



---

[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

---

ECLI:EU:C:2022:983

Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

15 dicembre 2022 (\*)

«Rinvio pregiudiziale – Occupazione e politica sociale – Lavoro tramite agenzia interinale – Direttiva 2008/104/CE – Articolo 5 – Principio della parità di trattamento – Necessità di garantire, in caso di deroga a tale principio, la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale – Contratto collettivo che prevede una retribuzione inferiore a quella del personale impiegato direttamente dall’impresa utilizzatrice – Tutela giurisdizionale effettiva – Sindacato giurisdizionale»

Nella causa C-311/21,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), con decisione del 16 dicembre 2020, pervenuta in cancelleria il 18 maggio 2021, nel procedimento

**CM**

contro

**TimePartner Personalmanagement GmbH,**

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta da A. Prechal, presidente di sezione, M.L. Arastey Sahún (relatrice), F. Biltgen, N. Wahl e J. Passer, giudici,

avvocato generale: A.M. Collins

cancelliere: S. Beer, amministratrice

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all’udienza del 5 maggio 2022,

considerate le osservazioni presentate:

– per CM, da R. Buschmann e T. Heller, Prozessbevollmächtigte;

- per la TimePartner Personalmanagement GmbH, da O. Bertram, M. Brüggemann e A. Förster, Rechtsanwälte;
- per il governo tedesco, da J. Möller e D. Klebs, in qualità di agenti;
- per il governo svedese, da H. Eklinder, J. Lundberg, C. Meyer-Seitz, A. Runeskjöld, M. Salborn Hodgson, R. Shabsavan Eriksson, H. Shev e O. Simonsson, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da B.-R. Killmann e D. Recchia, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 14 luglio 2022,

ha pronunciato la seguente

## **Sentenza**

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (GU 2008, L 327, pag. 9).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra CM e la TimePartner Personalmanagement GmbH (in prosieguo: la «TimePartner») in merito all'importo della remunerazione dovuta dalla TimePartner per il lavoro interinale effettuato da CM presso un'impresa utilizzatrice.

## **Contesto normativo**

### ***Diritto dell'Unione***

3 I considerando da 10 a 12, 16 e 19 della direttiva 2008/104 così recitano:

«(10) Il ricorso al lavoro temporaneo tramite agenzia, la posizione giuridica, lo status e le condizioni di lavoro dei lavoratori tramite agenzia interinale nell'Unione europea sono caratterizzati da una grande diversità.

(11) Il lavoro tramite agenzia interinale risponde non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese ma anche alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti. Contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato.

(12) La presente direttiva stabilisce un quadro normativo che tuteli i lavoratori tramite agenzia interinale che sia non discriminatorio, trasparente e proporzionato nel rispetto della diversità dei mercati del lavoro e delle relazioni industriali.

(...)

(16) Per far fronte in modo flessibile alla diversità dei mercati del lavoro e delle relazioni industriali, gli Stati membri possono permettere alle parti sociali di definire condizioni di lavoro e d'occupazione, purché sia rispettato il livello globale di tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale.

(...)

(19) La presente direttiva non pregiudica l'autonomia delle parti sociali né dovrebbe incidere sulle relazioni tra queste ultime, compreso il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi conformemente alle legislazioni e alle prassi nazionali pur rispettando l'attuale normativa comunitaria».

4 Ai sensi dell'articolo 2 di tale direttiva, intitolato «Finalità»:

«La presente direttiva è volta a garantire la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale e migliorare la qualità del lavoro tramite agenzia interinale garantendo il rispetto del principio della parità di trattamento di cui all'articolo 5 nei confronti dei lavoratori tramite agenzia interinale e riconoscendo tali agenzie quali datori di lavoro, tenendo conto nel contempo della necessità di inquadrare adeguatamente il ricorso al lavoro tramite agenzia interinale al fine di contribuire efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili».

5 Ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), di detta direttiva:

«Ai fini della [medesima] si intende per:

“condizioni di base di lavoro e d'occupazione”:

le condizioni di lavoro e d'occupazione previste da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, da contratti collettivi e/o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore nell'impresa utilizzatrice relative a:

- i) l'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi;
- ii) la retribuzione».

6 L'articolo 5 della direttiva 2008/104, intitolato «Principio della parità di trattamento», così dispone:

«1. Per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale sono almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgere il medesimo lavoro.

Ai fini dell'applicazione del primo comma le regole in vigore nell'impresa utilizzatrice riguardanti:

- a) la protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento e la protezione dei bambini e dei giovani; e
- b) la parità di trattamento fra uomini e donne e ogni azione volta a combattere qualsiasi forma di discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o tendenze sessuali,

devono essere rispettate a norma di quanto stabiliscono le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, i contratti collettivi e/o le altre disposizioni di portata generale.

2. Per quanto riguarda la retribuzione, gli Stati membri possono, previa consultazione delle parti sociali, prevedere una deroga al principio di cui al paragrafo 1 nel caso in cui i lavoratori tramite agenzia interinale che sono legati da un contratto a tempo indeterminato a un'agenzia interinale continuino a essere retribuiti nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra.

3. Dopo aver consultato le parti sociali, gli Stati membri possono accordare loro, al livello appropriato e alle condizioni da essi previste, l'opzione di mantenere o concludere contratti collettivi che, nel rispetto della protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale, possono stabilire modalità alternative riguardanti le condizioni di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale, diverse da quelle di cui al paragrafo 1.

4. A condizione che sia garantito ai lavoratori tramite agenzia interinale un livello adeguato di protezione, gli Stati membri che non possiedono né un sistema legislativo che dichiari i contratti collettivi universalmente applicabili, né un sistema legislativo o di prassi che consenta di estendere le disposizioni di tali contratti a tutte le imprese simili in un determinato settore o area geografica possono, previa consultazione delle parti sociali a livello nazionale e in base a un accordo concluso dalle stesse, stabilire modalità alternative riguardanti le condizioni di base di lavoro e d'occupazione in deroga al principio di cui al paragrafo 1. Tali modalità alternative possono prevedere un periodo di attesa per il conseguimento della parità di trattamento.

Le modalità alternative di cui al presente paragrafo sono conformi alla normativa comunitaria e sufficientemente precise e accessibili da consentire ai settori e alle aziende interessate di individuare e assolvere i loro obblighi. Gli Stati membri precisano, in particolare, in applicazione dell'articolo 3, paragrafo 2, se regimi professionali di sicurezza sociale, inclusi i regimi pensionistici, i regimi relativi alle prestazioni per malattia o i regimi di partecipazione finanziaria dei lavoratori, sono compresi nelle condizioni di base di lavoro e d'occupazione di cui al paragrafo 1. Tali modalità alternative lasciano inoltre impregiudicati eventuali accordi a livello nazionale, regionale, locale o settoriale che non siano meno favorevoli ai lavoratori.

