

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Spagna) il 12 luglio 2023 — LM/Omnitel Comunicaciones e altri

(Causa C-441/23, Omnitel Comunicaciones e a.)

(C/2023/1432)

Lingua del caso: spagnolo

Tribunale di rinvio

Tribunale Superiore di Giustizia di Madrid

Parti del procedimento principale

Richiedente: LM

Convenute: Omnitel Comunicaciones, S.L., Microsoft Ibérica, S.RL. Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), Indi Marketers, S. L., Leadmarket, S. L., Fiscalía

Domande rinviate

UN)Se la direttiva 2008/104/CE (¹) sia applicabile ad un'impresa che assegna un lavoratore ad un'altra impresa, anche se la prima impresa non è riconosciuta dalla normativa nazionale come agenzia di lavoro interinale in quanto non dispone della relativa autorizzazione amministrativa;

B)Qualora la direttiva 2008/104/CE sia applicabile alle imprese che, senza essere riconosciute dal diritto interno come agenzie di lavoro interinale, assegnano lavoratori [ad altre imprese], se, in una situazione come quella sopra descritta, il lavoratore deve essere considerato un lavoratore interinale ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2008/104/CE, se l'impresa Leadmarket S. L. debba essere considerata un'agenzia di lavoro interinale ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera b), di tale direttiva e se l'impresa Microsoft Ibérica debba essere considerata un'impresa utilizzatrice ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera d), della stessa direttiva; in particolare, se si possa ritenere che l'impresa Leadmarket abbia mantenuto la supervisione e la direzione dei lavori (escludendo così l'esistenza di un incarico del lavoratore), in ragione del fatto che il direttore di tale impresa riceveva un rapporto mensile sulle attività del lavoratore e ne firmava anche le ferie, le ferie e gli orari, anche se la prestazione quotidiana dei servizi del lavoratore consisteva nell'assistenza ai clienti Microsoft, nella risoluzione degli incidenti contattando frequentemente i responsabili Microsoft e nel lavorare da casa con un computer messo a disposizione del lavoratore da Microsoft e nel recarsi sul posto di lavoro Microsoft una volta alla settimana;

C)Se è applicabile la direttiva 2008/104/CE e ci troviamo di fronte a una cessione del lavoratore, se, come conseguenza dell'applicazione dell'articolo 5(1) della direttiva 2008/104/CE, lo stipendio del lavoratore debba essere almeno lo stesso a cui avrebbe diritto se fosse stato assunto direttamente da Microsoft Ibérica;

D)Se, nelle circostanze del caso di specie, sia applicabile il diritto della lavoratrice, ai sensi dell'articolo 15 della direttiva 2006/54/CE (²) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, relativa all'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, di riprendere il suo posto di lavoro o un'altra posizione equivalente dopo il congedo di maternità. E se, anche se il contratto tra Microsoft Ibérica e Leadmarket fosse terminato, poiché non esiste una posizione equivalente presso Leadmarket, il rientro della lavoratrice al lavoro debba avvenire presso Microsoft Ibérica.

E)Qualora la direttiva 2008/104/CE sia applicabile in quanto si tratta di una cessione, se, in conseguenza dell'applicazione dell'articolo 5(1) della direttiva 2008/104/CE, le disposizioni di legge spagnole che stabiliscono la nullità del licenziamento nel caso di lavoratrici gestanti e madri che allattano debbano comportare che l'agenzia di lavoro interinale e l'impresa utilizzatrice siano dichiarate solidalmente responsabili delle conseguenze previste dalla legge per un licenziamento nullo, nello specifico: la reintegrazione della lavoratrice nel suo posto di lavoro, il pagamento dello stipendio non percepito dal licenziamento alla reintegrazione e l'obbligo di pagare l'indennizzo adeguato derivante dall'illegittimità del licenziamento.

SENTENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA ue (Settima Sezione)

24 ottobre 2024 (*)

(Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2008/104/CE – Lavoro tramite agenzia interinale – Articolo 3, paragrafo 1 – Agenzia interinale – Impresa utilizzatrice – Nozione – Cessione di un lavoratore – Contratto di prestazione di servizi – Articolo 5, paragrafo 1 – Principio della parità di trattamento – Direttiva 2006/54/CE – Articolo 15 – Congedo di maternità – Licenziamento invalido o ingiusto – Dichiarazione di responsabilità solidale dell'agenzia interinale e dell'impresa utilizzatrice)

Nella causa C-441/23,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Corte superiore di giustizia di Madrid, Spagna), con decisione del 7 giugno 2023, pervenuta in cancelleria il 12 luglio 2023, nel procedimento

LM

la

Omnitel Comunicazioni SL,

Microsoft Iberica SRL,

Fondo di Garanzia Salarial (Fogasa),

Indi Marketers SL,

Mercato di piombo SL,

interveniente:

Fiscalía de la Comunidad de Madrid,

LA CORTE (Settima Sezione),

composta da F. Biltgen (relatore), presidente della Prima Sezione, facente funzione di presidente della Settima Sezione, ML Arastey Sahún, presidente della Quinta Sezione, e J. Passer, giudice,

Avvocato generale: A. Rantos,

Cancelliere: A. Calot Escobar,

vista la procedura scritta,

considerate le osservazioni presentate per conto di:

