

SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)

22 febbraio 2024 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2008/104/CE – Lavoro tramite agenzia interinale – Articolo 5, paragrafo 1 – Principio della parità di trattamento – Articolo 3, paragrafo 1, lettera f) – Nozione di “condizioni di base di lavoro e d’occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale” – Nozione di “retribuzione” – Indennità dovuta per l’inabilità totale permanente di un lavoratore tramite agenzia interinale a svolgere la sua professione abituale a seguito di un infortunio sul lavoro verificatosi nel corso della missione»

Nella causa C-649/22,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Corte superiore di giustizia del Paese basco, Spagna), con decisione del 27 settembre 2022, pervenuta in cancelleria il 14 ottobre 2022, nel procedimento

XXX

contro

Randstad Empleo ETT SAU,

Serveo Servicios SAU, già Ferrovial Servicios SA,

Axa Seguros Generales SA de Seguros y Reaseguros,

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta da P.G. Xuereb, facente funzione di presidente di sezione, A. Kumin (relatore) e I. Ziemele, giudici,

avvocato generale: G. Pitruzzella

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per il governo spagnolo, da M. Morales Puerta, in qualità di agente;
- per la Commissione europea, da I. Galindo Martín e D. Recchia, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l’avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli articoli 20 e 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»), dell'articolo 2 TUE nonché dell'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, 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 combinato disposto con l'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), della stessa.
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra, da un lato, XXX, un lavoratore tramite agenzia interinale e, dall'altro, la Randstad Empleo ETT SAU (in prosieguo: la «Randstad Empleo»), società con la quale XXX ha concluso un contratto di lavoro interinale, la Serveo Servicios SAU, già Ferrovial Servicios SA (in prosieguo: la «Serveo Servicios»), impresa utilizzatrice presso la quale è stato messo a disposizione, e la compagnia di assicurazioni Axa Seguros Generales SA de Seguros y Reaseguros (in prosieguo: l'«Axa») in merito all'importo dell'indennità cui XXX ha diritto a titolo di inabilità permanente totale a svolgere la sua professione abituale a seguito di un infortunio sul lavoro verificatosi nel corso della missione presso tale impresa utilizzatrice e che ha avuto come conseguenza la cessazione del suo rapporto di lavoro.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

Direttiva 91/383/CEE

- 3 Il quarto considerando della direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale (GU 1991, L 206, pag. 19), è così formulato:

«considerando che, in seguito alle ricerche effettuate risulta che, in generale, i lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale sono esposti, in taluni settori, a più rischi di infortuni sul lavoro e di malattie professionali degli altri lavoratori».

- 4 L'articolo 1 di tale direttiva, intitolato «Campo di applicazione», così dispone:

«Le disposizioni della presente direttiva si applicano:

(...)

2. ai rapporti di lavoro interinale tra un'agenzia di lavoro interinale che è il datore di lavoro e il lavoratore, quando quest'ultimo è messo a disposizione per lavorare per e sotto il controllo di un'impresa e/o di uno stabilimento utilizzatori».

- 5 L'articolo 2 di detta direttiva, intitolato «Finalità», prevede quanto segue:

«1. La presente direttiva è intesa a garantire che i lavoratori aventi un rapporto di lavoro contemplato all'articolo 1 beneficino, in materia di salute e sicurezza durante il lavoro, dello stesso livello di protezione di cui beneficiano gli altri lavoratori dell'impresa e/o stabilimento utilizzatori.

2. L'esistenza di un rapporto di lavoro contemplato all'articolo 1 non può giustificare una differenza di trattamento per quanto concerne le condizioni di lavoro relative alla protezione della sicurezza e della salute durante il lavoro, con particolare riguardo all'accesso alle attrezzature di protezione individuali.

(...)».

- 6 Ai sensi dell'articolo 8 della medesima direttiva, intitolato «Rapporti di lavoro interinale:

responsabilità»:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

- 1) fatta salva la responsabilità prevista dalla legislazione nazionale per l'agenzia di lavoro interinale, l'impresa e/o lo stabilimento utilizzatori siano, per tutta la durata della missione, responsabili delle condizioni d'esecuzione del lavoro;
- 2) ai fini dell'applicazione del punto 1), le condizioni di esecuzione del lavoro si limitino a quelle connesse con la sicurezza, l'igiene e la salute durante il lavoro».

Direttiva 2008/104

7 I considerando 1, da 10 a 13 e da 15 a 17 della direttiva 2008/104 enunciano quanto segue:

«(1) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi riconosciuti in particolare dalla [Carta]. In particolare, essa intende garantire il pieno rispetto dell'articolo 31 della [C]arta, secondo il quale ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose (...).

(...)

(10) Il ricorso al lavoro temporaneo tramite agenzia, la posizione giuridica, lo status e le condizioni di lavoro dei lavoratori tramite agenzia interinale nell'Unione europea sono caratterizzati da una grande diversità.

(11) Il lavoro tramite agenzia interinale risponde non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese ma anche alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti. Contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato.

(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.

(13) La direttiva [91/383] stabilisce le disposizioni applicabili ai lavoratori tramite agenzia interinale in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

(...)

(15) I contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro. Nel caso dei lavoratori legati all'agenzia interinale da un contratto a tempo indeterminato, tenendo conto della particolare tutela garantita da tale contratto, occorrerebbe prevedere la possibilità di derogare alle norme applicabili nell'impresa utilizzatrice.

(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».

8 L'articolo 1 di tale direttiva, intitolato «Ambito d'applicazione», al paragrafo 1, così dispone:

«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».

9 L'articolo 2 di detta direttiva, intitolato «Finalità», prevede quanto segue:

«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».