5. Gli Stati membri adottano le misure necessarie, conformemente alla legislazione e/o le pratiche nazionali, per evitare il ricorso abusivo all'applicazione del presente articolo e, in particolare, per prevenire missioni successive con lo scopo di eludere le disposizioni della presente direttiva. Essi informano la Commissione [europea] di qualsiasi misura in tal senso».

7 L'articolo 9 di tale direttiva, intitolato «Requisiti minimi», enuncia quanto segue:

«1. La presente direttiva lascia impregiudicato il diritto degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori, o di agevolare o consentire contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali più favorevoli ai lavoratori.

2. In nessun caso l'attuazione della presente direttiva costituisce una ragione sufficiente per giustificare una riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori rientranti nel suo ambito d'applicazione. La sua attuazione lascia impregiudicati i diritti degli Stati membri e/o delle parti sociali, tenuto conto di eventuali cambiamenti della situazione, di emettere disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali diverse da quelle che esistono al momento dell'adozione della presente direttiva, purché i requisiti minimi previsti dalla presente direttiva siano rispettati».

8 L'articolo 11 della direttiva suddetta, intitolato «Attuazione», al suo paragrafo 1 dispone quanto segue:

«Gli Stati membri adottano e pubblicano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 5 dicembre 2011, o si accertano che le parti sociali attuino le disposizioni necessarie mediante accordo, mentre gli Stati membri devono adottare tutte le misure necessarie a consentire loro di garantire in qualsiasi momento il conseguimento degli obiettivi della presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione».

### ***Diritto tedesco***

9 L'articolo 9, punto 2, dell'Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (legge sul lavoro tramite agenzia interinale), del 3 febbraio 1995 (BGBI. 1995 I, pag. 158; in prosieguo l'«AÜG»), nella versione applicabile fino al 31 marzo 2017, così disponeva:

«Non sono validi:

(...)

2) i contratti che prevedono condizioni di lavoro, compresa la retribuzione, per il lavoratore tramite agenzia interinale, per il periodo di missione presso un'impresa utilizzatrice, meno favorevoli rispetto alle condizioni di lavoro di base applicabili, nell'impresa utilizzatrice, ad un lavoratore comparabile della stessa impresa; un contratto collettivo può autorizzare deroghe, purché non preveda una retribuzione inferiore alla retribuzione oraria minima fissata da un regolamento ai sensi dell'articolo 3a, paragrafo 2; nell'ambito di applicazione di tale contratto collettivo i datori di lavoro e i lavoratori non vincolati da detto contratto possono concordare l'applicazione delle disposizioni di quest'ultimo; qualsiasi deroga da parte del contratto collettivo non si applica ai lavoratori tramite agenzia interinale che, nei sei mesi precedenti la missione presso l'impresa utilizzatrice, hanno cessato di avere un rapporto di lavoro con tale impresa o con un datore di lavoro appartenente allo stesso gruppo di imprese dell'impresa utilizzatrice ai sensi dell'articolo 18 dell'Aktiengesetz [(legge sulle società per azioni)]

(...))».

10 L'articolo 10, paragrafo 4, dell'AÜG, nella versione applicabile fino al 31 marzo 2017, così recitava:

«L'agenzia interinale è tenuta a concedere al lavoratore tramite agenzia interinale, per il periodo di missione presso l'impresa utilizzatrice, le condizioni di lavoro di base, compresa la retribuzione, applicabili, nell'impresa utilizzatrice, ad un lavoratore comparabile della stessa impresa. Nei limiti in cui un contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro preveda deroghe (articolo 3, paragrafo 1, punto 3, e articolo 9, paragrafo 2), l'agenzia interinale deve concedere al lavoratore tramite agenzia interinale le condizioni di lavoro applicabili in forza di tale contratto collettivo. Nei limiti in cui siffatto contratto collettivo preveda una retribuzione inferiore alla retribuzione oraria minima fissata da un regolamento ai sensi dell'articolo 3a, paragrafo 2, l'agenzia interinale deve concedere al lavoratore tramite agenzia interinale, per ciascuna ora di lavoro, la retribuzione dovuta, nell'impresa utilizzatrice, a un lavoratore comparabile della stessa impresa per un'ora di lavoro. In caso di invalidità del contratto tra l'agenzia interinale e il lavoratore tramite agenzia interinale in forza dell'articolo 9, paragrafo 2, l'agenzia deve concedere al lavoratore le condizioni di lavoro di base, compresa la retribuzione, applicabili, nell'impresa utilizzatrice, a un lavoratore comparabile della stessa impresa».

11 L'articolo 8 dell'AÜG, come modificato dalla legge del 21 febbraio 2017 (BGBl. 2017 I, pag. 258), entrata in vigore il 1° aprile 2017, così dispone:

«1. L'agenzia interinale è tenuta a concedere al lavoratore tramite agenzia interinale, per il periodo di missione presso l'impresa utilizzatrice, le condizioni di lavoro di base, compresa la retribuzione, applicabili, nell'impresa utilizzatrice, ad un lavoratore comparabile della stessa impresa (principio della parità di trattamento). Se il lavoratore tramite agenzia interinale percepisce la retribuzione dovuta in forza di un contratto collettivo applicabile ad un lavoratore comparabile dell'impresa utilizzatrice o, in mancanza, la retribuzione dovuta in forza di un contratto collettivo ai lavoratori comparabili del settore di lavoro, si presume che il lavoratore tramite agenzia interinale benefici della parità di trattamento in materia di retribuzione ai sensi della prima frase. Se viene concessa una retribuzione in natura nell'impresa utilizzatrice, può essere fornita una compensazione in euro.

2. Un contratto collettivo può derogare al principio della parità di trattamento nei limiti in cui non prevede una retribuzione inferiore alla retribuzione oraria minima fissata da un regolamento ai sensi dell'articolo 3a, paragrafo 2. Nei limiti in cui tale contratto collettivo deroga al principio della parità di trattamento, l'agenzia interinale deve concedere al lavoratore tramite agenzia interinale le condizioni di lavoro applicabili in forza di detto contratto collettivo. Nell'ambito di applicazione di tale contratto collettivo i datori di lavoro e i lavoratori non vincolati da detto contratto possono concordare l'applicazione del contratto collettivo. Nei limiti in cui tale contratto collettivo prevede una retribuzione inferiore alla retribuzione oraria minima fissata da un regolamento ai sensi dell'articolo 3a, paragrafo 2, l'agenzia interinale deve concedere al lavoratore tramite agenzia interinale, per ciascuna ora di lavoro, la retribuzione dovuta, nell'impresa utilizzatrice, a un lavoratore comparabile della stessa impresa per un'ora di lavoro.

