



Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

11 novembre 2021°*

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Lavoro tramite agenzia interinale – Direttiva 2008/104/CE – Articolo 1 – Ambito di applicazione – Nozioni di “impresa pubblica” e di “esercizio di un’attività economica” – Agenzie dell’Unione europea – Istituto europeo per l’uguaglianza di genere (EIGE) quale “impresa utilizzatrice”, ai sensi dell’articolo 1, paragrafo 2, di detta direttiva – Articolo 5, paragrafo 1 – Principio della parità di trattamento – Condizioni di base di lavoro e d’occupazione – Nozione di “medesimo lavoro” – Regolamento (CE) n. 1922/2006 – Articolo 335 TFUE – Principio dell’autonomia amministrativa delle istituzioni dell’Unione – Articolo 336 TFUE – Statuto dei funzionari dell’Unione europea e regime applicabile agli altri agenti dell’Unione»

Nella causa C-948/19,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Corte suprema della Lituania), con decisione del 30 dicembre 2019, pervenuta in cancelleria il 31 dicembre 2019, nel procedimento

UAB «Manpower Lit»

contro

E.S.,

M.L.,

M.P.,

V.V.,

R.V.,

con l’intervento di:

Istituto europeo per l’uguaglianza di genere (EIGE),

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta da A. Arabadjiev, presidente della Prima Sezione, facente funzione di presidente della Seconda Sezione, I. Ziemele, T. von Danwitz, P.G. Xuereb e A. Kumin (relatore), giudici,

* Lingua processuale: il lituano.

avvocato generale: E. Tanchev

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per E.S., M.L., M.P., V.V. e R.V., da R. Rudzinkas, advokatas;
- per il governo lituano, da V. Kazlauskaitė-Švenčionienė e V. Vasiliauskienė, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, inizialmente da J. Jokubauskaitė, B. Mongin e M.°van Beek, successivamente da J. Jokubauskaitė, C. Valero e B. Mongin, e infine da J. Jokubauskaitė, D. Recchia e B. Mongin, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 15 luglio 2021,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 1, paragrafi 2 e 3, nonché dell'articolo 5, paragrafo 1, 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 l'UAB «Manpower Lit», da un lato, e E.S., M.L., M.P., V.V. e R.V., dall'altro, in merito alla retribuzione accordata in base ai contratti di lavoro conclusi rispettivamente tra la Manpower Lit e i convenuti nel procedimento principale.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

Direttiva 2008/104

- 3 L'articolo 1 della direttiva 2008/104 così dispone:

«1. La presente direttiva si applica ai lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale e che sono assegnati a imprese utilizzatrici per lavorare temporaneamente e sotto il controllo e la direzione delle stesse.

2. La presente direttiva si applica alle imprese pubbliche e private che sono agenzie di lavoro interinale o imprese utilizzatrici che esercitano un'attività economica con o senza fini di lucro.

3. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, possono prevedere che la presente direttiva non si applichi ai contratti o ai rapporti di lavoro conclusi nell'ambito di un programma specifico di formazione, d'inserimento e di riqualificazione professionali, pubblico o sostenuto da enti pubblici».

4 L'articolo 3 di tale direttiva recita come segue:

«1. Ai fini della presente direttiva si intende per:

(...)

d) “impresa utilizzatrice”: qualsiasi persona fisica o giuridica presso cui e sotto il cui controllo e direzione un lavoratore tramite agenzia interinale presta temporaneamente la propria opera;

(...)

f) “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.

(...))».

5 Il successivo articolo 5, intitolato «Principio della parità di trattamento», al paragrafo 1, primo comma, così dispone:

«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 svolgerci il medesimo lavoro».

Regolamento (CE) n. 1922/2006

6 L'articolo 2 del regolamento (CE) n. 1922/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 dicembre 2006, che istituisce un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (GU 2006, L 403, pag. 9), così dispone:

«Gli obiettivi generali dell'Istituto sono sostenere e rafforzare la promozione dell'uguaglianza di genere, compresa l'integrazione di genere in tutte le politiche comunitarie e le politiche nazionali che ne derivano, nonché la lotta contro le discriminazioni fondate sul sesso, e sensibilizzare i cittadini dell'UE in materia di uguaglianza di genere, fornendo assistenza tecnica alle istituzioni della Comunità, in particolare la Commissione, e alle autorità degli Stati membri, come stabilito dall'articolo 3».