– LM, di DJ Álvarez de Blas, abogado,

– Microsoft Ibérica SRL, da CA Hurtado Domínguez, abogado,

– per il governo spagnolo, dal sig. M. Morales Puerta, in qualità di agente;

– per la Commissione europea, da I. Galindo Martín, D. Recchia ed E. Schmidt, in qualità di agenti, avendo deciso, sentito l'avvocato generale, di procedere alla sentenza senza conclusioni, fornisce quanto segue

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 3, paragrafo 1, e dell'articolo 5, paragrafo 1, 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), nonché degli articoli 2, paragrafo 2, e 15 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).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra LM e Omnitel Comunicaciones SL, Microsoft Ibérica SRL (in prosieguo: la «Microsoft»), Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), Indi Marketers SL e Leadmarket SL, in merito alla domanda di annullamento della decisione di licenziamento di LM e di risarcimento del danno da essa derivante.

Contesto legale

Diritto dell'Unione Europea

Direttiva 2008/104

3 I considerando 12 e 23 della direttiva 2008/104 così recitano:

«(12) La presente direttiva istituisce un quadro di tutela per i lavoratori tramite agenzia interinale che sia non discriminatorio, trasparente e proporzionato, nel rispetto della diversità dei mercati del lavoro e delle relazioni industriali.

...

(23) Poiché l'obiettivo della presente direttiva, vale a dire l'istituzione di un quadro comunitario armonizzato per la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, non può essere sufficientemente realizzato dagli Stati membri e può dunque, a causa delle dimensioni o degli effetti dell'azione, essere realizzato meglio a livello comunitario mediante l'introduzione di prescrizioni minime applicabili in tutta la Comunità, la Comunità può adottare misure in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. Conformemente al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo, la presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo.

4 L'articolo 1 di tale direttiva, intitolato «Ambito di applicazione», ai paragrafi 1 e 2 prevede quanto segue:

«1. La presente direttiva si applica ai lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia di lavoro interinale e che sono assegnati alle imprese utilizzatrici per lavorare temporaneamente sotto la loro supervisione e direzione.

2. La presente direttiva si applica alle imprese pubbliche e private che sono agenzie di lavoro interinale o imprese utilizzatrici che esercitano un'attività economica, indipendentemente dal fatto che perseguaono o meno uno scopo di lucro.'

5 Ai sensi dell'articolo 2 di tale direttiva, intitolato «Obiettivo»:

«Lo scopo della presente direttiva è garantire la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale e migliorare la qualità del lavoro tramite agenzia interinale, assicurando che il principio della parità di trattamento, come stabilito all'articolo 5, sia applicato ai lavoratori tramite agenzia interinale e riconoscendo le agenzie di lavoro interinale come datori di lavoro, tenendo conto nel contempo della necessità di stabilire un quadro adeguato per l'utilizzo del lavoro tramite agenzia interinale, al fine di contribuire efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili».

6 L'articolo 3 di tale direttiva, intitolato «Definizioni», al paragrafo 1 prevede quanto segue:

Ai fini della presente direttiva si intende per:

a) «lavoratore»: qualsiasi persona che, nello Stato membro interessato, è tutelata come lavoratore ai sensi del diritto nazionale del lavoro;

b) «agenzia di lavoro interinale»: qualsiasi persona fisica o giuridica che, nel rispetto del diritto nazionale, conclude contratti di lavoro o rapporti di lavoro con lavoratori interinali al fine di assegnarli a imprese utilizzatrici affinché vi prestino lavoro temporaneamente sotto la loro supervisione e direzione;

c) «lavoratore interinale»: lavoratore con un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia di lavoro interinale al fine di essere assegnato ad un'impresa utilizzatrice per lavorare temporaneamente sotto la sua supervisione e direzione;

d) «impresa utilizzatrice»: qualsiasi persona fisica o giuridica per la quale e sotto la cui supervisione e direzione un lavoratore tramite agenzia interinale lavora temporaneamente;

e) «assegnazione»: il periodo durante il quale il lavoratore interinale è collocato presso l'impresa utilizzatrice per lavorare temporaneamente sotto la sua supervisione e direzione;

f) «condizioni di base di lavoro e di occupazione»: le condizioni di lavoro e di occupazione stabilite dalla legislazione, dai regolamenti, dalle disposizioni amministrative, dai contratti collettivi e/o da altre disposizioni generali vincolanti in vigore nell'impresa utilizzatrice relative:

(i) la durata dell'orario di lavoro, gli straordinari, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le festività e i giorni festivi;

(ii) pagare.'

7 L'articolo 5 della direttiva 2008/104, intitolato «Principio della parità di trattamento», prevede, al paragrafo 1:

«Le condizioni di base di lavoro e di occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale devono essere, per tutta la durata del loro incarico presso un'impresa utilizzatrice, almeno quelle che si applicherebbero se fossero stati assunti direttamente da tale impresa per occupare lo stesso posto di lavoro.

Ai fini dell'applicazione del primo comma, si applicano le norme vigenti nell'impresa utilizzatrice in materia di:

a) la protezione delle donne incinte e delle madri che allattano e la protezione dei bambini e dei giovani; e

b) la parità di trattamento tra uomini e donne e qualsiasi azione volta a combattere qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sulla razza o sull'origine etnica, sulla religione, sulle convinzioni personali, sulla disabilità, sull'età o sull'orientamento sessuale;

devono essere rispettate le disposizioni stabilite dalla legislazione, dai regolamenti, dalle disposizioni amministrative, dai contratti collettivi e/o da altre disposizioni di carattere generale.'

