

**Causa C-232/20**

**Domanda di pronuncia pregiudiziale**

**Data di deposito:**

3 giugno 2020

**Giudice del rinvio:**

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunale superiore del lavoro del Land di Berlino-Brandeburgo, Germania)

**Data della decisione di rinvio:**

13 maggio 2020

**Ricorrente in primo grado e in appello:**

NP

**Resistente in primo grado e in appello:**

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin

---

[OMISSIS]

C-232/20 -1

**Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg**

emette  
il 13 maggio 2020

**(Tribunale superiore del lavoro del Land  
di Berlino-Brandeburgo, Germania)**

[OMISSIS]

**Ordinanza**

Nella causa

**NP**

**– ricorrente in primo grado e  
in appello -**

[OMISSIS]

**contro**

**Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin,**

**– resistente in primo grado e  
in appello -**

[OMISSIS]

il Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunale superiore del lavoro del Land di Berlino-Brandeburgo, Germania) [OMISSIS] ha così deciso:

- I. Il procedimento è sospeso fino alla pronuncia della Corte di giustizia dell'Unione europea.
- II. Vengono sottoposte alla Corte di giustizia dell'Unione europea le seguenti questioni in merito all'interpretazione della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale): **[Or. 2]**

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 sul lavoro tramite agenzia interinale, già nel caso in cui l'impiego abbia luogo in 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 sul lavoro tramite agenzia interinale.

3.

In caso di risposta affermativa alla prima e/o alla seconda questione, si pongono le seguenti questioni supplementari:

3.1.

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 1° aprile 2017.

3.2.

Se una normativa nazionale come l'articolo 19, paragrafo 2, dell'Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (legge relativa alla messa a disposizione di manodopera) violi l'articolo 1 della direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale, qualora imponga, per la prima volta a partire dal 1° 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 temporanea.

3.3.

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.

## Motivazione

### I. Fatti e fondamenti giuridici nazionali

1. Il ricorrente è stato impiegato presso l'agenzia interinale I. a partire dal 1° settembre 2014. Il rapporto di lavoro era stato limitato, per le prime due volte, rispettivamente a un anno ed è stato in seguito svolto a tempo indeterminato. In un accordo integrativo del contratto di lavoro, è stato concordato che il ricorrente dovesse prestare la propria attività lavorativa come metalmeccanico presso D., la resistente nel caso in esame, presso la sua azienda di Berlino. D. è una grande impresa dell'industria automobilistica. Le fasi di assemblaggio dei motori da eseguire *in loco* avevano costituito oggetto di dettagliata descrizione nell'accordo integrativo. A termini del contratto di lavoro del ricorrente, al rapporto di lavoro si applicano specifici contratti collettivi vigenti per il settore del lavoro tramite agenzia interinale.
2. Nel periodo dal 1° settembre 2014 al 31 maggio 2019, il ricorrente era in missione esclusivamente presso la resistente quale impresa utilizzatrice. Egli ha lavorato costantemente nell'assemblaggio di motori. Non ricorreva un'ipotesi di sostituzione. Il periodo menzionato è stato interrotto solo per 2 mesi (dal 21 aprile 2016 al 20 giugno 2016), durante i quali il ricorrente è stato dispensato dal lavoro per congedo parentale.
3. Il Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz; legge relativa alla messa a disposizione di manodopera; in prosieguo: l'«AÜG») [OMISSIS], nella versione applicabile dal 1° dicembre 2011 al 31 marzo 2017, disponeva, all'articolo 1, paragrafo 1, seconda frase:

«La messa a disposizione dei lavoratori a favore delle imprese utilizzatrici ha durata temporanea».

[Or. 3]

4. Nessuna sanzione è stata comminata per la violazione di detta disposizione. D'altro canto, con l'articolo 9 dell'AÜG venivano dichiarati inefficaci, *inter alia*, i contratti tra somministratore di manodopera (agenzia interinale) e utilizzatore, nonché tra somministratore di manodopera e lavoratore tramite agenzia interinale, nel caso in cui il somministratore di manodopera non disponesse dell'autorizzazione richiesta dalla legge. L'articolo 10 dell'AÜG disponeva, al riguardo, che in un caso siffatto si ritenesse costituito un rapporto di lavoro tra utilizzatore e lavoratore tramite agenzia interinale.
5. Il Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (legge recante modifica della legge relativa alla messa a disposizione di manodopera e di altre leggi) del 21 febbraio 2017 [OMISSIS] ha modificato l'AÜG a decorrere dal 1° aprile 2017. Il paragrafo 1 b è stato aggiunto all'articolo 1 dell'AÜG. A seguito di tale modifica, esso recita come segue:

