Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)

12 maggio 2022 (*)

«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" – Indennità dovuta a titolo dei giorni di ferie annuali retribuite non godute e dell'indennità per ferie corrispondente in caso di cessazione del rapporto di lavoro»

Nella causa C-426/20,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Tribunale circondariale di Braga, giudice del lavoro di Barcelos, Portogallo), con decisione del 15 luglio 2020, pervenuta in cancelleria il 10 settembre 2020, nel procedimento

GD,

ES

contro

Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA,

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta da I. Ziemele, presidente di sezione, T. von Danwitz e A. Kumin (relatore), giudici,

avvocato generale: G. Pitruzzella

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

– per il governo portoghese, da A. Pimenta, P. Barros da Costa, M.J. Marques, D. Silva, L. Claudino Oliveira, in qualità di agenti;

– per la Commissione europea, da D. Recchia e G. Braga da Cruz, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 9 dicembre 2021,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione 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), di quest'ultima.

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra, da un lato, GD ed ES, lavoratori tramite agenzia interinale e, dall'altro, la Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA (in prosieguo: la «Luso Temp»), società con la quale tali lavoratori hanno stipulato un contratto di lavoro interinale, in merito all'importo dell'indennità che tale società deve versare loro, per giorni di ferie retribuite non godute e per l'indennità per ferie corrispondente, a causa della cessazione del loro rapporto di lavoro.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale

3 La clausola 4, intitolata «Principio di non-discriminazione», 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) (in prosieguo: l'«accordo quadro sul lavoro a tempo parziale»), al suo punto 1, così dispone:

«Per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive».

Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato

4 La clausola 4, intitolata «Principio di non discriminazione», 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) (in prosieguo: l'«accordo quadro sul lavoro a tempo determinato»), al suo punto 1, prevede quanto segue:

«Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive».

Direttiva 2008/104

5 I considerando 1, da 10 a 12 e 15 della direttiva 2008/104 sono così formulati:

«(1) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi riconosciuti dalla carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (…). In particolare, essa intende garantire il pieno rispetto dell'articolo 31 della carta [dei diritti fondamentali], secondo il quale ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose, a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite.

(...)

(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.

(...)

(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».

6 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».

7 Ai sensi dell'articolo 2 di detta direttiva, intitolato «Finalità»:

«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».

8 L'articolo 3 della direttiva 2008/104, intitolato «Definizioni», al paragrafo 1, lettera f), così dispone:

«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».

9 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 svolgervi 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 portoghese

10 L'articolo 185 del Código do Trabalho (codice del lavoro), quale approvato dalla Lei n. 7/2009 (legge n. 7/2009), del 12 febbraio 2009 (*Diário da República,* 1ª serie, n. 30, del 12 febbraio 2009) (in prosieguo: il «codice del lavoro»), intitolato «Condizioni di lavoro del lavoratore tramite agenzia interinale», al paragrafo 6, così dispone:

«Il lavoratore ha diritto, in proporzione alla durata del rispettivo contratto, a ferie, indennità per ferie annuali e gratifica natalizia, nonché alle altre prestazioni regolari e periodiche a cui i lavoratori dell'impresa utilizzatrice hanno diritto per prestazioni di lavoro equivalenti o di valore equivalente».

11 Ai sensi dell'articolo 237 del codice del lavoro, intitolato «Diritto alle ferie»:

«1. Il lavoratore ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie retribuite che vengono maturate il 1º gennaio.

2. Il diritto alle ferie, di regola, si riferisce al lavoro prestato nell'anno precedente, non rilevando a tal fine l'assiduità o l'effettività del servizio.

(...)».

12 L'articolo 238 di tale codice, intitolato «Durata del periodo di ferie», al paragrafo 1, enuncia quanto segue:

«Il periodo di ferie annuali ha una durata minima di ventidue giorni lavorativi.

(...)».