8 L'articolo 9 di tale direttiva, intitolato «Requisiti minimi», al paragrafo 2 così recita:

"L'attuazione della presente direttiva non costituisce in nessun caso motivo sufficiente per giustificare una riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori nei settori disciplinati dalla presente direttiva. Ciò non pregiudica il diritto degli Stati membri e/o delle parti sociali di stabilire, alla luce dell'evoluzione delle circostanze, disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali diverse da quelle vigenti al momento dell'adozione della presente direttiva, purché siano sempre rispettati i requisiti minimi stabiliti dalla presente direttiva".

Direttiva 2006/54

9 L'articolo 2 della direttiva 2006/54, intitolato «Definizioni», prevede quanto segue:

«1. Ai fini della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:

a) "discriminazione diretta": quando una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso rispetto a quanto un'altra è, è stata o sarebbe trattata in una situazione analoga;

...

2. Ai fini della presente direttiva, la discriminazione comprende:

...

c) qualsiasi trattamento meno favorevole riservato a una donna in relazione alla gravidanza o al congedo di maternità ai sensi della [direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE) (GU 1992 L 348, pag. 1)].'

10 L'articolo 14 della direttiva 2006/54, intitolato «Divieto di discriminazione», al paragrafo 1 prevede quanto segue:

"Non vi sarà alcuna discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso nei settori pubblico o privato, compresi gli enti pubblici, in relazione a:

...

c) le condizioni di occupazione e di lavoro, compresi i licenziamenti, nonché la retribuzione previste dall'articolo [157 TFUE];

...

11 Ai sensi dell'articolo 15 di tale direttiva, intitolato «Ritorno dal congedo di maternità»:

«Una donna in congedo di maternità ha diritto, al termine del periodo di congedo di maternità, a riprendere il suo lavoro o a un impiego equivalente secondo termini e condizioni che non le siano meno favorevoli e a beneficiare di qualsiasi miglioramento delle condizioni di lavoro cui avrebbe avuto diritto durante la sua assenza».

Diritto spagnolo

Lo Statuto dei Lavoratori

12 Articolo 43 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto reimborsado de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Regio decreto legislativo n. 2/2015 che approva il testo consolidato dello Statuto dei lavoratori) del 23 ottobre 2015 (BOE n. 255 del 24 ottobre 2015) («Statuto dei Lavoratori»), rubricato «Cessione dei lavoratori», prevede:

'1. L'assunzione di lavoratori ai fini del loro distacco temporaneo presso altra impresa può essere effettuata solo da agenzie di lavoro interinale debitamente autorizzate, secondo le modalità stabilite dalla legge.

...

13 Ai sensi dell'articolo 55(6) dello Statuto dei lavoratori:

«Il licenziamento dichiarato nullo comporta l'immediata reintegrazione del lavoratore e il pagamento della retribuzione arretrata».

Legge n. 14/1994

14 Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (Legge n. 14/1994 sulle agenzie di lavoro temporaneo) del 1° giugno 1994 (BOE n. 131 del 2 giugno 1994, pag. 17408), come modificata dalla Ley 35 /2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (legge n. 35/2010 recante misure urgenti per riformare il mercato del lavoro) del 17 settembre 2010 (BOE n. 227 del 18 settembre 2010, pag. 79278) ("Legge n. 14 /1994"), traspone nell'ordinamento spagnolo la direttiva 2008/104.

15 L'articolo 1 della legge n. 14/1994 prevede:

"Un'agenzia di lavoro interinale è un'impresa la cui attività consiste nell'assegnare temporaneamente a un'altra impresa utilizzatrice i lavoratori da essa impiegati. L'assunzione di lavoratori ai fini della loro assegnazione temporanea a un'altra impresa può essere effettuata solo da agenzie di lavoro interinale debitamente autorizzate, fatte salve le condizioni stabilite dalla presente legge".

16 L'articolo 2 di tale legge, intitolato «Autorizzazione amministrativa», al paragrafo 1 prevede quanto segue:

«Le persone fisiche o giuridiche che intendono esercitare l'attività di cui all'articolo precedente devono ottenere la preventiva autorizzazione amministrativa, dimostrando all'autorità amministrativa competente che sono soddisfatte le seguenti condizioni:

a) dispongono di una struttura organizzativa che consenta loro di assolvere ai propri obblighi di datore di lavoro alla luce degli oggetti sociali.

...'

17 L'articolo 12 di tale legge, intitolato «Obblighi dell'agenzia», prevede, al paragrafo 1:

«L'agenzia di lavoro interinale è tenuta ad adempiere agli obblighi retributivi e previdenziali nei confronti dei lavoratori assunti ai fini della loro assegnazione ad un'impresa utilizzatrice.

...'

18 L'articolo 15 della legge n. 14/1994, intitolato «Direzione e controllo dei lavori», prevede, al paragrafo 1:

«Quando i lavoratori svolgono mansioni all'interno dell'impresa utilizzatrice, conformemente alle disposizioni della presente legge, i poteri di direzione e di supervisione dei lavori sono esercitati da tale impresa per tutta la durata della prestazione dei servizi al suo interno».

