Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

26 gennaio 2012*

«Politica sociale — Direttiva 1999/70/CE — Clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato — Contratti di lavoro successivi a tempo determinato — Ragioni obiettive che possono giustificare il rinnovo di contratti siffatti — Normativa nazionale che giustifica il ricorso a contratti a tempo determinato in caso di sostituzione temporanea — Necessità permanente o ricorrente di personale sostitutivo — Considerazione di tutte le circostanze sottese al rinnovo di contratti successivi a tempo determinato»

Nella causa C-586/10,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Bundesarbeitsgericht (Germania), con decisione del 17 novembre 2010, pervenuta in cancelleria il 15 dicembre 2010, nel procedimento

Bianca Kücük

contro

Land Nordrhein-Westfalen,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. J.N. Cunha Rodrigues, presidente di sezione, dai sigg. U. Lõhmus, A. Rosas, A. Ó Caoimh (relatore) e A. Arabadjiev, giudici,

avvocato generale: sig. N. Jääskinen

cancelliere: sig.ra A. Impellizzeri, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 9 novembre 2011,

considerate le osservazioni presentate:

— per Bianca Kücük, da H. Rust e B. Jaeger, Rechtsanwälte;

— per il Land Nordrhein-Westfalen, da T. Kade, Rechtsanwalt;

— per il governo tedesco, da T. Henze e N. Graf Vitzthum, in qualità di agenti;

— per il governo polacco, da M. Szpunar, in qualità di agente,

— per la Commissione europea, da M. van Beek e V. Kreuschitz, in qualità di agenti,

* Lingua processuale: il tedesco.

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 della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro CTD»), che compare in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU L 175, pag. 43).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Kücük e il suo datore di lavoro, il Land Nordrhein-Westfalen (in prosieguo: il «Land»), in merito alla validità dell'ultimo di una serie di contratti di lavoro a tempo determinato successivi conclusi tra l'interessata e il Land.

Contesto normativo

La normativa dell'Unione

3 La direttiva 1999/70 si fonda sull'articolo 139, paragrafo 2, CE, e, ai sensi del suo articolo 1, mira ad «attuare l'accordo quadro [CTD], che figura nell'allegato, concluso (…) fra le organizzazioni intercategoriali a carattere generale (CES, CEEP e UNICE)».

4 Come risulta dalla clausola 1, lettera b), dell'accordo quadro CTD, obiettivo di quest'ultimo è, in particolare, quello di «creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato».

5 La clausola 5 dell'accordo quadro CTD, intitolata «Misure di prevenzione degli abusi», prevede quanto segue:

«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».

6 La direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE) (GU L 348, pag. 1), stabilisce alcuni requisiti minimi in materia di tutela di dette lavoratrici.

7 Per quanto riguarda il congedo di maternità, la direttiva 92/85 garantisce, all'articolo 8, il diritto ad un congedo di maternità di almeno quattordici settimane ininterrotte che deve includere un periodo obbligatorio di almeno due settimane.

8 L'accordo quadro sul congedo parentale, concluso il 14 dicembre 1995 (in prosieguo: l'«accordo quadro sul congedo parentale»), che figura nell'allegato alla direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU L 145, pag. 4), stabilisce prescrizioni minime volte ad agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari dei genitori che lavorano.

9 La clausola 2 dell'accordo quadro sul congedo parentale precisa quanto segue:

«1. Fatta salva la clausola 2.2, il presente accordo attribuisce ai lavoratori, di ambo i sessi, il diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un bambino, affinché possano averne cura per un periodo minimo di tre mesi fino a un'età non superiore a otto anni determinato dagli Stati membri e/o dalle parti sociali.

(...)

5. Al termine del congedo parentale, il lavoratore ha diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o, qualora ciò non sia possibile, ad un lavoro equivalente o analogo che corrisponde al suo contratto o al suo rapporto di lavoro.

(...)».

