



## COMUNICATO STAMPA n. 200/22

Lussemburgo, 15 dicembre 2022

Sentenza della Corte nella causa C-311/21 | TimePartner Personalmanagement

### **Un contratto collettivo che stabilisce per i lavoratori tramite agenzia interinale una retribuzione inferiore rispetto ai lavoratori impiegati direttamente deve prevedere vantaggi compensativi**

*Un simile contratto collettivo deve poter essere oggetto di un controllo giurisdizionale effettivo*

Tra gennaio e aprile 2017 la TimePartner Personalmanagement GmbH, un'agenzia di lavoro interinale, ha assunto CM come lavoratrice tramite agenzia interinale sulla base di un contratto a tempo determinato. Nel periodo di esecuzione di tale contratto CM è stata inviata in missione, in qualità di addetta alla preparazione degli ordini, presso un'impresa utilizzatrice del settore della distribuzione al dettaglio.

Per tale lavoro, essa ha percepito una retribuzione oraria lorda di EUR 9,23, conformemente al contratto collettivo applicabile ai lavoratori tramite agenzia interinale concluso tra due sindacati cui erano iscritti rispettivamente la TimePartner Personalmanagement e CM.

Tale contratto collettivo derogava al principio della parità di trattamento riconosciuto nel diritto tedesco <sup>1</sup>, prevedendo, per i lavoratori tramite agenzia interinale, una retribuzione inferiore a quella accordata ai lavoratori dell'impresa utilizzatrice in forza delle condizioni di un contratto collettivo per i lavoratori del settore del commercio al dettaglio nel Land della Baviera (Germania), vale a dire una retribuzione oraria lorda di EUR 13,64.

CM ha proposto dinanzi all'Arbeitsgericht Würzburg (Tribunale del lavoro di Würzburg, Germania) un ricorso finalizzato a ottenere una retribuzione integrativa pari a EUR 1 296,72, equivalente alla differenza di retribuzione tra i lavoratori tramite agenzia interinale e i lavoratori comparabili direttamente impiegati dall'impresa utilizzatrice. Essa ha invocato, al riguardo, una violazione del principio della parità di trattamento dei lavoratori tramite agenzia interinale, sancito all'articolo 5 della direttiva 2008/104 <sup>2</sup>. Dopo il rigetto di tale ricorso in primo grado e in appello, CM ha proposto un ricorso in cassazione (Revision) dinanzi al Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), il quale sottopone alla Corte cinque questioni pregiudiziali sull'interpretazione di tale disposizione.

La Corte definisce i requisiti che un contratto collettivo concluso dalle parti sociali deve soddisfare per poter derogare al principio della parità di trattamento dei lavoratori tramite agenzia interinale in forza dell'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104 <sup>3</sup>. Essa precisa in particolare la portata della nozione di «protezione globale dei

<sup>1</sup> Per il periodo compreso tra gennaio e marzo 2017, nell'articolo 10, paragrafo 4, prima frase, dell'Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (legge sul lavoro tramite agenzia interinale), del 3 febbraio 1995 (BGBl. 1995 I, pag. 158), nella sua versione applicabile fino al 31 marzo 2017 e, per quanto riguarda il mese di aprile 2017, nell'articolo 8, paragrafo 1, della medesima legge nella sua versione applicabile a decorrere dal 1° aprile 2017.

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> Tale paragrafo 3 offre agli Stati membri la facoltà di consentire alle parti sociali di mantenere o stipulare contratti collettivi che autorizzano differenze di trattamento in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale, purché sia garantita la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale.

lavoratori tramite agenzia interinale» che i contratti collettivi devono garantire in forza di tale disposizione e fornisce i criteri che consentono di valutare se tale protezione globale sia stata effettivamente garantita. La Corte conclude anche nel senso che simili contratti collettivi devono poter essere oggetto di un controllo giurisdizionale effettivo.

### **Giudizio della Corte**

Dopo aver ricordato il duplice obiettivo della direttiva 2008/104 di garantire la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale e il rispetto della diversità dei mercati del lavoro, la Corte precisa che l'articolo 5, paragrafo 3, di tale direttiva, mediante il suo riferimento alla nozione di «protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale», non richiede di prendere in considerazione un livello di tutela specifico dei lavoratori tramite agenzia interinale che ecceda quello fissato, per i lavoratori in generale, dal diritto nazionale e dal diritto dell'Unione sulle condizioni di base di lavoro e d'occupazione.

**Tuttavia, qualora le parti sociali autorizzino, mediante un contratto collettivo, differenze di trattamento in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione a scapito dei lavoratori tramite agenzia interinale, tale contratto collettivo deve, al fine di garantire la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale interessati, accordare loro, come corrispettivo, vantaggi in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione <sup>4</sup> tali da compensare la differenza di trattamento che subiscono.**

Infatti, la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale sarebbe necessariamente attenuata se un simile contratto collettivo si limitasse, nei confronti di tali lavoratori, a ridurre una o più delle suddette condizioni di base.

Inoltre, la disposizione derogatoria di cui all'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104 impone di verificare in modo concreto il rispetto dell'obbligo di garantire la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale, comparando, per un determinato lavoro, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione applicabili ai lavoratori direttamente impiegati dall'impresa utilizzatrice con quelle applicabili ai lavoratori tramite agenzia interinale, per poter così **determinare se i vantaggi compensativi concessi per quanto riguarda le suddette condizioni di base consentano di controbilanciare gli effetti della differenza di trattamento subita.**

Tale obbligo di garantire la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale non richiede che il lavoratore tramite agenzia interinale interessato sia legato all'agenzia interinale da un contratto di lavoro a tempo indeterminato, posto che l'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104 consente di derogare al principio della parità di trattamento nei confronti di qualsiasi lavoratore tramite agenzia interinale, senza distinzione a seconda del carattere determinato o indeterminato della durata del suo contratto di lavoro con un'agenzia di lavoro interinale.

Inoltre, detto obbligo non richiede che gli Stati membri prevedano, in modo dettagliato, le condizioni e i criteri ai quali i contratti collettivi devono conformarsi.

Ciò premesso, pur godendo di un ampio margine di discrezionalità nell'ambito della negoziazione e della conclusione dei contratti collettivi, le parti sociali devono agire nel rispetto del diritto dell'Unione in generale e della direttiva 2008/104 in particolare.

Pertanto, sebbene le disposizioni di tale direttiva non impongano agli Stati membri l'adozione di una determinata normativa volta a garantire la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale, ai sensi del suo articolo 5, paragrafo 3, ciò non toglie che **gli Stati membri, compresi i loro organi giurisdizionali, devono vigilare affinché i contratti collettivi che autorizzano differenze di trattamento in materia di condizioni di base di lavoro e d'occupazione assicurino, in particolare, la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale.**

**Di conseguenza, tali contratti collettivi devono poter essere oggetto di un controllo giurisdizionale effettivo**

---

<sup>4</sup> Le condizioni di base di lavoro e d'occupazione sono definite all'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), della direttiva 2008/104. Si tratta delle condizioni relative all'orario di lavoro, alle ore di lavoro straordinario, alle pause, ai periodi di riposo, al lavoro notturno, alle ferie e ai giorni festivi, nonché alla retribuzione.

al fine di verificare che le parti sociali rispettino il loro obbligo di garantire tale protezione.

**IMPORTANTE:** Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.

Il [testo integrale e la sintesi](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia.

Contatto stampa: Cristina Marzagalli ☎ (+352) 4303 8575.

Immagini della pronuncia della sentenza sono disponibili su «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106.

Restate connessi!