La controversia principale e le questioni pregiudiziali sollevate

19 Dopo aver completato un tirocinio professionale presso Microsoft, durato da settembre 2010 a giugno 2011, LM ha stipulato contratti di lavoro successivi con altre tre imprese, vale a dire Omnitel Comunicaciones, Indi Marketers e Leadmarket, tra il 24 agosto 2011 e il 1° agosto 2017. Tali tre imprese avevano concluso contratti successivi di fornitura di servizi con Microsoft, in base ai quali LM era tenuta a eseguire i servizi concordati contrattualmente. In base al contratto di lavoro concluso il 1° agosto 2017 tra Leadmarket e LM, LM era impiegata come consulente di vendita per il reparto Original Equipment Manufacturer (OEM) di Microsoft e forniva servizi di marketing per Microsoft che non erano forniti da nessuno dei suoi dipendenti.

20 Mentre LM era incinta, Microsoft, adducendo ragioni di bilancio, ha informato Leadmarket che il contratto di fornitura di servizi tra queste due imprese sarebbe terminato il 30 settembre 2020 e non sarebbe stato rinnovato.

21 Dal 22 settembre 2020, LM non è stata temporaneamente in grado di lavorare. Successivamente, avendo partorito l'8 dicembre 2020, ha usufruito del congedo di maternità, a cui sono seguiti immediatamente il congedo parentale e le ferie annuali. Alla data del suo rientro al lavoro, il 29 aprile 2021,

LM ha ricevuto una lettera da Leadmarket che la informava che il suo contratto di lavoro era stato risolto con effetto dal 27 aprile 2021. Il datore di lavoro ha citato motivi oggettivi per il suo licenziamento, basati su una riduzione della domanda dovuta all'abbandono di una serie di progetti pianificati.

22 LM ha proposto ricorso dinanzi al Juzgado de lo Social nº³⁹ de Madrid (Tribunale del lavoro nº 39 di Madrid, Spagna) chiedendo che fosse dichiarato che il suo licenziamento era invalido o, in subordine, ingiusto e che Leadmarket e Microsoft erano solidalmente responsabili delle conseguenze che ne derivavano.

23 Con sentenza del 30 novembre 2021, il Juzgado de lo Social n° 39 de Madrid (Tribunale sociale n. 39 di Madrid) ha assolto Microsoft da ogni responsabilità, ritenendo che Leadmarket non avesse assegnato LM a tale società. Nel giungere a tale conclusione, ha osservato che Leadmarket – e non Microsoft – organizzava la settimana lavorativa e gli orari di LM, le pagava lo stipendio, le forniva formazione, autorizzava i suoi congedi e gestiva il suo congedo di maternità. Ha poi ritenuto illegittimo il licenziamento di LM da parte di Leadmarket e lo ha dichiarato invalido. Tuttavia, ha rifiutato di accogliere la domanda di risarcimento danni per discriminazione legata alla maternità, sostenendo che il vero motivo del licenziamento era basato esclusivamente su motivi di bilancio, nonostante il licenziamento fosse avvenuto durante un periodo di ferie annuali successivo a un periodo di congedo di maternità e di congedo parentale per la cura di un minore. Ha tuttavia ordinato a Leadmarket di versare a LM lo stipendio non percepito, unitamente a un'indennità per il congedo non goduto.

24 LM ha proposto ricorso contro tale sentenza dinanzi al Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Corte superiore di giustizia di Madrid, Spagna), giudice del rinvio, sostenendo che la sua situazione di dipendente di Leadmarket doveva essere considerata una «cessione» concordata con Microsoft, con la conseguenza che quest'ultima avrebbe dovuto essere dichiarata solidalmente responsabile delle conseguenze del licenziamento, tra cui la reintegrazione di LM nel suo posto di lavoro.

25 Il giudice del rinvio si interroga, in primo luogo, sull'applicabilità della direttiva 2008/104 alla controversia dinanzi ad esso pendente. Esso si chiede se tale direttiva si applichi a un'impresa che, senza essere riconosciuta ai sensi del diritto nazionale come agenzia di lavoro interinale, assegna un lavoratore a un'altra impresa. Esso sottolinea a tale proposito che, ai sensi del diritto spagnolo, un'agenzia di lavoro interinale deve essere in possesso di una previa autorizzazione amministrativa per esercitare tale attività, il che, tuttavia, non sembra essere richiesto da tale direttiva.

26 In seguito, qualora si ritenga che la direttiva 2008/104 sia applicabile alla presente controversia, il giudice del rinvio chiede se, nel caso di specie, la LM sia stata assegnata alla Microsoft. Esso ricorda che l'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 definisce le nozioni di «agenzia di lavoro interinale», «lavoratore interinale», «impresa utilizzatrice» e «assegnazione» partendo dal presupposto che il lavoratore assunto dall'agenzia di lavoro interinale fornisca le proprie prestazioni «sotto la supervisione e la direzione» dell'impresa utilizzatrice. Esso sottolinea che, nel caso di specie, dall'insieme degli elementi che caratterizzano il lavoro svolto dalla LM emerge che la responsabilità della supervisione e della direzione delle sue attività ricadeva sulla Microsoft, che le aveva fornito il computer che utilizzava per fornire, dal suo domicilio, assistenza a distanza ai clienti di vari prodotti della Microsoft, con i cui dirigenti era in contatto regolare e presso la cui sede si recava una volta alla settimana, munita a tal fine di una tessera di accesso. Si chiarisce inoltre che ogni mese il direttore di Leadmarket riceveva un rapporto sulle attività della lavoratrice, approvava le sue ferie e ne fissava gli orari, cosicché si poneva la questione se Leadmarket dovesse essere considerata come se avesse mantenuto la supervisione e la direzione delle attività professionali della lavoratrice.