13 Ai sensi dell'articolo 239 di detto codice, intitolato «Casi speciali di durata del periodo di ferie»:

«1. Nell'anno di inizio, il lavoratore ha diritto a due giorni lavorativi di ferie per ogni mese di durata del contratto, fino a un massimo di venti giorni, di cui può godere completati sei mesi di esecuzione del contratto.

2. Nel caso in cui l'anno si concluda prima della scadenza del termine di cui al precedente paragrafo, il godimento delle ferie ha luogo entro il 30 giugno dell'anno successivo.

3. L'applicazione di quanto disposto nei precedenti paragrafi non può risultare nel godimento, nello stesso anno, di oltre 30 giorni lavorativi di ferie, fatto salvo quanto previsto in accordi collettivi di lavoro.

(...)».

14 L'articolo 245 del codice del lavoro, intitolato «Effetti della cessazione del contratto di lavoro sul diritto alle ferie», prevede quanto segue:

«1. Con la cessazione del contratto di lavoro, il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione delle ferie e la rispettiva indennità:

a) corrispondenti alle ferie maturate e non godute;

b) in proporzione alla durata del servizio prestato nell'anno di cessazione.

2. Nel caso di cui alla lettera a) del precedente paragrafo, il periodo di ferie rileva ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio.

3. In caso di cessazione di contratto nell'anno successivo a quello di inizio o la cui durata non sia superiore a dodici mesi, il computo totale delle ferie o della rispettiva retribuzione a cui il lavoratore ha diritto non può eccedere quanto dovuto in proporzione al periodo di ferie annuali, tenuto conto della durata del contratto.

(...)».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

15 ES e GD hanno stipulato, rispettivamente il 9 e il 29 ottobre 2017, un contratto di lavoro interinale con la Luso Temp, nell'ambito del quale sono stati messi a disposizione per svolgere una missione presso l'impresa utilizzatrice di cui trattasi nel procedimento principale.

16 Tale missione si è conclusa l'8 ottobre 2019 nel caso di ES e il 28 ottobre successivo nel caso di GD.

17 In seguito alla cessazione del loro rapporto di lavoro interinale, i ricorrenti di cui al procedimento principale hanno proposto un ricorso contro la Luso Temp dinanzi al Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Tribunale circondariale di Braga, giudice del lavoro di Barcelos, Portogallo), giudice del rinvio, diretto al recupero degli importi asseritamente non versati a titolo di giorni di ferie retribuite e di indennità per ferie corrispondenti dovuti per il periodo durante il quale erano stati impiegati da tale società.

18 Secondo la decisione di rinvio, le parti di cui al procedimento principale sono in disaccordo per quanto riguarda il metodo di calcolo da applicare per determinare il numero di giorni di ferie retribuite e l'importo dell'indennità per ferie corrispondente cui hanno diritto i ricorrenti di cui al procedimento principale.

19 Infatti, i ricorrenti di cui al procedimento principale sosterrebbero che tale numero e tale importo devono essere determinati conformemente al regime generale delle ferie retribuite, previsto dagli articoli da 237 a 239 e dall'articolo 245 del codice del lavoro. ES e GD riterrebbero quindi, in applicazione di tali disposizioni, di aver diritto a un versamento equivalente rispettivamente a 65 e a 67 giorni di ferie retribuite, nonché all'indennità per ferie corrispondente, vale a dire:

– a due giorni di ferie per mese di lavoro effettuato durante l'anno di entrata in servizio, in applicazione dell'articolo 239, paragrafo 1, di tale codice, ossia a quattro giorni per i due mesi di lavoro da essi effettuati

nel corso del 2017;

– a 22 giorni per anno lavorato, ai sensi dell'articolo 237, paragrafo 1, e dell'articolo 238, paragrafo 1, di detto codice, maturati al 1º gennaio 2018 e al 1º gennaio 2019, per un totale di 44 giorni, e

– al numero di giorni di ferie calcolato in proporzione al tempo di lavoro effettuato nel corso dell'anno di cessazione del loro rapporto di lavoro, ossia il 2019, in forza dell'articolo 245, paragrafo 1, lettera b), del medesimo codice, e pertanto, a 17 giorni nel caso di ES e a 19 giorni in quello di GD.

