

**Causa C-311/21****Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di deposito:**

18 maggio 2021

**Giudice del rinvio:**

Bundesarbeitsgericht (Germania)

**Data della decisione di rinvio:**

16 dicembre 2020

**Ricorrente, appellante e ricorrente in cassazione:**

CM

**Resistente, appellata e resistente in cassazione:**

TimePartner Personalmanagement GmbH

**Oggetto del procedimento principale**

Lavoro interinale, contratti collettivi, principio della parità di trattamento

**Oggetto e fondamento giuridico del rinvio**

Interpretazione del diritto dell'Unione, articolo 267 del TFUE

**Questioni pregiudiziali**

1. Come si definisce il concetto di «protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale» di cui all'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale e, in particolare, se include più di quanto il diritto nazionale e il diritto dell'Unione europea prescrivono a protezione di tutti i lavoratori.

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

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

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

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

4. Nel caso di risposta affermativa alla terza questione:

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

l'infanzia, ristorazione collettiva e trasporto) in linea di principio alle stesse condizioni di quelle applicabili ai lavoratori a tempo indeterminato.

b) Nel caso di risposta affermativa:

se ciò valga anche nel caso in cui nelle corrispondenti disposizioni di legge, come quelle dell'Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (legge relativa alla messa a disposizione di manodopera) nella versione in vigore fino al 31 marzo 2017, non sia previsto un limite temporale alla deroga al principio della parità di trattamento in materia di retribuzione e il requisito che la missione sia solo «temporanea» non sia specificato in termini di tempo.

5. In caso di risposta negativa alla terza questione:

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

### **Disposizioni di diritto dell'Unione europea richiamate**

Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale, in particolare l'articolo 5

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare l'articolo 28

### **Disposizioni nazionali richiamate**

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (legge fondamentale per la Repubblica federale di Germania), segnatamente l'articolo 9

Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (legge relativa alla messa a disposizione di manodopera), in particolare gli articoli 3a, 8, 9 e 10 nella versione in vigore sino al 31 marzo 2017 e l'articolo 8 nella versione applicabile dal 1° aprile 2017

Tarifvertragsgesetz (legge sui contratti collettivi), in particolare gli articoli 3, 4 e 4a

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (legge recante disciplina del salario minimo generale), in particolare l'articolo 1

### **Breve esposizione dei fatti e del procedimento**

- 1 La controversia verte sulla questione di un'ulteriore remunerazione dal punto di vista della parità di retribuzione per i lavoratori tramite agenzia interinale («equal pay») per i mesi da gennaio ad aprile 2017. In tale periodo, la ricorrente è stata impiegata in qualità di lavoratrice tramite agenzia interinale sulla base di un contratto di lavoro a tempo determinato con la resistente, che si occupa di fornitura di manodopera interinale. La stessa è stata assunta in un'azienda di commercio al dettaglio e ha ricevuto un salario orario di 9,23 euro lordi. La ricorrente è socia della Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (in prosieguito: la «ver.di»), la resistente è socia dell'Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (in prosieguito: la «iGZ e. V.»). La iGZ e. V. ha concluso con diversi sindacati della Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (confederazione sindacale tedesca, in prosieguito: la «DGB»), tra i quali la ver.di, contratti collettivi quadro, nonché contratti collettivi generali e specifici sulla retribuzione, che prevedono una deroga al principio di parità di trattamento sancito dall'articolo 8, paragrafo 1, della legge relativa alla messa a disposizione di manodopera (in prosieguito: l'«AÜG») e dall'articolo 10, paragrafo 4, frase 1, dell'AÜG, precedente versione, e in particolare una retribuzione inferiore a quella percepita dai comparabili dipendenti fissi dell'impresa utilizzatrice. Il Tribunale del lavoro ha respinto il ricorso. Il Tribunale superiore del lavoro del Land ha respinto l'appello della ricorrente. Nel suo ricorso in cassazione, la ricorrente ripropone la sua richiesta, mentre la resistente in cassazione chiede il rigetto del ricorso.