27 Infine, il giudice del rinvio si chiede se sia possibile per LM riprendere il posto che ricopriva prima del suo licenziamento a seguito della dichiarazione di invalidità di tale licenziamento. Esso afferma che il posto da lei ricoperto e le mansioni da lei svolte prima del congedo di maternità non esistono più all'interno di Leadmarket e che la reintegrazione di LM nel medesimo posto potrebbe essere efficace solo se dovesse aver luogo all'interno di Microsoft. Esso precisa che l'obbligo di reintegrazione dei lavoratori licenziati dopo il rientro al lavoro al termine dei periodi di sospensione del contratto per parto, adozione, affidamento o affidamento, di cui all'articolo 45 dello Statuto dei lavoratori, si applica tanto all'impresa utilizzatrice quanto

all'impresa cedente. Nel caso di specie, si pone la questione se, per il fatto che LM è stata assunta direttamente non da Microsoft, bensì da Leadmarket, il suo diritto a reintegrare il suo posto di lavoro presso Microsoft vada perduto, poiché Leadmarket è l'unica responsabile della sua reintegrazione, o se, al contrario, l'applicazione dell'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 implichi che l'obbligo di reintegrazione e le conseguenze dell'invalidità del licenziamento siano opponibili anche all'impresa utilizzatrice, vale a dire Microsoft.

28 In tali circostanze, il Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Corte superiore di giustizia di Madrid) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte di giustizia le seguenti questioni pregiudiziali:

«(1) Se la direttiva 2008/104/CE sia applicabile a un'impresa che assegna un lavoratore a un'altra impresa, anche se la prima impresa non è riconosciuta dalla normativa nazionale come agenzia di lavoro interinale in quanto non dispone della relativa autorizzazione amministrativa;

(2) Qualora la direttiva 2008/104/CE sia applicabile alle imprese che, senza essere riconosciute ai sensi del diritto interno come agenzie di lavoro interinale, assegnano lavoratori [ad altre imprese], se, in una situazione come quella sopra descritta, il lavoratore debba essere considerato un lavoratore interinale ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2008/104/CE, se [Leadmarket] debba essere considerata un'agenzia di lavoro interinale ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera b), di tale direttiva e se [Microsoft] debba essere considerata un'impresa utilizzatrice ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera d), della stessa direttiva; in particolare, se si possa ritenere che [Leadmarket] abbia mantenuto la supervisione e la direzione del lavoro (escludendo così l'esistenza di un incarico del lavoratore), in ragione del fatto che il direttore di tale impresa riceveva un rapporto mensile sulle attività del lavoratore e ne firmava anche le ferie, le ferie e gli orari, anche se la prestazione quotidiana dei servizi del lavoratore consisteva nell'assistenza ai clienti Microsoft, nella risoluzione degli incidenti contattando frequentemente i responsabili Microsoft e nel lavorare da casa con un computer messo a disposizione del lavoratore da Microsoft e nel recarsi sul posto di lavoro Microsoft una volta alla settimana;

(3) Qualora sia applicabile la direttiva 2008/104/CE e ci si trovi di fronte ad una cessione del lavoratore, se, in conseguenza dell'applicazione dell'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104/CE, lo stipendio del lavoratore debba essere almeno pari a quello a cui avrebbe diritto se fosse stato assunto direttamente da [Microsoft];

(4) Se, nelle circostanze del caso di specie, sia applicabile il diritto della lavoratrice, ai sensi dell'articolo 15 della [direttiva 2006/54/CE], di riprendere il lavoro o un'altra posizione equivalente dopo il congedo di maternità. E se, anche se il contratto tra [Microsoft] e Leadmarket fosse terminato, poiché non esiste una posizione equivalente presso Leadmarket, il rientro della lavoratrice al lavoro debba avvenire presso [Microsoft].

(5) Qualora la direttiva 2008/104/CE sia applicabile in quanto si tratta di una cessione, se, in conseguenza dell'applicazione dell'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104/CE, le disposizioni di legge spagnole che stabiliscono la nullità del licenziamento nel caso di lavoratrici gestanti e madri che allattano debbano comportare che l'agenzia di lavoro interinale e l'impresa utilizzatrice siano dichiarate solidalmente responsabili delle conseguenze previste dalla legge per un licenziamento nullo, in particolare: la reintegrazione della lavoratrice nel suo posto di lavoro, il pagamento dello stipendio non percepito dal licenziamento alla reintegrazione e l'obbligo di pagare l'indennizzo adeguato derivante dall'illegittimità del licenziamento.

Esame delle questioni pregiudiziali

La prima domanda

29 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 3, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2008/104 debba essere interpretato nel senso che tale direttiva si applica a un'impresa che assegna un lavoratore a un'altra impresa, sebbene la prima impresa non sia riconosciuta dalla normativa nazionale come agenzia di lavoro interinale perché non dispone della relativa autorizzazione amministrativa.