La normativa nazionale

10 L'articolo 14 della legge sul lavoro a tempo parziale e sui contratti a tempo determinato (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) del 21 dicembre 2000 (BGBl. 2000 I, pag. 1966), come modificato dall'articolo 1 della legge 19 aprile 2007 (BGBl. 2007 I, pag. 538; in prosieguo: il «TzBfG»), intitolato «Possibilità di limitare la durata dei contratti», dispone quanto segue:

«1. L'apposizione di un termine ad un contratto di lavoro è consentita quando sia giustificata da una ragione obiettiva. In particolare, una ragione obiettiva sussiste qualora:

(...)

3. il lavoratore venga assunto per sostituire un altro lavoratore;

(...)».

11 In caso di invalidità del contratto di lavoro a tempo determinato, quest'ultimo, conformemente all'articolo 16 del TzBfG, è riqualificato come contratto di lavoro a tempo indeterminato.

12 L'articolo 21, paragrafo 1, della legge sull'indennità e sul congedo parentali (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit), del 5 dicembre 2006 (BGBl. 2006 I, pag. 2748), come modificata, stabilisce quanto segue:

«Un rapporto di lavoro a tempo determinato è giustificato da una ragione obiettiva qualora il/la dipendente sia assunto/a in sostituzione di un altro/a dipendente per la durata totale o parziale di un divieto di lavoro in applicazione della legge sulla tutela della maternità, di un congedo parentale o di un congedo speciale per assistenza ai figli accordato sulla base di un contratto collettivo, di un accordo d'impresa o di un accordo individuale».

Causa principale e questioni pregiudiziali

13 La sig.ra Kücük ha lavorato come dipendente presso il Land dal 2 luglio 1996 al 31 dicembre 2007, in forza di tredici contratti di lavoro a tempo determinato. Essa occupava un posto di assistente di cancelleria presso il segretariato della Sezione delle cause civili dell'Amtsgericht Köln (Tribunale distrettuale di Colonia). Questi contratti a tempo determinato venivano conclusi a fronte di congedi temporanei, compresi i congedi parentali di educazione, e di congedi speciali fruiti da assistenti assunti a tempo indeterminato, ed erano diretti a garantire la sostituzione di questi ultimi.

14 Con domanda presentata il 18 gennaio 2008 dinanzi all'Arbeitsgericht Köln (Tribunale del lavoro di Colonia), la ricorrente principale ha fatto valere la durata indeterminata dei suoi rapporti di lavoro per sostenere l'illegittimità del suo ultimo contratto di lavoro, stipulato il 12 dicembre 2006 e che scadeva il 31 dicembre 2007.

15 Secondo la ricorrente principale, la stipulazione di tale contratto a tempo determinato sul fondamento dell'articolo 14, paragrafo 1, punto 3, del TzBfG, il quale contempla una ragione obiettiva, vale a dire la sostituzione di un altro lavoratore, sarebbe stata ingiustificata. I tredici contratti di lavoro a tempo determinato conclusi in successione e senza interruzione nell'arco di un periodo di undici anni non potrebbero in alcun caso riflettere un'esigenza temporanea di personale sostitutivo. La ricorrente nella causa principale sostiene che un'interpretazione e un'applicazione del diritto nazionale secondo le quali una siffatta «concatenazione di contratti a tempo determinato» dovrebbe essere considerata legittima sono incompatibili con la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro CTD. Essa ha quindi chiesto all'Arbeitsgericht Köln di dichiarare che il rapporto di lavoro tra le parti non era cessato sulla base del contratto a tempo determinato concluso il 12 dicembre 2006, per il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2007.

16 L'Arbeitsgericht Köln ha dichiarato infondata la domanda della ricorrente principale. Anche l'appello interposto dall'interessata dinanzi al Landesarbeitsgericht (Tribunale del lavoro di secondo grado del Land) è stato respinto. La ricorrente principale, di conseguenza, ha proposto ricorso in «Revision» (ricorso per cassazione) dinanzi al Bundesarbeitsgericht (Tribunale federale del lavoro).