10 Ai termini dell'articolo 3 della direttiva 2008/104, intitolato «Definizioni»:

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

(...)

f) “condizioni di base di lavoro e d'occupazione”: le condizioni di lavoro e d'occupazione previste da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, da contratti collettivi e/o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore nell'impresa utilizzatrice relative a:

- i) l'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi;
- ii) la retribuzione.

2. La presente direttiva lascia impregiudicate le definizioni di retribuzione, contratto di lavoro, rapporto di lavoro o lavoratore, contenute nella legislazione nazionale.

(...)».

11 L'articolo 5 di tale direttiva, intitolato «Principio della parità di trattamento», prevede quanto segue:

«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 svolgerli il medesimo lavoro.

(...)

2. Per quanto riguarda la retribuzione, gli Stati membri possono, previa consultazione delle parti sociali, prevedere una deroga al principio di cui al paragrafo 1 nel caso in cui i lavoratori tramite agenzia interinale che sono legati da un contratto a tempo indeterminato a un'agenzia interinale continuino a essere retribuiti nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra.

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.

4. A condizione che sia garantito ai lavoratori tramite agenzia interinale un livello adeguato di protezione, gli Stati membri che non possiedono né un sistema legislativo che dichiari i contratti

collettivi universalmente applicabili, né un sistema legislativo o di prassi che consenta di estendere le disposizioni di tali contratti a tutte le imprese simili in un determinato settore o area geografica possono, previa consultazione delle parti sociali a livello nazionale e in base a un accordo concluso dalle stesse, stabilire modalità alternative riguardanti le condizioni di base di lavoro e d'occupazione in deroga al principio di cui al paragrafo 1. Tali modalità alternative possono prevedere un periodo di attesa per il conseguimento della parità di trattamento.

(...)».

Diritto spagnolo

Legge 14/1994

- 12 L'articolo 11 della ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (legge 14/1994 relativa alle agenzie di lavoro interinale), del 1° giugno 1994 (BOE n. 131, del 2 giugno 1994), nella versione applicabile al procedimento principale (in prosieguo: la «legge 14/1994»), al paragrafo 1 prevede quanto segue:

«I lavoratori assunti per essere impiegati dalle imprese utilizzatrici hanno diritto, durante il periodo in cui prestano servizio presso tali imprese, all'applicazione delle condizioni di base di lavoro e d'occupazione che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dall'impresa utilizzatrice per svolgervi il medesimo lavoro.

A tal fine, sono considerate condizioni di base di lavoro e d'occupazione quelle che riguardano la retribuzione, l'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi.

La retribuzione comprende tutti i compensi economici, fissi o variabili, stabiliti per il lavoro da svolgere nel contratto collettivo applicabile all'impresa utilizzatrice e connessi a tale posizione lavorativa. Essa deve comprendere, in ogni caso, la quota proporzionale corrispondente al riposo settimanale, ai premi e alle gratifiche annuali, ai giorni festivi e alle ferie annuali. È responsabilità dell'impresa utilizzatrice calcolare quanto sarà percepito in definitiva dal lavoratore e, a tal fine, indicare la retribuzione di cui al presente paragrafo nel contratto di messa a disposizione del lavoratore.

Inoltre, i lavoratori interinali hanno diritto all'applicazione delle stesse disposizioni applicabili ai dipendenti dell'impresa utilizzatrice in materia (...) di parità di trattamento tra uomini e donne e all'applicazione di ogni azione volta a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale».

Statuto dei lavoratori

- 13 L'articolo 49 dell'Estatuto de los Trabajadores (Statuto dei lavoratori), nella versione risultante dal Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (regio decreto legislativo 2/2015, recante approvazione del testo consolidato della legge sullo Statuto dei lavoratori), del 23 ottobre 2015 (BOE n. 255, del 24 ottobre 2015, pag. 100224), al paragrafo 1 enuncia quanto segue:

«Il contratto di lavoro si estingue:

(...)

- e) per decesso, invalidità grave o inabilità totale permanente o assoluta del lavoratore (...)».

Il contratto collettivo del lavoro interinale

- 14 Ai sensi dell'articolo 42 del VI convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (sesto contratto collettivo nazionale per le agenzie di lavoro interinale; in prosieguo: il «contratto collettivo del lavoro interinale»), i lavoratori tramite agenzia interinale hanno diritto a un'indennità pari a EUR 10 500 in caso di inabilità totale permanente a svolgere la loro professione abituale a seguito di un infortunio sul lavoro.

Il contratto collettivo del settore dei trasporti

- 15 L'articolo 31 del convenio colectivo para el sector de la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (contratto collettivo delle imprese del settore del trasporto di merci su strada e delle agenzie di trasporto di Álava; in prosieguo: il «contratto collettivo del settore dei trasporti») prevede un'indennità di EUR 60 101,21 in caso di invalidità permanente totale o assoluta di un lavoratore ai fini dell'esercizio della sua professione abituale a seguito di un infortunio sul lavoro.