20 Al contrario, la Luso Temp riterrebbe che il metodo di calcolo da applicare per determinare il numero di giorni di ferie retribuite e l'importo dell'indennità per ferie corrispondente ai quali i ricorrenti di cui al procedimento principale hanno diritto è quello previsto dal regime speciale in materia di ferie retribuite applicabile ai lavoratori tramite agenzia interinale, previsto dall'articolo 185, paragrafo 6, del codice del lavoro, secondo il quale i lavoratori tramite agenzia interinale hanno diritto a ferie retribuite e all'indennità per ferie corrispondente solo in proporzione alla durata del rispettivo contratto. Pertanto, ciascuno dei ricorrenti di cui al procedimento principale avrebbe diritto solo a 44 giorni di ferie retribuite corrispondente ai due anni di lavoro da essi effettuati.

21 Il giudice del rinvio indica che l'articolo 185 di tale codice è una norma specifica applicabile ai contratti di lavoro interinale, cosicché la sua applicazione prevale su quella delle norme generali previste da detto codice per la maggior parte dei contratti di lavoro. Infatti, a fronte della sua inserzione sistematica nel medesimo codice, sarebbe chiaro che il legislatore ha voluto escludere l'applicazione del regime generale delle ferie.

22 Tale giudice nutre dubbi quanto alla compatibilità dell'articolo 185, paragrafo 6, del codice del lavoro con l'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), e con l'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104.

23 Infatti, secondo detto giudice, l'articolo 185, paragrafo 6, di tale codice introduce una differenza di trattamento tra, da un lato, i lavoratori tramite agenzia interinale che sono in missione in un'impresa utilizzatrice per un periodo superiore o uguale a dodici mesi o per un periodo che inizia nel corso di un anno civile e che termina solo due anni civili o più dopo tale data e, dall'altro, i lavoratori che sono stati direttamente impiegati da tale impresa utilizzatrice, dal momento che il diritto dei lavoratori somministrati a ferie retribuite e all'indennità per ferie corrispondente sarebbe sempre calcolato in modo proporzionale alla durata del loro contratto, mentre i lavoratori direttamente impiegati da detta impresa utilizzatrice e che vi svolgono il medesimo lavoro potrebbero, nelle stesse circostanze, beneficiare del regime generale più favorevole previsto dagli articoli da 237 a 239 e dall'articolo 245, paragrafo 1, di detto codice.

24 Nel caso di specie, ne risulterebbe che i ricorrenti di cui al procedimento principale avrebbero diritto a un numero di giorni di ferie retribuite e a un importo d'indennità per ferie corrispondente inferiori a quelli di cui beneficerebbero se fossero stati direttamente impiegati dall'impresa utilizzatrice di cui trattasi nel procedimento principale per lo stesso periodo e per lo stesso lavoro.

25 Il giudice del rinvio rileva che una siffatta differenza di trattamento non è tuttavia constatata quando la durata del rapporto di lavoro interinale è inferiore a dodici mesi o quando inizia nel corso di un anno civile e si conclude nel corso dell'anno civile successivo. Infatti, in situazioni del genere, anche il calcolo del numero di giorni di ferie retribuite e dell'importo dell'indennità per ferie corrispondente dei lavoratori rientranti nell'ambito di applicazione del regime generale si effettuerebbe in modo proporzionale alla durata del loro contratto di lavoro, in applicazione dell'articolo 245, paragrafo 3, del codice del lavoro, cosicché, in pratica, non sussisterebbe una differenza di trattamento in tali casi.

