



Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Quinta Sezione)

24 settembre 2026*

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro – Direttiva 91/533/CEE – Articolo 8, paragrafo 1 – Difesa dei diritti – Portata di tale disposizione – Tutela dei diritti derivanti da tale direttiva – Articolo 3 – Diritto del lavoratore di ricevere un documento contenente informazioni sugli elementi essenziali del contratto o del rapporto di lavoro»

Nella causa C-369/25,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Tribunale di Napoli (Italia), con ordinanza del 31 marzo 2025, pervenuta in cancelleria il 3 giugno 2025, nel procedimento

LW

contro

Trenitalia SpA,

Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS),

LA CORTE (Quinta Sezione),

composta da M.L. Arastey Sahún (relatrice), presidente di sezione, J. Passer, E. Regan, D. Gratsias e B. Smulders, giudici,

avvocato generale: T. Čapeta

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per LW, da F. Riccardi e V. Riccardi, avvocati;
- per Trenitalia SpA, da A. Abignente e G. Ronconi, avvocati;

* Lingua processuale: l'italiano.

- per l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), da C. D'Aloisio, E. De Rose, E.A.V. Sciplino e A. Sgroi, avvocati;
- per il governo italiano, da S. Fiorentino, in qualità di agente, assistito da E. Farinelli e P. Garofoli, avvocati dello Stato;
- per la Commissione europea, da C. Biz e S. Delaude, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocata generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli articoli 2 e 8 della direttiva 91/533/CEE del Consiglio, del 14 ottobre 1991, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro (GU 1991, L 288, pag. 32).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra LW, da un lato, e Trenitalia SpA e l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS; Italia), dall'altro, avente ad oggetto il versamento di contributi previdenziali da parte di Trenitalia all'INPS, corrispondenti a retribuzioni percepite da LW, che l'INPS ritiene prescritti.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

- 3 I considerando secondo, settimo, dodicesimo e tredicesimo della direttiva 91/533 così recitavano:

«considerando che (...) alcuni Stati membri hanno ritenuto necessario emanare disposizioni che sottopongono a requisiti di forma i rapporti di lavoro; che queste disposizioni mirano ad una migliore tutela dei lavoratori subordinati contro un eventuale misconoscimento dei loro diritti e ad offrire una maggiore trasparenza nel mercato del lavoro;

(...)

considerando che è opportuno stabilire a livello comunitario l'obbligo generale in base al quale il lavoratore subordinato deve disporre di un documento contenente informazioni sugli elementi essenziali del contratto e del rapporto di lavoro;

(...)

considerando che occorre che gli Stati membri garantiscano ai lavoratori subordinati la possibilità di far valere i loro diritti derivanti dalla presente direttiva;

considerando che gli Stati membri (...) devono prendere ogni disposizione necessaria per consentire loro di essere ad ogni momento in grado di garantire i risultati imposti dalla presente direttiva».

4 L'articolo 2 di tale direttiva, intitolato «Obbligo d'informazione», così disponeva:

«1. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore subordinato cui si applica la presente direttiva, in appresso denominato "lavoratore", gli elementi essenziali del contratto o del rapporto di lavoro.

2. L'informazione di cui al paragrafo 1 riguarda almeno gli elementi seguenti:

- a) identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il principio che il lavoratore è occupato in luoghi diversi nonché la sede o, se del caso, il domicilio del datore di lavoro;
- c) i) titolo, grado, qualità o categoria dell'impiego attribuiti al lavoratore, oppure
ii) caratteristiche o descrizione sommaria del lavoro;
- d) la data d'inizio del contratto o del rapporto di lavoro;
- e) se si tratta di un contratto o di un rapporto di lavoro temporaneo: durata prevedibile del contratto o del rapporto di lavoro;
- f) durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o, nell'impossibilità di fornire questa indicazione all'atto dell'informazione, le modalità di attribuzione e di determinazione delle ferie;
- g) durata dei termini di preavviso che devono essere osservati dal datore di lavoro e dal lavoratore in caso di cessazione del contratto o del rapporto di lavoro o, nell'impossibilità di fornire questa indicazione all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione dei termini del preavviso;
- h) l'importo di base iniziale, altri elementi costitutivi, nonché periodicità del versamento di retribuzione a cui ha diritto il lavoratore;
- i) durata normale giornaliera o settimanale del lavoro;
- j) eventualmente:
 - i) menzione dei contratti collettivi e/o intese collettive che disciplinano le condizioni di lavoro del lavoratore, oppure
 - ii) se si tratta di contratti collettivi stipulati al di fuori dell'impresa da organi o istituzioni paritarie particolari, menzione dell'organo competente o dell'istituzione paritetica competente in seno al quale/alla quale questi sono stati conclusi.