Procedimento principale e questione pregiudiziale

- 16 XXX ha stipulato un contratto di lavoro interinale, con effetto dal 1° ottobre 2016, con la Randstad Empleo che lo ha messo a disposizione della Serveo Servicios per svolgere le mansioni di magazziniere esperto. In base a tale contratto, il contratto collettivo del lavoro interinale è applicabile a tale rapporto di lavoro.
- 17 Il 24 ottobre 2016 XXX è stato vittima di un infortunio sul lavoro durante tale messa a disposizione. Con decisione della Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Álava (direzione provinciale dell'Istituto nazionale di previdenza sociale di Álava, Spagna), del 16 marzo 2019, confermata dallo Juzgado de lo Social n. 2 de Vitoria-Gasteiz (Tribunale del lavoro n. 2 di Vitoria-Gasteiz, Spagna), con sentenza del 12 settembre 2019, è stato dichiarato che XXX era affetto da inabilità totale permanente a svolgere la sua professione abituale a seguito di tale infortunio sul lavoro.
- 18 Il 21 novembre 2019 l'Axa, sulla base dell'articolo 42 del contratto collettivo di lavoro interinale, ha versato un'indennità pari a EUR 10 500 a XXX per la sua inabilità totale permanente a svolgere la sua professione abituale. Tuttavia, XXX ritiene che avrebbe dovuto essergli versata a tale titolo un'indennità di importo pari a EUR 60 101,21, e ciò sulla base dell'articolo 31 del contratto collettivo del settore dei trasporti.
- 19 Pertanto, il 7 febbraio 2020, il sindacato Eusko Langileen Alkartasuna (sindacato Solidarietà degli Operai Baschi), in qualità di rappresentante di XXX, ha proposto un ricorso per risarcimento danni dinanzi allo Juzgado de lo social n. 3 de Vitoria (Tribunale del lavoro n. 3 di Vitoria, Spagna) contro, da un lato, la Randstad Empleo, la Serveo Servicios e l'Axa e, dall'altro, il Fondo de Garantía Salarial (Fondo di garanzia salariale, Spagna) affinché fosse versata a XXX la somma di EUR 49 601,21, ossia la differenza di importo tra l'indennità corrisposta a XXX ai sensi dell'articolo 42 del contratto collettivo di lavoro interinale e l'indennità prevista all'articolo 31 del contratto collettivo del settore dei trasporti, maggiorata del 20% o degli interessi di mora. Tale giudice ha respinto il ricorso con sentenza del 30 dicembre 2021 con la motivazione, in particolare, che il contratto collettivo di lavoro interinale era applicabile a XXX e che, alla luce della giurisprudenza del Tribunal Supremo (Corte suprema, Spagna), le integrazioni di prestazioni previdenziali concesse su base volontaria e che non fanno parte della garanzia salariale minima prevista all'articolo 11 della legge 14/1994, come l'indennità richiesta nel caso di specie da XXX, non rientrano nella nozione di «retribuzione».
- 20 Il sindacato Solidarietà degli Operai Baschi ha impugnato tale sentenza dinanzi al Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Corte superiore di giustizia del Paese Basco, Spagna), giudice del rinvio.

Dinanzi a tale giudice, XXX sostiene che avrebbe dovuto percepire un'indennità ai sensi dell'articolo 31 del contratto collettivo del settore dei trasporti, indennità che rientra nella nozione di «condizioni di base di lavoro e d'occupazione», ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), della direttiva 2008/104. Le convenute nel procedimento principale ritengono, invece, che sia applicabile a XXX il contratto collettivo di lavoro interinale e che un'indennità come quella di cui trattasi nel procedimento principale non rientri nell'ambito di applicazione delle «condizioni di base di lavoro e d'occupazione», ai sensi di tale direttiva.

- 21 Il giudice del rinvio esprime dubbi quanto alla conformità dell'interpretazione data dal Tribunal Supremo (Corte suprema) dell'articolo 11 della legge 14/1994, volta a recepire la direttiva 2008/104, ai principi di parità di trattamento e di non discriminazione sanciti dagli articoli 20 e 21 della Carta e dall'articolo 5 di tale direttiva. Infatti, secondo il giudice del rinvio, in forza di tale interpretazione, le integrazioni delle prestazioni previdenziali concesse su base volontaria non rientrano nella nozione di «retribuzione», ai sensi di tale articolo 11, in quanto non sono direttamente collegate al lavoro. Da detta interpretazione risulterebbe che l'indennità di cui trattasi nel procedimento principale non rientra nella nozione di «condizioni di base di lavoro e d'occupazione» e, pertanto, che XXX non può pretendere l'indennità da lui reclamata ai sensi dell'articolo 31 del contratto collettivo del settore dei trasporti.
- 22 Secondo il giudice del rinvio, tenuto conto della finalità della direttiva 2008/104, in particolare dell'articolo 5, occorre interpretare la nozione di «condizioni di base di lavoro e d'occupazione» estensivamente conformemente alla giurisprudenza della Corte, in modo che XXX abbia diritto allo stesso risarcimento al quale avrebbe diritto un lavoratore direttamente assunto dalla Serveo Servicios nella stessa situazione. Infatti, l'interpretazione data dal Tribunal Supremo (Corte suprema) dell'articolo 11 della legge 14/1994 potrebbe portare all'assurda situazione in cui due lavoratori feriti nello stesso infortunio sul lavoro riceverebbero un risarcimento diverso a seconda che siano stati o non siano stati assunti direttamente dall'impresa utilizzatrice.
- 23 Inoltre, per quanto riguarda il fatto che il contratto di lavoro di XXX è stato risolto a seguito dell'inabilità totale permanente di quest'ultimo a svolgere la sua professione abituale, il giudice del rinvio rileva che, nella sentenza del 12 maggio 2022, Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373), la Corte ha dichiarato che la nozione di «condizioni di base di lavoro e d'occupazione» includeva l'indennità che un datore di lavoro è tenuto a versare a un lavoratore per effetto della cessazione del suo rapporto di lavoro.
- 24 Infine, il giudice del rinvio ritiene che XXX sia divenuto disabile a seguito dell'infortunio sul lavoro di cui trattasi e che, di conseguenza, abbia perso il suo impiego. Ebbene, non riconoscere a quest'ultimo il diritto di essere risarcito allo stesso modo dei lavoratori direttamente assunti dalla Serveo Servicios che si trovano nella medesima situazione, vale a dire in forza dell'articolo 31 del contratto collettivo del settore dei trasporti, potrebbe costituire una discriminazione fondata sulla disabilità, vietata dall'articolo 21 della Carta.
- 25 Date tali circostanze, il Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Corte superiore di giustizia del Paese basco) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:
- «Se gli articoli 20 e 21 della [Carta], l'articolo 2 del TUE e gli articoli 3, paragrafo 1, lettera f), e 5 della direttiva [2008/104] debbano essere interpretati nel senso che ostano a un'interpretazione giurisprudenziale della norma spagnola che esclude dalla nozione di “condizioni di base di lavoro e d'occupazione” l'indennità spettante a un lavoratore interinale il cui contratto di lavoro sia stato risolto quando è stata dichiarata la sua invalidità permanente totale a seguito di un infortunio sul lavoro subito nell'impresa utilizzatrice dei suoi servizi».