26 In tali circostanze il Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Tribunale circondariale di Braga, giudice del lavoro di Barcelos) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se gli articoli 3, paragrafo 1, lettera f) e 5, paragrafo 1 della direttiva [2008/104] ostino a una norma come quella di cui all'articolo 185, paragrafo 6, del [codice del lavoro], che prevede che il lavoratore tramite agenzia interinale abbia sempre e solo diritto alle ferie e alla rispettiva indennità in proporzione al periodo di lavoro prestato per l'impresa utilizzatrice, anche nel caso in cui abbia iniziato a svolgere le proprie funzioni in un dato anno e le abbia cessate due o più anni dopo tale data, mentre a un lavoratore contrattato direttamente dall'impresa utilizzatrice e che eserciti le medesime funzioni e per un periodo di tempo equivalente si applica il regime generale delle ferie, avendo quest'ultimo diritto a un periodo di ferie più lungo e un'indennità per ferie annuali superiore, non venendo questi calcolati in proporzione al periodo di lavoro prestato».

Sulla questione pregiudiziale

27 Con la sua questione, 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), di quest'ultima, debba essere

interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale in forza della quale l'indennità a cui i lavoratori tramite agenzia interinale hanno diritto, in caso di cessazione del loro rapporto di lavoro con un'impresa utilizzatrice, a titolo dei giorni di ferie annuali retribuite e non godute e dell'indennità per ferie corrispondente, è inferiore all'indennità alla quale tali lavoratori avrebbero diritto, nella medesima situazione e allo stesso titolo, se fossero stati direttamente impiegati da tale impresa utilizzatrice per svolgervi il medesimo 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), di quest'ultima

28 In primo luogo, è necessario esaminare se un'indennità, dovuta in caso di cessazione di un rapporto di lavoro interinale, a titolo dei giorni di ferie annuali retribuiti non goduti e dell'indennità per ferie corrispondente, 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), di quest'ultima.

29 Secondo costante giurisprudenza, ai fini dell'interpretazione di una norma del diritto dell'Unione, si deve tener conto non soltanto del suo tenore letterale, ma anche del suo contesto e degli scopi perseguiti dalla normativa di cui essa fa parte [sentenza del 28 ottobre 2021, Magistrat der Stadt Wien (Criceto comune - II), C-357/20, EU:C:2021:881, punto 20 e giurisprudenza ivi citata].

30 Sotto un primo profilo, 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 meno una siffatta indennità, tale nozione fa riferimento, conformemente alla definizione enunciata all'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), della direttiva 2008/104, sia alle ferie sia alla retribuzione.

31 Orbene, dal momento che in tale definizione si fa esplicitamente riferimento alle ferie e che dal considerando 1 della direttiva 2008/104 emerge che quest'ultima mira a garantire il pieno rispetto dell'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali, il quale prevede, in particolare, che ogni lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite, il diritto a ferie annuali retribuite fa parte delle «condizioni di base di lavoro e d'occupazione», ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, di tale direttiva, in combinato disposto con l'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), di quest'ultima.

32 Sotto un secondo profilo, per quanto riguarda il contesto in cui si inserisce tale disposizione, occorre ricordare che la direttiva 2008/104 è stata adottata per completare il quadro normativo istituito dalle direttive 97/81, come modificata dalla direttiva 98/23, nonché dalla direttiva 1999/70, sulla base dell'articolo 137, paragrafi 1 e 2, CE, il quale conferiva alle istituzioni dell'Unione il potere di adottare, mediante direttive, le prescrizioni minime applicabili progressivamente, segnatamente riguardo alle condizioni di lavoro [sentenza del 14 ottobre 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro interinale), C-681/18, EU:C:2020:823, punto 39].

33 Orbene, riguardo all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, la Corte ha dichiarato che l'espressione «condizioni di impiego» si riferisce ai diritti e agli obblighi che definiscono un dato rapporto di lavoro, includendovi tanto le condizioni nelle quali una persona esercita un impiego quanto quelle relative alla cessazione di tale rapporto di lavoro (sentenza del 20 dicembre 2017, Vega González, C-158/16, EU:C:2017:1014, punto 34).

