire assistenti impiegati a tempo indeterminato che avevano preso un congedo temporaneo (un congedo parentale per esempio).

Dinanzi all'Arbeitsgericht Köln (Tribunale del lavoro di Colonia, Germania), la sig.ra Küçük ha fatto valere che il suo ultimo contratto di lavoro è divenuto a tempo indeterminato in mancanza di una ragione obiettiva che ne giustificasse la limitazione temporale. Ha fatto valere che un totale di tredici contratti di lavoro a tempo determinato conclusi in successione e senza interruzione per un periodo di undici anni non potrebbe in alcun caso corrispondere ad un'esigenza temporanea di personale sostitutivo. Il Bundesarbeitsgericht (Tribunale federale del lavoro), il quale deve risolvere tale controversia in ultimo grado, interroga la Corte di giustizia sull'interpretazione delle disposizioni pertinenti del diritto dell'Unione.

Con la sua sentenza odierna, la Corte dichiara che l'esigenza temporanea di personale sostitutivo – come prevede la normativa tedesca – può, in linea di principio, costituire una ragione obiettiva ai sensi del diritto dell'Unione che giustifica sia la durata determinata dei contratti conclusi con il personale sostitutivo sia il rinnovo di tali contratti.

Il solo fatto che un datore di lavoro sia obbligato a ricorrere a sostituzioni temporanee in modo ricorrente, se non addirittura permanente, e che si possa provvedere a tali sostituzioni anche attraverso l'assunzione di dipendenti in forza di contratti di lavoro a tempo indeterminato non comporta l'assenza di una ragione obiettiva, né l'esistenza di un abuso. In effetti, il fatto di richiedere automaticamente la conclusione di contratti a tempo indeterminato – qualora le dimensioni dell'impresa o dell'ente interessato e la composizione del suo personale comportino

<sup>1</sup> Direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, che mira ad attuare l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (CES, CEEP e UNICE), GU L 175, pag. 43.

che il datore di lavoro debba far fronte ad un'esigenza ricorrente o permanente di personale sostitutivo – oltrepasserebbe gli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro delle parti sociali europee attuato dal diritto dell'Unione, e violerebbe, pertanto, il margine di discrezionalità riconosciuto agli Stati membri e alle parti sociali.

Tuttavia, nella valutazione, in un caso specifico, della questione se il rinnovo di un contratto a tempo determinato sia giustificato da una ragione obiettiva, come l'esigenza temporanea di personale sostitutivo, le autorità nazionali devono prendere in considerazione tutte le circostanze di detto caso specifico, compresi il numero e la durata complessiva dei contratti a tempo determinato conclusi in passato con il medesimo datore di lavoro.

---

**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: Estella Cigna Angelidis ☎ (+352) 4303 2582*

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