17 Il Land ha fatto valere innanzi ai giudici nazionali che la durata determinata del contratto di lavoro, contestata dalla sig.ra Kücük, era giustificata sul fondamento dell'articolo 14, paragrafo 1, punto 3, del TzBfG. L'osservanza delle condizioni richieste affinché la sostituzione di un altro lavoratore costituisca una ragione obiettiva sarebbe indipendente dal numero di contratti a tempo determinato conclusi in successione. L'interpretazione e l'applicazione della normativa tedesca in tal senso non sarebbero contrarie alla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro CTD.

18 Nella sua decisione, il giudice del rinvio precisa, per quanto riguarda l'articolo 14, paragrafo 1, punto 3, del TzBfG, che ciò che caratterizza una sostituzione ed è inerente a quest'ultima è il fatto che la sostituzione è temporanea e ha ad oggetto l'esecuzione delle mansioni da parte del sostituto, al fine di soddisfare un'esigenza limitata nel tempo. Detto giudice osserva inoltre che, nel diritto tedesco, la giustificazione del ricorso ad un contratto a tempo determinato in caso di sostituzione di un

lavoratore risiede nella circostanza che il datore di lavoro è già vincolato giuridicamente al dipendente che non può temporaneamente adempiere alle sue mansioni, e fa affidamento su un ritorno di quest'ultimo. Tale giustificazione comporterebbe che il datore di lavoro preveda la cessazione dell'esigenza di personale sostitutivo dal momento in cui ritorna il dipendente sostituito.

19 Il giudice del rinvio si interroga sulla qualificazione di un'esigenza di personale sostitutivo come ragione obiettiva ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro CTD. Esso chiede, da un lato, se il fatto che tale esigenza sia permanente o frequente e possa essere soddisfatta anche mediante la conclusione di contratti a tempo indeterminato non escluda che una sostituzione costituisca una ragione obiettiva siffatta. Dall'altro, detto giudice chiede alla Corte di fornirgli chiarimenti sulla questione se, e in che modo, i giudici nazionali, nell'ambito del controllo ad essi incombente del ricorso eventualmente abusivo alla sostituzione di un altro lavoratore come ragione che giustifica la conclusione di un contratto di lavoro a tempo determinato, debbano tener conto del numero e della durata dei contratti di lavoro a tempo determinato già conclusi in passato con lo stesso dipendente. Esso aggiunge, al riguardo, che, secondo una giurisprudenza recente, il Bundesarbeitsgericht ha escluso che il numero variabile di contratti a tempo determinato rafforzi il controllo giuridico della ragione obiettiva.

20 Alla luce di quanto precede, il Bundesarbeitsgericht ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro [CTD], recepito dalla direttiva 1999/70 (...), osti a che una disposizione nazionale la quale, come l'articolo 14, paragrafo 1, punto 3, [del TzBfG], prevede che il rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato è giustificato da una ragione obiettiva se il lavoratore viene assunto per sostituire un altro lavoratore, venga interpretata ed applicata nel senso che siffatta ragione obiettiva sussiste anche nel caso di un'esigenza permanente [di personale] di sostituzione, sebbene l'esigenza [di personale] di sostituzione possa essere soddisfatta anche assumendo a tempo indeterminato il lavoratore di cui trattasi per assicurare le sostituzioni rese necessarie da una ricorrente indisponibilità di personale, ma il datore di lavoro si riservi la facoltà di decidere volta per volta ex novo come far fronte all'assenza concreta di lavoratori.

2) In caso di risposta affermativa alla prima questione, se la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro [CTD], recepito dalla direttiva 1999/70 (...), osti all'interpretazione e l'applicazione,, descritte nella prima questione, di una disposizione nazionale come l'articolo 14, paragrafo 1, punto 3, [del TzBfG], in condizioni quali quelle descritte nella prima questione, qualora il legislatore nazionale preveda in una disposizione nazionale quale l'articolo 21, paragrafo 1, della legge tedesca sull'indennità e sul congedo parentali [come modificata], che un rapporto di lavoro a tempo determinato è giustificato da un'esigenza di sostituzione dal momento che si persegue l'obiettivo di politica sociale consistente nell'agevolare i datori di lavoro nella concessione di congedi speciali e i lavoratori nella loro fruizione, in particolare per motivi legati alla tutela della maternità o all'educazione».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