3. L'informazione sugli elementi di cui al paragrafo 2, lettere f), g), h) e i) può, se del caso, risultare da un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative, statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano le materie ivi considerate».

- 5 L'articolo 3 di detta direttiva, rubricato «Mezzi d'informazione», era formulato come segue:
- «1. L'informazione sugli elementi di cui all'articolo 2, paragrafo 2[,] può derivare dalla consegna al lavoratore, non oltre due mesi dall'inizio del suo lavoro:
- a) di un contratto di lavoro scritto e/o
 - b) di una lettera di assunzione e/o
 - c) di uno o più altri documenti scritti, a condizione che uno di questi documenti contenga almeno tutti gli elementi di cui all'articolo 2, paragrafo 2, lettere a), b), c), d), h) ed i).
2. Se nessuno dei documenti di cui al paragrafo 1 viene consegnato al lavoratore entro il termine previsto il datore di lavoro è tenuto a consegnargli, non oltre due mesi dall'inizio del suo lavoro, una dichiarazione scritta firmata dal datore di lavoro stesso e contenente almeno gli elementi di cui all'articolo 2, paragrafo 2.
- (...)).».
- 6 L'articolo 4 della medesima direttiva, rubricato «Lavoratore espatriato», al paragrafo 1 così prevedeva:
- «Se il lavoratore è invitato a svolgere il suo lavoro in uno o più paesi diversi dallo Stato membro alla cui legislazione e/o alla cui prassi è soggetto il contratto o il rapporto di lavoro, il o i documenti di cui all'articolo 3 devono essere in possesso del lavoratore prima della sua partenza e devono comportare almeno le seguenti informazioni supplementari:
- a) la durata del lavoro esercitato all'estero;
 - b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
 - c) se del caso, i vantaggi in denaro e in natura collegati all'espatrio;
 - d) se del caso, le condizioni del rimpatrio del lavoratore».
- 7 L'articolo 5 della direttiva 91/533, intitolato «Modifica di elementi del contratto o del rapporto di lavoro», al paragrafo 1 disponeva quanto segue:
- «Qualsiasi modifica degli elementi di cui all'articolo 2, paragrafo 2[,] e all'articolo 4, paragrafo 1[,] deve formare oggetto di un documento scritto che il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore al più presto e non oltre un mese dalla data di entrata in vigore della modifica».
- 8 L'articolo 8 di tale direttiva, rubricato «Difesa dei diritti», al paragrafo 1 enunciava che:
- «Gli Stati membri introducono nel loro ordinamento giuridico interno le misure necessarie per consentire a qualsiasi lavoratore che si ritenga leso dalla mancata osservanza degli obblighi derivanti dalla presente direttiva di difendere i propri diritti per via legale dopo aver fatto eventualmente ricorso ad altri organi competenti».

Diritto italiano

Codice civile

- 9 L'articolo 2114 del Codice civile prevede quanto segue:
- «Le leggi speciali (...) determinano i casi e le forme di previdenza e di assistenza obbligatorie e le contribuzioni e prestazioni relative».
- 10 Ai sensi dell'articolo 2116 del Codice civile:
- «Le prestazioni indicate nell'articolo 2114 sono dovute al prestatore di lavoro, anche quando l'imprenditore non ha versato regolarmente i contributi dovuti alle istituzioni di previdenza e di assistenza, salvo diverse disposizioni delle leggi speciali (...).
- Nei casi in cui, secondo tali disposizioni, le istituzioni di previdenza e di assistenza, per mancata o irregolare contribuzione, non sono tenute a corrispondere in tutto o in parte le prestazioni dovute, l'imprenditore è responsabile del danno che ne deriva al prestatore di lavoro».