7 L'articolo 3 di tale regolamento, intitolato «Compiti», prevede al suo paragrafo 1 quanto segue:

«Per conseguire gli obiettivi di cui all'articolo 2, l'Istituto:

- a) raccoglie, analizza e diffonde informazioni obiettive, comparabili e attendibili pertinenti all'uguaglianza di genere, compresi i risultati delle ricerche e le migliori pratiche che gli vengono comunicati dagli Stati membri, dalle istituzioni della Comunità, dai centri di ricerca, da enti nazionali per le pari opportunità, da organizzazioni non governative, dalle parti sociali, da paesi terzi e da organizzazioni internazionali interessati e suggerisce ulteriori settori di ricerca;
- b) appresta metodi per migliorare l'obiettività, la comparabilità e l'attendibilità dei dati a livello europeo, definendo criteri atti a migliorare la coerenza delle informazioni e a tenere conto delle questioni di genere nella raccolta dei dati;
- c) appresta, analizza, valuta e diffonde strumenti metodologici a sostegno dell'integrazione dell'uguaglianza di genere in tutte le politiche della Comunità e nelle politiche nazionali che ne derivano e a sostegno dell'integrazione della dimensione di genere in tutte le istituzioni e gli organi comunitari;
- d) conduce indagini sulla situazione dell'uguaglianza di genere in Europa;
- e) istituisce e coordina una Rete europea sull'uguaglianza di genere, con la partecipazione di centri, organismi, organizzazioni ed esperti impegnati nel settore delle problematiche dell'uguaglianza di genere e dell'integrazione della dimensione di genere, con l'obiettivo di sostenere e incoraggiare la ricerca, ottimizzare l'uso delle risorse disponibili e promuovere lo scambio e la diffusione di informazioni;
- f) organizza riunioni ad hoc di esperti a sostegno del lavoro di ricerca dell'Istituto, promuove lo scambio di informazioni tra ricercatori e promuove l'integrazione della prospettiva di genere nella loro ricerca;
- g) per sensibilizzare i cittadini dell'UE in materia di uguaglianza di genere, organizza, insieme alle pertinenti parti in causa, conferenze, campagne e riunioni a livello europeo e presenta risultati e conclusioni di tali iniziative alla Commissione;
- h) diffonde informazioni su esempi positivi di ruoli non conformi agli stereotipi per le donne e gli uomini di ogni estrazione sociale, presenta i suoi risultati e iniziative volte a pubblicizzare e valorizzare tali esempi di successo;
- i) sviluppa il dialogo e la cooperazione con organizzazioni non governative ed enti operanti nel settore delle pari opportunità, università ed esperti, centri di ricerca, parti sociali ed organismi affini che cercano attivamente di conseguire la parità a livello nazionale ed europeo;
- j) costituisce un fondo di documentazione accessibile al pubblico;
- k) mette a disposizione delle organizzazioni pubbliche e private informazioni sull'integrazione della dimensione di genere;

- l) fornisce informazioni alle Istituzioni comunitarie sull'uguaglianza di genere e sull'integrazione della dimensione di genere nei paesi in fase di adesione e in quelli candidati».
- 8 L'articolo 5 di detto regolamento recita come segue:
- «L'Istituto è dotato di personalità giuridica. In ciascuno degli Stati membri esso ha la più ampia capacità giuridica riconosciuta alle persone giuridiche dai rispettivi ordinamenti. In particolare esso può acquistare o alienare beni mobili ed immobili e stare in giudizio».
- 9 L'articolo 14, paragrafo 3, del regolamento n. 1922/2006 stabilisce quanto segue:
- «Fatte salve altre risorse, le entrate dell'Istituto comprendono:
- a) un contributo della Comunità iscritto nel bilancio generale dell'Unione europea (sezione "Commissione");
- b) pagamenti ricevuti come corrispettivo di servizi resi;
- (...)».

Normativa lituana

- 10 Il Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (codice del lavoro della Repubblica di Lituania), nella versione applicabile al procedimento principale (in prosieguo: il «codice del lavoro»), all'articolo 75, paragrafo 2, così prevede:
- «L'agenzia di lavoro interinale deve garantire che la retribuzione del lavoratore interinale per il lavoro svolto per l'utilizzatore non sia inferiore alla retribuzione che gli sarebbe stata versata se l'utilizzatore lo avesse impiegato direttamente per svolgere il medesimo lavoro, tranne nei casi in cui i lavoratori interinali sono titolari di un contratto di lavoro interinale a tempo indeterminato e ricevono una retribuzione dall'agenzia di lavoro interinale negli intervalli tra le missioni identica alla loro retribuzione durante le missioni. L'utilizzatore è responsabile in via sussidiaria dell'adempimento dell'obbligo di versare al lavoratore interinale una retribuzione per il lavoro svolto per l'utilizzatore che non sia inferiore alla retribuzione che gli sarebbe stata versata se l'utilizzatore lo avesse impiegato direttamente per svolgere il medesimo lavoro. Nell'ambito di tale obbligo, l'utilizzatore deve, su richiesta dell'agenzia di lavoro interinale, fornire a quest'ultima informazioni sulla retribuzione versata ai propri dipendenti della categoria interessata».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