21 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'esigenza temporanea di personale sostitutivo prevista da una normativa nazionale come quella di cui trattasi nella causa principale possa costituire una ragione obiettiva ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro CTD; se ciò risulti anche qualora tale esigenza di personale sostitutivo sia in realtà permanente o ricorrente e possa essere fronteggiata anche assumendo un lavoratore in forza di

un contratto a tempo indeterminato, e se, nella valutazione della questione se il rinnovo di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato sia giustificato da ragioni obiettive contemplate da detta clausola, occorra prendere in considerazione il numero e la durata complessiva dei contratti o dei rapporti di lavoro di questo tipo conclusi in passato con il medesimo datore di lavoro.

22 Il Land sostiene che la sostituzione temporanea di un dipendente rientra tra le ragioni obiettive contemplate dalla clausola 5, punto 1, lett. a), dell'accordo quadro CTD. L'assenza temporanea del dipendente che occorre sostituire comporterebbe un'esigenza provvisoria di assumere un lavoratore supplementare, necessario solo per il periodo del venir meno della prestazione d'opera. Secondo il Land, l'esistenza di un'esigenza permanente di una certa portata di personale sostitutivo non può escludere la validità della conclusione di un contratto a tempo determinato a fini di sostituzione in forza dell'articolo 14, paragrafo 1, punto 3, del TzBfG. Infatti, occorrerebbe verificare la ragione obiettiva addotta in ogni singolo caso concreto di sostituzione e non escludere i casi di sostituzioni permanenti, frequenti e ripetute. Se la validità di uno specifico contratto di lavoro a tempo determinato dovesse dipendere da questo, il datore di lavoro sarebbe costretto a costituire una riserva permanente di personale. Ciò potrebbe essere possibile solo nelle grandi imprese. A parere del Land, la libertà di gestione del datore di lavoro deve essere preservata, poiché quest'ultimo deve poter decidere circa l'opportunità e le modalità di un ricorso ad una siffatta riserva per far fronte ad un'esigenza ricorrente di personale sostitutivo.

23 I governi tedesco e polacco fanno valere altresì il potere discrezionale di cui godono i datori di lavoro in forza dell'accordo quadro CTD e sostengono che il diritto dell'Unione consente di giustificare un contratto di lavoro a tempo determinato ai fini di una sostituzione in caso di esigenza ricorrente di personale sostitutivo. Tale situazione si distinguerebbe chiaramente dall'«esigenza permanente e durevole», in quanto gli impedimenti dei dipendenti sostituiti sono limitati nel tempo. Questi ultimi avrebbero il diritto di riprendere il loro posto di lavoro, diritto che il datore di lavoro sarebbe obbligato a rispettare.

24 La ricorrente nella causa principale, da parte sua, non ha presentato osservazioni scritte.

25 Si deve ricordare che la clausola 5, n. 1, dell'accordo quadro CTD mira ad attuare uno degli obiettivi perseguiti da tale accordo quadro, vale a dire limitare il ricorso a una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, considerato come una potenziale fonte di abuso in danno dei lavoratori, prevedendo un certo numero di disposizioni di tutela minima tese ad evitare la precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti (v. sentenze del 4 luglio 2006, Adeneler e a., C-212/04, Racc. pag. I-6057, punto 63, nonché del 23 aprile 2009, Angelidaki e a., da C-378/07 a C-380/07, Racc. pag. I-3071, punto 73).

26 Quindi, detta disposizione dell'accordo quadro CTD impone agli Stati membri, per prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, l'adozione effettiva e vincolante di almeno una delle misure in essa enunciate qualora il diritto nazionale non preveda norme equivalenti. Le misure così elencate al punto 1, lettere a)-c) di detta clausola, in numero di tre, attengono, rispettivamente, a ragioni obiettive che giustificano il rinnovo di tali contratti o rapporti di lavoro, alla durata massima totale degli stessi contratti o rapporti di lavoro successivi ed al numero dei rinnovi di questi ultimi (v. citata sentenza Angelidaki e a., punto 74, nonché ordinanza del 1º ottobre 2010, Affatato, C-3/10, punti 43 e 44, e la giurisprudenza ivi citata).