30 Secondo una giurisprudenza costante, nell'interpretazione di una disposizione del diritto dell'Unione, occorre tener conto non solo del suo tenore letterale, ma anche del contesto in cui essa si inserisce e degli obiettivi perseguiti dalla normativa di cui essa fa parte (sentenza del 12 maggio 2022, *Luso Temp*, C-426/20, EU:C:2022:373, punto 29 e giurisprudenza ivi citata).

31 L'articolo 3, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2008/104 definisce «agenzia di lavoro interinale» come qualsiasi persona fisica o giuridica che, nel rispetto del diritto nazionale, conclude contratti di lavoro o rapporti di lavoro con lavoratori tramite agenzia interinale al fine di assegnarli a imprese utilizzatrici affinché vi prestino lavoro temporaneamente sotto la supervisione e la direzione di tali imprese.

32 In primo luogo, dal tenore letterale di tale disposizione emerge che essa non contiene alcuna precisazione in merito allo status dell'agenzia di lavoro interinale. Essa si limita a precisare che l'agenzia di lavoro interinale deve essere una persona fisica o giuridica.

33 Tuttavia, tale disposizione precisa che rientrano in tale nozione solo le imprese che concludono contratti di lavoro o rapporti di lavoro con lavoratori interinali, nel rispetto del diritto nazionale, allo scopo di assegnare tali lavoratori a un'impresa utilizzatrice (v., in tal senso, sentenza del 22 giugno 2023, *ALB FILS Kliniken*, C-427/21, EU:C:2023:505, punto 44). Dal tenore letterale di tale disposizione emerge che il requisito del rispetto del diritto nazionale riguarda la procedura di conclusione dei contratti di lavoro o le modalità di conclusione dei rapporti di lavoro.

34 Occorre inoltre rilevare che la direttiva 2008/104 non subordina la qualifica di «agenzia di lavoro interinale» alla condizione che un'impresa assegna un certo numero o una certa percentuale di lavoratori a un'altra impresa per essere considerata un'agenzia di lavoro interinale ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera b), di tale direttiva.

35 Nulla nella definizione di «agenzia di lavoro interinale», quale enunciata all'articolo 3, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2008/104, richiede che, affinché un'impresa possa essere considerata un'agenzia di lavoro interinale ai sensi di tale direttiva, essa debba disporre di un'autorizzazione amministrativa preventiva per esercitare tale attività nello Stato membro in cui opera.

36 Tale interpretazione dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2008/104 è corroborata dal contesto di tale disposizione.

37 A tale riguardo, occorre ricordare che la direttiva 2008/104 è stata adottata per integrare il quadro normativo istituito dalle direttive 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), e 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dalla CES, dall'UNICE e dal CEEP (GU 1999, L 175, pag. 43), sul fondamento dell'articolo 137, paragrafi 1 e 2, CE, che autorizzava le istituzioni ad adottare, mediante direttive, prescrizioni minime di applicazione progressiva relative, in particolare, alle condizioni di lavoro [sentenza del 14 ottobre 2020, *KG (Incarichi successivi nell'ambito del lavoro tramite agenzia interinale)*, C-681/18, EU:C:2020:823, punto 39].

38 A tal fine, come risulta dall'articolo 9, paragrafo 2, della direttiva 2008/104, quest'ultima prevede unicamente l'introduzione di requisiti minimi [v., in tal senso, sentenza del 14 ottobre 2020, *KG (Incarichi successivi nell'ambito del lavoro tramite agenzia interinale)*, C-681/18, EU:C:2020:823, punto 41].

39 Occorre rilevare che l'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 2008/104, il quale, riferendosi alle agenzie di lavoro interinale, si limita a precisare che tale direttiva si applica alle «imprese pubbliche e private che sono agenzie di lavoro interinale o imprese utilizzatrici che esercitano un'attività economica, indipendentemente dal fatto che persegano o meno uno scopo di lucro», lascia quindi un ampio potere discrezionale agli Stati membri.

40 Tale constatazione è del resto corroborata dagli obiettivi perseguiti dalla direttiva 2008/104, quali enunciati nei considerando 12 e 23 nonché nell'articolo 2 di tale direttiva, che mirano a istituire un quadro di tutela dei lavoratori non discriminatorio, trasparente e proporzionato, garantendo l'applicazione del principio di parità di trattamento a tali lavoratori e riconoscendo le agenzie di lavoro interinale come datori

di lavoro mediante l'introduzione di requisiti minimi, pur consentendo agli Stati membri di prevedere sanzioni.

41 Interpretare l'ambito di applicazione della direttiva 2008/104 nel senso che comprende solo le imprese che, in base al loro diritto nazionale, sono titolari di una previa autorizzazione amministrativa per operare come agenzia di lavoro interinale, i) implicherebbe che la tutela dei lavoratori varierebbe tra gli Stati membri, a seconda che il diritto nazionale richieda o meno tale autorizzazione, e all'interno dello stesso Stato membro, a seconda che l'impresa in questione sia titolare o meno di tale autorizzazione, e rischierebbe di compromettere gli obiettivi di tale direttiva, che sono quelli di tutelare i lavoratori tramite agenzia di lavoro interinale, e ii) comprometterebbe l'efficacia di tale direttiva, limitandone in modo eccessivo e ingiustificato l'ambito di applicazione.