- 11 La Manpower Lit fornisce servizi di lavoro interinale. Nel corso dell'anno 2012, essa ha vinto un appalto pubblico dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), un'agenzia dell'Unione con sede in Vilnius (Lituania), avente ad oggetto servizi di messa a disposizione di personale interinale.
- 12 Il capitolato d'onori del contratto successivamente concluso tra la Manpower Lit e l'EIGE prevedeva che le prestazioni di cui l'EIGE avrebbe potuto aver bisogno sarebbero state di supporto al suo personale statutario, per assumere, su base temporanea, compiti aggiuntivi a

quelli normalmente svolti e derivanti da progetti specifici, per far fronte a periodi di punta e per sopperire a carenze di personale all'interno dell'EIGE in caso di assenze. Veniva anche dichiarato che il personale interinale sarebbe stato considerato come personale non statuario dell'EIGE.

- 13 I convenuti nel procedimento principale hanno concluso contratti di lavoro con la Manpower Lit e hanno lavorato presso l'EIGE rispettivamente come assistenti e specialisti informatici. In tali contratti e nelle loro modifiche era specificato che i convenuti nel procedimento principale avrebbero lavorato per l'utilizzatore, vale a dire l'EIGE, il quale avrebbe indicato loro l'agente incaricato di dare istruzioni in merito all'esecuzione dei lavori. I contratti specificavano anche la loro durata, cioè fino alla data di completamento dell'ordine dell'EIGE per il lavoro corrispondente alle funzioni interessate.
- 14 Il rapporto di lavoro tra la Manpower Lit e i convenuti nel procedimento principale è terminato tra il mese di aprile e il mese di dicembre 2018. Questi ultimi, tuttavia, ritenendo che fossero loro dovuti arretrati di stipendio, si sono rivolti al Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisija (commissione per le controversie di diritto del lavoro della sezione territoriale di Vilnius dell'Ispettorato del lavoro, Lituania; in prosieguo: la «commissione per le controversie di diritto del lavoro») per ottenerne il pagamento.
- 15 Tale commissione ha ritenuto che i convenuti nel procedimento principale esercitassero di fatto le funzioni di membri del personale permanente dell'EIGE e che le loro condizioni di retribuzione dovessero corrispondere a quelle applicate dall'EIGE ai suoi agenti contrattuali. Visto l'articolo 75, paragrafo 2, del codice del lavoro, essa ha constatato, con decisione del 20 giugno 2018, che la Manpower Lit aveva discriminato i convenuti nel procedimento principale pagando loro una retribuzione inferiore a quella cui avrebbero avuto diritto se fossero stati impiegati direttamente dall'EIGE per svolgere il medesimo lavoro e ha ordinato il recupero degli arretrati di retribuzione per un periodo di sei mesi nel corso del 2018.
- 16 Non condividendo la decisione della commissione per le controversie di diritto del lavoro, la Manpower Lit ha proposto ricorso dinanzi al Vilniaus miesto apylinkės teismas (Tribunale distrettuale della città di Vilnius, Lituania), che l'ha respinto con sentenza del 20 febbraio 2019.
- 17 Nella sua sentenza, tale giudice ha respinto come infondato l'argomento avanzato dall'EIGE, interveniente nel procedimento, secondo cui le disposizioni della direttiva 2008/104 non gli si sarebbero dovute applicare.
- 18 Esso ha rilevato, peraltro, che, tenuto conto dei termini dei contratti di lavoro dei convenuti nel procedimento principale e dei compiti da loro effettivamente svolti, essi hanno svolto tutti funzioni di natura amministrativa, hanno assistito il personale permanente di alcune unità dell'EIGE e hanno esercitato (in parte) le funzioni degli agenti contrattuali in servizio presso tale agenzia. Così, il suddetto giudice ha considerato che i convenuti nel procedimento principale potevano, ai fini dell'articolo 75, paragrafo 2, del codice del lavoro, essere comparati a tali agenti contrattuali.
- 19 In tale contesto, il Vilniaus miesto apylinkės teismas (Tribunale distrettuale della città di Vilnius) ha precisato che i compiti svolti dai convenuti nel procedimento principale e le loro funzioni non erano particolarmente diversi o così poco specifici rispetto a quelli dell'EIGE da non poter essere affidati a funzionari o agenti contrattuali che vi lavorassero stabilmente. A suo giudizio, il fatto che tale agenzia abbia scelto di assumere personale tramite un'agenzia di lavoro interinale per ridurre

il costo delle risorse umane ed evitare procedure più lunghe e complesse non costituiva un motivo legittimo perché la retribuzione versata ai convenuti nel procedimento principale fosse significativamente inferiore a quella prevista per gli agenti contrattuali.