34 La Corte ha altresì dichiarato che la nozione di «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4, punto 1, di tale accordo quadro, include l'indennità che un datore di lavoro è tenuto a versare a un lavoratore in considerazione della cessazione del suo contratto di lavoro a tempo determinato (sentenza del 14 settembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punto 32).

35 Inoltre, dalla giurisprudenza della Corte relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale emerge che, nell'ipotesi di un lavoratore che, per ragioni indipendenti dalla sua volontà, non sia stato in condizione di esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite prima della cessazione del rapporto di lavoro, l'indennità alla quale ha diritto deve essere calcolata in modo da porlo in una situazione analoga a quella in cui si sarebbe trovato se avesse esercitato tale diritto nel corso del rapporto di lavoro (sentenza dell'11 novembre 2015, Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, punto 51 e giurisprudenza ivi citata).

36 Per di più, come rilevato, in sostanza, dall'avvocato generale ai paragrafi 59 e 60 delle sue conclusioni, l'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104 è ancora più mirato, rispetto alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale nonché alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, a un'effettiva tutela dei lavoratori atipici e precari, cosicché una soluzione analoga a quella accolta dalla giurisprudenza citata ai punti da 33 a 35 della presente sentenza, riguardante l'interpretazione della nozione di «condizioni di impiego», ai sensi di tali clausole 4, s'impone, a fortiori, per determinare la portata della nozione di «condizioni di base di lavoro e d'occupazione», ai sensi di tale articolo 5.

37 Infatti, ai sensi di detto articolo 5, che sancisce il principio della parità di trattamento, «[p]er 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 da [tale] impresa per svolgervi il medesimo lavoro», mentre, conformemente alle suddette clausole 4, che prevedono il principio di non discriminazione, i lavoratori a tempo determinato e quelli a tempo parziale «non possono essere trattati in modo meno favorevole» dei, rispettivamente, lavoratori a tempo indeterminato e di quelli a tempo pieno comparabili.

38 Infine, la Corte ha dichiarato che, quando è cessato il rapporto di lavoro e allorché, di conseguenza, la fruizione effettiva delle ferie annuali retribuite non è più possibile, l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU 2003, L 299, pag. 9), prevede che il lavoratore abbia diritto a un'indennità per evitare che, a causa di tale impossibilità, il lavoratore non riesca in alcun modo a beneficiare di tale diritto, neppure in forma pecuniaria (sentenza del 20 luglio 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punto 26 e giurisprudenza ivi citata).

39 Di conseguenza, il contesto in cui si inserisce l'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104 avvalora l'interpretazione secondo la quale la nozione di «condizioni di base di lavoro e d'occupazione» di cui a tale disposizione deve essere interpretata nel senso che essa include un'indennità, dovuta dal datore di lavoro a causa della cessazione del rapporto di lavoro interinale, per i giorni di ferie annuali retribuite non godute nonché per l'indennità per ferie corrispondente.

40 Per quanto riguarda, sotto un terzo profilo, gli obiettivi perseguiti dalla direttiva 2008/104, tale direttiva mira a garantire, come indicato al punto 31 della presente sentenza, il pieno rispetto dell'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali 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, a tal riguardo, che l'espressione «condizioni di lavoro» deve essere intesa nel senso dell'articolo 156 TFUE. Quest'ultima disposizione, tuttavia, si limita a contemplare, senza definirle ulteriormente, le «condizioni di lavoro» come uno dei settori della politica sociale dell'Unione in cui la Commissione europea può intervenire per incoraggiare la cooperazione tra gli Stati membri e facilitare il coordinamento della loro azione. 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 della nozione di «condizioni di lavoro» [sentenza del 14 ottobre 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro interinale), C-681/18, EU:C:2020:823, punto 54].