### **Principali argomenti delle parti nella causa principale**

- 2 Nel suo ricorso, la ricorrente chiedeva alla resistente di corrisponderle la somma di EUR 1296,72 quale differenza tra la sua retribuzione e quella corrisposta ai comparabili dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa utilizzatrice. La ricorrente è dell'opinione che l'apertura tariffaria della contrattazione collettiva accordata dall'AÜG e i contratti collettivi applicabili al suo rapporto di lavoro non sarebbero compatibili con l'articolo 5 della direttiva 2008/104. I comparabili lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa utilizzatrice sarebbero stati retribuiti secondo il contratto collettivo di lavoro per i lavoratori nelle imprese del commercio al dettaglio e avrebbero ricevuto un salario orario di EUR 13,64 lordi durante il periodo in questione. La resistente ha presentato una richiesta di rigetto del ricorso, e ha sostenuto che, dato il vincolo stabilito per entrambe le parti dal contratto collettivo di lavoro, fosse tenuta a corrispondere esclusivamente la retribuzione prevista dal contratto collettivo di lavoro.

### Breve esposizione dei motivi del rinvio

- 3 In linea di principio, l'AÜG obbliga l'agenzia di lavoro interinale a pagare ai lavoratori tramite agenzia interinale la medesima retribuzione che l'impresa utilizzatrice garantisce ai comparabili dipendenti a tempo indeterminato. L'AÜG permette di derogare a tale requisito di parità di trattamento con lo strumento del contratto collettivo di lavoro, purché esso non scenda al di sotto delle tariffe orarie minime fissate in una disposizione di legge ai sensi dell'articolo 3a, paragrafo 2, dell'AÜG, dell'articolo 8, paragrafo 2, frase 1, dell'AÜG, dell'articolo 9, numero 2, frase 2, dell'AÜG nella precedente versione. Di conseguenza, l'agenzia interinale deve concedere ai lavoratori tramite agenzia interinale solo la retribuzione prevista dal contratto collettivo, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 2, frase 2, dell'AÜG, e dell'articolo 10, paragrafo 4, frase 2, dell'AÜG nella precedente versione. Solo se questo è inferiore al salario minimo stabilito da una disposizione di legge ai sensi dell'articolo 3a, paragrafo 2, dell'AÜG, l'agenzia di lavoro interinale deve corrispondere al lavoratore tramite agenzia interinale, per ciascuna ora di lavoro eseguito nell'impresa utilizzatrice, il compenso dovuto ad un dipendente comparabile dell'impresa utilizzatrice, di cui all'articolo 8, paragrafo 2, frase 4 dell'AÜG, e all'articolo 10, paragrafo 4, frase 3, dell'AÜG nella precedente versione.
- 4 Alla luce di quanto detto, la ricorrente non poteva esigere un'ulteriore remunerazione in ragione della parità di retribuzione per la durata della sua missione presso l'impresa utilizzatrice. La sua domanda sarebbe infondata e il suo ricorso da respingere. Secondo il diritto tedesco della contrattazione collettiva, la ricorrente e la resistente sono vincolate alle tariffe stabilite per il settore del lavoro tramite agenzia interinale, in virtù della loro appartenenza alle associazioni stipulanti i contratti collettivi aventi efficacia immediata e inderogabile, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, e dell'articolo 4, paragrafo 1, del Tarifvertragsgesetz (legge sulla contrattazione collettiva; in prosieguo: il «TVG»). Tali contratti collettivi, che derogano al principio di parità di trattamento, sono efficaci, almeno nella misura in cui sono stati conclusi dalla ver.di, in rappresentanza dei lavoratori.
- 5 Le parti contraenti dei contratti collettivi applicabili al settore del lavoro tramite agenzia interinale, cioè l'iGZ e. V. e i sindacati membri della DGB, tra cui la ver.di, hanno capacità di contrattazione collettiva. L'iGZ e. V. e la ver.di sono competenti per la contrattazione collettiva nel settore del lavoro tramite agenzia interinale. Nel caso in questione è pacifico che i contratti collettivi conclusi tra l'iGZ e. V. e la ver.di nel settore del rapporto di lavoro tramite agenzia interinale delle parti siano efficaci perché la ver.di è competente per la contrattazione collettiva per la messa a disposizione di manodopera nel settore imprenditoriale.
- 6 I contratti collettivi che derogano al principio della parità di trattamento non prevedono tariffe inferiori alle tariffe orarie minime stabilite in una disposizione normativa ai sensi dell'articolo 3a, paragrafo 2, dell'AÜG, cfr. articolo 8, paragrafo 1, frase 1, dell'AÜG, e l'articolo 9, paragrafo 2, frase 2 dell'AÜG nella