- 20 Considerato quanto esposto, il suddetto giudice ha ritenuto opportuno applicare ai convenuti nel procedimento principale le condizioni di retribuzione applicabili agli agenti contrattuali.
- 21 Il Vilniaus apygardos teismas (Tribunale regionale di Vilnius, Lituania), con sentenza del 20 giugno 2019, ha respinto l'appello presentato dalla Manpower Lit e ha confermato la sentenza di primo grado.
- 22 Successivamente, la Manpower Lit ha proposto ricorso per cassazione dinanzi al Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Corte suprema della Lituania), il giudice del rinvio.
- 23 Detto giudice precisa che la controversia su cui è chiamato a pronunciarsi riguarda, in sostanza, la questione se la disposizione relativa alla parità di trattamento dei lavoratori interinali, contenuta nell'articolo 5 della direttiva 2008/104 e trasposta nel diritto nazionale, sia applicabile alla situazione oggetto del procedimento principale, tenuto conto del fatto che l'utilizzatore che ha fatto ricorso alle prestazioni di lavoro interinale è l'EIGE, agenzia dell'Unione.
- 24 A tal riguardo detto giudice osserva che, tenuto conto di talune differenze tra le versioni linguistiche dell'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 2008/104, il significato preciso della nozione di «impresa pubblica» e la questione se enti come l'EIGE rientrino in tale nozione non sono chiari. A suo avviso, un'interpretazione di tale disposizione è necessaria anche nella misura in cui è dubbio quali soggetti di diritto debbano soddisfare il criterio dell'«esercizio di un'attività economica», se l'utilizzatore, l'agenzia di lavoro interinale o entrambi.
- 25 Il giudice del rinvio si interroga inoltre, in tale contesto, riguardo all'incidenza dell'articolo 1, paragrafo 3, della direttiva 2008/104, secondo il quale gli Stati membri possono prevedere che tale direttiva non si applichi ai contratti o ai rapporti di lavoro conclusi nell'ambito di un programma specifico di formazione, d'integrazione e di riqualificazione professionale pubblico o sostenuto da enti pubblici.
- 26 Infine, esso fa eco all'opinione espressa dall'EIGE secondo cui il giudice, nell'applicare il principio della parità di trattamento sancito dall'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 nonché dalle disposizioni correlate del diritto nazionale, deve verificare se l'applicazione della direttiva in materia di retribuzione non discriminatoria non sia in contrasto con altre norme del diritto dell'Unione. Secondo l'EIGE, infatti, l'interpretazione del principio della parità di trattamento da parte dei giudici precedentemente aditi e la sua applicazione a un'agenzia dell'Unione non sono in linea con il regolamento finanziario dell'Unione, con lo Statuto dei funzionari dell'Unione europea e con gli articoli 335 e 336 TFUE.
- 27 Il Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Corte suprema della Lituania) ha pertanto deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
 - «1) Quale significato debba essere attribuito ai termini “impresa pubblica” di cui all'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 2008/104 e se le agenzie dell'Unione europea, come [l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE)], debbano essere considerate “imprese pubbliche” ai sensi della direttiva 2008/104.

- 2) Quali siano gli enti (agenzia interinale, impresa utilizzatrice, almeno una di esse o eventualmente entrambe) soggetti, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 2008/104, al criterio dell'“esercizio di un'attività economica”; se i settori di attività e le funzioni dell'EIGE, come definiti agli articoli 3 e 4 del [regolamento n. 1922/2006], debbano essere considerati attività economiche ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 2008/104.
- 3) Se l'articolo 1, paragrafi 2 e 3, della direttiva 2008/104 possa essere interpretato nel senso che le imprese, pubbliche e private, agenzie di lavoro interinale o imprese utilizzatrici che non sono coinvolte nei rapporti di cui all'articolo 1, paragrafo 3, della direttiva e non esercitano un'attività economica ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva possono essere escluse dall'ambito di applicazione di quest'ultima.
- 4) Se le disposizioni dell'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 relative ai diritti dei lavoratori tramite agenzia interinale alle condizioni di base di lavoro e d'occupazione, in particolare per quanto riguarda la retribuzione, debbano applicarsi integralmente alle agenzie dell'Unione, che sono soggette alle norme speciali di diritto del lavoro dell'Unione e agli articoli 335 e 336 TFUE.
- 5) Se la legge di uno Stato membro (articolo 75 del codice del lavoro lituano) che recepisce le disposizioni dell'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 rendendole applicabili a tutte le imprese che si avvalgono di lavoratori interinali (comprese le istituzioni dell'Unione) violi il principio dell'autonomia amministrativa delle istituzioni dell'Unione, sancito dagli articoli 335 e 336 TFUE, e le norme che disciplinano il calcolo e il pagamento delle retribuzioni previste dallo Statuto dei funzionari dell'Unione europea.
- 6) Tenuto conto del fatto che tutte le posizioni (funzioni professionali) per le quali l'EIGE impiega direttamente comprendono mansioni che possono essere svolte esclusivamente da lavoratori soggetti allo Statuto dei funzionari dell'Unione europea, se le posizioni (funzioni professionali) ricoperte dai lavoratori tramite agenzia interinale possano essere considerate costituire “il medesimo lavoro” ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104».