«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 da un accordo aziendale o di servizio sulla base di un contratto collettivo stipulato dalle parti contraenti nel settore di impiego. (...)».
6. All'articolo 9, paragrafo 1, dell'AÜG è stato inserito il punto 1 b, il quale dispone quanto segue:

«Sono inefficaci:

1 b. i contratti di lavoro tra il somministratore di manodopera e il lavoratore interinale con il superamento della durata massima di missione consentita ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1 b, 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,

(...)».
7. L'articolo 10, paragrafo 1, prima frase, dell'AÜG contiene disposizioni più generali sulle conseguenze giuridiche dell'inefficacia:

- «in caso di inefficacia del contratto tra un somministratore di manodopera e un lavoratore interinale ai sensi dell'articolo 9, il rapporto di lavoro tra l'utilizzatore e il lavoratore interinale si considera costituito 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 (...)».
8. L'articolo 19, paragrafo 2, dell'AÜG contiene una disposizione transitoria:
- «I periodi di missione anteriori al 1° aprile 2017 non sono presi in considerazione nel calcolo della durata massima di missione di cui all'articolo 1, paragrafo 1 b (...)».
9. Il «Contratto collettivo di lavoro tramite agenzia interinale nell'industria siderurgica ed elettrica a Berlino e nel Brandeburgo del 23 maggio 2012» [OMISSIS], che si applica, in particolare, all'industria automobilistica ed è stato stipulato tra l'associazione delle industrie siderurgiche ed elettriche di Berlino e Brandeburgo e il sindacato tedesco dei metalmeccanici (Industriegewerkschaft Metall; in prosieguo: l'«IGM»), stabilisce, *inter alia*, che è consentito l'impiego temporaneo di lavoratori tramite agenzia interinale in presenza di ulteriori condizioni. Pertanto, un siffatto impiego è consentito, ad esempio, ove sia limitato nel tempo. Al punto 3 [Or. 4] di detto contratto collettivo viene concessa alle parti contraenti la possibilità di disciplinare ulteriori aspetti mediante un accordo aziendale volontario. Ciò può riguardare anche la durata massima dell'impiego e le regole dell'assunzione. In mancanza di un siffatto accordo aziendale, l'utilizzatore, a termini del punto 4 del menzionato contratto collettivo, è tenuto a verificare, decorsi 18 mesi dalla messa a disposizione, se sia in grado di offrire al lavoratore un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Decorsi 24 mesi dalla messa a disposizione, l'utilizzatore deve offrire al lavoratore un contratto di lavoro a tempo indeterminato. In caso di interruzioni inferiori a 3 mesi, i periodi di impiego presso la medesima azienda vengono sommati. Il contratto collettivo di lavoro non disciplinava espressamente se l'accordo aziendale volontario dovesse essere stipulato con il consiglio di fabbrica locale ovvero con il comitato aziendale centrale interregionale.
10. Il successivo «Contratto collettivo sul lavoro tramite agenzia interinale/temporaneo nell'industria siderurgica ed elettrica a Berlino e nel Brandeburgo del 1° giugno 2017» [OMISSIS], stipulato dalle medesime parti, contiene disposizioni simili. In aggiunta, esso fa esplicito riferimento alla clausola legale di apertura di cui all'articolo 1, paragrafo 1 b, dell'AÜG. Le parti del contratto collettivo concordano inoltre che la durata massima di un impiego ai sensi di tale contratto non possa superare i 48 mesi. Eccezioni per una data missione sono ammesse per ragioni obiettive. Quanto alle aziende sprovviste di un accordo *ad hoc*, per la verifica e l'offerta di un contratto di lavoro a tempo indeterminato trovano applicazione le stesse norme del contratto collettivo summenzionato. Il punto 8 del contratto collettivo reca una disposizione

transitoria, in base alla quale le parti dell'accordo aziendale devono concordare una durata massima della missione. In mancanza di accordo, a decorrere dal 1° giugno 2017 si applica una durata massima della missione pari a 36 mesi.