27 Per quanto riguarda la nozione di ragione obiettiva ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro CTD, la Corte ha già dichiarato che tale nozione deve essere intesa nel senso che essa si riferisce a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare, in tale peculiare contesto, l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi. Dette circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti in questione, dalle

caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (sentenza Angelidaki e a., cit., punto 96, nonché la giurisprudenza ivi citata).

28 Per contro, una disposizione nazionale che si limitasse ad autorizzare, in modo generale ed astratto attraverso una norma legislativa o regolamentare, il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato successivi, non sarebbe conforme a criteri come quelli precisati al punto precedente della presente sentenza (sentenza Angelidaki e a., cit., punto 97, nonché la giurisprudenza ivi citata).

29 Infatti, una disposizione di tal genere, di natura puramente formale, non consente di stabilire criteri oggettivi e trasparenti atti a verificare se il rinnovo di siffatti contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale, se esso sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e necessario a tale effetto. Una tale disposizione comporta quindi un rischio concreto di determinare un ricorso abusivo a tale tipo di contratti e, pertanto, non è compatibile con lo scopo e l'effettività dell'accordo quadro CTD (v., in tal senso, sentenza Angelidaki e a., cit., punti 98 e 100, nonché la giurisprudenza ivi citata).

30 Occorre tuttavia rilevare che una disposizione come quella di cui trattasi nella causa principale, la quale consente il rinnovo di contratti a tempo determinato per sostituire altri dipendenti che si trovano momentaneamente nell'impossibilità di svolgere le loro funzioni, non è di per sé contraria all'accordo quadro CTD. Infatti, la sostituzione temporanea di un altro dipendente al fine di soddisfare, in sostanza, esigenze provvisorie del datore di lavoro in termini di personale può, in linea di principio, costituire una ragione obiettiva ai sensi della clausola 5, n. 1, lett. a), di tale accordo quadro (v., in tal senso, sentenza Angelidaki e a., cit., punto 102).

31 Infatti, nell'ambito di un'amministrazione che dispone di un organico significativo, quale il Land, è inevitabile che si rendano spesso necessarie sostituzioni temporanee a causa, segnatamente, dell'indisponibilità di dipendenti che beneficiano di congedi per malattia, per maternità, di congedi parentali o altri. La sostituzione temporanea di dipendenti in queste circostanze può costituire una ragione obiettiva ai sensi della clausola 5, punto 1, lett. a), dell'accordo quadro CTD, che giustifica sia la durata determinata dei contratti conclusi con il personale sostitutivo, sia il rinnovo di tali contratti in funzione delle esigenze emergenti, fatto salvo il rispetto delle esigenze fissate al riguardo dall'accordo quadro CTD.

32 Tale conclusione si impone a maggior ragione allorché la normativa nazionale che giustifica il rinnovo di contratti a tempo determinato in caso di sostituzione temporanea persegue altresì obiettivi di politica sociale riconosciuti come legittimi. Infatti, come risulta dal punto 27 della presente sentenza, la nozione di ragione obiettiva che figura nella clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro CTD comprende il perseguimento di siffatti obiettivi.

33 Come emerge dalla giurisprudenza della Corte, le misure dirette a tutelare la gravidanza e la maternità nonché a consentire agli uomini e alle donne di conciliare i loro obblighi professionali e familiari perseguono obiettivi legittimi di politica sociale (v., in tal senso, sentenze del 7 giugno 1998, Hill e Stapleton, C-243/95, Racc. pag. I-3739, punto 42, nonché del 18 novembre 2004, Sass, C-284/02, Racc. pag. I-11143, punti 32 e 33). La legittimità di questi obiettivi è confermata altresì dalle disposizioni della direttiva 92/85 o da quelle dell'accordo quadro sul congedo parentale.