Legge n. 1338/62

- 11 L'articolo 13 della legge del 12 agosto 1962, n. 1338 – Disposizioni per il miglioramento dei trattamenti di pensione dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (GURI n. 229, dell'11 settembre 1962, pag. 3727), nella versione applicabile al procedimento principale (in prosieguo: la «legge n. 1338/62»), dispone quanto segue:
- «(...) [I]l datore di lavoro che abbia omesso di versare contributi per l'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti e che non possa più versarli per sopravvenuta prescrizione (...) può chiedere all'[INPS] di costituire (...) una rendita vitalizia reversibile pari alla pensione o quota di pensione adeguata dell'assicurazione obbligatoria, che spetterebbe al lavoratore dipendente in relazione ai contributi omessi.
- (...)
- Il lavoratore, quando non possa ottenere dal datore di lavoro la costituzione della rendita a norma del presente articolo, può egli stesso sostituirsi al datore di lavoro, salvo il diritto al risarcimento del danno (...)
- (...)».

Legge n. 335/95

- 12 L'articolo 1, comma 6, della legge dell'8 agosto 1995, n. 335 – Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare (supplemento ordinario alla GURI n. 190, del 16 agosto 1995), nella versione applicabile al procedimento principale (in prosieguo: la «legge n. 335/95»), prevede quanto segue:
- «L'importo della pensione annua nell'assicurazione generale obbligatoria e nelle forme sostitutive ed esclusive della stessa, è determinato secondo il sistema contributivo moltiplicando il montante individuale dei contributi per il coefficiente di trasformazione di cui all'allegata tabella A relativo all'età dell'assicurato al momento del pensionamento. (...)».

13 L'articolo 3, comma 9, di tale legge enuncia quanto segue:

«Le contribuzioni di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria si prescrivono e non possono essere versate con il decorso dei termini di seguito indicati:

a) dieci anni per le contribuzioni di pertinenza del Fondo pensioni lavoratori dipendenti (...). A decorrere dal 1° gennaio 1996 tale termine è ridotto a cinque anni salvi i casi di denuncia del lavoratore o dei suoi superstiti;

(...).».

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

14 LW è un lavoratore che, nel maggio 2003, è stato assegnato alla società Trenitalia tramite un'agenzia di lavoro interinale.

15 Con sentenza del 31 ottobre 2018, la Corte d'appello di Napoli (Italia) ha accertato che tale assegnazione era avvenuta in violazione della normativa italiana di trasposizione 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), e, di conseguenza, ha dichiarato la costituzione del rapporto di lavoro tra LW e Trenitalia con effetto dal maggio 2003.

16 In esecuzione di tale sentenza detta società ha integrato LW nei suoi effettivi a partire dal 1° luglio 2019.

17 LW ha anche ottenuto, con un'altra decisione giurisdizionale, la condanna di Trenitalia al pagamento di EUR 110 308,13 a titolo di retribuzioni arretrate.

18 Successivamente Trenitalia ha versato all'INPS i contributi previdenziali corrispondenti alle retribuzioni versate a LW per il periodo compreso tra gennaio 2016 e giugno 2019.

19 Per contro, tale società non ha versato all'INPS i contributi previdenziali corrispondenti alle retribuzioni corrisposte a LW per il periodo compreso tra maggio 2003 e dicembre 2015 (in prosieguo: i «contributi di cui si tratta»), per il motivo che essi sarebbero ritenuti prescritti dall'INPS alla luce del termine di prescrizione di cinque anni previsto all'articolo 3, paragrafo 9, della legge n. 335/95.

20 LW ha adito il Tribunale di Napoli (Italia), giudice del rinvio, con un ricorso volto ad ottenere, in via principale, il versamento dei contributi di cui si tratta.

21 LW ha anche chiesto, in via subordinata, la costituzione di una rendita vitalizia ai sensi dell'articolo 13 della legge n. 1338/62 e, in via ulteriormente subordinata, il risarcimento del danno ai sensi dell'articolo 2116, secondo comma, del codice civile.

22 Trenitalia e l'INPS si sono opposti alla domanda presentata in via principale da LW. In particolare l'INPS sostiene che, per i periodi coperti dalla prescrizione ai sensi dell'articolo 3, comma 9, della legge n. 335/95, tale domanda è irricevibile. Pertanto, Trenitalia non potrebbe versare all'INPS i contributi di cui si tratta, ma potrebbe chiedere la costituzione di una rendita vitalizia ai sensi dell'articolo 13 della legge n. 1338/62.