Sulla ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale

- 26 In via preliminare, occorre ricordare che la necessità di giungere ad un'interpretazione del diritto dell'Unione che sia utile per il giudice nazionale esige che quest'ultimo definisca il contesto di fatto e di diritto in cui si collocano le questioni da lui sollevate o che esso, quanto meno, spieghi le ipotesi di fatto su cui tali questioni sono fondate. Infatti, nell'ambito della procedura istituita dall'articolo 267 TFUE, la Corte è legittimata a pronunciarsi unicamente sull'interpretazione di un testo normativo dell'Unione sulla scorta dei fatti che le vengono indicati dal giudice nazionale (sentenza del 12 gennaio 2023, DOBELES HES, C-702/20 e C-17/21, EU:C:2023:1, punto 85 e giurisprudenza citata).
- 27 Inoltre, la Corte ribadisce l'importanza dell'indicazione, ad opera del giudice nazionale, dei motivi precisi che l'hanno indotto ad interrogarsi sull'interpretazione del diritto dell'Unione e a ritenere necessaria la presentazione di questioni pregiudiziali alla Corte. A tale riguardo, è indispensabile che il giudice nazionale, nella stessa decisione di rinvio, fornisca un minimo di spiegazioni in merito alle ragioni della scelta delle disposizioni del diritto dell'Unione di cui chiede l'interpretazione, nonché al collegamento che esso stabilisce tra tali disposizioni e la normativa nazionale applicabile alla controversia sottopostagli (sentenza del 9 settembre 2021, Toplofikatsia Sofia e a., C-208/20 e C-256/20, EU:C:2021:719, punto 19 e giurisprudenza citata).
- 28 Tali requisiti relativi al contenuto di una domanda di pronuncia pregiudiziale sono indicati in modo esplicito all'articolo 94 del regolamento di procedura della Corte, del quale si presume che il giudice del rinvio abbia conoscenza, nell'ambito della cooperazione istituita dall'articolo 267 TFUE, e che tale giudice è tenuto a rispettare scrupolosamente. Essi sono inoltre richiamati al punto 15 delle raccomandazioni della Corte di giustizia dell'Unione europea all'attenzione dei giudici nazionali, relative alla presentazione di domande di pronuncia pregiudiziale (GU 2019, C 380, pag. 1) (sentenza del 9 settembre 2021, Toplofikatsia Sofia e a., C-208/20 e C-256/20, EU:C:2021:719, punto 20 e giurisprudenza citata).
- 29 Nel caso di specie, il giudice del rinvio interroga la Corte sull'interpretazione degli articoli 20 e 21 della Carta, dell'articolo 2 TUE nonché dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), e dell'articolo 5 della direttiva 2008/104. Tuttavia, tale giudice non indica con la precisione e la chiarezza richieste né le ragioni che l'hanno indotto a interrogarsi sull'interpretazione degli articoli 20 e 21 della Carta e dell'articolo 2 TUE né il collegamento che stabilisce tra tali disposizioni e la normativa nazionale oggetto del procedimento principale.
- 30 Infatti, in primo luogo, sebbene gli articoli 20 e 21 della Carta stabiliscano rispettivamente i principi di parità di trattamento e di non discriminazione, occorre rilevare, al pari della Commissione europea, che il giudice del rinvio si limita ad affermare, con riferimento a tali disposizioni, che il fatto di non riconoscere a XXX il diritto di essere risarcito come se fosse un lavoratore direttamente assunto dalla Serveo Servicios potrebbe costituire una discriminazione fondata sulla disabilità, vietata dall'articolo 21.
- 31 Ora, il giudice del rinvio non ha specificato in che modo il fatto di risarcire XXX sulla base dell'articolo 42 del contratto collettivo del lavoro interinale piuttosto che sulla base dell'articolo 31 del contratto collettivo del settore dei trasporti possa costituire una discriminazione a suo danno in relazione a una disabilità. Infatti, come risulta dalla decisione di rinvio, è giocoforza osservare, al pari del governo spagnolo, che, per risolvere la questione su quale di tali contratti collettivi un lavoratore possa fondarsi per chiedere un'indennità per inabilità totale permanente a svolgere la sua professione abituale, è lo status di tale lavoratore ad essere determinante, essendo irrilevante in tale contesto l'eventuale disabilità di cui detto lavoratore è affetto.
- 32 Date tali circostanze, non occorre neppure esaminare la situazione di XXX alla luce degli articoli 2 e 3 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro

generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU 2000, L 303, pag. 16), relativi in particolare alla discriminazione fondata sulla disabilità, disposizioni alle quali il giudice fa riferimento senza precisare tuttavia in che modo tali disposizioni sarebbero rilevanti per risolvere la controversia principale.