34 Occorre tuttavia sottolineare che, sebbene possa ammettersi, in linea di principio, la ragione obiettiva prevista da una normativa nazionale come quella di cui trattasi nella causa principale, le autorità competenti, come risulta dal punto 27 della presente sentenza, devono garantire che l'applicazione concreta di tale ragione obiettiva, tenuto conto delle particolarità dell'attività di cui trattasi e delle condizioni del suo esercizio, sia conforme alle esigenze dell'accordo quadro CTD. Nell'applicazione della disposizione del diritto nazionale in esame, dette autorità devono quindi essere in grado di

stabilire criteri obiettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di siffatti contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale e sia atto a raggiungere lo scopo perseguito e necessario a tale effetto.

35 Nella fattispecie, la Commissione europea sostiene che il rinnovo ripetuto di un rapporto di lavoro e la conclusione di numerosi contratti successivi a tempo determinato nonché la durata del periodo durante il quale il dipendente di cui trattasi è già stato impiegato in forza di siffatti contratti dimostrano l'esistenza di un abuso ai sensi della clausola 5 dell'accordo quadro CTD. A parere della Commissione, la conclusione di vari contratti successivi a tempo determinato, segnatamente per un periodo notevolmente lungo, è atta a dimostrare che la prestazione richiesta dal lavoratore interessato non mira a soddisfare una semplice esigenza temporanea.

36 A tal proposito, si deve ricordare che la Corte ha già dichiarato che il rinnovo di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato al fine di soddisfare esigenze che, di fatto, hanno un carattere non già provvisorio, ma, al contrario, permanente e durevole, non è giustificato in base alla clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro CTD (v., in tal senso, sentenza Angelidaki e a., cit., punto 103).

37 Infatti, un tale utilizzo dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato sarebbe incompatibile con la premessa sulla quale si fonda l'accordo quadro CTD, vale a dire il fatto che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro, anche se i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori o per determinate occupazioni e attività (v. sentenza Adeneler e a., cit., punto 61).

38 Tuttavia, come fatto valere in sostanza dal governo polacco, la sola circostanza che si concludano contratti di lavoro a tempo determinato al fine di soddisfare un'esigenza permanente o ricorrente, del datore di lavoro, di personale sostitutivo non può essere sufficiente, in quanto tale, ad escludere che ognuno di questi contratti, considerati singolarmente, sia stato concluso per garantire una sostituzione avente carattere temporaneo. Sebbene la sostituzione soddisfi un'esigenza permanente, dato che il lavoratore assunto in forza di un contratto a tempo determinato svolge compiti ben definiti facenti parte delle attività abituali del datore di lavoro o dell'impresa, resta il fatto che l'esigenza di personale sostitutivo rimane temporanea poiché si presume che il lavoratore sostituito riprenda la sua attività al termine del congedo, che costituisce la ragione per la quale il lavoratore sostituito non può temporaneamente svolgere egli stesso tali compiti.

39 Spetta a tutte le autorità dello Stato membro interessato garantire, nell'esercizio delle loro rispettive competenze, l'osservanza della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro CTD, verificando concretamente che il rinnovo di successivi contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato miri a soddisfare esigenze provvisorie, e che una disposizione come l'articolo 14, paragrafo 1, punto 3, del TzBfG non sia utilizzata, di fatto, per soddisfare esigenze permanenti e durevoli del datore di lavoro in materia di personale (v., per analogia, sentenza Angelidaki e a., cit., punto 106).

40 Come fatto valere dalla Commissione, spetta a dette autorità esaminare di volta in volta tutte le circostanze del caso concreto, prendendo in considerazione, segnatamente, il numero di detti contratti successivi stipulati con la stessa persona oppure per lo svolgimento di uno stesso lavoro, al fine di escludere che i contratti o i rapporti di lavoro a tempo determinato, sebbene palesemente conclusi per soddisfare un'esigenza di personale sostitutivo, siano utilizzati in modo abusivo dai datori di lavoro (v., in tal senso, ordinanza del 12 giugno 2008, Vassilakis e a., C-364/07, punto 116, nonché sentenza Angelidaki e a., cit., punto 157). Anche se la valutazione della ragione obiettiva addotta deve fare riferimento al rinnovo dell'ultimo contratto di lavoro concluso, l'esistenza, il numero e la durata di contratti successivi di questo tipo conclusi in passato con lo stesso datore di lavoro possono risultare pertinenti nell'ambito di questo esame globale.