Sulle questioni pregiudiziali

Dalla prima alla terza questione

- 28 Con le sue questioni dalla prima alla terza, che devono essere esaminate congiuntamente, il giudice del rinvio domanda, in sostanza, se l'articolo 1 della direttiva 2008/104 debba essere interpretato nel senso che rientra nell'ambito di applicazione di tale direttiva la messa a disposizione, da parte di un'agenzia di lavoro interinale, di persone che hanno concluso un contratto di lavoro con tale agenzia presso l'EIGE per fornirvi prestazioni di lavoro.
- 29 Per rispondere a tale questione, occorre ricordare che, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2008/104, quest'ultima si applica ai lavoratori che hanno concluso un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia di lavoro interinale e che sono messi a disposizione delle imprese utilizzatrici per lavorare temporaneamente sotto il loro controllo e la loro direzione.

- 30 L'articolo 1, paragrafo 2, di tale direttiva precisa, poi, che essa è applicabile alle imprese pubbliche e private che sono agenzie di lavoro interinale o imprese utilizzatrici che esercitano un'attività economica, con o senza fini di lucro.
- 31 In via preliminare, è pacifico che, nel caso di specie, sia la Manpower Lit sia i convenuti nel procedimento principale possono essere considerati, rispettivamente, come un'«agenzia di lavoro interinale» e come «lavoratori» ai sensi delle citate disposizioni della direttiva 2008/104.
- 32 In ordine all'applicabilità di tale direttiva nel caso in cui il beneficiario del lavoro interinale sia un'agenzia dell'Unione, come l'EIGE, dalla formulazione dell'articolo 1, paragrafo 2, di detta direttiva risulta che, a tale riguardo, il beneficiario deve soddisfare tre condizioni, ossia rientrare fra le «imprese pubbliche e private», corrispondere a un'«impresa utilizzatrice» ed esercitare un'«attività economica».
- 33 Per quanto riguarda la questione se un'agenzia dell'Unione come l'EIGE possa essere considerata un'«impresa utilizzatrice» ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 2008/104, che occorre esaminare per prima, si deve ricordare che, conformemente all'articolo 3, paragrafo 1, lettera d), di tale direttiva, tale nozione designa qualsiasi persona fisica o giuridica presso cui e sotto il cui controllo e direzione un lavoratore tramite agenzia interinale presta temporaneamente la propria opera.
- 34 Nel caso di specie, dall'ordinanza di rinvio risulta che i convenuti nel procedimento principale hanno prestato temporaneamente la propria opera, in qualità di lavoratori interinali, presso l'EIGE e sotto il controllo e la direzione di quest'ultimo. Inoltre, poiché l'articolo 5 del regolamento n. 1922/2006 gli attribuisce personalità giuridica e, in ciascuno degli Stati membri, la più ampia capacità giuridica riconosciuta alle persone giuridiche dalle legislazioni nazionali, l'EIGE deve essere considerato una «persona giuridica» ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2008/104. Pertanto, in un contesto come quello del procedimento principale, l'EIGE è un'«impresa utilizzatrice» ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2, di tale direttiva.
- 35 Per quanto riguarda le nozioni di «imprese pubbliche e private» e di «attività economica» ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2, va notato che la direttiva 2008/104 non le definisce né fa riferimento al diritto degli Stati membri per determinarne il significato e la portata.
- 36 A questo proposito occorre ricordare che, nell'ambito del diritto della concorrenza, la Corte ha, da un lato, definito la nozione di «impresa» come comprendente qualsiasi entità che svolge un'attività economica, indipendentemente dallo status giuridico di tale entità e dalle sue modalità di finanziamento (sentenze del 18 giugno 1998, Commissione/Italia, C-35/96, EU:C:1998:303, punto 36, e del 6 maggio 2021, Analisi G. Caracciolo, C-142/20, EU:C:2021:368, punto 55 e giurisprudenza citata). D'altro lato, essa ha dichiarato che qualsiasi attività consistente nell'offrire beni o servizi su un determinato mercato costituisce un'«attività economica» (v. sentenze del 25 ottobre 2001, Ambulanz Glöckner, C-475/99, EU:C:2001:577, punto 19, e dell'11 giugno 2020, Commissione e Repubblica slovacca/Dôvera zdravotná poisťovňa, C-262/18 P e C-271/18 P, EU:C:2020:450, punto 29 e giurisprudenza citata).
- 37 Quest'ultima considerazione è stata applicata dalla Corte al contesto della direttiva 2008/104 nella sentenza del 17 novembre 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik (C-216/15, EU:C:2016:883), poiché dal punto 44 di tale sentenza risulta che per «attività economica» ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2, di tale direttiva deve intendersi qualsiasi attività consistente nell'offrire beni o servizi su un determinato mercato.