41 Inoltre, dai considerando 10 e 12 della direttiva 2008/104 emerge che la posizione giuridica, lo status e le condizioni di lavoro dei lavoratori tramite agenzia interinale nell'Unione europea sono caratterizzati da grande diversità e che tale direttiva mira a stabilire un quadro normativo a tutela di questi lavoratori che sia non discriminatorio, trasparente e proporzionato nel rispetto della diversità dei mercati del lavoro e delle relazioni industriali. Pertanto, conformemente all'articolo 2 di detta direttiva, essa è volta a garantire la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale e a migliorare la qualità del lavoro tramite agenzia interinale garantendo il rispetto del principio della parità di trattamento nei confronti di tali lavoratori e riconoscendo tali agenzie quali datori di lavoro, tenendo conto nel contempo della necessità di inquadrare adeguatamente il ricorso a tale tipo di lavoro e al fine di contribuire efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili [sentenza del 14 ottobre 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro interinale), C-681/18, EU:C:2020:823, punto 40].

42 Inoltre, occorre precisare che il considerando 11 della direttiva 2008/104 indica che essa intende rispondere non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese, ma anche alla necessità dei lavoratori dipendenti di conciliare la vita privata e la vita professionale, contribuendo alla creazione di posti di lavoro, alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tal mercato. Tale direttiva mira, pertanto, a conciliare l'obiettivo di flessibilità perseguito dalle imprese con l'obiettivo di sicurezza che risponde alla tutela dei lavoratori [sentenza del 14 ottobre 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro interinale), C-681/18, EU:C:2020:823, punto 50].

43 Tale duplice obiettivo risponde così alla volontà del legislatore dell'Unione di avvicinare le condizioni del lavoro tramite agenzia interinale ai rapporti di lavoro «normali», tanto più che, al considerando 15 della direttiva 2008/104, tale legislatore ha esplicitamente precisato che la forma comune dei rapporti di lavoro è il contratto a tempo indeterminato. La direttiva in argomento mira, di conseguenza, anche a incoraggiare l'accesso dei lavoratori tramite agenzia interinale ad un impiego permanente presso l'impresa utilizzatrice. Il principio della parità di trattamento, quale previsto all'articolo 5, paragrafo 1, di detta direttiva, si inserisce nel suddetto duplice obiettivo [sentenza del 14 ottobre 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro interinale), C-681/18, EU:C:2020:823, punti 51 e 52].

44 Come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 39 delle sue conclusioni, il bilanciamento tra promozione dell'occupazione e sicurezza sul mercato del lavoro risulta attuabile unicamente se tale principio di parità di trattamento venga pienamente rispettato.

45 Di conseguenza, 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 tramite agenzia interinale, a causa della cessazione del suo rapporto di lavoro, dall'ambito di applicazione dell'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104, sarebbe contraria agli obiettivi da essa perseguiti e che sono enunciati ai punti da 40 a 44 della presente sentenza.

46 Infatti, da un lato, un'interpretazione del genere equivarrebbe a ridurre, a spregio di uno degli obiettivi assegnati a tale disposizione, l'ambito di applicazione della tutela concessa ai lavoratori tramite agenzia interinale in materia di parità di trattamento (v., per analogia, sentenza del 14 settembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punto 30).

47 Dall'altro lato, tale interpretazione avrebbe come conseguenza che il principio della parità di trattamento non sarebbe più applicabile a partire dal momento in cui il contratto del lavoratore tramite agenzia interinale è risolto, cosicché essa favorirebbe la risoluzione dei contratti interinali invece di attuare l'obiettivo perseguito dalla direttiva 2008/104, ricordato al punto 43 della presente sentenza, consistente nell'incoraggiare l'accesso dei lavoratori tramite agenzia interinale a un impiego permanente.