41 Al riguardo, è giocoforza constatare che il fatto che il numero o la durata dei contratti a tempo determinato siano oggetto di misure preventive contemplate dalla clausola 5, punto 1, lettere b) e c), dell'accordo quadro CTD non comporta che tali elementi non possano avere alcuna incidenza nell'ambito della valutazione delle ragioni obiettive previste da detta clausola 5, punto 1, lettera a), e addotte per giustificare il rinnovo di contratti successivi a tempo determinato.

42 Contrariamente a quanto sostiene il governo tedesco, una siffatta interpretazione della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro CTD non osta in alcun modo alla scelta dei mezzi che questa disposizione lascia agli Stati membri.

43 Infatti, come sostenuto dalla Commissione, tenuto conto dell'obiettivo perseguito dall'insieme delle misure adottate in forza della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro CTD, è necessario, anche in presenza di una ragione obiettiva che giustifica, in linea di principio, il ricorso a successivi contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, che le autorità competenti prendano in considerazione, ove occorra, tutte le circostanze sottese al rinnovo di tali contratti o rapporti di lavoro, poiché queste circostanze possono rivelare indizi di un abuso che detta clausola mira a prevenire.

44 In udienza, in risposta ad un quesito posto dalla Corte, sia il Land sia il governo tedesco hanno riconosciuto l'eventuale esistenza di circostanze nelle quali un datore di lavoro sarebbe obbligato a prendere in considerazione la natura e la portata dei contratti a tempo determinato conclusi con un dipendente.

45 Poiché la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro CTD trova applicazione unicamente in presenza di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato (v., in tal senso, sentenza del 22 novembre 2005, Mangold, C-144/04, Racc. pag. I-9981, punti 41 e 42), sembra logico che l'esistenza di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato risulti pertinente in relazione a tutte le misure adottate sul fondamento di detta clausola.

46 Nell'ambito della sua prima questione, il giudice del rinvio chiede altresì se il fatto che l'esigenza di personale sostitutivo sia, in realtà, permanente o ricorrente e che il datore di lavoro possa rispondere a questa esigenza anche attraverso l'assunzione di un dipendente mediante un contratto a tempo indeterminato non escluda che un'esigenza di personale sostitutivo costituisca una ragione obiettiva ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro CTD.

47 A tale riguardo, va ricordato che questo accordo quadro, come risulta dal punto 10 delle sue considerazioni generali, demanda agli Stati membri e alle parti sociali la definizione delle modalità dettagliate di attuazione dei principi e requisiti che esso detta, al fine di garantire la loro conformità al diritto e/o alle prassi nazionali e la debita considerazione delle peculiarità delle situazioni concrete (citate sentenze Adeneler e a., punto 68, nonché Angelidaki e a., punto 71).

48 Come sostenuto dai governi tedesco e polacco, ne consegue che gli Stati membri beneficiano, in base alla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro CTD, di un margine di discrezionalità nel conseguimento dell'obiettivo previsto da tale clausola, sebbene questo margine sia soggetto alla condizione che essi garantiscano il risultato imposto dal diritto dell'Unione, come risulta non solo dall'articolo 288, terzo comma, TFUE, ma anche dall'articolo 2, primo comma, della direttiva 1999/70, letto alla luce del diciassettesimo considerando di quest'ultima (sentenza Angelidaki e a., cit., punto 80, nonché la giurisprudenza ivi citata).

49 Detto margine di discrezionalità risulta altresì dalla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro CTD, la quale riconosce agli Stati membri la facoltà, in quanto ciò sia oggettivamente giustificato, di tenere in considerazione le esigenze particolari degli specifici settori d'attività e/o delle categorie di lavoratori considerate (sentenza del 7 settembre 2006, Marrosu e Sardino, C-53/04, Racc. pag. I-7213, punto 45).