- 33 Inoltre, nella parte in cui la decisione di rinvio contiene un riferimento all'articolo 14 della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU 2006, L 204, pag. 23), in virtù del quale «[è] vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso», è giocoforza osservare che il fascicolo di cui dispone la Corte non contiene il minimo indizio di una discriminazione nei confronti di XXX fondata sul sesso.
- 34 In secondo luogo, per quanto riguarda l'articolo 2 TUE, è sufficiente rilevare che la domanda di pronuncia pregiudiziale non è conforme alla giurisprudenza richiamata ai punti 27 e 28 della presente sentenza, in quanto non contiene alcuna precisazione né in merito alle ragioni che hanno indotto il giudice del rinvio a interrogare la Corte sull'interpretazione di tale disposizione né in merito al collegamento che essa stabilisce tra detta disposizione e la normativa nazionale applicabile alla controversia di cui al procedimento principale.
- 35 Alla luce di quanto precede, la domanda di pronuncia pregiudiziale è ricevibile solo nella parte in cui riguarda l'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, e l'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), della direttiva 2008/104.

Sulla questione pregiudiziale

- 36 Con la questione, e tenuto conto di quanto emerge dal punto 35 della presente sentenza, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104, in combinato disposto con l'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), della stessa, debba essere interpretato nel senso che osta a una normativa nazionale, come interpretata dalla giurisprudenza nazionale, in forza della quale l'indennità alla quale i lavoratori tramite agenzia interinale hanno diritto a titolo di inabilità totale permanente a svolgere la loro professione abituale, a seguito di un infortunio sul lavoro verificatosi nell'impresa utilizzatrice e che ha determinato la cessazione del loro rapporto di lavoro interinale, è di importo inferiore a quello dell'indennità alla quale tali lavoratori potrebbero aver diritto, nella stessa situazione e allo stesso titolo, se fossero stati assunti direttamente da tale impresa utilizzatrice per svolgervi lo stesso lavoro per la stessa durata.

Sulla nozione di «condizioni di base di lavoro e d'occupazione», ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104, in combinato disposto con l'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), della stessa

- 37 In primo luogo, occorre valutare se l'indennità, dovuta a un lavoratore tramite agenzia interinale per inabilità totale permanente di quest'ultimo a svolgere la sua professione abituale, a seguito di un infortunio sul lavoro verificatosi nell'impresa utilizzatrice e che ha determinato la cessazione del suo rapporto di lavoro interinale, rientri nella nozione di «condizioni di base di lavoro e d'occupazione», ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104, in combinato disposto con l'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), della stessa.
- 38 Sebbene la formulazione dell'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104 non contenga alcuna indicazione che consenta di stabilire se la nozione di «condizioni di base di lavoro e d'occupazione» ivi contenuta debba essere interpretata nel senso che essa includa o no una siffatta indennità, tale nozione fa riferimento in particolare, conformemente alla definizione enunciata all'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), di tale direttiva, alla nozione di «retribuzione».

- 39 A tal riguardo, occorre rilevare che quest'ultima nozione non è definita dalla direttiva 2008/104.
- 40 Se è vero che, conformemente all'articolo 3, paragrafo 2, della direttiva 2008/104, quest'ultima «lascia impregiudicate le definizioni di retribuzione (...) contenute nella legislazione nazionale», è importante chiarire che tale disposizione non può essere interpretata come una rinuncia da parte del legislatore dell'Unione a determinare autonomamente la portata della nozione di «retribuzione», ai sensi di tale direttiva, dato che tale disposizione significa soltanto che il legislatore ha inteso preservare la facoltà degli Stati membri di definire tale nozione ai sensi del diritto nazionale, aspetto che la direttiva non mira ad armonizzare (v., in tal senso, sentenza del 17 novembre 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, punti da 30 a 32).
- 41 Come risulta da costante giurisprudenza, la determinazione del significato e della portata dei termini per i quali il diritto dell'Unione non fornisce alcuna definizione dev'essere effettuata conformemente al loro senso abituale nel linguaggio corrente, tenendo conto al contempo del contesto in cui essi sono utilizzati e degli obiettivi perseguiti dalla normativa di cui essi fanno parte (sentenza del 1° agosto 2022, Navitours, C-294/21, EU:C:2022:608, punto 25 e giurisprudenza citata).
- 42 Sotto un primo profilo, secondo il suo significato abituale nel linguaggio corrente, la nozione di «retribuzione» è intesa in generale come il denaro versato per un determinato lavoro o per la prestazione di un servizio.
- 43 A tal riguardo, occorre ricordare che, secondo costante giurisprudenza, la caratteristica essenziale della retribuzione va ravvisata nel fatto che essa costituisce il corrispettivo economico della prestazione considerata, corrispettivo che è normalmente pattuito tra il prestatore e il destinatario del servizio (sentenza dell'11 novembre 2021, Manpower Lit, C-948/19, EU:C:2021:906, punto 45 e giurisprudenza citata).
- 44 Oltre a ciò, la nozione di «retribuzione» è definita all'articolo 157, paragrafo 2, TFUE come «il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo». Come emerge dalla giurisprudenza, tale nozione deve essere interpretata estensivamente e comprende, in particolare, tutti i vantaggi, in contanti o in natura, attuali o futuri, purché siano accordati, sia pure indirettamente, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo, in forza di un contratto di lavoro, di disposizioni di legge o a titolo volontario (sentenza dell'8 maggio 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punto 70 e giurisprudenza citata).
- 45 Inoltre, la Corte ha precisato che, tra i vantaggi qualificati come «retribuzione», ai sensi dell'articolo 157 TFUE, vi sono in particolare i pagamenti effettuati dal datore di lavoro a motivo dell'esistenza di rapporti di lavoro subordinato che hanno lo scopo di garantire una fonte di reddito ai lavoratori, pur se questi, in casi specifici, non svolgono alcuna attività prevista dal contratto di lavoro. Inoltre, la natura retributiva di tali prestazioni non può essere messa in dubbio per il solo fatto che esse rispondono anche a considerazioni di politica sociale (sentenza del 19 settembre 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punto 34 e giurisprudenza citata).
- 46 A tal riguardo, occorre osservare che dalla giurisprudenza risulta che la «retribuzione», ai sensi dell'articolo 157, paragrafo 2, TFUE, fa parte delle «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997, che figura in allegato alla direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1998, L 14, pag. 9), come modificata dalla direttiva 98/23/CE del Consiglio, del 7 aprile 1998 (GU 1998, L 131, pag. 10), nonché della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28

giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU 1999, L 175, pag. 43). (v., in tal senso, sentenze del 15 aprile 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punti 131 e 132, e del 22 novembre 2012, Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, punti 20 e 21).