42 Una siffatta limitazione consentirebbe a qualsiasi impresa che, senza essere in possesso di tale autorizzazione, ceda ad altre imprese lavoratori che hanno concluso con essa un contratto di lavoro di sottrarsi all'applicazione della direttiva 2008/104 e, pertanto, impedirebbe ai lavoratori di beneficiare della tutela garantita da tale direttiva, anche se il rapporto di lavoro tra tali persone e l'impresa che le cede non è sostanzialmente diverso dal rapporto che esse avrebbero con un'impresa che avesse ottenuto la previa autorizzazione amministrativa richiesta dal diritto nazionale.

43 Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 3, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso che tale direttiva si applica a qualsiasi persona fisica o giuridica che concluda un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un lavoratore al fine di assegnarlo a un'impresa utilizzatrice affinché vi lavori temporaneamente sotto la supervisione e la direzione di tale impresa e che assegna tale lavoratore a tale impresa, anche se tale persona non è riconosciuta dalla normativa nazionale come agenzia di lavoro interinale in quanto non dispone della pertinente autorizzazione amministrativa.

La seconda domanda

44 Con la seconda questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 3, paragrafo 1, lettere da b) a d), della direttiva 2008/104 debba essere interpretato nel senso che la nozione di «lavoro interinale» ai sensi di tale disposizione comprende i) un'impresa non riconosciuta dal diritto nazionale come agenzia di lavoro interinale, ma che assegna ii) uno dei suoi dipendenti, per il quale riceve un rapporto mensile di attività e mantiene la responsabilità della gestione dell'orario di lavoro e delle ferie, a iii) un'altra impresa, affinché tale dipendente presti quotidianamente la propria opera sotto la supervisione e la direzione di quest'ultima.

Ammissibilità

45 Microsoft sostiene che tale questione dovrebbe essere dichiarata irricevibile poiché mira a far sì che la Corte valuti i fatti presentati dal giudice del rinvio in merito all'eventuale cessione di LM.

46 A tale riguardo, occorre ricordare che, quando la Corte è chiamata a pronunciarsi in via pregiudiziale, il suo compito è quello di fornire al giudice nazionale indicazioni sulla portata delle norme di diritto dell'Unione, affinché quest'ultimo possa applicarle correttamente ai fatti della controversia di cui è investito, e non spetta alla Corte stessa applicare tali norme, a maggior ragione poiché non dispone necessariamente di tutti gli elementi essenziali a tal fine (sentenza del 18 giugno 2015, *Martin Meat*, C-586/13, EU:C:2015:405, punto 31).

47 È vero che la Corte non è competente a valutare i fatti del procedimento principale né ad applicare le norme del diritto dell'Unione da essa interpretate a misure o situazioni nazionali, poiché tali questioni rientrano nella competenza esclusiva del giudice nazionale [sentenza del 9 marzo 2021, *Radiotelevizija Slovenija (Periodo di disponibilità in una postazione remota)*, C-344/19, EU:C:2021:182, punto 23].

48 Tuttavia, occorre rilevare che, con la sua seconda questione, il giudice del rinvio si interroga sulla portata delle nozioni di «agenzia di lavoro interinale», di «lavoratore interinale» e di «impresa utilizzatrice» «sotto la supervisione e la direzione» della quale il lavoratore interinale svolge le sue mansioni, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 2008/104.

49 Pertanto, poiché tale questione verte sull'interpretazione della direttiva 2008/104, essa è ricevibile.

La risposta della Corte

50 Occorre anzitutto rilevare che spetta al giudice nazionale stabilire se un lavoratore svolga le proprie mansioni sotto la supervisione e la direzione di un'impresa utilizzatrice o del datore di lavoro che lo ha assunto e ha concluso con tale impresa un contratto di prestazione di servizi. Tuttavia, la Corte, quando si pronuncia in via pregiudiziale, può, se del caso, fornire precisazioni volte a fornire al giudice del rinvio orientamenti nella sua interpretazione (v., in tal senso, sentenza del 22 novembre 2017, *Cussens e a.*, C-251/16, EU:C:2017:881, punto 59).

51 Per quanto riguarda, in primo luogo, la nozione di «agenzia di lavoro interinale», dall'articolo 1, paragrafi 1 e 2, della direttiva 2008/104, relativo all'ambito di applicazione di tale direttiva, nonché dall'articolo 3, paragrafo 1, lettere da b) a e), della stessa, risulta che un'agenzia di lavoro interinale è un'impresa che conclude contratti di lavoro o rapporti di lavoro con lavoratori al fine di assegnarli a imprese utilizzatrici affinché vi prestino lavoro temporaneamente «sotto la supervisione e la direzione» di tali imprese.

52 Come emerge dal precedente punto 34, la direttiva 2008/104 non subordina la qualifica di «agenzia di lavoro interinale» alla condizione che un'impresa assegna un certo numero o una certa percentuale di lavoratori a un'altra impresa. Tuttavia, non è sufficiente, ai fini della qualificazione di un'impresa come agenzia di lavoro interinale, che detta impresa assegna uno o l'altro dei suoi lavoratori, o occasionalmente una quota dei suoi lavoratori, a un'altra impresa. Tali situazioni equivalgono in effetti a una prestazione di servizi da parte di un'impresa a un'altra e non a una prestazione di lavoro tramite agenzia interinale.

