Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

17 marzo 2022*

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2008/104/CE – Lavoro tramite agenzia interinale – Articolo 1, paragrafo 1 – Assegnazione conferita "temporaneamente" – Nozione – Occupazione di un posto permanente – Articolo 5, paragrafo 5 – Missioni successive – Articolo 10 – Sanzioni – Articolo 11 – Deroga ad opera delle parti sociali alla durata massima stabilita dal legislatore nazionale»

Nella causa C-232/20,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunale superiore del lavoro del Land Berlino-Brandeburgo, Germania), con decisione del 13 maggio 2020, pervenuta in cancelleria il 3 giugno 2020, nel procedimento

NP

contro

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin,

LA CORTE (Seconda Sezione),

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

avvocato generale: E. Tanchev

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

– per NP, da R. Buschmann e K. Jessolat, conseils;

– per la Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin, da U. Baeck e M. Launer, Rechtsanwälte;

– per il governo tedesco, da J. Möller e R. Kanitz, in qualità di agenti;

* Lingua processuale: il tedesco.

– per il governo francese, da E. de Moustier e N. Vincent, in qualità di agenti;

– per la Commissione europea, da B.-R. Killmann e C. Valero, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 9 settembre 2021,

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), in particolare del suo articolo 1, paragrafo 1.

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra NP e la Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin (in prosieguo: la «Daimler»), relativa all'azione di NP per l'accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro con la Daimler, in quanto la assegnazione presso tale società in qualità di lavoratore tramite agenzia interinale, data la sua durata, non potrebbe essere qualificata come avvenuta «temporaneamente».

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 I considerando 12, 16, 17, 19 e 21 della direttiva 2008/104 così recitano:

«(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.

(17) Inoltre, in determinate circostanze limitate, gli Stati membri dovrebbero poter derogare, sulla base di un accordo concluso dalle parti sociali a livello nazionale, entro dei limiti, al principio della parità di trattamento, purché sia previsto un livello di tutela adeguato.

(...)

(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.

(...)

(21) Gli Stati membri dovrebbero prevedere procedure amministrative o giudiziarie al fine di salvaguardare i diritti dei lavoratori tramite agenzia interinale e dovrebbero prevedere sanzioni effettive, dissuasive e proporzionate in caso di mancata ottemperanza agli obblighi previsti dalla presente direttiva».

4 L'articolo 1 della medesima direttiva, intitolato «Ambito di applicazione», 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».

5 L'articolo 2 di detta direttiva, intitolato «Finalità», così recita:

«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».

6 L'articolo 3 della medesima direttiva, intitolato «Definizioni», al paragrafo 1, lettere da b) a e), prevede quanto segue:

«Ai fini della presente direttiva si intende per:

(...)

b) "agenzia interinale": qualsiasi persona fisica o giuridica che, conformemente alla legislazione nazionale, sottoscrive contratti di lavoro o inizia rapporti di lavoro con lavoratori tramite agenzia interinale al fine di inviarli in missione presso imprese utilizzatrici affinché prestino temporaneamente la loro opera sotto il controllo e la direzione delle stesse;

c) "lavoratore tramite agenzia interinale": il lavoratore che sottoscrive un contratto di lavoro o inizia un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale, al fine di essere inviato in missione presso un'impresa utilizzatrice per prestare temporaneamente la propria opera sotto il controllo e la direzione della stessa;

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

e) “missione”: il periodo durante il quale il lavoratore tramite agenzia interinale è messo a disposizione di un’impresa utilizzatrice affinché presti temporaneamente la propria opera sotto il controllo e la direzione della stessa».

7 L’articolo 5 della direttiva 2008/104, intitolato «Principio della parità di trattamento», ai paragrafi 1, 3 e 5, 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 svolgervi 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.

(...)

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.

(...)

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 di qualsiasi misura in tal senso».

8 L’articolo 9 di tale direttiva, intitolato «Requisiti minimi», prevede 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».

9 L'articolo 10 di detta direttiva, intitolato «Sanzioni», così recita:

«1. Gli Stati membri dispongono misure idonee in caso di inosservanza della presente direttiva da parte di agenzie interinali o imprese utilizzatrici. In particolare, essi si adoperano affinché sussistano procedure amministrative o giudiziarie appropriate intese a fare rispettare gli obblighi che derivano dalla presente direttiva.

2. Gli Stati membri determinano il regime delle sanzioni applicabili a violazioni delle disposizioni nazionali di attuazione della presente direttiva e adottano ogni misura necessaria a garantirne l'attuazione. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. (...)».

10 L'articolo 11 della medesima direttiva, intitolato «Attuazione», al suo paragrafo 1 enuncia 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 (...)».

Normativa tedesca

11 L'articolo 1 del Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (legge relativa alla messa a disposizione di manodopera), del 3 febbraio 1995, (BGBl. 1995 I, pag. 158), nella versione applicabile dal 1º dicembre 2011 al 31 marzo 2017 (in prosieguo: l'«AÜG»), intitolato «Obbligo di disporre di un'autorizzazione», stabiliva al paragrafo 1 quanto segue:

«I datori di lavoro che, in quanto agenzie interinali, intendano, nell'ambito della loro attività economica, mettere lavoratori (lavoratori tramite agenzia interinale) a disposizione di imprese terze (imprese utilizzatrici) devono disporre di un'autorizzazione. La messa a disposizione dei lavoratori presso l'impresa utilizzatrice ha carattere temporaneo».

12 L'articolo 3 dell'AÜG prevedeva, al riguardo, che l'autorizzazione o la sua proroga doveva essere negata qualora elementi di fatto consentissero di ritenere che il richiedente non presentasse l'affidabilità richiesta dall'articolo 1 per l'esercizio dell'attività, in particolare in quanto non rispettasse le disposizioni in materia di previdenza sociale, relative alla ritenuta e al rimborso dell'imposta sul reddito, ai servizi di collocamento, ai servizi di assunzione in altri Stati o all'occupazione di lavoratori provenienti da altri Stati, alle disposizioni in materia di tutela dei lavoratori o agli obblighi di diritto del lavoro.

13 Ai sensi dell'articolo 5 dell'AÜG, l'autorizzazione poteva essere revocata per il futuro qualora l'autorità che aveva rilasciato l'autorizzazione fosse stata legittimata, sulla base di fatti verificatisi successivamente, a negarne il rilascio. L'autorizzazione perdeva la sua validità una volta che la revoca fosse divenuta efficace.

14 Ai sensi dell'articolo 9 dell'AÜG, se l'agenzia interinale non disponeva dell'autorizzazione richiesta dalla legge, i contratti tra l'agenzia interinale e l'impresa utilizzatrice, nonché quelli tra l'agenzia interinale e il lavoratore tramite agenzia interinale erano privi di effetti. In tal caso, l'articolo 10 dell'AÜG prevedeva che doveva ritenersi costituito un rapporto di lavoro tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore tramite agenzia interinale.

15 L'AÜG è stato modificato dal Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (legge di modifica della legge relativa alla messa a disposizione di manodopera e di altre leggi), del 21 febbraio 2017 (BGBl 2017 I, pag. 258; in prosieguo: l'«AÜG, come modificato»), entrato in vigore il 1º aprile 2017.