- 47 Ora, l'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104 è inteso, in modo ancora più mirato rispetto a dette clausole, a garantire una tutela effettiva dei lavoratori atipici e precari, cosicché un'interpretazione analoga a quella accolta dalla giurisprudenza citata ai punti 44 e 45 della presente sentenza della nozione di «retribuzione», ai sensi dell'articolo 157 TFUE, si impone, *a fortiori*, per determinare la portata di tale nozione, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), ii), di tale direttiva. (v., in tal senso, sentenza del 12 maggio 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punto 36).
- 48 Se è vero che un'indennità come quella di cui al punto 37 della presente sentenza non è direttamente versata come corrispettivo di una prestazione di lavoro realizzata da un lavoratore interinale, occorre tuttavia ritenere che una siffatta indennità costituisca nel caso di specie un vantaggio che, da un lato, è accordato indirettamente dal datore di lavoro al lavoratore in considerazione dell'impiego di quest'ultimo, in quanto tale indennità è prevista da un contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro e, dall'altro, è versato a tale lavoratore allo scopo di compensare la perdita di reddito derivante dall'inabilità di quest'ultimo a svolgere la sua professione abituale, cosicché ha lo scopo di garantirgli una fonte di reddito.
- 49 Pertanto, la nozione di «retribuzione», ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), ii), della direttiva 2008/104, è sufficientemente ampia da comprendere un'indennità alla quale i lavoratori interinali hanno diritto a titolo di inabilità totale permanente a svolgere la loro professione abituale, a seguito di un infortunio sul lavoro verificatosi nell'impresa utilizzatrice.
- 50 Sotto un secondo profilo, per quanto riguarda il contesto in cui si inserisce l'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104, in combinato disposto con l'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), ii), di quest'ultima, occorre rilevare che, in virtù del considerando 13 di tale direttiva, la direttiva 91/383 stabilisce le disposizioni applicabili ai lavoratori tramite agenzia interinale in materia di sicurezza e di salute sul lavoro.
- 51 Ora, dall'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 91/383, in combinato disposto con l'articolo 1, punto 2, di quest'ultima, risulta che lo scopo di tale direttiva è quello di garantire ai lavoratori tramite agenzia interinale, in materia di sicurezza e di salute sul lavoro, lo stesso livello di protezione di cui beneficiano gli altri lavoratori dell'impresa utilizzatrice. Inoltre, a norma di tale articolo 2, paragrafo 2, in combinato disposto con l'articolo 1, punto 2), l'esistenza di un rapporto di lavoro interinale non può giustificare una disparità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, in quanto si tratta della tutela della sicurezza e della salute sul lavoro, tanto più che, come risulta dal quarto considerando di detta direttiva, i lavoratori tramite agenzia interinale sono esposti, in taluni settori, a rischi di infortuni sul lavoro più elevati rispetto agli altri lavoratori.
- 52 Per di più, l'articolo 8 della direttiva 91/383 prevede, in sostanza, che gli Stati membri adottino le misure necessarie affinché, fatta salva la responsabilità prevista dalla legislazione nazionale per l'agenzia di lavoro interinale, l'impresa sia, per tutta la durata della missione, responsabile delle condizioni di esecuzione del lavoro connesse alla sicurezza, all'igiene e alla salute sul lavoro.
- 53 Pertanto, si deve ritenere, da un lato, che la tutela della «sicurezza» e della «salute» sul lavoro rientri nelle «condizioni di lavoro», ai sensi della direttiva 91/383, e che il lavoratore tramite agenzia interinale deve, a tal riguardo, essere trattato, per tutta la durata della sua missione, allo stesso modo dei lavoratori impiegati direttamente dall'impresa utilizzatrice.
- 54 Dall'altro lato, un'indennità come quella di cui al punto 37 della presente sentenza è connessa alla

tutela della «sicurezza» e della «salute» sul lavoro in quanto la responsabilità dell'impresa utilizzatrice e, se del caso, dell'agenzia interinale, per quanto riguarda le condizioni di esecuzione del lavoro connesse a tale tutela, va di pari passo con il risarcimento dei danni nell'ipotesi in cui detta tutela venga meno, vale a dire, in particolare, quando si verifichi un infortunio sul lavoro durante la durata della missione di un lavoratore interinale, con conseguente inabilità totale permanente di tale lavoratore a esercitare la sua professione abituale.