- 38 Ciò premesso, la questione dell'applicabilità di tale direttiva quando l'impresa utilizzatrice, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2, della stessa, è un'agenzia dell'Unione, come l'EIGE, richiede di determinare se tale agenzia eserciti un'attività consistente nell'offrire beni o servizi su un determinato mercato.
- 39 Al riguardo è giurisprudenza consolidata che le attività che si ricollegano all'esercizio delle prerogative dei pubblici poteri sono, per principio, escluse dalla qualificazione di attività economiche. Per contro, sono stati qualificati come attività economiche servizi che, senza essere ricollegati all'esercizio delle prerogative dei pubblici poteri, sono garantiti nell'interesse pubblico e senza fini di lucro e si trovano in concorrenza con quelli offerti da operatori che agiscono con fini di lucro (sentenza del 6 settembre 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punto 44 e giurisprudenza citata). Il fatto che tali servizi siano meno competitivi di analoghi servizi forniti da operatori che agiscono con fini di lucro non può impedire che le attività di cui trattasi siano considerate attività economiche (v., in tal senso, sentenza del 25 ottobre 2001, Ambulanz Glöckner, C-475/99, EU:C:2001:577, punto 21).
- 40 Nel caso di specie, occorre rilevare che, ai sensi dell'articolo 2 del regolamento n. 1922/2006, gli obiettivi dell'EIGE sono quelli di contribuire alla promozione e al rafforzamento della parità di genere, di combattere le discriminazioni fondate sul sesso e di sensibilizzare i cittadini dell'Unione alla parità di genere, fornendo assistenza tecnica alle istituzioni dell'Unione e alle autorità degli Stati membri.
- 41 Dal canto suo, l'articolo 3, paragrafo 1, di tale regolamento elenca i compiti dell'EIGE al fine di raggiungere gli obiettivi di cui all'articolo 2 dello stesso regolamento.
- 42 Ebbene, prima di tutto, si deve constatare, ciò che del resto non è contestato, che le attività dell'EIGE non rientrano nell'esercizio delle prerogative dei pubblici poteri.
- 43 Poi, relativamente a determinate attività dell'EIGE, elencate all'articolo 3, paragrafo 1, del regolamento n. 1922/2006, si deve considerare che esistono mercati nei quali operano imprese commerciali che si trovano in rapporto di concorrenza con l'EIGE. Occorre menzionare in particolare la raccolta, l'analisi e la diffusione di informazioni obiettive, comparabili e attendibili pertinenti all'uguaglianza di genere [articolo 3, paragrafo 1, lettera a)], lo sviluppo, l'analisi, la valutazione e la diffusione di strumenti metodologici [articolo 3, paragrafo 1, lettera c)], la conduzione di indagini sulla situazione della parità di genere in Europa [articolo 3, paragrafo 1, lettera d)], l'organizzazione di conferenze, campagne e riunioni a livello europeo [articolo 3, paragrafo 1, lettera g)], la costituzione di un fondo di documentazione accessibile al pubblico [articolo 3, paragrafo 1, lettera j)] e la fornitura di informazioni sull'integrazione della dimensione di genere alle organizzazioni pubbliche e private [articolo 3, paragrafo 1, lettera k)].
- 44 La circostanza che, nell'esercizio delle sue attività, l'EIGE non persegua uno scopo di lucro è, in conformità al dettato stesso dell'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 2008/104, priva di rilievo (v. sentenza del 17 novembre 2016, Betriebsrat der Ruhrländklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, punto 46 e giurisprudenza citata). Infatti, come ha osservato l'avvocato generale al paragrafo 70 delle sue conclusioni, ciò che rileva è l'esistenza di servizi in concorrenza con altre imprese presenti sui mercati rilevanti che perseguono un tale scopo di lucro.
- 45 Infine, si deve altresì osservare che, sebbene, in conformità dell'articolo 14, paragrafo 3, del regolamento n. 1922/2006, le attività dell'EIGE siano finanziate anzitutto mediante risorse dell'Unione, le entrate di quest'ultimo comprendono, ai sensi del paragrafo 3, lettera b), di tale