16 L'articolo 1 dell'AÜG, come modificato, intitolato «Messa a disposizione di lavoratori, obbligo di autorizzazione», così recita:

«(1) (...) La messa a disposizione di lavoratori è autorizzata temporaneamente fino ad una durata massima fissata al paragrafo 1b.

(...)

(1b) Il somministratore di manodopera non può mettere a disposizione del medesimo utilizzatore il medesimo lavoratore interinale per più di 18 mesi consecutivi; l'utilizzatore non può impiegare il medesimo lavoratore interinale per più di 18 mesi consecutivi. Il periodo delle missioni anteriori svoltesi tramite il medesimo o altro somministratore di manodopera presso il medesimo utilizzatore deve essere computato per intero, qualora tra una missione e l'altra non intercorrano più di tre mesi. Un contratto collettivo stipulato dalle parti contraenti nel settore di impiego può stabilire una durata massima della missione in deroga alla prima frase. (...) Una durata massima della missione in deroga alla prima frase può essere stabilita con accordo aziendale o di servizio sulla base di un contratto collettivo stipulato dalle parti contraenti nel settore di impiego (...)».

17 L'articolo 9, paragrafo 1, punto 1b, dell'AÜG, come modificato, così dispone:

«Sono inefficaci:

1b) i contratti di lavoro tra il somministratore di manodopera e il lavoratore interinale che eccedono la durata massima di missione consentita ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1b, a meno che il lavoratore non dichiari per iscritto nei confronti del somministratore di manodopera ovvero dell'utilizzatore, entro un mese dal superamento della durata massima di missione consentita, di voler mantenere il contratto di lavoro con il suddetto somministratore,

(...)».

18 L'articolo 10, paragrafo 1, prima frase, dell'AÜG, come modificato, così recita:

«In caso di inefficacia del contratto tra un somministratore di manodopera e un lavoratore interinale ai sensi dell'articolo 9, si considera costituito un rapporto di lavoro tra l'utilizzatore e il lavoratore interinale nel momento concordato tra l'utilizzatore e il somministratore di manodopera per l'inizio dell'attività; ove l'inefficacia si verifichi solo dopo l'inizio dell'attività presso l'utilizzatore, il rapporto di lavoro tra quest'ultimo e il lavoratore interinale si considera costituito nel momento in cui si verifica l'inefficacia (...)».

19 L'articolo 19, paragrafo 2, dell'AÜG, come modificato, contiene una disposizione transitoria, che così recita:

«I periodi di missione anteriori al 1º aprile 2017 non sono presi in considerazione nel calcolo della durata massima della missione di cui all'articolo 1, paragrafo 1 b (...)».

20 Il contratto collettivo del 23 maggio 2012 che disciplina il lavoro tramite agenzia interinale/temporaneo nell'industria metallurgica ed elettronica a Berlino e nel Land Brandeburgo, e quello del 1º giugno 2017 ad esso succeduto, prevedono in particolare la possibilità di ricorrere temporaneamente a lavoratori tramite agenzia interinale. Il contratto collettivo del 1º giugno 2017 rinvia inoltre espressamente alla clausola legale di deroga prevista all'articolo 1, paragrafo 1b, dell'AÜG, come modificato. Le parti sociali concordano inoltre sul punto che, in applicazione di tale contratto collettivo, la durata massima di una missione non può eccedere i 48 mesi. Il punto 8 di detto contratto collettivo contiene una disposizione transitoria. Secondo tale disposizione, le parti sociali concordano a livello aziendale la durata massima della missione. In mancanza di accordo, a decorrere dal 1º giugno 2017 si applica una durata massima della missione pari a 36 mesi.

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

21 NP è stato alle dipendenze di un'agenzia interinale dal 1º settembre 2014. Da tale data e fino al 31 maggio 2019, ad eccezione di un periodo di congedo parentale della durata di due mesi, quest'ultimo è stato messo ad esclusiva disposizione della Daimler in qualità di impresa utilizzatrice, presso la quale ha sempre lavorato nel laboratorio di assemblaggio dei motori. Secondo il giudice del rinvio, l'impiego di cui trattasi non aveva la finalità di sostituire un lavoratore.

22 Il 27 giugno 2019 NP ha adito l'Arbeitsgericht Berlin (Tribunale del lavoro di Berlino, Germania), con ricorso diretto all'accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro tra lui e la Daimler dal 1º settembre 2015, in subordine dal 1º marzo 2016, in ulteriore subordine dal 1º novembre 2016, in ancora ulteriore subordine dal 1º ottobre 2018 e, in estremo subordine, dal 1º maggio 2019. A tal fine, quest'ultimo ha fatto segnatamente valere che, data la durata superiore a un anno, la sua assegnazione alla Daimler non può essere qualificata come avvenuta «temporaneamente» e che la disposizione transitoria di cui all'articolo 19, paragrafo 2, dell'AÜG, come modificato, era contraria al diritto dell'Unione. Con sentenza dell'8 ottobre 2019 detto giudice ha respinto il ricorso.

23 Il 22 novembre 2019, NP ha interposto appello avverso tale sentenza dinanzi al Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunale superiore del lavoro del Land Berlino-Brandeburgo, Germania).

24 Tale giudice afferma che, se da un lato, il diritto nazionale che attua la direttiva 2008/104 prevedeva sin dall'inizio che la messa a disposizione di lavoratori potesse avere soltanto carattere «temporaneo», dall'altro, una durata massima della messa a disposizione è stata introdotta nel diritto nazionale solo dal 1º aprile 2017, durata fissata a 18 mesi, fatte salve eventuali deroghe previste nell'ambito di contratti collettivi stipulati dalle parti sociali del settore interessato o nell'ambito di un accordo aziendale o di servizio basato su tali contratti collettivi. Sempre da tale data, la normativa applicabile prevede, a titolo di sanzione in caso di superamento di tale durata, che tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore tramite agenzia interinale si consideri costituito un rapporto di lavoro alla data di inizio della missione convenuta.

25 Detto giudice aggiunge che la modifica legislativa di cui al punto precedente contiene una disposizione transitoria, in forza della quale sono presi in considerazione nel calcolo della durata massima di messa a disposizione solo i periodi di lavoro successivi al 1º aprile 2017. Inoltre, il contratto collettivo del 1º giugno 2017 di cui al punto 20 della presente sentenza e un accordo generale d'impresa del 20 settembre 2017 applicabile alla Daimler prevederebbero un periodo massimo di messa a disposizione di 36 mesi, calcolato rispettivamente a partire dal 1º giugno 2017 e dal 1º aprile 2017. Ne conseguirebbe che, per un lavoratore come NP, la durata della sua messa a disposizione presso la Daimler, in forza della normativa applicabile, non sarebbe considerata quale eccedente la durata massima prevista da tale normativa, quand'anche tale messa a disposizione si sia estesa su un periodo di quasi cinque anni.

26 In tale contesto, il giudice del rinvio osserva che, nella misura in cui NP chiede che venga accertata l'esistenza di un rapporto di lavoro con la Daimler prima del 1º ottobre 2018, la sua domanda può essere pienamente accolta solo qualora lo imponga il diritto dell'Unione.