50 Il mero fatto che un'esigenza di personale sostitutivo possa essere soddisfatta attraverso la conclusione di contratti a tempo indeterminato non comporta che un datore di lavoro che decida di ricorrere a contratti a tempo determinato per far fronte a carenze temporanee di organico, sebbene queste ultime si manifestino in modo ricorrente, se non addirittura permanente, agisca abusivamente, in violazione della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro CTD e della normativa nazionale che la recepisce.

51 Come risulta dal punto 43 della presente sentenza, l'esistenza di una ragione obiettiva ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro CTD esclude, in linea di principio, l'esistenza di un abuso, a meno che un esame globale delle circostanze sottese al rinnovo dei contratti o dei rapporti di lavoro a tempo determinato di cui trattasi riveli che le prestazioni richieste del lavoratore non corrispondono ad una mera esigenza temporanea.

52 Inoltre, la Corte ha già osservato che la clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro CTD non sancisce un obbligo generale degli Stati membri di prevedere la trasformazione in contratti a tempo indeterminato dei contratti di lavoro a tempo determinato, così come non stabilisce le condizioni precise alle quali si può fare uso di questi ultimi, lasciando agli Stati membri un certo margine di discrezionalità in materia (citate sentenze Adeneler e a., punto 91; Marrosu e Sardino, punto 47, nonché Angelidaki e a., punti 145 e 183).

53 Infatti, la clausola 5, punto 2, lettera b), di detto accordo quadro si limita a prevedere che, «se del caso», tali Stati stabiliscono a quali condizioni i contratti o i rapporti di lavoro a tempo determinato sono «ritenuti (...) a tempo indeterminato».

54 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 che il datore di lavoro debba far fronte ad un'esigenza ricorrente o permanente di personale sostitutivo, oltrepasserebbe gli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro CTD e dalla direttiva 1999/70 e violerebbe il margine di discrezionalità riconosciuto da questi ultimi agli Stati membri e, se del caso, alle parti sociali.

55 Spetta al giudice del rinvio, tenuto conto delle considerazioni precedenti, valutare se, nelle circostanze della fattispecie principale, l'impiego di un dipendente per un periodo di undici anni in forza di tredici contratti successivi a tempo determinato sia conforme alla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro CTD.

56 Si deve quindi risolvere la prima questione dichiarando che la clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro CTD deve essere interpretata nel senso che l'esigenza temporanea di personale sostitutivo, prevista da una normativa nazionale come quella controversa nella causa principale, può, in linea di principio, costituire una ragione obiettiva ai sensi di detta clausola. 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 in base alla clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro CTD, né l'esistenza di un abuso ai sensi di tale clausola. Tuttavia, nella valutazione della questione se il rinnovo dei contratti o dei rapporti di lavoro a tempo determinato sia giustificato da una ragione obiettiva siffatta, le autorità degli Stati membri, nell'ambito delle loro rispettive competenze, devono prendere in considerazione tutte le circostanze del caso concreto, compresi il numero e la durata complessiva dei contratti o dei rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi in passato con il medesimo datore di lavoro.

Sulla seconda questione

57 Poiché la seconda questione è stata posta solo in caso di soluzione affermativa della prima questione, non occorre darle risposta.

Sulle spese

58 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice del rinvio, 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 (Seconda Sezione) dichiara:

La clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che compare in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che l'esigenza temporanea di personale sostitutivo, prevista da una normativa nazionale come quella controversa nella causa principale, può, in linea di principio, costituire una ragione obiettiva ai sensi di detta clausola. 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 in base alla clausola 5, punto 1, lettera a), di detto accordo quadro, né l'esistenza di un abuso ai sensi di tale clausola. Tuttavia, nella valutazione della questione se il rinnovo dei contratti o dei rapporti di lavoro a tempo determinato sia giustificato da una ragione obiettiva siffatta, le autorità degli Stati membri, nell'ambito delle loro rispettive competenze, devono prendere in considerazione tutte le circostanze del caso concreto, compresi il numero e la durata complessiva dei contratti o dei rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi in passato con il medesimo datore di lavoro.

Firme