- 55 Tenuto conto del rinvio operato dalla direttiva 2008/104 alla direttiva 91/383, si deve pertanto ritenere che il contesto nel quale si inserisce l'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104, in combinato disposto con l'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), della stessa, avvalorino l'interpretazione secondo cui la nozione di «retribuzione», alla quale fa riferimento la nozione di «condizioni di base di lavoro e d'occupazione», contenuta in tali disposizioni, comprende un'indennità come quella di cui al punto 37 della presente sentenza.
- 56 Sotto un terzo profilo, per quanto riguarda gli obiettivi perseguiti dalla direttiva 2008/104, dal considerando 1 risulta che essa è intesa a garantire il pieno rispetto dell'articolo 31 della Carta che, conformemente al suo paragrafo 1, sancisce, in generale, il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose. Le spiegazioni relative alla Carta dei diritti fondamentali (GU 2007, C 303, pag. 17) indicano, al riguardo, che la nozione di «condizioni di lavoro» deve essere intesa ai sensi dell'articolo 156 TFUE, sebbene quest'ultima disposizione non definisca tale nozione. Alla luce della finalità di tutela dei diritti del lavoratore tramite agenzia interinale perseguita da detta direttiva, tale mancanza di precisione depone a favore di un'interpretazione estensiva di detta nozione (v., in tal senso, sentenza del 12 maggio 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punto 40 e giurisprudenza citata).
- 57 Pertanto, nei limiti in cui l'obiettivo della direttiva 2008/104 è quello di garantire la tutela dei lavoratori interinali in materia di sicurezza e di salute sul lavoro, si deve osservare, al pari della Commissione, che se, in caso di infortunio sul lavoro, il rischio finanziario per le imprese utilizzatrici fosse inferiore per tali lavoratori rispetto ai lavoratori assunti direttamente, tali imprese sarebbero meno incentivate a investire nella sicurezza dei lavoratori interinali, il che porterebbe a disattendere tale obiettivo.
- 58 Di conseguenza, gli obiettivi perseguiti dalla direttiva 2008/104 avvalorano l'interpretazione della nozione di «retribuzione», ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), ii), di tale direttiva, come «condizione di base di lavoro e d'occupazione», ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, di detta direttiva, secondo la quale tale nozione include un'indennità alla quale ha diritto un lavoratore interinale per l'inabilità totale permanente a svolgere la sua professione abituale, a seguito di un infortunio sul lavoro verificatosi nell'impresa utilizzatrice.
- 59 Tale interpretazione non può essere invalidata, a differenza di quanto sostiene in sostanza il governo spagnolo, per il motivo che una simile indennità è versata dopo la cessazione del rapporto di lavoro interinale o, ancora, per il fatto che tale indennità deriverebbe unicamente dalla dichiarazione di inabilità totale permanente al lavoro del lavoratore interinale interessato e, pertanto, dalla cessazione del suo rapporto di lavoro.
- 60 Infatti, da un lato, occorre precisare che la circostanza che l'indennità di cui trattasi sia versata dopo la cessazione del rapporto di lavoro non esclude che essa possa avere carattere di retribuzione, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), ii), della direttiva 2008/104. (v., per analogia, sentenza dell'8 maggio 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punto 70).
- 61 Dall'altro lato, occorre ricordare che un'interpretazione della nozione di «condizioni di base di lavoro e d'occupazione», che escludesse l'indennità che un datore di lavoro è tenuto a versare a un lavoratore interinale, per il solo fatto che tale indennità è connessa alla cessazione del suo rapporto di lavoro, dall'ambito di applicazione dell'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva

2008/104, sarebbe contraria sia al contesto in cui si inserisce tale disposizione sia agli obiettivi perseguiti da tale direttiva (v., in tal senso, sentenza del 12 maggio 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punti 39 e 45).

62 Inoltre, occorre rilevare, come risulta dal fascicolo di cui dispone la Corte, che l'infortunio sul lavoro di cui trattasi nel procedimento principale, che costituisce il fatto generatore dell'inabilità totale permanente di XXX a svolgere la sua professione abituale, si è verificato «durante la (...) missione presso [l']impresa utilizzatrice», ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104, cosicché non si può ammettere che l'indennità versata in considerazione di tale inabilità tragga origine unicamente dalla cessazione del rapporto di lavoro di XXX.

63 Alla luce di tutto quanto precede, si deve ritenere che un'indennità, dovuta a un lavoratore interinale per l'inabilità totale permanente di quest'ultimo a svolgere la sua professione abituale, a seguito di un infortunio sul lavoro verificatosi nell'impresa utilizzatrice e che ha determinato la cessazione del suo rapporto di lavoro interinale, rientri nella nozione di «condizioni di base di lavoro e d'occupazione», ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104, in combinato disposto con l'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), della stessa.

Sulla portata del principio della parità di trattamento di cui all'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104

64 Per quanto riguarda, in secondo luogo, la portata del principio della parità di trattamento, di cui all'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104, occorre rilevare che, conformemente a tale disposizione, i lavoratori tramite agenzia interinale, per la durata della loro missione presso un'impresa utilizzatrice, devono beneficiare di condizioni di base di lavoro e di occupazione almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente assunti da tale impresa per svolgervi il medesimo lavoro.

65 Spetta, pertanto, al giudice del rinvio determinare, in un primo tempo, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione che sarebbero applicabili al lavoratore tramite agenzia interinale di cui trattasi se fosse assunto direttamente dall'impresa utilizzatrice, per svolgervi lo stesso lavoro che egli occupa effettivamente, e ciò per lo stesso periodo, e, più precisamente, nel caso di specie, l'indennità alla quale avrebbe diritto a titolo di inabilità totale permanente a svolgere la sua professione abituale, a seguito di un infortunio sul lavoro e che comporti la cessazione del suo rapporto di lavoro. In un secondo momento, spetta a tale giudice comparare tali condizioni di base di lavoro e d'occupazione con quelle che sono effettivamente applicabili a tale lavoratore interinale, per la durata della sua missione presso tale impresa utilizzatrice, e ciò al fine di sincerarsi, sulla base di tutte le circostanze pertinenti di cui al procedimento principale, se sia stato rispettato o no il principio della parità di trattamento nei confronti di detto lavoratore interinale. (v., in tal senso, sentenza del 12 maggio 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punto 50).