3. Una deroga da parte di un contratto collettivo ai sensi del paragrafo 2 non si applica ai lavoratori tramite agenzia interinale che, nei sei mesi precedenti alla missione presso l'impresa utilizzatrice, hanno cessato di avere un rapporto di lavoro con tale impresa o con un datore di lavoro appartenente allo stesso gruppo di imprese dell'impresa utilizzatrice ai sensi dell'articolo 18 [della legge sulle società per azioni].

4. Un contratto collettivo ai sensi del paragrafo 2 può derogare, in materia di retribuzione, al principio della parità di trattamento durante i primi nove mesi della missione presso un'impresa utilizzatrice. Una deroga più lunga da parte di contratto collettivo è ammessa soltanto se:

1) entro 15 mesi da una missione presso un'impresa utilizzatrice, si ottiene una retribuzione che sia almeno pari alla retribuzione prevista dal contratto collettivo come equivalente alla retribuzione prevista dal contratto collettivo per i lavoratori comparabili del settore, e

2) dopo un periodo di adeguamento ai metodi di lavoro della durata massima di sei settimane, la retribuzione corrisposta viene progressivamente allineata alla retribuzione summenzionata.

Nell'ambito di applicazione di tale contratto collettivo i datori di lavoro e i lavoratori non vincolati da detto contratto possono concordare l'applicazione delle disposizioni di quest'ultimo. La durata delle missioni precedenti, assegnate dalla stessa o da una diversa agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice, è presa in considerazione integralmente se il rispettivo periodo che intercorre tra una missione e l'altra non supera i tre mesi.

5. L'agenzia interinale è tenuta a versare al lavoratore tramite agenzia interinale almeno la retribuzione oraria minima fissata da un regolamento ai sensi dell'articolo 3a, paragrafo 2, per la durata della missione e per i periodi senza missione».

### **Procedimento principale e questioni pregiudiziali**

12 Tra il gennaio e l'aprile 2017 la TimePartner, un'agenzia interinale, ha assunto CM come lavoratrice tramite agenzia interinale sulla base di un contratto di lavoro a tempo determinato. Nell'ambito di tale impiego CM è stata messa a disposizione, in qualità di addetta alla preparazione degli ordini, di un'impresa del settore della distribuzione al dettaglio.

13 I lavoratori comparabili dell'impresa utilizzatrice, ai quali è applicabile il contratto collettivo dei lavoratori del settore del commercio al dettaglio nel Land della Baviera (Germania), percepivano una retribuzione oraria lorda di EUR 13,64.

14 Durante il suo incarico presso tale impresa, CM ha percepito una retribuzione oraria lorda di EUR 9,23, conformemente al contratto collettivo applicabile ai lavoratori tramite agenzia interinale, concluso tra l'Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen eV (gruppo d'interesse tedesco delle agenzie interinali), a cui era affiliata la TimePartner, e il Deutscher Gewerkschaftsbund (Confederazione sindacale tedesca), del quale faceva parte la Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (unione dei sindacati del settore dei servizi), a cui era iscritta CM.

15 Quest'ultimo contratto collettivo derogava al principio della parità di trattamento sancito, per il periodo compreso tra il gennaio e il marzo 2017, all'articolo 10, paragrafo 4, prima frase, dell'AÜG nella sua versione applicabile fino al 31 marzo 2017 e, per il mese di aprile 2017, all'articolo 8, paragrafo 1, dell'AÜG nella sua versione applicabile a decorrere dal 1° aprile 2017, prevedendo, per i lavoratori tramite agenzia interinale, una retribuzione inferiore a quella concessa ai lavoratori dell'impresa utilizzatrice.

16 CM ha proposto dinanzi all'Arbeitsgericht Würzburg (Tribunale del lavoro di Würzburg, Germania) un ricorso per ottenere una retribuzione integrativa di EUR 1 296,72, importo equivalente alla differenza che le sarebbe spettata se fosse stata retribuita in forza del contratto collettivo dei lavoratori del settore del commercio al dettaglio in Baviera. CM sosteneva che le disposizioni pertinenti dell'AÜG e del contratto collettivo applicabile ai lavoratori tramite agenzia interinale non erano conformi all'articolo 5 della direttiva 2008/104. La TimePartner ha contestato di essere tenuta a versare qualsiasi retribuzione diversa da quella prevista dai contratti collettivi applicabili ai lavoratori tramite agenzia interinale.

17 A seguito del rigetto di tale ricorso, la CM ha interposto appello dinanzi al Landesarbeitsgericht Nürnberg (Tribunale superiore del lavoro del Land, Norimberga, Germania). Dopo il rigetto del suo appello da parte di quest'ultimo, CM ha proposto un ricorso per cassazione (Revision) dinanzi al giudice del rinvio, il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania).

18 Tale giudice ritiene che l'esito di detto ricorso per cassazione (Revision) dipenda dall'interpretazione dell'articolo 5 della direttiva 2008/104.

19 In tali circostanze, il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Come si definisce la nozione di “protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale” di cui all’articolo 5, paragrafo 3, della [direttiva 2008/104], relativa al lavoro tramite agenzia interinale e, in particolare, se include più di quanto il diritto nazionale e il diritto dell’Unione europea prescrivono a protezione di tutti i lavoratori.

2) Quali condizioni e criteri devono essere soddisfatti per ritenere che le disposizioni contenute in un contratto collettivo relative alle condizioni di lavoro e d’occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale, che derogano al principio della parità di trattamento di cui all’articolo 5, paragrafo 1, della [direttiva 2008/104], siano previste nel rispetto della protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale.

a) Se l’esame del rispetto della protezione globale debba avvenire, in astratto, in riferimento alle condizioni di lavoro concordate collettivamente dei lavoratori tramite agenzia interinale che rientrano nel campo di applicazione di un tale contratto collettivo o è necessaria un’analisi comparata tra le condizioni di lavoro concordate collettivamente e le condizioni di lavoro esistenti nell’impresa alla quale i lavoratori tramite agenzia interinale sono forniti (impresa utilizzatrice).

b) Se, in caso di deroga al principio della parità di trattamento in materia di retribuzione, il rispetto della protezione globale di cui all’articolo 5, paragrafo 3, della [direttiva 2008/104], richieda la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra l’agenzia interinale e il lavoratore tramite agenzia interinale.

3) Se le condizioni e i criteri per il rispetto della protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale, come definiti dall’articolo 5, paragrafo 3, della [direttiva 2008/104], debbano essere imposti dal legislatore nazionale alle parti sociali, nel caso in cui conceda loro di concludere contratti collettivi che contengono disposizioni che derogano all’obbligo di parità di trattamento in relazione alle condizioni di lavoro e d’occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale, e il sistema nazionale di contrattazione collettiva prevede requisiti che facciano presumere un adeguato bilanciamento degli interessi tra le parti del contratto collettivo (cosiddetta garanzia di correttezza dei contratti collettivi).