- 23 Il giudice del rinvio indica che tale argomento dell'INPS appare conforme alla giurisprudenza costante della Corte suprema di cassazione (Italia).
- 24 Tuttavia, esso si chiede se la prescrizione dei contributi di cui si tratta sia conforme alla direttiva 91/533 e se, nell'ipotesi in cui così non fosse, LW possa ottenere, sulla base di detta direttiva, la condanna di Trenitalia al versamento di tali contributi.
- 25 A tal riguardo, in primo luogo, il giudice del rinvio si chiede se uno Stato membro sia tenuto soltanto ad assicurare la consegna del documento di assunzione previsto all'articolo 3 di detta direttiva, contenente l'informazione di cui all'articolo 2 di quest'ultima, o se esso sia anche obbligato, in forza della medesima direttiva, a garantire la tutela dei diritti che devono essere indicati in tale documento, ivi incluso il diritto alla retribuzione.
- 26 Tale giudice ritiene che le disposizioni della direttiva 91/533 depongano a favore di tale seconda opzione. Da un lato, sembrerebbe emergere dal dodicesimo e tredicesimo considerando di tale direttiva che quest'ultima ha lo scopo di garantire i diritti derivanti dal rapporto di lavoro e che devono essere indicati in detto documento, cosicché lo Stato membro dovrebbe prendere ogni disposizione necessaria per garantire l'effettività di tali diritti. Tale interpretazione sarebbe corroborata dall'uso del termine «diritti» al plurale, e non al singolare, all'articolo 8 di detta direttiva, in modo che quest'ultima sembrerebbe avere l'obiettivo di tutelare i diritti indicati nel medesimo documento, e non semplicemente il diritto all'informazione su tali diritti.
- 27 In secondo luogo, detto giudice afferma che, conformemente alla giurisprudenza della Corte, una pensione erogata da un ente pubblico costituirebbe una «retribuzione differita» quando è versata ad una categoria particolare di lavoratori e calcolata sulla base delle retribuzioni e del periodo di iscrizione. Ciò si verificherebbe in Italia, poiché l'importo delle pensioni dipende dal numero di anni di versamento contributivo e dagli importi dei contributi versati, calcolati secondo una percentuale sulla retribuzione mensile percepita, conformemente all'articolo 1, comma 6, della legge n. 335/95.
- 28 Lo stesso giudice si chiede se, nel caso in cui dovesse essere accolta una siffatta qualificazione di «retribuzione differita», ciò avrebbe la conseguenza che il diritto al versamento dei contributi previdenziali rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 91/533.
- 29 In terzo e ultimo luogo, il giudice del rinvio indica che dalla giurisprudenza costante della Corte suprema di cassazione risulta che non esiste, nel diritto italiano, alcuna azione che consenta al lavoratore di chiedere che l'INPS sia condannato alla regolarizzazione della sua posizione contributiva.
- 30 Le uniche possibilità offerte al lavoratore in una situazione come quella di cui si tratta nel procedimento principale sarebbero o quella di chiedere al datore di lavoro di risarcire il danno subito, in forza dell'articolo 2116, secondo comma, del codice civile, o quella di surrogarsi al datore di lavoro per la costituzione di una rendita vitalizia in applicazione dell'articolo 13 della legge n. 1338/62. Siffatte azioni potrebbero tuttavia realizzarsi solo al momento della richiesta di pensionamento del lavoratore, vale a dire nel momento in cui i contributi previdenziali in questione sarebbero, come nel caso di specie, prescritti.