27 È in tale contesto che il Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunale superiore del lavoro del Land Berlino-Brandeburgo) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se la missione di un lavoratore tramite agenzia interinale presso un'impresa utilizzatrice non sia più da considerarsi come svolta "temporaneamente" ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 2008/104, già nel caso in cui il l'impiego abbia luogo su un posto di lavoro permanente e non occupato per sostituzione.

2) Se la missione di un lavoratore tramite agenzia interinale della durata inferiore a 55 mesi non sia più da considerarsi come svolta "temporaneamente" ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 2008/104.

(...) In caso di risposta affermativa alla prima e/o alla seconda questione (...):

[3)] Se il lavoratore tramite agenzia interinale abbia una pretesa legittima alla costituzione di un rapporto di lavoro con l'impresa utilizzatrice anche nel caso in cui la legislazione nazionale non preveda una siffatta sanzione prima del 1º aprile 2017.

[4)] Se una norma nazionale come quella di cui all'articolo 19, paragrafo 2, dell'[AÜG, come modificato] violi l'articolo 1 della direttiva 2008/14, qualora imponga, per la prima volta a partire dal 1º aprile 2017, una durata massima di 18 mesi della missione individuale, ma espressamente non tenga conto dei periodi anteriori della missione, qualora, ove considerati, detta missione non potrebbe più essere qualificata come svolta "temporaneamente".

[5)] Se l'estensione della durata massima della missione individuale possa essere demandata alle parti del contratto collettivo. In caso di risposta affermativa: se ciò valga anche per le parti del contratto collettivo che sono competenti per il settore dell'impresa utilizzatrice, ma non per il rapporto di lavoro del lavoratore tramite agenzia interinale di cui trattasi».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

28 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 debba essere interpretato nel senso che l'espressione «temporaneamente», di cui a tale disposizione, osta alla messa a disposizione di un lavoratore con un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale presso un'impresa utilizzatrice al fine di coprire un posto di lavoro permanente e non occupato per sostituzione.

29 Occorre ricordare che, secondo una giurisprudenza costante, 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 (v., in tal senso, sentenze del 24 giugno 2010, Pontini e a., C-375/08, EU:C:2010:365, punto 58, e del 29 luglio 2019, Pelham e a., C-476/17, EU:C:2019:624, punto 28 e giurisprudenza ivi citata).

30 In primo luogo, dalla formulazione dell'articolo 1 della direttiva 2008/104, che ne definisce l'ambito di applicazione, risulta che tale direttiva si applica, ai sensi del paragrafo 1 di tale articolo, 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.

31 Dalla formulazione stessa di tale disposizione risulta quindi che il termine "temporaneamente" non ha lo scopo di limitare l'applicazione del lavoro interinale a posti non previsti come permanenti o che dovrebbero essere occupati per sostituzione, poiché tale termine caratterizza non il posto di lavoro che deve essere occupato all'interno dell'impresa utilizzatrice, bensì le modalità della messa a disposizione di un lavoratore presso tale impresa.

32 In secondo luogo, tale interpretazione letterale dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 è corroborata dal contesto in cui si inserisce tale disposizione, e in particolare dall'impianto sistematico di tale direttiva.

33 Occorre infatti rilevare, in primo luogo, che nessuna disposizione della direttiva 2008/104 riguarda la natura del lavoro o il tipo di posto da coprire presso l'impresa utilizzatrice. Parimenti, tale direttiva non elenca i casi idonei a giustificare il ricorso a tale forma di lavoro, dato che gli Stati membri hanno conservato, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 37 delle sue conclusioni, un significativo potere discrezionale per la definizione delle situazioni che giustificano il ricorso al lavoro interinale. A tal riguardo, la direttiva 2008/104 si limita a prevedere l'introduzione di requisiti minimi, come risulta dall'articolo 9, paragrafo 2, di tale direttiva [v., in tal senso, sentenza del 14 ottobre 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro interinale), C-681/18, EU:C:2020:823, punto 41].

34 In secondo luogo, occorre sottolineare che il termine «temporaneamente» è utilizzato anche all'articolo 3, paragrafo 1, lettere da b) a e), della direttiva 2008/104, che definisce le nozioni di «agenzia interinale», di «lavoratore tramite agenzia interinale», di «impresa utilizzatrice» e di «missione». Orbene, la Corte ha già dichiarato che da tali definizioni risulta che è il rapporto di lavoro con un'impresa utilizzatrice ad avere, per sua natura, carattere temporaneo [v., in tal senso, sentenza del 14 ottobre 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro interinale), C-681/18, EU:C:2020:823, punto 61].

35 In terzo luogo, la Corte ha altresì considerato che l'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, di tale direttiva, il quale prevede che gli Stati membri adottino le misure necessarie, conformemente alla legislazione e/o le pratiche in essere nello Stato membro interessato, per evitare il ricorso abusivo all'applicazione di tale articolo e, in particolare, per prevenire missioni successive con lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva, non impone agli Stati membri di subordinare il ricorso al lavoro interinale all'indicazione di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o di sostituzione [v., in tal senso, sentenza del 14 ottobre 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro interinale), C-681/18, EU:C:2020:823, punto 42].

36 Ne consegue, come rilevato, in sostanza, dalla Commissione, che il legislatore dell'Unione non ha inteso limitare il ricorso al lavoro interinale autorizzando il lavoratore tramite agenzia interinale ad occupare soltanto un posto di natura temporanea.

37 In terzo luogo, una siffatta interpretazione non è inficiata dagli obiettivi perseguiti dalla direttiva 2008/104, quali enunciati al considerando 12 e all'articolo 2 di tale direttiva, i quali mirano 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 e a favorire lo sviluppo di forme di lavoro flessibili, la creazione di posti di lavoro e la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, in quanto, come rilevato in sostanza dall'avvocato generale al paragrafo 42 delle sue conclusioni, il perseguimento di questi obiettivi non esige che i lavoratori tramite agenzia interinale non possano essere assunti per coprire posti di carattere permanente e non occupati per sostituzione. Al contrario, la circostanza che la direttiva 2008/104 miri altresì, come ricordato dalla Corte, a incoraggiare l'accesso dei lavoratori tramite agenzia interinale a un impiego permanente presso l'impresa utilizzatrice [sentenza del 14 ottobre 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro interinale), C-681/18, EU:C:2020:823, punto 51] conferma l'interpretazione secondo la quale un lavoratore temporaneo può essere messo a disposizione di un'impresa utilizzatrice al fine di coprire, temporaneamente, un posto di natura permanente, che egli potrebbe continuare ad occupare stabilmente.

38 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso che il termine «temporaneamente», utilizzato in tale disposizione, non osta alla messa a disposizione di un lavoratore, che ha un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale, presso un'impresa utilizzatrice per coprire un posto di natura permanente e che non è occupato a titolo di sostituzione.

Sulla seconda questione

Sulla competenza della Corte

39 La Daimler contesta la competenza della Corte a rispondere alla seconda questione, sostenendo che tale questione miri ad ottenere da quest'ultima una valutazione di fatto della messa a disposizione del lavoratore oggetto del procedimento principale.