4) Nel caso di risposta affermativa alla terza questione:

a) Se il rispetto della protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale, ai sensi dell’articolo 5, paragrafo 3, della [direttiva 2008/104], sia assicurato da disposizioni di legge che, come l’[AÜG] nella versione in vigore dal 1° aprile 2017, prevedono per i lavoratori tramite agenzia interinale un minimo salariale, una durata massima della missione presso la stessa impresa utilizzatrice, un limite temporale alla deroga al principio della parità di trattamento in materia di retribuzione, la non applicazione di una disposizione del contratto collettivo che deroga al principio della parità di trattamento ai lavoratori tramite agenzia interinale che, nei sei mesi precedenti la missione presso l’impresa utilizzatrice, hanno cessato il rapporto di lavoro presso questo datore di lavoro o presso un datore di lavoro dello stesso gruppo di imprese ai sensi dell’articolo 18 [della legge sulle società per azioni], e un obbligo da parte dell’impresa utilizzatrice di concedere al lavoratore tramite agenzie interinali l’accesso a strutture o a servizi collettivi (quali, in particolare, strutture per l’infanzia, ristorazione collettiva e trasporto) in linea di principio alle stesse condizioni di quelle applicabili ai lavoratori a tempo indeterminato.

b) Nel caso di risposta affermativa:

se ciò valga anche nel caso in cui nelle corrispondenti disposizioni di legge, come quelle dell’Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (legge sul lavoro tramite agenzia interinale) nella versione in

vigore fino al 31 marzo 2017, non sia previsto un limite temporale alla deroga al principio della parità di trattamento in materia di retribuzione e il requisito che la missione sia solo “temporanea” non sia specificato in termini di tempo.

5) In caso di risposta negativa alla terza questione:

se, nel caso di regolamentazioni introdotte con contrattazione collettiva che derogano al principio della parità di trattamento in relazione alle condizioni di lavoro e d’occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale ai sensi dell’articolo 5, paragrafo 3, della [direttiva 2008/104], i giudici nazionali possano esaminare tali contratti collettivi senza limitarsi a stabilire se le deroghe siano state fatte nel rispetto della protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale o se l’articolo 28 [della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea] e/o il riferimento all’“autonomia delle parti sociali”, di cui al considerando 19 della [direttiva 2008/104], conceda alle parti dei contratti collettivi solo un margine di controllo giurisdizionale limitato in relazione al rispetto della protezione globale dei lavoratori interinali e, in caso affermativo, fino a che punto si estenda tale margine».

### **Sulla domanda di riapertura della fase orale del procedimento**

20 Con lettera depositata presso la cancelleria della Corte l’11 ottobre 2022, la TimePartner ha chiesto la riapertura della fase orale del procedimento. A sostegno della sua domanda, tale parte fa valere che non sarebbe stato ancora affrontato un aspetto idoneo a esercitare un’influenza decisiva sulla decisione della Corte, vale a dire l’esistenza di diversi sistemi di lavoro interinale all’interno dell’Unione, con la conseguenza che la tutela sociale del lavoratore interinale che incombe all’agenzia di lavoro interinale, in particolare durante i periodi di inattività, differirebbe considerevolmente tra gli Stati membri, ragion per cui la Corte non sarebbe sufficientemente informata per statuire.

21 Conformemente all’articolo 83 del suo regolamento di procedura, la Corte, in qualsiasi momento, sentito l’avvocato generale, può disporre la riapertura della fase orale del procedimento, in particolare se essa non si ritiene sufficientemente edotta o quando, dopo la chiusura di tale fase, una parte ha prodotto un fatto nuovo, tale da influenzare in modo decisivo la decisione della Corte, oppure quando la causa dev’essere decisa in base a un argomento che non è stato oggetto di discussione tra le parti o gli interessati menzionati dall’articolo 23 dello Statuto della Corte di giustizia dell’Unione europea.

22 Nel caso di specie, la Corte, sentito l’avvocato generale, ritiene, tenuto conto degli elementi di fatto e di diritto forniti, da un lato, dal giudice del rinvio e, dall’altro, dalla TimePartner e dagli altri interessati che hanno partecipato sia alla fase scritta sia alla fase orale del presente procedimento, di disporre di tutti gli elementi necessari per statuire.

23 Di conseguenza, occorre respingere la domanda della TimePartner volta alla riapertura della fase orale del procedimento.

### **Sulla ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale**

24 CM sostiene che la domanda di pronuncia pregiudiziale è irricevibile. In particolare, la prima e la seconda questione, con le quali il giudice del rinvio chiede alla Corte di definire la nozione di «protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale», ai sensi dell’articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104, non sarebbero necessarie per statuire sul procedimento principale, poiché tale nozione è sconosciuta nel diritto tedesco.

25 A tale riguardo, occorre ricordare che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, spetta esclusivamente al giudice nazionale, cui è stata sottoposta la controversia e che deve assumersi la responsabilità dell'emananda decisione giurisdizionale, valutare, alla luce delle particolari circostanze di ciascuna causa, sia la necessità di una pronuncia pregiudiziale per essere in grado di emettere la propria sentenza, sia la rilevanza delle questioni che sottopone alla Corte. Di conseguenza, se le questioni sollevate dal giudice nazionale vertono sull'interpretazione del diritto dell'Unione, la Corte, in via di principio, è tenuta a pronunciarsi (sentenza del 7 luglio 2022, Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 e C-258/21, EU:C:2022:529, punto 34 nonché giurisprudenza ivi citata).

26 Ne consegue che le questioni vertenti sul diritto dell'Unione godono di una presunzione di rilevanza. Il diniego della Corte di statuire su una questione pregiudiziale posta da un giudice nazionale è possibile solo quando appaia in modo manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non ha alcuna relazione con la realtà effettiva o con l'oggetto del procedimento principale, qualora il problema sia di natura ipotetica oppure, ancora, qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per fornire una risposta utile alle questioni che le vengono sottoposte (sentenza del 7 luglio 2022, Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 e C-258/21, EU:C:2022:529, punto 35 nonché giurisprudenza ivi citata).

27 È vero che la prima questione, che verte sull'interpretazione della nozione di «protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale», ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104, è redatta in termini generali.

28 Tuttavia, dalla decisione di rinvio risulta che il giudice del rinvio chiede alla Corte di definire, in un primo tempo, detta nozione al fine di poter determinare, in un secondo tempo, mediante la seconda questione, in che misura un contratto collettivo possa derogare al principio della parità di trattamento in materia di retribuzione garantendo al contempo la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale, conformemente all'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104. Infatti, se il contratto collettivo applicabile ai lavoratori tramite agenzia interinale dovesse essere in contrasto con detta disposizione, CM potrebbe avere diritto a un supplemento di retribuzione come richiesto. La prima e la seconda questione non sono quindi manifestamente irrilevanti ai fini della soluzione della controversia principale.