precedente versione. Nel periodo in questione, questi non esistevano. Il secondo regolamento sul tetto salariale nella messa a disposizione di manodopera, in vigore sino al 31 dicembre 2016, prevedeva da ultimo una retribuzione oraria minima di 9,00 euro lordi. Il terzo regolamento sul tetto salariale nel settore della messa a disposizione di manodopera, entrato in vigore il 1° giugno 2017, ha fissato, a decorrere da tale data, una retribuzione oraria minima di 9,23 euro lordi. Il contratto collettivo salariale per il lavoro temporaneo nella versione del 30 novembre 2016, che era rilevante per il rapporto di lavoro tramite agenzia interinale nel periodo in questione, non scendeva al di sotto di nessuna delle due soglie.

- 7 Se la regolamentazione nazionale della deroga al principio della parità di trattamento mediante contratto collettivo, come sostiene la ricorrente, non fosse compatibile con il diritto dell'Unione, la ricorrente potrebbe avere diritto, nella misura in cui un eventuale credito per i mesi di gennaio e febbraio 2017 non sia decaduto in base a una disposizione del contratto di lavoro, a un'ulteriore retribuzione per la durata della sua missione presso l'impresa utilizzatrice dal punto di vista dell'equal pay, con la conseguenza che il suo ricorso sarebbe almeno parzialmente fondato e in tale misura dovrebbe essere accolto.
- 8 In mancanza di una deroga efficace al principio di parità di trattamento, la resistente sarebbe obbligata a corrispondere alla ricorrente, per la durata della missione presso l'impresa utilizzatrice, la retribuzione conseguita da un comparabile dipendente a tempo indeterminato dell'impresa utilizzatrice nel periodo in questione. Secondo l'intesa nazionale, il diritto del lavoratore tramite agenzia interinale alla parità di retribuzione consiste in un diritto alla retribuzione legale, che rettifica la pattuizione contrattuale, nasce con ciascuna missione e sussiste in ogni caso per la durata della missione.
- 9 Per ciò che concerne l'importo della richiesta di parità di retribuzione, la ricorrente ha dichiarato che i comparabili dipendenti a tempo indeterminato hanno ricevuto una retribuzione oraria di 13,64 euro lordi per lo stesso lavoro durante il periodo in questione. Se alla resistente non fosse consentito di derogare al principio di parità di trattamento, essa sarebbe obbligata, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, frase 1, dell'AÜG, e dell'articolo 10, paragrafo 4, frase 1 e frase 4, della precedente versione dell'AÜG, a pagare alla ricorrente per le ore prestate presso l'impresa utilizzatrice la corrispondente differenza.
- 10 Se alla resistente non fosse consentito derogare al principio di parità di trattamento, le prove dovrebbero essere assunte in un nuovo appello. Tuttavia, questo riguarda solo l'importo di ogni ulteriore remunerazione. Il fondamento delle pretese avanzate dipende in modo decisivo da questioni che saranno chiarite solo dalla Corte, in particolare dall'interpretazione dell'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104. Tali questioni sono pertanto rilevanti per la decisione.

## **Illustrazione delle questioni pregiudiziali**

### **Sulla prima questione**

- 11 L'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104, che il legislatore nazionale ha applicato per la disciplina interna della deroga al principio di parità di trattamento mediante contratti collettivi, permette alle parti sociali di derogare alle condizioni essenziali di lavoro e d'occupazione elencate all'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva «nel rispetto della protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale». Le condizioni essenziali di lavoro e d'occupazione sono definite nell'articolo 3, paragrafo 1, lettera f, della direttiva 2008/104. Le condizioni alle quali la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale può essere considerata sufficientemente osservata in relazione alle condizioni di lavoro e d'occupazione non risultano dalla direttiva. In tale contesto, si pone in particolare la questione se la «protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale» debba essere equiparata alla protezione che il diritto nazionale e il diritto dell'Unione prevedono come obbligatoria in linea di principio per tutti i lavoratori, indipendentemente dal fatto che siano lavoratori a tempo indeterminato o tramite agenzia interinale (ad es. protezione contro il licenziamento, tutela della maternità, salario minimo, pagamento continuato del salario in casi determinati, orario di lavoro, requisiti speciali per le limitazioni temporali, tutela dei disabili gravi, ecc.) o la direttiva con il suo «livello generale di protezione dei lavoratori tramite agenzia interinale» ha un ambito maggiore, per esempio mira a una protezione speciale specifica per i lavoratori tramite agenzia interinale.