40 A tal riguardo, è sufficiente constatare che la seconda questione sollevata dal giudice del rinvio verte non già sull'accertamento o sulla valutazione dei fatti del procedimento principale, bensì sulla qualificazione giuridica della durata di messa a disposizione del lavoratore tramite agenzia interinale controversa nel procedimento principale alla luce del requisito, previsto segnatamente all'articolo 1 della direttiva 2008/104, secondo il quale una siffatta messa a disposizione deve

avere luogo «temporaneamente». Orbene, la qualificazione rispetto al diritto dell'Unione di fatti accertati dal giudice del rinvio presuppone un'interpretazione di tale diritto per la quale, nell'ambito della procedura di cui all'articolo 267 TFUE, la Corte è competente (v., in tal senso, sentenza del 20 dicembre 2017, Asociación Profesional Elite Taxi, C-434/15, EU:C:2017:981, punto 20 e giurisprudenza ivi citata).

41 Pertanto, occorre considerare che la Corte è competente a rispondere alla seconda questione.

Sulla ricevibilità

42 La Daimler ritiene che la seconda questione sia, in ogni caso, irricevibile, in quanto irrilevante ai fini della soluzione della controversia principale.

43 A tal riguardo, è sufficiente ricordare che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, nell'ambito della cooperazione tra quest'ultima e i giudici nazionali, istituita dall'articolo 267 TFUE, 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, allorché le questioni sollevate dal giudice nazionale riguardano l'interpretazione del diritto dell'Unione, la Corte, in linea di principio, è tenuta a statuire (sentenza del 25 novembre 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punto 17 e giurisprudenza ivi citata).

44 Ne consegue che le questioni vertenti sul diritto dell'Unione sono assistite da una presunzione di rilevanza. Il diniego della Corte di statuire su una questione pregiudiziale proposta 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 l'effettività 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 25 novembre 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punto 18 e giurisprudenza ivi citata).

45 Nel caso di specie, come rilevato al punto 40 della presente sentenza, con la seconda questione il giudice del rinvio si interroga sulla qualificazione giuridica della durata di messa a disposizione del lavoratore tramite agenzia interinale controversa nel procedimento principale alla luce del requisito, previsto segnatamente all'articolo 1 della direttiva 2008/104, secondo cui una siffatta messa a disposizione deve avvenire «temporaneamente». Tale giudice aggiunge, come rilevato al punto 26 della presente sentenza, che, poiché NP chiede che venga accertata l'esistenza di un rapporto di lavoro con la Daimler prima del 1º ottobre 2018, la sua domanda può essere pienamente accolta solo qualora lo imponga il diritto dell'Unione.

46 Si deve pertanto constatare che la seconda questione verte sull'interpretazione del diritto dell'Unione e che la risposta a tale questione è pertinente ai fini della soluzione della controversia di cui è investito il giudice del rinvio.

47 Ne consegue che tale questione è ricevibile.

Nel merito

48 Preliminarmente, si deve ricordare che, nel contesto della procedura di cooperazione tra i giudici nazionali e la Corte istituita dall'articolo 267 TFUE, spetta a quest'ultima fornire al giudice nazionale una risposta utile che gli consenta di dirimere la controversia di cui è investito. In tale prospettiva, spetta alla Corte, se necessario, riformulare le questioni che le sono sottoposte. La Corte ha, infatti, il compito di interpretare tutte le disposizioni del diritto dell'Unione che possano essere utili ai giudici nazionali al fine di dirimere le controversie di cui sono investiti, anche qualora tali disposizioni non siano espressamente indicate nelle questioni ad essa sottoposte da detti giudici (sentenza del 21 giugno 2016, New Valmar, C-15/15, EU:C:2016:464, punto 28 e giurisprudenza ivi citata).

49 Di conseguenza, benché formalmente il giudice del rinvio abbia limitato la sua seconda questione all'interpretazione del solo articolo 1 della direttiva 2008/104, tale circostanza non osta a che la Corte gli fornisca tutti gli elementi interpretativi del diritto dell'Unione che possano essere utili per definire la controversia di cui è investito, a prescindere dal fatto che detto giudice vi abbia fatto, o meno, riferimento nel formulare la propria questione. A tale proposito, spetta alla Corte trarre dall'insieme degli elementi forniti dal giudice nazionale e, in particolare, dalla motivazione della decisione di rinvio, gli elementi del suddetto diritto che richiedono un'interpretazione, tenuto conto dell'oggetto della controversia di cui al procedimento principale (v., in tal senso e per analogia, sentenza del 21 giugno 2016, New Valmar, C-15/15, EU:C:2016:464, punto 29 e giurisprudenza ivi citata).

50 Nel caso di specie, sebbene, con la sua seconda questione, il giudice del rinvio chieda alla Corte di interpretare l'articolo 1 della direttiva 2008/104 e, in particolare, il termine «temporaneamente» di cui al paragrafo 1 di tale articolo, dalla motivazione della decisione di rinvio risulta che, con tale questione, tale giudice intende sapere non se la messa a disposizione del lavoratore tramite agenzia interinale di cui trattasi rientri nell'ambito di applicazione di tale direttiva, ma piuttosto se possa ancora considerarsi che tale messa a disposizione avvenga «temporaneamente», ai sensi di tale direttiva o se invece sia abusiva a causa dei successivi rinnovi della missione di tale lavoratore, che si traducono in una durata della messa a disposizione di 55 mesi; al riguardo il giudice del rinvio sottolinea che NP ha fatto valere dinanzi ad esso tale abusività.

51 Pertanto, detta questione mira, in sostanza, a determinare se, in circostanze come quelle di cui al procedimento principale, siffatti rinnovi possano integrare un ricorso abusivo all'assegnazione di missioni successive a un lavoratore tramite agenzia interinale, ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 5, della direttiva 2008/104.

52 In tali circostanze, occorre riformulare la seconda questione e considerare che, con essa, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 1, paragrafo 1, e l'articolo 5, paragrafo 5, della direttiva 2008/104 debbano essere interpretati nel senso che costituisce un ricorso abusivo all'assegnazione di missioni successive a un lavoratore tramite agenzia interinale il rinnovo di siffatte missioni sullo stesso posto presso un'impresa utilizzatrice per una durata di 55 mesi.

53 Anzitutto, occorre rilevare, da un lato, che la direttiva 2008/104 non ha lo scopo di definire in modo specifico la durata della messa a disposizione di un lavoratore tramite agenzia interinale presso un'impresa utilizzatrice oltre la quale tale messa a disposizione non può più essere qualificata come avvenuta «temporaneamente». Infatti, è giocoforza constatare che né l'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2008/104, il quale, come ricordato al punto 30 della presente sentenza, si riferisce alla messa a disposizione di lavoratori presso imprese utilizzatrici al

fine di lavorare «temporaneamente», né nessun'altra disposizione di tale direttiva fissa una durata oltre la quale una messa a disposizione non può più essere qualificata come avvenuta «temporaneamente». Del pari, nessuna disposizione di detta direttiva impone agli Stati membri l'obbligo di prevedere, nel diritto nazionale, una siffatta durata.