29 Di conseguenza, la domanda di pronuncia pregiudiziale è ricevibile.

## **Sulle questioni pregiudiziali**

### ***Sulla prima questione***

30 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se l'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104 debba essere interpretato nel senso che tale disposizione richiede, con il suo riferimento alla nozione di «protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale», di prendere in considerazione un livello di tutela proprio dei lavoratori tramite agenzia interinale superiore a quello fissato, per i lavoratori in generale, dal diritto nazionale e dal diritto dell'Unione sulle condizioni di base di lavoro e d'occupazione.

31 Ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104, dopo aver consultato le parti sociali, gli Stati membri possono accordare loro, al livello appropriato e alle condizioni da essi previste, l'opzione di mantenere o concludere contratti collettivi che, nel rispetto della protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale, possono stabilire modalità alternative riguardanti le condizioni di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale, diverse da quelle di

cui al paragrafo 1 del medesimo articolo, ossia disposizioni in forza delle quali le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale sono almeno quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgerci il medesimo lavoro.

32 La nozione di «condizioni di base di lavoro e d'occupazione» è definita all'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), della direttiva 2008/104 e si riferisce all'orario di lavoro, alle ore di lavoro straordinario, alle pause, ai periodi di riposo, al lavoro notturno, alle ferie, ai giorni festivi, nonché alla retribuzione.

33 Dalla formulazione dell'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104 risulta quindi che la facoltà riconosciuta agli Stati membri di consentire alle parti sociali di mantenere o di concludere contratti collettivi che autorizzino differenze di trattamento in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale è controbilanciata dall'obbligo di garantire a tali lavoratori una «protezione globale», senza tuttavia che tale direttiva definisca il contenuto di quest'ultima nozione.

34 Orbene, conformemente a una giurisprudenza costante della Corte, nell'interpretazione delle disposizioni del diritto dell'Unione si deve tener conto non solo dei termini di tali disposizioni sulla base del loro senso abituale nel linguaggio corrente, ma anche del contesto in cui essi sono utilizzati e degli obiettivi perseguiti dalla normativa in cui sono inseriti (sentenza del 17 marzo 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, punto 29 e giurisprudenza ivi citata).

35 Per quanto concerne gli obiettivi perseguiti dalla direttiva 2008/104, dai considerando da 10 a 12 di tale direttiva risulta che la posizione giuridica, lo status e le condizioni di lavoro dei lavoratori tramite agenzia interinale nell'Unione sono caratterizzati da una grande diversità, che il lavoro tramite agenzia interinale risponde non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese, ma anche alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti, contribuendo pertanto alla creazione di posti di lavoro nonché alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato, e che detta direttiva mira a stabilire un quadro normativo che tuteli i lavoratori tramite agenzia interinale che sia non discriminatorio, trasparente e proporzionato nel rispetto della diversità dei mercati del lavoro e delle relazioni industriali.

36 Per quanto riguarda, più specificamente, l'obiettivo dell'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104, dal considerando 16 di tale direttiva risulta che, per far fronte in modo flessibile alla diversità dei mercati del lavoro e delle relazioni industriali, gli Stati membri possono permettere alle parti sociali di definire condizioni di lavoro e d'occupazione, purché sia rispettato il livello globale di tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale.

37 In linea con quanto esposto in tali considerando, l'articolo 2 di detta direttiva enuncia che quest'ultima è volta a garantire la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale e migliorare la qualità del lavoro tramite agenzia interinale garantendo il rispetto del principio della parità di trattamento nei confronti dei lavoratori suddetti e riconoscendo tali agenzie quali datori di lavoro, tenendo conto nel contempo della necessità di inquadrare adeguatamente il ricorso al lavoro tramite agenzia interinale al fine di contribuire efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili.

38 Tale duplice obiettivo si riflette nella struttura dell'articolo 5 della direttiva 2008/104, il cui paragrafo 1 stabilisce la regola in base alla quale le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale, quali definite all'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), di tale direttiva, sono almeno identiche a quelle dei lavoratori propri dell'impresa utilizzatrice. Tale regola

è derogata, in particolare, dalla disposizione di cui al paragrafo 3 di tale articolo 5. Detta deroga deve tuttavia rimanere entro i limiti della protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale. La sua portata è inoltre limitata a quanto strettamente necessario alla tutela degli interessi che la deroga al principio della parità di trattamento adottata sul fondamento di tale disposizione permette di proteggere, vale a dire l'interesse relativo alla necessità di far fronte in modo flessibile alla diversità dei mercati del lavoro e delle relazioni industriali (sentenza del 21 ottobre 2010, Accardo e a., C-227/09, EU:C:2010:624, punto 58 e giurisprudenza ivi citata).

39 Al fine di conciliare in tal modo l'obiettivo di garantire la protezione dei lavoratori tramite agenzia interinale, enunciato all'articolo 2 della direttiva 2008/104, e il rispetto della diversità dei mercati del lavoro, si deve considerare che, quando un contratto collettivo autorizza, sulla base dell'articolo 5, paragrafo 3, di tale direttiva, in deroga al suo paragrafo 1, una differenza di trattamento in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione a scapito dei lavoratori tramite agenzia interinale rispetto a quelle di cui godono i lavoratori propri dell'impresa utilizzatrice, la «protezione globale» di tali lavoratori tramite agenzia interinale è garantita solo se vengono loro concessi, come corrispettivo, vantaggi volti a compensare gli effetti di tale differenza di trattamento. Infatti, la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale sarebbe necessariamente attenuata se un simile contratto collettivo si limitasse, nei confronti di tali lavoratori, a ridurre una o più delle suddette condizioni di base.

40 Tuttavia, tenuto conto della portata dell'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104, consistente nel far beneficiare i lavoratori tramite agenzia interinale delle stesse condizioni di base dei lavoratori propri dell'impresa utilizzatrice, il rispetto della protezione globale, ai sensi del paragrafo 3 di tale articolo, non richiede che si tenga conto di un livello di protezione specifico per i lavoratori tramite agenzia interinale eccedente quello previsto, per quanto riguarda tali condizioni, dalle disposizioni vincolanti sulla protezione risultanti dal diritto nazionale e dal diritto dell'Unione per i lavoratori in generale.

41 I vantaggi che compensano gli effetti di una differenza di trattamento a scapito dei lavoratori tramite agenzia interinale, come descritta al punto 39 della presente sentenza, devono riferirsi alle condizioni di base di lavoro e d'occupazione definite all'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), della direttiva 2008/104, ossia a quelle relative all'orario di lavoro, alle ore di lavoro straordinario, alle pause, ai periodi di riposo, al lavoro notturno, alle ferie, ai giorni festivi, nonché alla retribuzione.