### **Sulla seconda questione**

- 12 Se le parti sociali concludono contratti collettivi che contengono disposizioni che derogano al principio della parità di trattamento ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104, in relazione alle condizioni essenziali di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale, occorre chiarire quali condizioni e criteri devono essere soddisfatti per presumere che le deroghe al principio della parità di trattamento siano state fatte nel rispetto della protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale.
- 13 Questo solleva la questione del criterio di valutazione: è necessario concentrarsi unicamente sulle condizioni di lavoro dei lavoratori tramite agenzia interinale disciplinate da un contratto collettivo ed esaminare se esse costituiscono una protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale? O per valutare se la deviazione dal principio della parità di trattamento mediante contratto collettivo sia avvenuta nel rispetto della protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale, si devono considerare le condizioni di lavoro (essenziali) che si applicano nell'impresa utilizzatrice ai lavoratori a tempo indeterminato, cioè ai lavoratori assunti direttamente dall'impresa utilizzatrice per lo stesso posto di lavoro?

- 14 Il quindicesimo considerando della direttiva 2008/104 afferma che i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro e conferiscono una «particolare tutela». Ci si chiede quindi se il rispetto della protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale comporti anche ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104, oltre che ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva, che una deroga al principio della parità di trattamento in materia di retribuzione sia possibile solo nel caso in cui tra l'agenzia interinale e i lavoratori tramite agenzia interinale sussiste un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero altresì quando sussiste un contratto a tempo determinato. Quest'ultimo orientamento potrebbe essere sostenuto dal fatto che l'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104, diversamente dall'articolo 5, paragrafo 2, non restringe la sua applicazione ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato e prevede il rispetto della protezione globale come fattore normativo supplementare.

### **Sulla terza questione**

- 15 Nel caso dell'AÜG, il legislatore tedesco ha usufruito della possibilità offerta dall'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104 di derogare al principio della parità di trattamento. Anche tenendo conto del diciannovesimo considerando della direttiva, secondo il quale l'autonomia delle parti sociali non deve essere pregiudicata, non risulta dalla direttiva stessa se il legislatore nazionale, in una simile circostanza, debba prescrivere alle parti sociali le condizioni e i criteri per il rispetto della protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale in caso di deroga al principio della parità di trattamento o se spetti alle parti sociali garantire il rispetto della protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale al momento della conclusione di contratti collettivi per il settore del lavoro tramite agenzia interinale.
- 16 L'ultima ipotesi terrebbe conto del diciannovesimo considerando della direttiva 2008/104, secondo il quale la direttiva non pregiudica l'autonomia delle parti sociali né dovrebbe incidere sulle relazioni tra queste ultime, compreso il diritto di negoziare e concludere contratti collettivi conformemente alle legislazioni e alle prassi nazionali, pur rispettando l'attuale normativa comunitaria. Tale diritto è protetto altresì dall'articolo 28 della Carta. Siffatta interpretazione sarebbe conforme al diritto costituzionale tedesco e alla legge sulla contrattazione collettiva. Alla luce di tali fonti normative, le parti della contrattazione collettiva, in quanto titolari autonomi dei diritti fondamentali, nell'ambito della loro attività di normazione, hanno un più ampio margine di manovra sulla base dell'autonomia contrattuale collettiva tutelata dall'articolo 9, paragrafo 3 della legge fondamentale. Inoltre, essi hanno una prerogativa di stabilire in che misura le circostanze effettive, gli interessi coinvolti e le conseguenze regolamentari siano da valutare. Hanno altresì un margine di valutazione in riferimento al contenuto della disciplina. Secondo il diritto del lavoro tedesco, i contratti collettivi offrono in linea di principio una garanzia di correttezza.