54 Dall'altro lato, l'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della direttiva 2008/104, che impone in particolare agli Stati membri di adottare le misure necessarie per prevenire missioni successive con lo scopo di eludere le disposizioni di tale direttiva, non impone a tali Stati di limitare il numero di missioni successive di un medesimo lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice, come del resto non definisce alcuna misura specifica che gli Stati membri debbano adottare a tal fine, quand'anche per finalità di prevenzione di abusi [v., in tal senso, sentenza del 14 ottobre 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro interinale), C-681/18, EU:C:2020:823, punti 42 e 44].

55 Ne consegue che le disposizioni della direttiva 2008/104 non impongono agli Stati membri l'adozione di una determinata normativa in materia (v., per analogia, sentenza del 17 marzo 2015, AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, punto 31).

56 Resta il fatto che, come già ricordato dalla Corte, l'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della direttiva 2008/104 impone agli Stati membri di adottare le misure necessarie per prevenire l'assegnazione di missioni successive a un lavoratore tramite agenzia interinale aventi lo scopo di eludere le disposizioni di tale direttiva nel suo insieme. In particolare, gli Stati membri devono adoperarsi affinché il lavoro tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice non diventi una situazione permanente per un lavoratore tramite agenzia interinale [sentenza del 14 ottobre 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro interinale), C-681/18, EU:C:2020:823, punti 55 e 60].

57 A tal riguardo, gli Stati membri possono stabilire, nel diritto nazionale, una durata precisa oltre la quale una messa a disposizione non può più essere considerata temporanea, in particolare quando rinnovi successivi della messa a disposizione di un medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice si protraggono nel tempo. Ciò premesso, una siffatta durata, in conformità all'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2008/104, deve necessariamente avere natura temporanea, vale a dire, secondo il significato di tale termine nel linguaggio corrente, essere limitata nel tempo.

58 Nell'ipotesi in cui la normativa applicabile di uno Stato membro non abbia previsto una durata siffatta, è compito dei giudici nazionali stabilirla caso per caso, alla luce di tutte le circostanze pertinenti, che comprendono in particolare le specificità del settore (v., in tal senso, sentenza del 18 dicembre 2008, Andersen, C-306/07, EU:C:2008:743, punto 52) e garantire, come ha rilevato l'avvocato generale, in sostanza, al paragrafo 46 delle sue conclusioni, che l'assegnazione di missioni successive a un lavoratore temporaneo non sia volta a eludere gli obiettivi della direttiva 2008/104, in particolare la temporaneità del lavoro tramite agenzia interinale.

59 Ai fini di tale determinazione, il giudice del rinvio potrà, secondo la giurisprudenza della Corte, tener conto delle seguenti considerazioni.

60 Supponendo che le missioni successive del medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice conducano a una durata dell'attività presso tale impresa più lunga di quella che possa ragionevolmente qualificarsi «temporanea», alla luce di tutte le circostanze pertinenti, che comprendono in particolare le specificità del settore, ciò potrebbe denotare un

ricorso abusivo a missioni successive, ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della direttiva 2008/104 [v., in tal senso, sentenza del 14 ottobre 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro interinale), C-681/18, EU:C:2020:823, punto 69].

61 Analogamente, missioni successive assegnate al medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice eludono l'essenza stessa delle disposizioni della direttiva 2008/104 e costituiscono un abuso di tale forma di rapporto di lavoro, in quanto compromettono l'equilibrio realizzato da tale direttiva tra la flessibilità per i datori di lavoro e la sicurezza per i lavoratori, a discapito di quest'ultima [sentenza del 14 ottobre 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro interinale), C-681/18, EU:C:2020:823, punto 70].

62 Infine, quando, in un caso concreto, non viene fornita alcuna spiegazione oggettiva al fatto che l'impresa utilizzatrice interessata ricorra ad una successione di contratti di lavoro tramite agenzia interinale, spetta al giudice nazionale verificare, nel contesto del quadro normativo nazionale e tenendo conto delle circostanze di specie, se una delle disposizioni della direttiva 2008/104 venga aggirata, a maggior ragione laddove ad essere assegnato all'impresa utilizzatrice in forza dei contratti successivi in questione sia sempre lo stesso lavoratore tramite agenzia interinale [sentenza del 14 ottobre 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro interinale), C-681/18, EU:C:2020:823, punto 71].

63 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla seconda questione che l'articolo 1, paragrafo 1, e l'articolo 5, paragrafo 5, della direttiva 2008/104 devono essere interpretati nel senso che costituisce un ricorso abusivo all'assegnazione di missioni successive a un lavoratore tramite agenzia interinale il rinnovo di tali missioni su uno stesso posto presso un'impresa utilizzatrice per la durata di 55 mesi, nell'ipotesi in cui le missioni successive del medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice conducano a una durata dell'attività, presso quest'ultima impresa, più lunga di quella che può essere ragionevolmente qualificata «temporanea», alla luce di tutte le circostanze pertinenti, che comprendono in particolare le specificità del settore, e nel contesto del quadro normativo nazionale, senza che sia fornita alcuna spiegazione obiettiva al fatto che l'impresa utilizzatrice interessata ricorre a una serie di contratti di lavoro tramite agenzia interinale successivi, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

Sulla quarta questione

64 In via preliminare, occorre rilevare che la quarta questione, che occorre esaminare in terzo luogo, è sollevata dal giudice del rinvio alla luce della circostanza, esposta da quest'ultimo, che, mentre la normativa nazionale prevedeva, a partire dal 1º dicembre 2011, che la messa a disposizione del lavoratore presso l'impresa utilizzatrice dovesse avere carattere temporaneo, è solo con una modifica di tale normativa entrata in vigore il 1º aprile 2017, ossia più di sei anni dopo la data in cui la direttiva 2008/104 doveva essere recepita, che il legislatore tedesco ha previsto, fatte salve le deroghe che possono essere stabilite nei contratti collettivi tra le parti sociali del settore utilizzatore e negli accordi aziendali o dipartimentali conclusi sulla base di tali contratti collettivi, che il periodo massimo di messa a disposizione di un lavoratore temporaneo doveva essere fissato in 18 mesi, prevedendo al contempo, come disposizione transitoria, che solo i periodi di messa a disposizione successivi al 1º aprile 2017 dovevano essere presi in considerazione ai fini del calcolo di tale periodo massimo.

65 Orbene, oltre a chiedersi, tale giudice, se la direttiva 2008/104 osti a tale normativa, in quanto quest'ultima escluderebbe la considerazione di periodi precedenti alla sua entrata in vigore, mentre tenendo conto di questi ultimi si potrebbe escludere che la missione abbia avuto luogo «temporaneamente», egli si chiede se sia tenuto a disapplicare la disposizione transitoria di cui trattasi, in tutto o in parte.

66 Pertanto, con la sua quarta questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la direttiva 2008/104 debba essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale che fissa una durata massima di messa a disposizione del medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice, escludendo, mediante una disposizione transitoria, ai fini del calcolo di tale durata, la considerazione dei periodi precedenti all'entrata in vigore di una siffatta normativa. In caso di risposta affermativa, tale giudice chiede se, investito di una controversia che vede opposti esclusivamente privati, esso sia tenuto a disapplicare una siffatta disposizione transitoria.