42 Una simile interpretazione dell'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104 è corroborata dal suo contesto. Infatti l'articolo 5, paragrafo 2, di tale direttiva permette sostanzialmente agli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, di derogare, per quanto riguarda la retribuzione, al principio della parità di trattamento previsto all'articolo 5, paragrafo 1, di detta direttiva nel caso in cui, in particolare, tali lavoratori continuino a essere retribuiti nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra. Pertanto, se è vero che gli Stati membri possono fissare la retribuzione dei lavoratori tramite agenzia interinale a un livello più basso di quello che imporrebbe il principio della parità di trattamento solo a condizione di compensare tale inconveniente con la concessione di un vantaggio che si riferisce, in tale ipotesi, alla stessa condizione di base di lavoro e d'occupazione costituita dalla retribuzione, sarebbe paradossale accettare che le parti sociali, pur tenute a garantire la protezione globale di detti lavoratori, possano procedere in tal modo senza essere a loro volta tenute a prevedere, nel contratto collettivo di cui trattasi, la concessione di un vantaggio in materia delle suddette condizioni di base.

43 Ciò vale, a maggior ragione, per i lavoratori tramite agenzia interinale che hanno solo un contratto a tempo determinato ai quali, rischiando essi di essere raramente retribuiti tra una missione e l'altra, deve essere concesso un vantaggio compensativo sostanziale per quanto concerne

dette condizioni di base e di un livello sostanzialmente almeno equivalente a quello concesso ai lavoratori tramite agenzia interinale che hanno un contratto a tempo indeterminato.

44 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso che tale disposizione, mediante il suo riferimento alla nozione di «protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale», non richiede di prendere in considerazione un livello di tutela specifico dei lavoratori tramite agenzia interinale che ecceda quello fissato, per i lavoratori in generale, dal diritto nazionale e dal diritto dell'Unione sulle condizioni di base di lavoro e d'occupazione. Tuttavia, qualora le parti sociali autorizzino, mediante un contratto collettivo, differenze di trattamento in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione a scapito dei lavoratori tramite agenzia interinale, tale contratto collettivo deve, al fine di garantire la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale interessati, accordare loro vantaggi in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione tali da compensare la differenza di trattamento che subiscono.

### *Sulla seconda questione*

45 Con la sua seconda questione, che è suddivisa in due sottoquestioni, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, a quali condizioni un contratto collettivo che autorizza differenze di trattamento in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione a scapito dei lavoratori tramite agenzia interinale possa nondimeno essere considerato tale da garantire la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale interessati, conformemente all'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104.

#### *Sulla seconda questione, lettera a)*

46 Con la seconda questione, lettera a), il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se l'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104 debba essere interpretato nel senso che il rispetto dell'obbligo di garantire la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale debba essere valutato in modo astratto, alla luce di un contratto collettivo che autorizza una differenza di trattamento, o in concreto, procedendo a un raffronto delle condizioni di base di lavoro e d'occupazione applicabili ai lavoratori comparabili direttamente impiegati dall'impresa utilizzatrice.

47 Ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104, per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale devono essere almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgervi il medesimo lavoro (sentenza del 12 maggio 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punto 49). Il legislatore dell'Unione ha così manifestato la propria intenzione di vigilare affinché, conformemente al principio della parità di trattamento, i lavoratori tramite agenzia interinale non si trovino, in linea di principio, in una situazione meno favorevole rispetto ai lavoratori comparabili dell'impresa utilizzatrice.

48 I lavoratori tramite agenzia interinale hanno quindi diritto, in linea di principio, alle stesse condizioni di base di lavoro e d'occupazione che sarebbero loro applicabili se l'impresa utilizzatrice li avesse impiegati direttamente. Risulta quindi dal carattere derogatorio dell'articolo 5, paragrafo 3, richiamato al punto 38 della presente sentenza, nonché dalla finalità della direttiva 2008/104, richiamata al punto 36 della presente sentenza, che la disposizione derogatoria di cui all'articolo 5, paragrafo 3, di tale direttiva impone di verificare, concretamente, se un contratto collettivo che autorizza una differenza di trattamento, in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione,

tra i lavoratori tramite agenzia interinale e i lavoratori comparabili dell'impresa utilizzatrice garantisca effettivamente la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale, concedendo loro taluni vantaggi destinati a compensare gli effetti di tale differenza di trattamento. Tale verifica deve dunque essere effettuata rispetto alle condizioni di base di lavoro e d'occupazione applicabili ai lavoratori comparabili dell'impresa utilizzatrice.

49 Pertanto, occorre quindi determinare, in un primo momento, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione che sarebbero applicabili al lavoratore tramite agenzia interinale se fosse direttamente impiegato dall'impresa utilizzatrice per svolgervi il medesimo lavoro. In un secondo momento, occorre comparare tali condizioni di base di lavoro e d'occupazione con quelle risultanti dal contratto collettivo al quale è effettivamente soggetto il lavoratore tramite agenzia interinale (v., per analogia, sentenza del 12 maggio 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punto 50). In un terzo momento, per garantire la tutela globale dei lavoratori tramite agenzia interinale, occorre valutare se i vantaggi compensativi concessi consentano di neutralizzare la differenza di trattamento subita.

50 Alla luce di quanto precede, occorre rispondere alla seconda questione, lettera a), dichiarando che l'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso che il rispetto dell'obbligo di garantire la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale deve essere valutato, in modo concreto, comparando, per un determinato lavoro, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione applicabili ai lavoratori direttamente impiegati dall'impresa utilizzatrice con quelle applicabili ai lavoratori tramite agenzia interinale, per poter così determinare se i vantaggi compensativi concessi per quanto riguarda le suddette condizioni di base consentano di controbilanciare gli effetti della differenza di trattamento subita.

*Sulla seconda questione, lettera b)*

51 Con la seconda questione, lettera b), il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se l'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104 debba essere interpretato nel senso che l'obbligo di garantire la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale richiede che il lavoratore tramite agenzia interinale interessato sia legato all'agenzia interinale da un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

52 È vero che, ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 2, di tale direttiva, gli Stati membri possono, per quanto riguarda la retribuzione, previa consultazione delle parti sociali, prevedere una deroga al principio della parità di trattamento nel caso in cui i lavoratori tramite agenzia interinale che sono legati da un contratto a tempo indeterminato a un'agenzia interinale continuino a essere retribuiti nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra.

53 Tuttavia, a differenza di tale disposizione, l'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104 non prevede alcuna norma specifica per la situazione dei lavoratori tramite agenzia interinale che beneficino di un contratto a tempo indeterminato.

54 Come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 54 delle sue conclusioni, la ragion d'essere di tale differenza tra l'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva 2008/104 e l'articolo 5, paragrafo 3, della medesima è relativa al fatto che i lavoratori tramite agenzia interinale assunti sulla base di un contratto di lavoro a tempo indeterminato continuano a essere retribuiti nei periodi che intercorrono tra le missioni affidate loro presso imprese utilizzatrici. Tale circostanza costituisce la giustificazione della facoltà prevista all'articolo 5, paragrafo 2, di tale direttiva di prevedere, nei confronti di tali lavoratori, una differenza di trattamento in materia di retribuzione. Il carattere specifico di tale regola contrasta con il carattere generale dell'articolo 5, paragrafo 3, di detta

direttiva, che, pur autorizzando differenze di trattamento in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione, obbliga comunque a garantire la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale.