- 31 Al fine di evitare tale prescrizione, il lavoratore dovrebbe agire in giudizio contro il suo datore di lavoro e l'INPS nel corso del rapporto di lavoro. Tuttavia, affinché tale azione sfoci nel versamento di contributi previdenziali da parte del datore di lavoro all'INPS, sarebbe necessario che quest'ultimo si costituisse parte nel procedimento e chiedesse tale versamento.
- 32 Date tali circostanze, il giudice del rinvio ritiene che, se la pensione fosse considerata una «retribuzione differita», il lavoratore potrebbe far valere i crediti retributivi derivanti dal rapporto di lavoro entro il termine di cinque anni a decorrere dalla cessazione di tale rapporto, senza essere obbligato ad agire in giudizio nel corso del medesimo.
- 33 Ciò premesso, il Tribunale di Napoli ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- «1) se i diritti indicati dall'articolo 8 della [direttiva 91/533], la cui tutela lo Stato membro deve assicurare, siano costituiti dal solo diritto a ricevere il documento di assunzione di cui all'articolo 2 della stessa direttiva ovvero dai diritti che devono essere indicati nel documento stesso e, specificamente, la retribuzione.
 - 2) In ipotesi la Corte di giustizia dovesse rispondere affermativamente al primo quesito se, nel contesto descritto, la pensione di cui godrà il ricorrente, dipendendo dalla contribuzione versata proporzionale alla retribuzione goduta ed agli anni di iscrizione alla assicurazione generale obbligatoria costituisca, per gli iscritti del settore privato, retribuzione differita ai sensi dell'articolo 2 della [direttiva 91/533].
 - 3) In ipotesi di risposta positiva ai primi due quesiti se anche il diritto del lavoratore al versamento contributivo, che influenza in misura decisiva il diritto e la misura dell'assegno pensionistico, ricada nell'ambito di tutela dell'articolo 8 della [direttiva 91/533].
 - 4) In caso di risposta positiva ai precedenti quesiti se l'articolo 8 della [direttiva 91/533] osti alla circostanza che il lavoratore sia obbligato, nel corso del rapporto di lavoro, a convenire in giudizio il datore di lavoro, oltre che l'INPS, per richiedere il versamento dei contributi, al fine di evitare la prescrizione dei propri diritti, ma che tali diritti dipendano dalla esclusiva volontà dell'INPS di costituirsi nel giudizio e di richiedere il pagamento del credito, a differenza di quanto avviene per la retribuzione ordinaria e ciò anche quando non abbia una protezione sufficiente avverso un licenziamento illegittimo, rischiando in tal modo il licenziamento ovvero la mancata prosecuzione del rapporto di lavoro tutelato dalla [direttiva 2008/104].
 - 5) In ipotesi di risposta positiva ai quesiti che precedono quali siano gli strumenti a disposizione di questo giudice ed in specie se la parificazione del regime prescrizione dei contributi e delle retribuzioni possa ritenersi misura sufficiente a soddisfare gli obblighi di cui all'articolo 8 della [direttiva 91/533]».

Sulla ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale

- 34 Trenitalia e l'INPS sostengono che la domanda di pronuncia pregiudiziale è irricevibile.

- 35 Trenitalia ritiene che il procedimento principale costituisca una situazione puramente interna e che non presenti alcun collegamento con il diritto dell'Unione. In particolare, le questioni sollevate non rientrerebbero nell'ambito di applicazione della direttiva 91/533, poiché quest'ultima non farebbe alcun riferimento alle prestazioni previdenziali né alle azioni esercitabili per ottenere il versamento di contributi previdenziali che non siano stati versati dal datore di lavoro. Un'interpretazione secondo cui l'articolo 8 di tale direttiva estenderebbe le tutele previste in ambito lavoristico al sistema previdenziale non potrebbe essere fondata sulle disposizioni di detta direttiva e andrebbe oltre gli obiettivi perseguiti da quest'ultima.
- 36 L'INPS ritiene, dal canto suo, che la domanda di pronuncia pregiudiziale sia irricevibile per mancata motivazione dal momento che, sulla scorta della lettura della parte motiva di tale domanda, non esisterebbe alcuna argomentazione tesa all'interpretazione degli articoli 2 e 8 della direttiva 91/533 che consenta di pervenire all'esito auspicato dal giudice del rinvio. Peraltro, le questioni sollevate sarebbero irrilevanti e, in ogni caso, suggerirebbero di interpretare tali articoli 2 e 8 in un senso che oltrepasserebbe l'ambito di applicazione di tale direttiva.
- 37 Occorre constatare che le eccezioni di irricevibilità sollevate da Trenitalia e dall'INPS si basano, in sostanza, su argomenti relativi all'interpretazione dell'ambito di applicazione della direttiva 91/533 nonché degli articoli 2 e 8 di quest'ultima.
- 38 Pertanto, tali argomenti attengono al merito delle questioni sollevate, e non alla ricevibilità di queste ultime, cosicché occorre esaminarli nell'ambito della disamina nel merito di tali questioni (v., per analogia, sentenza del 12 marzo 2026, *Harry et Associés*, C-527/24, EU:C:2026:192, punto 33 e giurisprudenza citata).
- 39 Ne consegue che la domanda di pronuncia pregiudiziale è ricevibile.