- 17 Il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) impone severi requisiti alla capacità di contrattazione collettiva di un'associazione di lavoratori e ha impedito un possibile abuso della deroga al principio di parità di trattamento tramite accordi collettivi con l'aiuto di associazioni di lavoratori vicine al datore di lavoro. Di fatto, essenzialmente solo i sindacati organizzati nella Confederazione sindacale tedesca possono attualmente essere considerati come parti della contrattazione collettiva nel settore del lavoro temporaneo. La loro capacità non è inficiata neppure dal basso grado di organizzazione dei lavoratori interinali; al contrario, le agenzie per il lavoro interinale praticamente vi ricorrono per le deroghe al principio di parità di trattamento.

#### **Sulla quarta questione**

- 18 Nel caso di risposta affermativa alla terza questione, si pone la questione se il legislatore tedesco abbia sufficientemente garantito il rispetto della protezione globale dei lavoratori interinali mediante le disposizioni dell'AÜG, nella versione in vigore dal 1° aprile 2017, che limitano le deroghe al principio della parità di trattamento mediante contratti collettivi. Nella versione attuale dell'AÜG l'articolo 1, paragrafo 1, lettera b) (durata massima di 18 mesi per la missione presso il medesimo datore di lavoro), l'articolo 8, paragrafo 2, prima frase (tetto salariale basato su una disposizione di legge sulla retribuzione oraria minima), l'articolo 8, paragrafo 3 (esclusione di un trattamento meno favorevole per i lavoratori temporanei che nei sei mesi precedenti la missione presso l'impresa utilizzatrice hanno cessato il rapporto di lavoro presso questo datore di lavoro o presso un datore di lavoro dello stesso gruppo di imprese, cosiddetta clausola delle porte girevoli), l'articolo 8, paragrafo 4 (limite temporale della deroga al principio di parità di trattamento retributivo) e l'articolo 13b (accesso del lavoratore tramite agenzia interinale alle istituzioni comuni o ai servizi dell'impresa utilizzatrice) prevedono le restrizioni legislative alle disparità di trattamento tra lavoratori interinali e lavoratori a tempo indeterminato descritte alla quarta questione, lettera a). Così, come spesso si assume in letteratura, la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale è sufficientemente salvaguardata, soprattutto perché essi hanno diritto al salario minimo legale ai sensi dell'articolo 1, paragrafi 1 e 3 del Mindestlohngesetz (legge sul salario minimo) se questo è superiore alle retribuzioni minime orarie stabilite dall'AÜG. La quarta questione, lettera b), tiene conto della versione dell'AÜG applicabile fino al 31 marzo 2017, che non prevedeva un limite temporale della deroga al principio della parità di trattamento in materia di retribuzione, né una specificazione temporale del requisito della missione «temporanea».

#### **Sulla quinta questione**

- 19 In caso di risposta negativa alla terza questione e nel caso in cui spetti (solo) alle parti sociali rispettare la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104, allorché

concludono contratti collettivi che derogano al principio della parità di trattamento, occorre chiarire in che misura i giudici nazionali possono controllare se i contratti collettivi rispettano sufficientemente la protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale. In base alla garanzia di correttezza dei contratti collettivi, il diritto nazionale concede alle parti del contratto collettivo un ampio margine di valutazione e discrezione per quanto riguarda il contenuto di un regolamento, che può essere rivisto dai giudici solo in misura limitata. In particolare, le parti del contratto collettivo non sono sempre obbligate a scegliere la soluzione più opportuna, ragionevole o giusta.

- 20 Sotto il profilo del diritto dell'Unione, il riferimento all'«autonomia delle parti sociali» contenuto nel diciannovesimo considerando della direttiva 2008/104 e all'autonomia contrattuale collettiva tutelata dall'articolo 28 della Carta potrebbe indicare un notevole margine di apprezzamento per le parti sociali nazionali, soprattutto il loro diritto di stabilire le condizioni di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale, ai sensi del sedicesimo considerando della direttiva 2008/104, serve a rispondere alla molteplicità dei mercati del lavoro e delle relazioni industriali. Tenuto conto dei considerando sedicesimo e diciannovesimo della direttiva 2008/104 e dell'articolo 28 della Carta, la letteratura sostiene una possibilità molto limitata di controllo giurisdizionale anche di tali regolamenti di contrattazione collettiva che derogano al principio di parità di trattamento. Quanto tale margine di discrezionalità si estenda, se esista anche in relazione al rispetto della protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale e, in caso affermativo, quanto nello specifico sia esente dal controllo giurisdizionale, non emerge dalla direttiva 2008/104 con sufficiente chiarezza e non è stato chiarito.