articolo 14, i «pagamenti ricevuti come corrispettivo di servizi resi», il che conferma che nelle previsioni del legislatore dell'Unione l'EIGE agisce, almeno parzialmente, come attore del mercato. Tale interpretazione è avvalorata dal fatto che, secondo una giurisprudenza costante, la caratteristica essenziale della retribuzione va ravvisata nella circostanza che essa costituisce il corrispettivo economico della prestazione considerata, corrispettivo che è generalmente pattuito fra il prestatore ed il destinatario del servizio (sentenza del 17 marzo 2011, Peñarroja Fa, C-372/09 e C-373/09, EU:C:2011:156, punto 37 e giurisprudenza citata).

- 46 Tenuto conto degli elementi che precedono, si deve concludere che l'EIGE esercita, almeno in parte, un'attività consistente nell'offrire servizi su un determinato mercato.
- 47 Inoltre, nulla indica che un'agenzia dell'Unione, come l'EIGE, quando beneficia della messa a disposizione di lavoratori temporanei da parte di un'agenzia di lavoro interinale, sia di per sé esclusa dall'ambito di applicazione della direttiva 2008/104.
- 48 Infatti, nella misura in cui il tenore letterale dell'articolo 1, paragrafo 2, di tale direttiva fa riferimento a imprese «pubbliche e private», la circostanza che un'agenzia dell'Unione, quale l'EIGE, sia stata creata sulla base del diritto dell'Unione, nella fattispecie il regolamento n. 1922/2006, è, come giustamente rilevato dal governo lituano, irrilevante.
- 49 Infine, per quanto riguarda la questione posta dal giudice del rinvio sull'articolo 1, paragrafo 3, della direttiva 2008/104, è sufficiente rilevare che tale disposizione non si applica al caso di specie.
- 50 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alle questioni dalla prima alla terza dichiarando che l'articolo 1 della direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso che rientra nell'ambito di applicazione di tale direttiva la messa a disposizione, da parte di un'agenzia di lavoro interinale, di persone che hanno concluso un contratto di lavoro con tale agenzia presso l'EIGE per fornirvi prestazioni di lavoro.

Dalla quarta alla sesta questione

- 51 Con le questioni dalla quarta alla sesta, che devono essere esaminate congiuntamente, il giudice del rinvio domanda, in sostanza, se l'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 debba essere interpretato nel senso che il posto di lavoro occupato da un lavoratore interinale messo a disposizione dell'EIGE costituisce il «medesimo lavoro» ai sensi di tale disposizione, anche a supporre che tutti gli impieghi per i quali l'EIGE assume direttamente lavoratori comprendano mansioni che possono essere svolte solo da persone soggette allo Statuto dei funzionari dell'Unione, o se una tale interpretazione violi l'articolo 335 TFUE, che sancisce il principio dell'autonomia amministrativa delle istituzioni dell'Unione, l'articolo 336 TFUE o lo Statuto suddetto.
- 52 Ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori interinali sono, per la durata della loro missione presso un'impresa utilizzatrice, almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgerci il medesimo lavoro.
- 53 A questo proposito, la nozione di «condizioni di base di lavoro e d'occupazione», ai sensi di detto articolo 5, paragrafo 1, primo comma, 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 e alla retribuzione.