66 Nel caso di specie, il giudice del rinvio afferma che, alla luce dell'interpretazione, da parte del Tribunal Supremo (Corte suprema), dell'articolo 11 della legge 14/1994, i lavoratori tramite agenzia interinale possono pretendere, in caso di inabilità totale permanente allo svolgimento della loro professione abituale, soltanto un'indennità, ai sensi dell'articolo 42 del contratto collettivo del lavoro interinale, che è inferiore all'indennità alla quale i lavoratori direttamente assunti dall'impresa utilizzatrice hanno diritto ai sensi dell'articolo 31 del contratto collettivo del settore dei trasporti. Nello specifico, secondo il fascicolo di cui dispone la Corte, XXX, in qualità di lavoratore tramite agenzia interinale, ha diritto a un'indennità di importo pari a EUR 10 500 sulla base del primo di tali contratti collettivi, mentre, se fosse stato assunto direttamente dalla Serveo Servicios, avrebbe diritto a un'indennità di importo pari a EUR 60 101,21 sulla base del secondo di tali contratti collettivi.

67 Se fosse effettivamente così, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare, si dovrebbe

ritenere che, contrariamente a quanto previsto dall'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104, XXX non abbia beneficiato, per la durata della sua missione presso la Serveo Servicios, di condizioni di base di lavoro e d'occupazione che siano almeno identiche a quelle che gli sarebbero state applicabili se fosse stato assunto direttamente da tale impresa utilizzatrice per svolgervi il medesimo lavoro per la stessa durata.

- 68 A tal riguardo, occorre osservare che, sebbene gli Stati membri abbiano la possibilità, in forza dell'articolo 5, paragrafi da 2 a 4, della direttiva 2008/104, di prevedere, a determinate condizioni specifiche, deroghe al principio della parità di trattamento, la decisione di rinvio e il fascicolo di cui dispone la Corte non contengono alcuna informazione relativa all'eventuale attuazione di una di tali deroghe in Spagna.
- 69 Inoltre, occorre ricordare che, se è vero che, in forza dell'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104, le parti sociali hanno la possibilità di concludere contratti collettivi che stabiliscono, per le condizioni di lavoro e di occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale, disposizioni che possono differire da quelle di cui al paragrafo 1 di tale articolo, siffatti contratti devono, tuttavia, conformemente a tale paragrafo 3, in combinato disposto con i considerando 16 e 17 di tale direttiva, garantire la protezione globale dei lavoratori interinali.
- 70 Ora, l'obbligo di garantire la protezione globale dei lavoratori interinali richiede, in particolare, che siano accordati a questi ultimi vantaggi in termini di condizioni di base di lavoro e d'occupazione tali da compensare la differenza di trattamento subita da tali lavoratori, e il rispetto di tale obbligo deve essere valutato in modo concreto (v., in tal senso, sentenza del 15 dicembre 2022, *TimePartner Personalmanagement*, C-311/21, EU:C:2022:983, punti 44 e 50). Pertanto, affinché il contratto collettivo del lavoro interinale possa derogare al principio della parità di trattamento sancito all'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104, sarebbe necessario, e spetterebbe al giudice del rinvio verificarlo, che tale contratto collettivo fosse in grado di garantire a XXX una simile protezione globale accordandogli vantaggi compensativi per quanto riguarda le condizioni di base di lavoro e d'occupazione che consentano di controbilanciare gli effetti della differenza di trattamento da lui subita.
- 71 Occorre infine ricordare che 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 del recepimento 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, restando comunque esclusa un'interpretazione del diritto nazionale *contra legem* (v., in tal senso, sentenza del 12 maggio 2022, *Luso Temp*, C-426/20, EU:C:2022:373, punti 56 e 57 e giurisprudenza citata).
- 72 Pertanto, nell'ipotesi in cui il giudice del rinvio giungesse alla conclusione che XXX avrebbe diritto all'indennità reclamata ai sensi dell'articolo 31 del contratto collettivo del settore dei trasporti se fosse stato assunto direttamente dalla Serveo Servicios, spetterebbe a tale giudice, in particolare, verificare se l'articolo 11 della legge 14/1994 possa essere oggetto di un'interpretazione conforme ai requisiti della direttiva 2008/104 e, pertanto, possa essere interpretato in modo diverso dal privare XXX di tale indennità, interpretazione che sarebbe contraria all'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva, come risulta dal punto 67 della presente sentenza.
- 73 Dall'insieme delle considerazioni che precedono risulta che l'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104, in combinato disposto con l'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), di quest'ultima, deve essere interpretato nel senso che osta a una normativa nazionale, come interpretata dalla giurisprudenza nazionale, in forza della quale l'indennità alla quale i lavoratori tramite agenzia interinale hanno diritto a titolo di inabilità totale permanente a svolgere la loro professione abituale, a seguito di un infortunio sul lavoro verificatosi nell'impresa utilizzatrice e che

ha determinato la cessazione del loro rapporto di lavoro interinale, sia di importo inferiore a quello dell'indennità alla quale tali lavoratori potrebbero aver diritto, nella stessa situazione e allo stesso titolo, se fossero stati assunti direttamente da tale impresa utilizzatrice per svolgervi lo stesso lavoro per la stessa durata.

Sulle spese

- 74 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 (Sesta Sezione) dichiara:

L'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale, in combinato disposto con l'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), di quest'ultima

deve essere interpretato nel senso che:

osta a una normativa nazionale, come interpretata dalla giurisprudenza nazionale, in forza della quale l'indennità alla quale i lavoratori tramite agenzia interinale hanno diritto a titolo di inabilità totale permanente a svolgere la loro professione abituale, a seguito di un infortunio sul lavoro verificatosi nell'impresa utilizzatrice e che ha determinato la cessazione del loro rapporto di lavoro interinale, sia di importo inferiore a quello dell'indennità alla quale tali lavoratori potrebbero aver diritto, nella stessa situazione e allo stesso titolo, se fossero stati assunti direttamente da tale impresa utilizzatrice per svolgervi lo stesso lavoro per la stessa durata.

Firme

* Lingua processuale: lo spagnolo.