11. Lo stabilimento di Berlino della resistente non dispone di un accordo aziendale stipulato con la rappresentanza aziendale locale dei lavoratori (consiglio di fabbrica). A livello di impresa, un accordo aziendale generale (stipulato tra la resistente e il comitato aziendale centrale interregionale) del 16 settembre 2015 disciplina, in particolare, l'impiego di lavoratori tramite agenzia interinale, designati «lavoratori temporanei» [OMISSIS] Ai sensi del punto 4.5. dell'accordo aziendale generale, l'assunzione nell'impresa della resistente è consentita al lavoratore temporaneo su richiesta dei suoi superiori gerarchici in presenza di ulteriori condizioni. Le rispettive richieste devono essere presentate al più tardi dopo 3 anni. [OMISSIS]
12. L'accordo aziendale generale preesistente viene integrato con un ulteriore accordo aziendale generale del 20 settembre 2017 [OMISSIS]. L'impiego di lavoratori temporanei nella produzione non può superare la durata massima di 36 mesi. Per i lavoratori temporanei già impiegati al 1° aprile 2017, sono computati come periodi di lavoro ai fini della durata massima di 36 mesi di missione, solo quelli successivi al 1° aprile 2017.
13. Con il ricorso proposto dinanzi all'Arbeitsgericht Berlin (Tribunale del lavoro di Berlino, Germania) in data 27 giugno 2019, il ricorrente chiede ora di accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro tra le parti a decorrere dal 1° settembre 2015, in subordine dal 1° marzo 2016, in ulteriore subordine dal 1° novembre 2016, in ulteriore subordine dal 1° ottobre 2018 e, in estremo subordine, dal 1° maggio 2019.
14. Il ricorrente ha sostenuto, in primo grado, che la missione presso la resistente non potesse più essere qualificata come «temporanea» in ragione della sua durata superiore a un anno. Tale aspetto e, in particolare, la disposizione sulla data di riferimento di cui all'articolo 19, paragrafo 2, dell'AÜG, violerebbero il diritto dell'Unione. In nessun caso un'esigenza transitoria potrebbe superare, in assenza di ragioni obiettive, il periodo massimo consentito per un impiego a tempo determinato, corrispondente (ai sensi della normativa tedesca) a 24 mesi. Occorrerebbe altresì prendere in considerazione il fatto che il ricorrente avrebbe svolto mansioni permanenti. Pertanto, esisterebbe un rapporto di lavoro con la resistente. **[Or. 5]**
15. La resistente ha sostenuto che il criterio del carattere «temporaneo» sarebbe stato precisato dal legislatore a decorrere dal 1° aprile 2017. Pertanto, la durata massima di missione di 18 mesi avrebbe potuto essere derogata dal contratto collettivo settoriale. In base alla disciplina di legge, alle parti del contratto collettivo di lavoro sarebbe consentito adottare ulteriori disposizioni mediante accordo aziendale. L'accordo aziendale generale del 20 settembre 2017 conterrebbe siffatte disposizioni. La durata massima di 36 mesi di missione non

sarebbe stata superata, in quanto occorrerebbe prendere in considerazione solo i periodi successivi al 1° aprile 2017.

16. Con sentenza dell'8 ottobre 2019, l'Arbeitsgericht Berlin (Tribunale del lavoro di Berlino, Germania) ha accolto la tesi giuridica sostenuta dalla resistente e ha respinto il ricorso. Il giudice non si è pronunciato sulla violazione del diritto dell'Unione per motivi di celerità del procedimento.
17. Avverso tale sentenza è proposto dinanzi a questo Collegio l'appello pervenuto in data 22 novembre 2019, le cui motivazioni sono state depositate il 30 gennaio 2020. A tal riguardo, le parti insistono nelle rispettive tesi giuridiche esposte in primo grado. La resistente sostiene inoltre di aver consultato ogni trimestre il consiglio di fabbrica del suo stabilimento di Berlino in merito all'impiego di lavoratori tramite agenzia interinale. Gli impieghi previsti sarebbero stati a tempo determinato fino alla fine del rispettivo trimestre. Così sarebbe stato anche per gli impieghi del ricorrente. Quest'ultimo contesta tale circostanza e ritiene abusivo il ricorso a 18 proroghe in un periodo di 56 mesi.