55 Occorre quindi rilevare che l'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva 2008/104 fissa esso stesso la compensazione concreta – ossia la retribuzione del periodo che intercorre tra due missioni – che deve essere concessa ai lavoratori tramite agenzia interinale che hanno un contratto a tempo indeterminato, come corrispettivo di una deroga al principio della parità di trattamento per quanto riguarda la retribuzione, mentre il paragrafo 3 di tale articolo consente alle parti sociali di negoziare autonomamente sia la natura esatta della deroga al principio della parità di trattamento sia il vantaggio che si ritiene possa compensare gli effetti di tale deroga, a patto di garantire la protezione globale dei lavoratori.

56 L'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104 consente quindi, fatta salva una simile protezione globale, la conclusione di un contratto collettivo che deroga al principio della parità di trattamento nei confronti di qualsiasi lavoratore tramite agenzia interinale, senza distinzione a seconda del carattere determinato o indeterminato della durata del loro contratto di lavoro con un'agenzia interinale. In un simile caso, non si può inoltre escludere che il mantenimento della retribuzione nel periodo che intercorre tra due missioni, indipendentemente dal fatto che ciò avvenga in forza di un contratto a tempo indeterminato o di un contratto a tempo determinato, possa essere preso in considerazione ai fini della valutazione di detta protezione globale. Tuttavia, occorre che ai lavoratori tramite agenzia interinale che hanno un contratto a tempo determinato sia concesso un vantaggio sostanziale che consenta di compensare la differenza di retribuzione che essi subiscono nel corso della missione rispetto a un lavoratore comparabile dell'impresa utilizzatrice.

57 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla seconda questione, lettera b), dichiarando che l'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso che l'obbligo di garantire la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale non richiede che il lavoratore tramite agenzia interinale interessato sia legato all'agenzia interinale da un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

### ***Sulla terza questione***

58 Con la sua terza questione, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se l'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104 debba essere interpretato nel senso che il legislatore nazionale è tenuto a prevedere le condizioni e i criteri volti a garantire la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale, ai sensi di tale disposizione, qualora lo Stato membro interessato conceda la possibilità alle parti sociali di mantenere o di concludere contratti collettivi che autorizzino differenze di trattamento in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione a scapito di detti lavoratori.

59 Si deve rilevare che, ai sensi dell'articolo 288, terzo comma, TFUE, una direttiva vincola lo Stato membro cui è rivolta per quanto riguarda il risultato da raggiungere, salva restando la competenza degli organi nazionali in merito alla forma e ai mezzi. Benché tale disposizione lasci agli Stati membri la libertà di scegliere i modi e i mezzi destinati a garantire l'attuazione della direttiva, questa libertà nulla toglie tuttavia all'obbligo, per ciascuno degli Stati destinatari, di adottare, nell'ambito del proprio ordinamento giuridico, tutti i provvedimenti necessari per garantire la piena efficacia della direttiva, conformemente allo scopo che essa persegue (sentenza del 17 marzo 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, punto 94 e giurisprudenza ivi citata).

60 Come già ricordato al punto 36 della presente sentenza, dal considerando 16 della direttiva 2008/104 risulta che, per far fronte in modo flessibile alla diversità dei mercati del lavoro e delle relazioni industriali, gli Stati membri possono permettere alle parti sociali di definire condizioni di lavoro e d'occupazione, purché sia rispettato il livello globale di tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale.

61 Inoltre, dal considerando 19 della direttiva 2008/14 risulta che quest'ultima non pregiudica l'autonomia delle parti sociali né dovrebbe incidere sulle relazioni tra queste ultime, compreso il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi conformemente alle legislazioni e alle prassi nazionali pur rispettando l'attuale normativa dell'Unione.

62 Risulta inoltre dall'articolo 11, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 che gli Stati membri possono, per conformarsi all'obiettivo di protezione dei lavoratori tramite agenzia interinale, o adottare le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie al riguardo, o accertarsi che le parti sociali attuino le disposizioni necessarie mediante accordo, mentre gli Stati membri devono adottare tutte le misure necessarie a consentire loro di garantire in qualsiasi momento il conseguimento degli obiettivi di tale direttiva.

63 Pertanto, la facoltà riconosciuta agli Stati membri dall'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104 di consentire alle parti sociali di concludere contratti collettivi che derogano al principio della parità di trattamento, quale attuato al suo paragrafo 1, è conforme alla giurisprudenza della Corte in base alla quale è possibile per questi ultimi affidare, in primo luogo, alle parti sociali il compito di realizzare gli obiettivi di politica sociale perseguiti da una direttiva in materia (sentenza del 17 marzo 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, punto 108 e giurisprudenza ivi citata).

64 Tuttavia, tale facoltà non dispensa gli Stati membri dall'obbligo di garantire, mediante opportuni provvedimenti legislativi, regolamentari o amministrativi, che i lavoratori tramite agenzia interinale possano fruire, in tutta la sua ampiezza, della tutela loro conferita dalla direttiva 2008/104 (sentenza del 17 marzo 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, punto 109 e giurisprudenza ivi citata).

65 Pertanto, quando gli Stati membri offrono alle parti sociali la possibilità di concludere contratti collettivi che autorizzano, conformemente all'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104, differenze di trattamento a scapito dei lavoratori tramite agenzia interinale, essi sono tuttavia tenuti a garantire la protezione globale di tali lavoratori.

66 Orbene, alla luce della finalità dell'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104, quale risulta dai suoi considerando 16 e 19, richiamati ai punti 60 e 61 della presente sentenza, l'obbligo delle parti sociali di garantire ai lavoratori tramite agenzia interinale una protezione globale non richiede che gli Stati membri prevedano in modo dettagliato le condizioni e i criteri ai quali i contratti collettivi devono conformarsi.

67 Tuttavia, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 65 delle sue conclusioni, quando la normativa nazionale offre alle parti sociali la possibilità di negoziare e di concludere contratti collettivi rientranti nell'ambito di applicazione di una direttiva, esse devono agire nel rispetto del diritto dell'Unione, in generale, e di tale direttiva, in particolare. Pertanto, allorché le parti sociali concludono un contratto collettivo rientrante nell'ambito di applicazione della direttiva 2008/104, esse devono agire nel rispetto di tale direttiva garantendo, in particolare, la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale conformemente al suo articolo 5, paragrafo 3 (v., per analogia, sentenza del 19 settembre 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punto 70 e giurisprudenza ivi citata).

68 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla terza questione dichiarando che l'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso che il legislatore nazionale non è tenuto a prevedere le condizioni e i criteri volti a garantire la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale, ai sensi di tale disposizione, qualora lo Stato membro interessato accordi la possibilità alle parti sociali di mantenere o di concludere contratti collettivi che autorizzino differenze di trattamento in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione a scapito di detti lavoratori.