67 Come già dichiarato dalla Corte, l'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della direttiva 2008/104 impone agli Stati membri, in termini chiari, precisi e incondizionati, di adottare le misure necessarie per impedire gli abusi consistenti nelle successioni di missioni di lavoro tramite agenzia interinale al fine di eludere le disposizioni di tale direttiva. Ne consegue che tale disposizione deve essere interpretata nel senso che osta a che uno Stato membro non adotti alcuna misura al fine di preservare la natura temporanea del lavoro tramite agenzia interinale [sentenza del 14 ottobre 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro interinale), C-681/18, EU:C:2020:823, punto 63].

68 Ciò precisato, è stato ricordato, al punto 53 della presente sentenza, che nessuna disposizione della direttiva 2008/104 impone agli Stati membri l'obbligo di prevedere, nel diritto nazionale, una durata oltre la quale una missione non può più essere considerata avvenuta «temporaneamente».

69 Gli Stati membri possono invece, da un lato, introdurre nel diritto nazionale una durata massima di missione oltre la quale si ritiene che la messa a disposizione di un lavoratore tramite agenzia interinale presso un'impresa utilizzatrice non abbia più carattere temporaneo e, dall'altro, prevedere disposizioni transitorie a tal fine.

70 Risulta infatti dall'articolo 9, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 che tale direttiva lascia impregiudicato il diritto degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative più favorevoli ai lavoratori, tra le quali figura una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che fissa una durata massima oltre la quale la messa a disposizione di un lavoratore tramite agenzia interinale presso un'impresa utilizzatrice non è più considerata di natura temporanea.

71 Tuttavia, ciò facendo, gli Stati membri non possono violare le disposizioni della direttiva 2008/104. Pertanto, da un lato, al momento della fissazione di una durata massima di messa a disposizione di un lavoratore temporaneo presso un'impresa utilizzatrice, uno Stato membro non può fissare tale durata in modo tale che essa ecceda il limite dato dal carattere temporaneo di una tale messa a disposizione o consenta l'attribuzione di missioni successive a un lavoratore tramite agenzia interinale così da eludere le disposizioni di tale direttiva, conformemente all'articolo 1, paragrafo 1, e all'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, di quest'ultima. Dall'altro lato, come risulta

dall'articolo 9, paragrafo 2, della direttiva 2008/104, in nessun caso l'attuazione di tale direttiva costituisce un motivo sufficiente per giustificare una riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori nei settori rientranti nell'ambito d'applicazione di tale direttiva.

72 Poiché, conformemente all'articolo 11, paragrafo 1, della direttiva 2008/104, gli Stati membri erano tenuti a conformarsi a tali disposizioni entro il 5 dicembre 2011, si deve ritenere che, a partire da tale data, essi avessero l'obbligo di assicurarsi che la messa a disposizione dei lavoratori tramite agenzia interinale non superasse una durata qualificabile come «temporanea».

73 Orbene, nel caso di specie, come rilevato, in sostanza, dall'avvocato generale al paragrafo 62 delle sue conclusioni, una disposizione transitoria, come quella indicata al punto 19 della presente sentenza, non può avere la conseguenza di privare di effetto utile la tutela offerta dalla direttiva 2008/104 ad un lavoratore tramite agenzia interinale che, a causa della durata della sua missione presso un'impresa utilizzatrice, considerata nel suo complesso, sia stato oggetto di una messa a disposizione che non può più essere considerata avvenuta «temporaneamente», ai sensi di tale direttiva.

74 Ne consegue che la direttiva 2008/104 deve essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale che fissa una durata massima di messa a disposizione del medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice, nell'ipotesi in cui tale normativa privi di effetto utile la tutela offerta dalla direttiva 2008/104 ad un lavoratore tramite agenzia interinale che, a causa della durata della sua missione presso un'impresa utilizzatrice, considerata nel suo complesso, sia stato oggetto di una messa a disposizione che non può più essere considerata avvenuta «temporaneamente», ai sensi di tale direttiva. Spetta al giudice nazionale stabilire se tale ipotesi effettivamente ricorra.

75 In caso affermativo, il giudice del rinvio chiede se, investito di una controversia che vede opposti esclusivamente privati, esso sia tenuto a disapplicare una disposizione transitoria come quella richiamata al punto 19 della presente sentenza.

76 A tal riguardo, la Corte ha ripetutamente dichiarato che un giudice nazionale, cui venga sottoposta una controversia intercorrente esclusivamente tra privati, deve, quando applica le norme del diritto interno adottate ai fini della trasposizione degli obblighi previsti da una direttiva, prendere in considerazione l'insieme delle norme del diritto nazionale ed interpretarle, per quanto possibile, alla luce del testo e della finalità di tale direttiva per giungere a una soluzione conforme all'obiettivo perseguito da quest'ultima (sentenze del 15 gennaio 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punto 38 e giurisprudenza ivi citata, nonché del 4 giugno 2015, Faber, C-497/13, EU:C:2015:357, punto 33).

77 Tuttavia, il principio d'interpretazione conforme del diritto nazionale incontra determinati limiti. Infatti, l'obbligo per il giudice nazionale di fare riferimento al contenuto di una direttiva nell'interpretazione e nell'applicazione delle norme pertinenti del proprio diritto interno trova un limite nei principi generali del diritto e non può servire da fondamento per un'interpretazione contra legem del diritto nazionale [v., in tal senso, sentenze del 15 gennaio 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punto 39; del 13 dicembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punto 51, e del 14 ottobre 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro interinale), C-681/18, EU:C:2020:823, punto 66 e giurisprudenza ivi citata].

78 Nel caso di specie, come rilevato dall'avvocato generale ai paragrafi 63 e 64 delle sue conclusioni, spetta al giudice del rinvio stabilire se la disposizione transitoria di cui al punto 19 della presente sentenza, prendendo in considerazione l'insieme delle norme del diritto nazionale, possa essere interpretata conformemente ai requisiti della direttiva 2008/104 e, pertanto, in modo tale da non privare il ricorrente nel procedimento principale del diritto di far valere la durata totale della sua missione presso l'impresa utilizzatrice, al fine di far accertare, eventualmente, il superamento del carattere temporaneo di tale messa a disposizione.

79 Ove non possa procedere a un'interpretazione della normativa nazionale conforme alle prescrizioni del diritto dell'Unione, il principio del primato del diritto dell'Unione impone che il giudice nazionale incaricato di applicare, nell'ambito della sua competenza, le disposizioni di detto diritto garantisca la piena efficacia delle medesime, disapplicando all'occorrenza, di propria iniziativa, qualsiasi disposizione contrastante della legislazione nazionale, anche posteriore, senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione in via legislativa o mediante qualsiasi altro procedimento costituzionale (sentenza del 18 gennaio 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punto 30, e giurisprudenza citata).

80 Ciò premesso, occorre inoltre tener conto delle altre caratteristiche essenziali del diritto dell'Unione e, in particolare, della natura e degli effetti giuridici delle direttive (sentenza del 18 gennaio 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punto 31 e giurisprudenza ivi citata).