## **II. Valutazione giuridica basata esclusivamente sul diritto nazionale**

18. Prima del 2017, nel settore del somministratore di manodopera e dell'utilizzatore interessati mancavano disposizioni di un contratto collettivo o a livello aziendale che regolassero separatamente la durata massima della missione.
19. Anteriormente al 1° aprile 2017 manca un'esplicita sanzione legale per il caso in cui la messa a disposizione dell'impresa utilizzatrice non possa più essere qualificata come temporanea. Il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania) ritiene pertanto che non venga ad esistenza un rapporto di lavoro tra il lavoratore tramite agenzia interinale e l'utilizzatore neppure quando l'impiego di un siffatto lavoratore non sia soltanto temporaneo [OMISSIS].
20. Dal 1° aprile 2017, la durata massima di missione ai sensi dell'AÜG è pari a 18 mesi, ove, per effetto della disposizione transitoria di legge, vengono presi in considerazione solo i periodi successivi a tale data di riferimento. Pertanto, si sarebbe costituito un rapporto di lavoro con la resistente il 1° ottobre 2018.
21. Tuttavia, secondo le disposizioni di legge, è possibile derogare a detta regola attraverso un contratto collettivo stipulato dalle parti contraenti del settore dell'impresa utilizzatrice. [OMISSIS] Ove si ritengano efficaci le disposizioni di legge, nel contratto collettivo dell'industria siderurgica ed elettrica del 1° giugno 2017, mediante la disciplina transitoria applicabile alle aziende dotate di un consiglio di fabbrica (come lo stabilimento di Berlino), era disposta una durata massima di 36 mesi di missione, calcolata, in mancanza di un accordo aziendale, a partire dal 1° giugno 2017, vale a dire fino al 1° giugno 2020. A tale data, tuttavia, la missione del ricorrente era già terminata.

22. Il contratto collettivo del 1° giugno 2017 consentiva altresì di apportare deroghe mediante un accordo aziendale. L'accordo aziendale generale volontario del 20 settembre 2017 prevedeva una durata massima di 36 mesi di missione calcolata a partire dal 1° aprile 2017. Pertanto, il ricorrente avrebbe potuto essere impiegato fino al 1° aprile 2020. Anche in tale data il ricorrente non si trovava più in missione. [OMISSIS] [Or. 6]

### III. Rilevanza dell'interpretazione della direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale

23. Dato che il ricorrente chiede che sia accertata la sussistenza di un rapporto di lavoro con la resistente molto prima del 1° ottobre 2018, il suo ricorso può essere accolto *in toto* solo ove il diritto dell'Unione disponga in tal senso.
24. Quanto alla prima questione: questo Collegio, nella qualità di giudice d'appello, ritiene che la missione di un lavoratore tramite agenzia interinale ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale; GU L 327 del 5 dicembre 2008, pag. 9), sia consentita solo se svolta temporaneamente. Anche secondo il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania) [OMISSIS], il termine «temporaneamente» non è una mera descrizione o una mera enunciazione programmatica non vincolante [OMISSIS]. Tuttavia, la summenzionata direttiva non contempla una definizione più precisa. La Corte di giustizia dell'Unione europea non si è pronunciata sull'interpretazione di tale termine.
25. Il termine «temporaneamente» può essere inteso nel senso che sia rilevante esclusivamente la durata individuale della missione del lavoratore tramite agenzia interinale.
26. Tuttavia, è altresì ipotizzabile che tale termine sia correlato ai posti di lavoro da occupare e debba essere interpretato nel senso che i lavoratori tramite agenzia interinale non possano essere impiegati presso l'impresa utilizzatrice in posti di lavoro a tempo indeterminato in mancanza dell'esigenza di sostituzione. Questo Collegio rileva che, fin dall'inizio della missione, il ricorrente sia stato impiegato in un posto di lavoro per il quale la resistente aveva una costante esigenza occupazionale. A favore di un'interpretazione che faccia riferimento al posto di lavoro potrebbe deporre la finalità enunciata dall'articolo 2 della direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale, la quale consiste nell'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. Tuttavia, l'impiego di lavoratori tramite agenzia interinale in posti di lavoro a tempo indeterminato nell'impresa utilizzatrice non crea ulteriori posti di lavoro, ma sostituisce lavoratori fissi con lavoratori tramite agenzia interinale. In tal senso, non è individuabile neppure un'esigenza di flessibilizzazione. Dall'articolo 6 della direttiva menzionata si evince inoltre che sia auspicabile la conversione in

un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In Germania, la sostituzione dei lavoratori fissi con lavoratori tramite agenzia interinale per molte imprese è allettante, in particolare, in quanto l'attuazione dell'obbligo di equiparazione dei lavoratori tramite agenzia interinale al personale fisso è stato di fatto notevolmente posticipato dalla legislazione nazionale. In caso di difficoltà economiche, la missione di lavoratori tramite agenzia interinale può essere inoltre interrotta dall'impresa utilizzatrice in maniera semplificata. Di norma ciò avviene senza ripercussioni finanziarie o, in ogni caso, queste sono significativamente ridotte.