#### *Sulla quarta questione*

69 Alla luce della risposta fornita alla terza questione, non occorre rispondere alla quarta questione.

#### *Sulla quinta questione*

70 Con la sua quinta questione, posta in caso di risposta negativa alla terza questione, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se l'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104 debba essere interpretato nel senso che i contratti collettivi che autorizzano, in forza di tale disposizione, differenze di trattamento in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione a scapito dei lavoratori tramite agenzia interinale possano essere oggetto di un controllo giurisdizionale effettivo al fine di verificare che le parti sociali rispettino il loro obbligo di garantire la protezione globale di tali lavoratori.

71 Occorre ricordare, da un lato, che, in forza dell'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali, i lavoratori e i datori di lavoro, o le loro rispettive organizzazioni, hanno, conformemente al diritto dell'Unione nonché alle legislazioni e alle prassi nazionali, in particolare il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi ai livelli appropriati. Dall'altro lato, l'articolo 152, primo comma, TFUE precisa che l'Unione «riconosce e promuove il ruolo delle parti sociali al suo livello, tenendo conto della diversità dei sistemi nazionali» e che essa «facilita il dialogo tra tali parti, nel rispetto della loro autonomia»; l'importanza di tale autonomia è del resto richiamata anche al considerando 19 della direttiva 2008/104.

72 Tale autonomia implica che, in occasione della fase di negoziazione di un accordo tra le parti sociali, la quale «riguarda esclusivamente» queste ultime, tali parti sociali possano dialogare e agire liberamente, senza ricevere ordini o istruzioni da chicchessia, e segnatamente da Stati membri o da istituzioni dell'Unione (sentenza del 2 settembre 2021, EPSU/Commissione, C-928/19 P, EU:C:2021:656, punto 61).

73 Occorre quindi rilevare che le parti sociali dispongono di un ampio margine di discrezionalità non soltanto nella scelta di perseguire uno scopo determinato fra altri in materia di politica sociale e di occupazione, ma altresì nella definizione delle misure atte a realizzare detto scopo (sentenza del 19 settembre 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punto 59 e giurisprudenza ivi citata).

74 Tuttavia, siccome il diritto alla negoziazione collettiva proclamato all'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali rientra nell'ambito delle disposizioni del diritto dell'Unione, lo si deve esercitare, nel campo di applicazione del diritto dell'Unione, conformemente a quest'ultimo (sentenza del 19 settembre 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punto 69 e giurisprudenza ivi citata).

75 Se le parti sociali godono quindi, come ricordato al punto 73 della presente sentenza, di un ampio margine di discrezionalità nell'ambito della negoziazione e della conclusione dei contratti

collettivi, tale margine di discrezionalità è, di conseguenza, circoscritto dall'obbligo di garantire il rispetto del diritto dell'Unione.

76 Ne consegue che, sebbene, come è stato constatato in risposta alla terza questione, le disposizioni della direttiva 2008/104 non impongano agli Stati membri l'adozione di una normativa determinata volta a garantire la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale, ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 3, di tale direttiva, resta il fatto che gli Stati membri, compresi i loro organi giurisdizionali, devono vigilare affinché i contratti collettivi che autorizzano differenze di trattamento in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione assicurino, in particolare, la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale, conformemente all'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104.

77 Al fine di garantire la piena efficacia della direttiva 2008/104, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 79 delle sue conclusioni, spetta al giudice del rinvio verificare se i contratti collettivi che derogano, in forza dell'articolo 5, paragrafo 3, di tale direttiva, al principio della parità di trattamento garantiscano adeguatamente la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale concedendo loro, come corrispettivo, vantaggi compensativi per qualsiasi deroga al suddetto principio di parità di trattamento.

78 Nonostante il margine di discrezionalità di cui godono le parti sociali per negoziare e concludere contratti collettivi, il giudice nazionale è tenuto a fare tutto ciò che rientra nella sua competenza per assicurare la compatibilità dei contratti collettivi con i requisiti derivanti dall'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104.

79 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla quinta questione dichiarando che l'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso che i contratti collettivi che autorizzano, in forza di tale disposizione, differenze di trattamento in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione a scapito dei lavoratori tramite agenzia interinale devono poter essere oggetto di un controllo giurisdizionale effettivo al fine di verificare che le parti sociali rispettino il loro obbligo di garantire la protezione globale di tali lavoratori.

### **Sulle spese**

80 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 (Seconda Sezione) dichiara:

**1) L'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale,**

**deve essere interpretato nel senso che:**

**tale disposizione, mediante il suo riferimento alla nozione di «protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale», non richiede di prendere in considerazione un livello di tutela specifico dei lavoratori tramite agenzia interinale che ecceda quello fissato, per i lavoratori in generale, dal diritto nazionale e dal diritto dell'Unione sulle condizioni di base di lavoro e d'occupazione. Tuttavia, qualora le parti sociali autorizzino, mediante un contratto collettivo, differenze di trattamento in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione a scapito dei lavoratori tramite agenzia interinale, tale contratto collettivo deve, al fine di garantire la**

**protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale interessati, accordare loro vantaggi in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione tali da compensare la differenza di trattamento che subiscono.**

**2) L'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104**

**deve essere interpretato nel senso che:**

**il rispetto dell'obbligo di garantire la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale deve essere valutato, in modo concreto, comparando, per un determinato lavoro, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione applicabili ai lavoratori direttamente impiegati dall'impresa utilizzatrice con quelle applicabili ai lavoratori tramite agenzia interinale, per poter così determinare se i vantaggi compensativi concessi per quanto riguarda le suddette condizioni di base consentano di controbilanciare gli effetti della differenza di trattamento subita.**

**3) L'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104**

**deve essere interpretato nel senso che:**

**l'obbligo di garantire la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale non richiede che il lavoratore tramite agenzia interinale interessato sia legato all'agenzia interinale da un contratto di lavoro a tempo indeterminato.**

**4) L'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104**

**deve essere interpretato nel senso che:**

**il legislatore nazionale non è tenuto a prevedere le condizioni e i criteri volti a garantire la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale, ai sensi di tale disposizione, qualora lo Stato membro interessato accordi la possibilità alle parti sociali di mantenere o di concludere contratti collettivi che autorizzino differenze di trattamento in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione a scapito di detti lavoratori.**

**5) L'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104**

**deve essere interpretato nel senso che:**

**i contratti collettivi che autorizzano, in forza di tale disposizione, differenze di trattamento in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione a scapito dei lavoratori tramite agenzia interinale devono poter essere oggetto di un controllo giurisdizionale effettivo al fine di verificare che le parti sociali rispettino il loro obbligo di garantire la protezione globale di tali lavoratori.**

Firme

---

\* Lingua processuale: il tedesco.