81 In tal senso, una direttiva non può, di per sé, creare obblighi nei confronti di un singolo e non può quindi essere fatta valere in quanto tale nei confronti di quest'ultimo dinanzi ad un giudice nazionale. Infatti, ai sensi dell'articolo 288, terzo comma, TFUE, il carattere vincolante di una direttiva, su cui si fonda la possibilità di invocarla, sussiste solo nei confronti dello «Stato membro cui è rivolta», in quanto l'Unione ha il potere di sancire, in modo generale e astratto, con effetto immediato, obblighi a carico dei cittadini solo ove le sia attribuito il potere di adottare regolamenti. Pertanto, anche se chiara, precisa e incondizionata, una disposizione di una direttiva non consente al giudice nazionale di disapplicare una disposizione del suo diritto interno ad essa contraria se, in tal modo, venisse imposto un obbligo aggiuntivo a un soggetto di diritto (sentenza del 18 gennaio 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punto 32 e giurisprudenza ivi citata).

82 Ne consegue che un giudice nazionale, investito di una controversia che vede opposti esclusivamente privati, non è tenuto, sulla sola base del diritto dell'Unione, a disapplicare una disposizione transitoria contraria al diritto dell'Unione che, ai fini dell'applicazione di una normativa che fissa una durata massima di messa a disposizione di un lavoratore tramite agenzia interinale, esclude il computo dei periodi di messa a disposizione precedenti l'entrata in vigore di una siffatta normativa.

83 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla quarta questione che la direttiva 2008/104 deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale che stabilisce una durata massima di messa a disposizione del medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice, nell'ipotesi in cui tale normativa escluda, mediante una disposizione transitoria, ai fini del calcolo di tale durata, il computo dei periodi precedenti l'entrata in vigore di una siffatta normativa, non consentendo al giudice nazionale di prendere in considerazione la durata effettiva della messa a disposizione di un lavoratore tramite agenzia interinale al fine di determinare se tale messa a disposizione abbia avuto luogo «temporaneamente», ai sensi di tale direttiva, circostanza che spetta a detto giudice determinare.

Un giudice nazionale, investito di una controversia esclusivamente tra privati, non è tenuto, sulla sola base del diritto dell'Unione, a disapplicare una siffatta disposizione transitoria contraria al diritto dell'Unione.

Sulla terza questione

Sulla ricevibilità

84 La Daimler sostiene che la terza questione è irricevibile, in quanto non sarebbe dimostrato il nesso con il diritto dell'Unione.

85 A tal riguardo, è sufficiente constatare che tale questione è diretta specificamente ad accertare se un lavoratore tramite agenzia interinale possa trarre direttamente dal diritto dell'Unione il diritto a un rapporto di lavoro con un'impresa utilizzatrice nell'ipotesi in cui il diritto nazionale non abbia previsto sanzioni in caso di inosservanza delle disposizioni della direttiva 2008/104. Il nesso con il diritto dell'Unione è, pertanto, sufficientemente dimostrato.

86 Ne consegue che la terza questione è ricevibile.

Nel merito

87 Con la sua terza questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 10, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 debba essere interpretato nel senso che, in assenza di disposizioni di diritto nazionale dirette a sanzionare l'inosservanza di tale direttiva da parte delle agenzie di lavoro interinale o delle imprese utilizzatrici, il lavoratore tramite agenzia interinale può trarre dal diritto dell'Unione un diritto soggettivo alla costituzione di un rapporto di lavoro con l'impresa utilizzatrice.

88 Tale questione è stata sollevata dal giudice del rinvio per il fatto che il legislatore tedesco, fino al 31 marzo 2017, non avrebbe previsto alcuna sanzione per il caso in cui la messa a disposizione di un lavoratore tramite agenzia interinale non possa più essere considerata temporanea.

89 Orbene, tale giudice, il quale rileva che il diritto nazionale applicabile prevede che un rapporto di lavoro con l'impresa utilizzatrice si instauri quando l'agenzia interinale non dispone dell'autorizzazione richiesta per la messa a disposizione dei lavoratori, si chiede se non si possa dedurre dall'effetto utile dell'articolo 10, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 che la stessa sanzione debba colpire una messa a disposizione che non abbia più carattere temporaneo.

90 In via preliminare, occorre rilevare che la premessa su cui si fonda il giudice del rinvio, secondo cui in Germania non sarebbe stata prevista nessuna sanzione per il caso in cui la messa a disposizione di un lavoratore tramite agenzia interinale non possa più essere considerata temporanea, è contestata dal governo tedesco, il quale sottolinea che la messa a disposizione di un lavoratore tramite agenzia interinale priva di carattere temporaneo era già sanzionata prima del 1º aprile 2017 con la revoca dell'autorizzazione richiesta per la messa a disposizione di lavoratori da parte delle agenzie interinali.

91 Al riguardo, si deve ricordare che, secondo una costante giurisprudenza della Corte, nell'ambito del procedimento istituito dall'articolo 267 TFUE, le funzioni della Corte e quelle del giudice del rinvio sono chiaramente separate, ed è esclusivamente a quest'ultimo che spetta interpretare il diritto nazionale (sentenza del 14 novembre 2019, Spedidam, C-484/18, EU:C:2019:970, punto 28 e giurisprudenza ivi citata).

92 Pertanto, nell'ambito di un rinvio pregiudiziale, non spetta alla Corte pronunciarsi sull'interpretazione delle disposizioni nazionali. La Corte è infatti tenuta a prendere in considerazione, nell'ambito della ripartizione delle competenze tra i giudici dell'Unione e i giudici nazionali, il contesto, di fatto e di diritto, nel quale si inseriscono le questioni pregiudiziali, così come definito dalla decisione di rinvio (sentenza del 14 novembre 2019, Spedidam, C-484/18, EU:C:2019:970, punto 29 e giurisprudenza ivi citata).

93 Ai sensi dell'articolo 288, terzo comma, TFUE, la 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.

94 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 10 aprile 1984, von Colson e Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, punto 15).

95 Nel caso di specie, l'articolo 10, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 impone agli Stati membri di disporre misure idonee in caso di inosservanza di tale direttiva da parte di agenzie interinali o imprese utilizzatrici. In particolare, tali Stati devono adoperarsi affinché sussistano procedure amministrative o giudiziarie appropriate intese a fare rispettare gli obblighi derivanti da detta direttiva. Il paragrafo 2 di tale articolo aggiunge che gli Stati membri determinano il regime delle sanzioni applicabili a violazioni delle disposizioni nazionali di attuazione della direttiva 2008/104 e adottano ogni misura necessaria a garantirne l'attuazione, precisando che le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive, come ricordato anche al considerando 21 di tale direttiva.

96 Come risulta inequivocabilmente dal tenore letterale dell'articolo 10 della direttiva 2008/104, tale disposizione non contiene norme precise per quanto riguarda la definizione delle sanzioni ivi previste, ma lascia agli Stati membri la libertà di scegliere tra quelle idonee a realizzare il suo obiettivo.

97 Ne consegue che un lavoratore tramite agenzia interinale la cui missione presso un'impresa utilizzatrice non abbia più carattere temporaneo, in violazione dell'articolo 1, paragrafo 1, e dell'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della direttiva 2008/104, non può, alla luce della giurisprudenza richiamata al punto 79 della presente sentenza, trarre dal diritto dell'Unione un diritto soggettivo alla costituzione di un rapporto di lavoro con tale impresa.