48 Alla luce di quanto precede, si deve ritenere che la 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), di quest'ultima, deve essere interpretata nel senso che essa include un'indennità che un datore di lavoro è tenuto a versare a un lavoratore, a causa della cessazione del suo rapporto di lavoro interinale, a titolo dei giorni di ferie annuali retribuite non godute e dell'indennità per ferie corrispondente.

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

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

50 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 se fosse direttamente impiegato dall'impresa utilizzatrice, per svolgervi il medesimo lavoro di quello svoltovi effettivamente, e ciò per la stessa durata, e, più precisamente, nel caso di specie, l'indennità alla quale avrebbe diritto, a causa della cessazione del suo rapporto di lavoro interinale, per i giorni di ferie annuali retribuite non godute e per l'indennità per ferie corrispondente. In un secondo momento, spetta a tale giudice comparare tali condizioni di base di lavoro e d'occupazione a quelle che sono effettivamente applicabili a tale lavoratore tramite agenzia interinale, per la durata della sua missione presso tale impresa utilizzatrice, come rilevato, in sostanza, dall'avvocato generale al paragrafo 60 delle sue conclusioni, e ciò al fine di assicurare, sulla base dell'insieme delle circostanze pertinenti di cui al procedimento principale, il rispetto o meno del principio della parità di trattamento nei confronti di detto lavoratore tramite agenzia interinale.

51 Nel caso di specie, il giudice del rinvio indica, in particolare, che i lavoratori interinali che entrano al servizio di un'impresa utilizzatrice nel corso di un anno civile e cessano la loro attività solo due o più anni civili dopo tale entrata in servizio si trovano in una situazione meno favorevole, per tutta la durata della loro missione presso tale impresa utilizzatrice, di quella in cui si sarebbero trovati se fossero stati impiegati direttamente da quest'ultima per svolgervi il medesimo lavoro per la stessa durata.

52 Infatti, secondo il giudice del rinvio, i lavoratori tramite agenzia interinale hanno diritto, ai sensi dell'articolo 185, paragrafo 6, del codice del lavoro, solo a ferie e a un'indennità per le ferie calcolati in proporzione al tempo di servizio effettuato, mentre i lavoratori direttamente impiegati da un'impresa utilizzatrice hanno diritto a ferie retribuite secondo il regime generale di tale codice, previsto ai suoi articoli da 237 a 239 e 245. Ne conseguirebbe che, nel caso di specie, ciascun ricorrente di cui al procedimento principale ha diritto a 44 giorni di ferie retribuite, mentre, se fossero stati direttamente impiegati dall'impresa utilizzatrice di cui trattasi nel procedimento principale per svolgervi esattamente il medesimo lavoro per lo stesso periodo, avrebbero diritto, per quanto riguarda GD, a 67 giorni e, per quanto riguarda ES, a 65 giorni di ferie retribuite.

53 Il governo portoghese contesta tale interpretazione del diritto nazionale, sostenendo, essenzialmente, che, poiché l'articolo 185 del codice del lavoro non definisce le modalità né le regole di calcolo specifiche del numero di giorni di ferie dei lavoratori tramite agenzia interinale come pure gli effetti della cessazione del loro rapporto di lavoro sul loro diritto alle ferie, è necessario ricorrere all'applicazione delle norme generali di tale codice, previste agli articoli da 237 a 239 e 245 di quest'ultimo, che si applicherebbero indipendentemente dalla natura del vincolo contrattuale,

anche ai lavoratori tramite agenzia interinale, e che prevedrebbero casi particolari riguardanti il calcolo del numero di giorni di ferie retribuite e gli effetti della cessazione del loro contratto di lavoro sul diritto alle ferie.

54 A tal riguardo, si deve rammentare che, nell'ambito del procedimento previsto all'articolo 267 TFUE, basato sulla netta separazione delle funzioni tra i giudici nazionali e la Corte, spetta esclusivamente al giudice nazionale esaminare e valutare i fatti del procedimento principale nonché determinare l'esatta portata delle disposizioni legislative, regolamentari o amministrative nazionali (sentenza del 13 gennaio 2022, Benedetti Pietro e Angelo e a., C-377/19, EU:C:2022:4, punto 37 e giurisprudenza ivi citata).