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

- 40 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 91/533 debba essere interpretato nel senso che la nozione di «diritti», ai sensi di tale disposizione, riguarda unicamente i diritti derivanti da tale direttiva, quali il diritto, per il lavoratore, di ricevere uno dei documenti previsti all'articolo 3 di quest'ultima, o anche i diritti derivanti dal contratto o dal rapporto di lavoro di cui il datore di lavoro deve, mediante un siffatto documento, informare il lavoratore ai sensi dell'articolo 2 di detta direttiva.
- 41 A tal riguardo, occorre ricordare, anzitutto, che l'articolo 2 della direttiva 91/533 dispone, al paragrafo 1, che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore subordinato cui si applica tale direttiva gli elementi essenziali del contratto o del rapporto di lavoro. L'informazione di cui al paragrafo 1 suddetto riguarda almeno, conformemente al paragrafo 2 del medesimo articolo 2, gli elementi elencati in quest'ultimo paragrafo.
- 42 Inoltre, l'articolo 3 di detta direttiva prevede i tipi di documenti mediante i quali il datore di lavoro deve fornire al lavoratore l'informazione sugli elementi di cui all'articolo 2, paragrafo 2, della medesima direttiva, nonché i termini entro i quali tale informazione deve essere fornita.

- 43 Infine, occorre ricordare che, conformemente all'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 91/533, gli Stati membri introducono nel loro ordinamento giuridico interno le misure necessarie per consentire a qualsiasi lavoratore che si ritenga leso dalla mancata osservanza degli obblighi derivanti da tale direttiva di difendere i propri diritti per via legale dopo aver fatto eventualmente ricorso ad altri organi competenti.
- 44 Per giurisprudenza costante, ai fini dell'interpretazione di una disposizione del diritto dell'Unione, si deve tener conto non soltanto della lettera della stessa, ma anche del suo contesto e degli scopi perseguiti dalla normativa di cui essa fa parte (v. sentenze del 17 novembre 1983, *Merck*, 292/82, EU:C:1983:335, punto 12, e del 4 giugno 2026, *Landkreis Schweinfurt*, C-621/24, EU:C:2026:450, punto 56).
- 45 In primo luogo, dalla formulazione dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 91/533 risulta che gli Stati membri devono garantire che «qualsiasi lavoratore che si ritenga leso dalla mancata osservanza degli obblighi derivanti [da tale] direttiva» possa «difendere i propri diritti per via legale».
- 46 Una lettura globale del tenore letterale di tale disposizione tende quindi ad indicare che gli Stati membri devono garantire che i lavoratori possano difendere, per via legale, non già i diritti derivanti dal loro contratto o dal loro rapporto di lavoro, bensì i diritti che essi traggono dagli obblighi d'informazione imposti ai datori di lavoro da detta direttiva.
- 47 In secondo luogo, una siffatta interpretazione è confermata dal contesto di detta disposizione.
- 48 A tale proposito, per quanto riguarda la questione di stabilire quali siano i «diritti» derivanti dalla direttiva 91/533, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, di quest'ultima, occorre ricordare che tale direttiva istituisce, come risulta dal suo stesso titolo, «l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro»; il settimo considerando di detta direttiva lo qualifica come «obbligo generale».
- 49 Tale «obbligo generale» si articola in vari obblighi specifici posti a carico del datore di lavoro, che conferiscono, di conseguenza, altrettanti diritti specifici al lavoratore. Ciò vale, in particolare:
- per l'obbligo d'informazione sugli elementi essenziali del contratto o del rapporto di lavoro, previsto all'articolo 2 della medesima direttiva;
 - per l'obbligo di fornire tale informazione mediante uno dei documenti ed entro i termini indicati all'articolo 3 della direttiva 91/533;
 - per l'obbligo di comunicare ai lavoratori espatriati, prima della loro partenza, oltre a tali elementi essenziali, altre informazioni supplementari collegate al loro espatrio, come risulta dall'articolo 4 di tale direttiva;
 - o ancora per l'obbligo di comunicare ai lavoratori qualsiasi modifica di detti elementi essenziali e informazioni supplementari entro il termine e nella forma indicati all'articolo 5 di detta direttiva.
- 50 Di conseguenza, i «diritti» derivanti dalla medesima direttiva, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, di quest'ultima, devono essere intesi nel senso che essi riguardano i diritti che i lavoratori traggono dagli obblighi imposti ai datori di lavoro dagli articoli della direttiva 91/533 ripresi al punto

precedente; l'oggetto di tali diritti è quindi circoscritto all'informazione dovuta a tali lavoratori circa taluni elementi del contratto o del rapporto di lavoro nonché alle modalità di tale informazione.