98 Un'interpretazione contraria condurrebbe, in pratica, all'eliminazione del potere discrezionale conferito ai soli legislatori nazionali, ai quali spetta predisporre un adeguato regime sanzionatorio, nel quadro definito all'articolo 10 della direttiva 2008/104 (v., per analogia, sentenza del 4 ottobre 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, punto 54).

99 Ciò premesso, occorre ricordare che la parte lesa dalla non conformità del diritto nazionale al diritto dell'Unione potrebbe invocare la giurisprudenza derivante dalla sentenza del 19 novembre 1991, Francovich e a. (C-6/90 e C-9/90, EU:C:1991:428), per ottenere, se del caso, il risarcimento del danno subito (v., in tal senso, sentenza del 15 gennaio 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punto 50 e giurisprudenza ivi citata).

100 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla terza questione dichiarando che l'articolo 10, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso che, in assenza di disposizioni di diritto nazionale dirette a sanzionare l'inosservanza di tale direttiva da parte di agenzie interinali o imprese utilizzatrici, il lavoratore tramite agenzia interinale non può trarre dal diritto dell'Unione un diritto soggettivo alla costituzione di un rapporto di lavoro con l'impresa utilizzatrice.

Sulla quinta questione

101 Con la sua quinta questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la direttiva 2008/104 debba essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale che autorizza le parti sociali a derogare, a livello del settore delle imprese utilizzatrici, alla durata massima di messa a disposizione di un lavoratore tramite agenzia interinale fissata da tale normativa.

102 Secondo tale giudice, la questione è sollevata con riferimento alla circostanza che l'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104, il quale prevede che le parti sociali possano introdurre disposizioni che derogano al principio enunciato al paragrafo 1 di tale articolo, riguarda soltanto le deroghe al principio di parità di trattamento, quale concretizzato in detto articolo. Pertanto, non risulterebbe che siano state attribuite competenze alle parti sociali per quanto riguarda la regolamentazione della durata di messa a disposizione dei lavoratori.

103 È vero che, come risulta dall'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104, gli Stati membri possono, soltanto a determinate condizioni, accordare alle parti sociali la possibilità di discostarsi dalle condizioni di cui al paragrafo 1 di tale articolo. Inoltre, il considerando 17 di tale direttiva enuncia al riguardo che, in determinate circostanze limitate, gli Stati membri dovrebbero poter derogare, sulla base di un accordo concluso dalle parti sociali a livello nazionale, entro dei limiti, al principio della parità di trattamento, purché sia previsto un livello di tutela adeguato.

104 Tuttavia, è giocoforza constatare che il ruolo delle parti sociali nell'attuazione della direttiva 2008/104 non è limitato al compito loro conferito all'articolo 5 di tale direttiva.

105 In particolare, in primo luogo, il considerando 16 di detta direttiva prevede un ampio ambito di intervento delle parti sociali, precisando che 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. Inoltre, dal considerando 19 della stessa direttiva 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 non solo al diritto dell'Unione, ma anche alle prassi nazionali, pur rispettando l'attuale normativa dell'Unione. Ne consegue che gli Stati membri dispongono, al riguardo, di un ampio potere discrezionale, in particolare per definire le parti sociali a tal fine abilitate.

106 In secondo luogo, occorre rilevare che l'articolo 9 della direttiva 2008/104 prevede, in sostanza, che gli Stati membri possano consentire contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali, purché siano rispettati i requisiti minimi previsti da tale direttiva.

107 In terzo luogo, come risulta inequivocabilmente dall'articolo 11, paragrafo 1, della direttiva 2008/104, gli Stati membri possono, per conformarsi al risultato di tale direttiva, 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.

108 La facoltà in tal modo riconosciuta agli Stati membri dalla direttiva 2008/104 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 (v., in tal senso, sentenza dell'11 febbraio 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, punto 39 e la giurisprudenza citata).

109 Tale facoltà non dispensa tuttavia 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 (v., in tal senso, sentenza dell'11 febbraio 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, punto 40 e giurisprudenza ivi citata).

110 Quanto alla circostanza che sarebbero competenti, nel caso di specie, le parti sociali a livello del settore delle imprese utilizzatrici, occorre rilevare che la direttiva 2008/104 non prevede alcun limite od obbligo al riguardo, di modo che una siffatta decisione rientra nel margine di discrezionalità degli Stati membri.

111 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla quinta questione che la direttiva 2008/104 deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che autorizzi le parti sociali a derogare, a livello del settore delle imprese utilizzatrici, alla durata massima di messa a disposizione di un lavoratore tramite agenzia interinale fissata da tale normativa.

Sulle spese

112 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, paragrafo 1, della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale, dev'essere interpretato nel senso che il termine «temporaneamente», utilizzato in tale disposizione, non osta alla messa a disposizione di un lavoratore, che ha un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale, presso un'impresa utilizzatrice per coprire un posto permanente e che non è occupato a titolo di sostituzione.**

2) **L'articolo 1, paragrafo 1, e l'articolo 5, paragrafo 5, della direttiva 2008/104 devono essere interpretati nel senso che costituisce un ricorso abusivo all'assegnazione di missioni successive a un lavoratore tramite agenzia interinale il rinnovo di tali missioni su uno stesso posto presso un'impresa utilizzatrice per la durata di 55 mesi, nell'ipotesi in cui le**

missioni successive dello stesso lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice conducano a una durata dell'attività, presso quest'ultima impresa, più lunga di quella che può essere ragionevolmente qualificata «temporanea», alla luce di tutte le circostanze pertinenti, che comprendono in particolare le specificità del settore, e nel contesto del quadro normativo nazionale, senza che sia fornita alcuna spiegazione obiettiva al fatto che l'impresa utilizzatrice interessata ricorre a una serie di contratti di lavoro tramite agenzia interinale successivi, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

3) **La direttiva 2008/104 deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale che stabilisce una durata massima di messa a disposizione del medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice, nell'ipotesi in cui tale normativa escluda, mediante una disposizione transitoria, ai fini del calcolo di tale durata, il computo dei periodi precedenti l'entrata in vigore di una siffatta normativa, non consentendo al giudice nazionale di prendere in considerazione la durata effettiva della messa a disposizione di un lavoratore tramite agenzia interinale al fine di determinare se tale messa a disposizione abbia avuto luogo «temporaneamente», ai sensi di tale direttiva, circostanza che spetta a detto giudice determinare. Un giudice nazionale, investito di una controversia esclusivamente tra privati, non è tenuto, sulla sola base del diritto dell'Unione, a disapplicare una siffatta disposizione transitoria contraria al diritto dell'Unione.**

4) **L'articolo 10, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso che, in assenza di disposizioni di diritto nazionale dirette a sanzionare l'inosservanza di tale direttiva da parte di agenzie interinali o imprese utilizzatrici, il lavoratore tramite agenzia interinale non può trarre dal diritto dell'Unione un diritto soggettivo alla costituzione di un rapporto di lavoro con l'impresa utilizzatrice.**

5) **La direttiva 2008/104 deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che autorizzi le parti sociali a derogare, a livello della categoria delle imprese utilizzatrici, alla durata massima di messa a disposizione di un lavoratore tramite agenzia interinale fissata da tale normativa.**

Firme