27. [OMISSIS]
28. Qla seconda questione: in ogni caso, secondo questo Collegio, in una missione della durata di 55 mesi non è più ravvisabile una missione temporanea. Anche per ragioni di chiarezza e di certezza del diritto sarebbe auspicabile che la Corte di giustizia dell'Unione europea potesse fissare un limite temporale preciso. A tal riguardo, può operarsi una differenziazione anche in base alla presenza o meno di ragioni obiettive (esigenza di sostituzione, incrementi transitori degli ordinativi *et similia*).
29. Quanto alla terza questione sub 1: in base all'articolo 10, paragrafo 1, della direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale devono essere previste sanzioni in caso di violazione. Nella riunione del Bundestag (parlamento federale tedesco) del 24 marzo 2011, la Bundesregierung (governo federale tedesco) ha sostenuto l'intenzione di trasporre la direttiva «*in toto*, uno a uno» [Or. 7] [OMISSIS] Tuttavia, non sono state previste sanzioni fino al 31 marzo 2017 per il caso in cui la missione non possa più essere considerata temporanea. Da ciò sorge la questione se possa desumersi dallo stesso diritto dell'Unione, a titolo di sanzione, la costituzione di un rapporto di lavoro con l'impresa utilizzatrice. Ove il diritto nazionale già preveda tale conseguenza qualora il somministratore a disposizione di lavoratori temporanei, ci si chiede se il principio dell'effetto utile non richieda la medesima sanzione nel caso in cui la missione non si svolga più «temporaneamente».
30. Quanto alla terza questione sub 2: essa verte sulla normativa tedesca, la quale prescrive, in linea di principio, un limite di 18 mesi come durata massima della missione per la prima volta a decorrere dal 1° aprile 2017. Nel regime transitorio di cui all'articolo 19, paragrafo 2, dell'AÜG, l'inizio del termine è fissato al 1° aprile 2017. Tuttavia, gli Stati membri erano tenuti, ai sensi dell'articolo 11 della direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale, a trasporre tale direttiva entro il 5 dicembre 2011. Pertanto, le sanzioni potevano essere applicate in Germania per la prima volta solo dopo quasi 7 anni. Ove, secondo l'interpretazione della direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale, il limite della missione fosse già stato superato prima del 1° aprile 2017 ovvero entro il periodo di 18 mesi successivi, ne potrebbe conseguire che non debba tenersi conto, in tutto o in parte, del regime transitorio.

31. Quanto alla terza questione sub 3: ivi si pone la questione se il legislatore nazionale possa stabilire una durata massima di missione derogabile dalle parti del contratto collettivo. Anche in caso di risposta affermativa a tale questione, resta il problema se il legislatore abbia la facoltà di riconoscere un siffatto diritto alle parti dei contratti collettivi che non sono competenti per i rapporti di lavoro dei lavoratori tramite agenzia interinale. Dal punto di vista tecnico, il loro rapporto di lavoro è disciplinato dai contratti collettivi del settore delle imprese di somministrazione di manodopera. Tuttavia, la deroga consentita dal legislatore nel caso di specie riguarda i contratti collettivi applicabili nel settore delle imprese utilizzatrici. L'articolo 5 della direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale sancisce che anche le parti del contratto collettivo possano adottare clausole derogatorie. Tuttavia, ciò riguarda esclusivamente le deroghe al principio della parità di trattamento ai sensi dell'articolo 5 della direttiva menzionata. Inoltre, non si evince se alle parti del contratto collettivo siano state attribuite competenze in merito alla determinazione della durata della missione. In caso affermativo, l'articolo 1, paragrafo 1 b, terza frase, dell'AÜG nella versione vigente dal 1° aprile 2017 violerebbe l'articolo 1 della direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale.

[OMISSIS]