- 51 Per contro, detto articolo 8, paragrafo 1, non riguarda i diritti derivanti dal contratto o dal rapporto di lavoro eventualmente indicati all'articolo 2, paragrafo 2, di tale direttiva.
- 52 È vero che detto articolo 2, paragrafo 2, contiene un elenco non tassativo degli elementi essenziali del contratto o del rapporto di lavoro i quali, in alcuni casi, costituiscono diritti di cui il lavoratore ha il diritto di essere informato.
- 53 Tuttavia, è giocoforza constatare che detti elementi essenziali sono soltanto indicati, in detta direttiva, quali informazioni che devono essere comunicate ai lavoratori.
- 54 Il regime giuridico dei diritti garantiti ai lavoratori che figurano tra gli stessi elementi essenziali è, al contrario, previsto non già dalla stessa direttiva, bensì da altri strumenti di diritto dell'Unione o di diritto nazionale. Come rilevato dalla Commissione europea nelle sue osservazioni scritte, ciò è confermato dall'articolo 2, paragrafo 3, della direttiva 91/533, dal quale risulta che taluni degli elementi di cui all'articolo 2, paragrafo 2, sono disciplinati da siffatti altri strumenti, ivi inclusi i contratti collettivi.
- 55 Ne consegue che un eventuale misconoscimento di detti diritti garantiti ai lavoratori non è, in quanto tale, rilevante ai fini della valutazione del rispetto di tale direttiva, dato che quest'ultima impone soltanto, per quanto riguarda detti diritti, un obbligo d'informazione.
- 56 L'interpretazione di cui al punto 46 della presente sentenza è, in terzo ed ultimo luogo, altresì corroborata dall'obiettivo perseguito da detta direttiva che, come risulta dal secondo e dal settimo considerando di quest'ultima, consiste nel sottoporre a requisiti di forma i rapporti di lavoro, per una migliore tutela dei lavoratori subordinati contro un eventuale misconoscimento dei loro diritti nonché per offrire una maggiore trasparenza nel mercato del lavoro, informando tali lavoratori degli elementi essenziali del loro contratto o del loro rapporto di lavoro.
- 57 La stessa direttiva mira quindi, conformemente a un siffatto obiettivo, a stabilire un obbligo formale d'informazione e di trasparenza.
- 58 È vero che il perseguimento di tale obiettivo consente, a sua volta, di tutelare i lavoratori contro qualsiasi eventuale misconoscimento dei loro diritti garantiti da altri strumenti di diritto dell'Unione o di diritto nazionale, ivi inclusi i contratti collettivi, informandoli sui loro diritti e obblighi nei confronti del loro datore di lavoro.
- 59 Tuttavia, e come risulta anche dal punto 54 della presente sentenza, la direttiva 91/533 non riguarda, in quanto tale, l'obbligo di garantire la tutela di tali diritti.
- 60 In considerazione di tutti i motivi che precedono, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 91/533 deve essere interpretato nel senso che la nozione di «diritti», ai sensi di tale disposizione, riguarda unicamente i diritti derivanti da tale direttiva, quali il diritto, per il lavoratore, di ricevere uno dei documenti previsti all'articolo 3 di quest'ultima, cosicché non rientrano in tale nozione i diritti derivanti dal contratto o dal rapporto di lavoro di cui il datore di lavoro deve, mediante un siffatto documento, informare il lavoratore ai sensi dell'articolo 2 di detta direttiva.

Sulle questioni dalla seconda alla quinta

- 61 Tenuto conto della risposta fornita alla prima questione, non occorre rispondere alle questioni dalla seconda alla quinta.

Sulle spese

- 62 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 (Quinta Sezione) dichiara:

L'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 91/533/CEE del Consiglio, del 14 ottobre 1991, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro,

deve essere interpretato nel senso che:

la nozione di «diritti», ai sensi di tale disposizione, riguarda unicamente i diritti derivanti da tale direttiva, quali il diritto, per il lavoratore, di ricevere uno dei documenti previsti all'articolo 3 di quest'ultima, cosicché non rientrano in tale nozione i diritti derivanti dal contratto o dal rapporto di lavoro di cui il datore di lavoro deve, mediante un siffatto documento, informare il lavoratore ai sensi dell'articolo 2 di detta direttiva.

Firme