55 Infine, si deve 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 a un'eventuale attuazione di una di tali deroghe in Portogallo.

Sulle conseguenze da trarre per il giudice di rinvio

56 In terzo luogo, si deve rammentare 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 della trasposizione 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 (sentenze del 15 gennaio 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punto 38 e giurisprudenza ivi citata; del 4 giugno 2015, Faber, C-497/13, EU:C:2015:357, punto 33, nonché del 17 marzo 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, punto 76).

57 Tuttavia, il principio d'interpretazione conforme del diritto nazionale incontra determinati limiti. Infatti, l'obbligo per il giudice nazionale di fare riferimento al contenuto di una direttiva nell'interpretazione e nell'applicazione delle norme pertinenti del proprio diritto interno trova un limite nei principi generali del diritto e non può servire da fondamento per un'interpretazione contra legem del diritto nazionale (sentenza del 17 marzo 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, punto 77 e giurisprudenza ivi citata).

58 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre precisare che il giudice del rinvio dovrà, segnatamente, verificare se, come dedotto, in sostanza, dal governo portoghese nelle sue osservazioni scritte e come è stato rilevato al punto 53 della presente sentenza, il regime generale delle ferie previsto agli articoli da 237 a 239 e 245 del codice del lavoro sia applicabile, nel caso di specie, nella misura in cui l'espressione «in proporzione alla durata del rispettivo contratto», contenuta all'articolo 185, paragrafo 6, di tale codice, non dovrebbe essere letta automaticamente ed esclusivamente in combinato disposto con le disposizioni dell'articolo 238, paragrafo 1, di detto codice, bensì anche con le altre disposizioni di tale regime generale, al fine di determinare l'importo dell'indennità alla quale i ricorrenti di cui al procedimento principale hanno diritto, per le ferie annuali retribuite non godute e per l'indennità di ferie corrispondente, a causa della cessazione del loro rapporto di lavoro interinale con la Luso Temp.

59 Infatti, in un'ipotesi del genere, non si può ritenere che lavoratori tramite agenzia interinale, come i ricorrenti di cui al procedimento principale, beneficino, per la durata della loro missione presso un'impresa utilizzatrice, di condizioni di base di lavoro e d'occupazione che non sono almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero stati direttamente impiegati da tale impresa utilizzatrice per svolgervi il medesimo lavoro per la stessa durata, cosicché non si potrebbe concludere nel senso dell'esistenza di una violazione dell'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104.

60 Da tutto quanto precede 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 esso osta a una normativa nazionale in forza della quale l'indennità a cui i lavoratori tramite agenzia interinale hanno diritto, in caso di cessazione del loro rapporto di lavoro con un'impresa utilizzatrice, a titolo dei giorni di ferie annuali retribuite non godute e dell'indennità per ferie corrispondente, è inferiore all'indennità alla quale tali lavoratori avrebbero diritto, nella medesima situazione e allo stesso titolo, se fossero stati direttamente impiegati da tale impresa utilizzatrice per svolgervi il medesimo lavoro per la stessa durata.

Sulle spese

61 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 esso osta a una normativa nazionale in forza della quale l'indennità a cui i lavoratori tramite agenzia interinale hanno diritto, in caso di cessazione del loro rapporto di lavoro con un'impresa utilizzatrice, a titolo dei giorni di ferie annuali retribuite non godute e dell'indennità per ferie corrispondente, è inferiore all'indennità alla quale tali lavoratori avrebbero diritto, nella medesima situazione e allo stesso titolo, se fossero stati direttamente impiegati da tale impresa utilizzatrice per svolgervi il medesimo lavoro per la stessa durata.

Firme

---

* Lingua processuale: il portoghese.