- 54 Anzitutto, occorre ricordare che il procedimento principale riguarda una controversia tra la Manpower Lit e cinque dei suoi ex dipendenti, in cui l'EIGE ha solo lo status di interveniente. Inoltre, dall'ordinanza di rinvio risulta che, secondo gli accertamenti di fatto effettuati dal Vilniaus miesto apylinkės teismas (Tribunale distrettuale di Vilnius), i convenuti nel procedimento principale svolgevano, almeno in parte, le funzioni di agenti contrattuali operanti in seno all'EIGE, di modo che detto giudice ha considerato, da un lato, che essi potevano essere assimilati a tali agenti contrattuali e, dall'altro, che occorre applicare loro le condizioni di retribuzione applicabili a tali agenti contrattuali, sulla base dell'articolo 75, paragrafo 2, del codice del lavoro, che traspone nel diritto lituano l'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104.
- 55 Orbene, la Commissione sostiene che, in circostanze come quelle del procedimento principale, il principio della parità di trattamento sancito da quest'ultima disposizione impone di assimilare le condizioni di lavoro dei lavoratori interinali a quelle applicabili ai lavoratori assunti direttamente dall'EIGE secondo il diritto nazionale. Per contro, tali condizioni non dovrebbero essere equiparate a quelle applicabili al personale assunto sulla base dello Statuto dei funzionari dell'Unione, come gli agenti contrattuali, poiché una tale interpretazione dell'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 violerebbe gli articoli 335 e 336 TFUE e conferirebbe di fatto ai convenuti nel procedimento principale lo status di funzionari dell'Unione.
- 56 Questo argomento non può essere accolto.
- 57 Anzitutto, l'articolo 335 TFUE precisa che, in ciascuno degli Stati membri, l'Unione gode della più ampia capacità giuridica riconosciuta alle persone giuridiche dal diritto nazionale. Ebbene, concedere ai lavoratori interinali le condizioni di base di lavoro e d'occupazione di cui gode il personale assunto in base allo Statuto dei funzionari dell'Unione non limita tale capacità.
- 58 Ai sensi dell'articolo 336 TFUE, poi, il legislatore dell'Unione adotta lo Statuto dei funzionari dell'Unione e il regime applicabile agli altri agenti. Ebbene, né detto Statuto né il regime applicabile agli altri agenti regolano le condizioni di lavoro dei lavoratori interinali messi a disposizione delle agenzie dell'Unione dalle agenzie di lavoro interinale. Pertanto, in assenza di una normativa specifica, quando un'agenzia dell'Unione ricorre a lavoratori interinali sulla base di contratti conclusi con agenzie di lavoro interinale, il principio della parità di trattamento, sancito dall'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104, si applica pienamente a tali lavoratori durante le missioni che essi svolgono in seno a una tale agenzia.
- 59 Infine, anche se l'applicazione della legislazione nazionale che recepisce l'articolo 5, paragrafo 1, porta ad assimilare le condizioni di lavoro e d'occupazione dei lavoratori interinali a quelle del personale assunto sulla base dello Statuto dei funzionari dell'Unione, l'effetto non è in alcun modo di conferire lo status di funzionario a tali lavoratori interinali.
- 60 Infatti, come è stato ricordato ai punti 52 e 53 della presente sentenza, l'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 si limita ad esigere la parità nelle «condizioni di base di lavoro e d'occupazione» dei lavoratori interinali, nozione definita, all'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), di tale direttiva, come relativa, in sostanza, alle condizioni previste dalle disposizioni generali e vincolanti, in vigore nell'impresa utilizzatrice, in materia di orario di lavoro e di retribuzione. Pertanto, non si tratta di assimilare i lavoratori interinali al personale permanente durante il periodo di assunzione o oltre.

- 61 Ciò è confermato dalle circostanze della presente causa poiché, come ha rilevato l'avvocato generale al paragrafo 75 delle sue conclusioni, i convenuti nel procedimento principale non pretendono affatto la riqualificazione dei loro contratti di lavoro interinale, ma si limitano a chiedere alla Manpower Lit il pagamento degli arretrati di retribuzione cui sostengono di aver diritto. Non si pone quindi alcun rischio di pregiudizio né per l'autonomia dell'EIGE né per lo statuto del personale.
- 62 Occorre pertanto rispondere alle questioni dalla quarta alla sesta dichiarando che l'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso che il posto di lavoro occupato da un lavoratore interinale messo a disposizione dell'EIGE può essere considerato il «medesimo lavoro», ai sensi di tale disposizione, anche a supporre che tutti gli impieghi per i quali l'EIGE assume direttamente lavoratori comprendano mansioni che possono essere svolte solo da persone soggette allo Statuto dei funzionari dell'Unione.

Sulle spese

- 63 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 1 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 rientra nell'ambito di applicazione di tale direttiva la messa a disposizione, da parte di un'agenzia di lavoro interinale, di persone che hanno concluso un contratto di lavoro con tale agenzia presso l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) per fornirvi prestazioni di lavoro.**
- 2) **L'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso che il posto di lavoro occupato da un lavoratore interinale messo a disposizione dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) può essere considerato il «medesimo lavoro», ai sensi di tale disposizione, anche a supporre che tutti gli impieghi per i quali l'EIGE assume direttamente lavoratori comprendano mansioni che possono essere svolte solo da persone soggette allo Statuto dei funzionari dell'Unione europea.**

Firme