53 Pertanto, qualora il giudice del rinvio dovesse ritenere che il datore di lavoro del lavoratore sia un'impresa la cui attività, indipendentemente dal fatto che sia o meno la sua attività principale, consiste nel concludere contratti di lavoro o rapporti di lavoro con lavoratori al fine di assegnarli temporaneamente a imprese utilizzatrici affinché vi prestino servizio sotto la loro supervisione e direzione, esso dovrebbe ritenere che la direttiva 2008/104 sia applicabile al procedimento principale, il che gli consentirebbe di stabilire se il lavoratore di cui trattasi in tale procedimento possa essere considerato un lavoratore tramite agenzia interinale che svolge le sue mansioni sotto la supervisione e la direzione di un'impresa utilizzatrice ai sensi della direttiva 2008/104.

54 Per quanto riguarda, in secondo luogo, la nozione di «lavoratore interinale», definita all'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2008/104, occorre ricordare che, secondo una giurisprudenza costante, la nozione di «lavoratore» non può essere interpretata diversamente a seconda di ciascun diritto nazionale, ma ha un significato proprio nel diritto dell'Unione (v., in tal senso, sentenza del 20 settembre 2007, *Kiiski*, C-116/06, EU:C:2007:536, punto 25 e giurisprudenza ivi citata).

55 La nozione di «lavoratore» è definita secondo criteri oggettivi che caratterizzano il rapporto di lavoro in funzione dei diritti e dei doveri delle persone interessate. La caratteristica essenziale di un rapporto di lavoro è che, per un certo periodo di tempo, una persona fornisca prestazioni a favore di un'altra persona e sotto la sua direzione, in cambio delle quali riceve una retribuzione (v., in particolare, sentenza dell'11 aprile 2019, *Bosworth e Hurley*, C-603/17, EU:C:2019:310, punto 25 e giurisprudenza ivi citata).

56 Tuttavia, l'impiego di lavoratori tramite agenzia interinale costituisce una situazione complessa, propria del diritto del lavoro, che comporta un duplice rapporto di lavoro tra, da un lato, l'agenzia interinale e il lavoratore tramite agenzia interinale e, dall'altro, il lavoratore tramite agenzia interinale e l'impresa utilizzatrice, nonché un rapporto di impiego tra l'agenzia interinale e l'impresa utilizzatrice (sentenza dell'11 aprile 2013, *Della Rocca*, C-290/12, EU:C:2013:235, punto 40).

57 La particolarità di tale rapporto di lavoro risiede nel fatto che, quando viene assegnato un lavoratore tramite agenzia interinale, l'agenzia interinale mantiene un rapporto di lavoro con tale lavoratore, ma trasferisce all'impresa utilizzatrice la responsabilità della supervisione e della direzione che incombe generalmente a tutti i datori di lavoro, instaurando così un nuovo rapporto di subordinazione tra il lavoratore tramite agenzia interinale e l'impresa utilizzatrice, in base al quale tale lavoratore fornisce una

prestazione contrattualmente dovuta dall'agenzia interinale a tale impresa ed è posto, a tal fine, sotto la supervisione e la direzione di quest'ultima.

58 Ne consegue che la questione se esista un siffatto rapporto di subordinazione nonché il grado di subordinazione del lavoratore tramite agenzia interinale all'impresa utilizzatrice, nell'esecuzione delle sue funzioni, devono essere valutati, in ciascun caso di specie, alla luce di tutti gli elementi e le circostanze che caratterizzano il rapporto tra le parti, valutazione che spetterà al giudice del rinvio effettuare (v., in tal senso, sentenza del 20 novembre 2018, *Sindicatul Familia Constanța e a.*, C-147/17, EU:C:2018:926, punto 42 e giurisprudenza ivi citata).

59 A tale riguardo, il fatto che l'agenzia di lavoro interinale riceva un rapporto mensile di attività dal lavoratore assegnato all'impresa utilizzatrice costituisce un elemento che può, se del caso, essere preso in considerazione, a seconda della finalità specifica perseguita da tale rapporto nel rapporto tra l'agenzia di lavoro interinale e il lavoratore. Quanto al fatto che l'agenzia di lavoro interinale approvi le ferie del lavoratore interinale e ne fissi gli orari, occorre rilevare che non è, a priori, insolito che l'agenzia di lavoro interinale, che è pur sempre il datore di lavoro di tale lavoratore, esegua formalmente tali compiti, senza che ciò metta in discussione la genuinità della supervisione e della direzione del lavoratore di cui l'impresa utilizzatrice ha assunto la responsabilità nell'ambito della sua assegnazione. Spetterà tuttavia al giudice nazionale stabilire, alla luce di tutte le circostanze del caso di specie, se altre circostanze possano far supporre che sia stata l'agenzia di lavoro interinale a conservare la responsabilità della supervisione e della direzione del suo lavoratore assegnato.

60 Per quanto riguarda, in terzo luogo, la nozione di «impresa utilizzatrice», l'articolo 3, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2008/104 prevede che tale impresa abbia un potere di direzione e di controllo sul lavoratore interinale. In quanto tale, essa può non solo esigere dal lavoratore interinale il rispetto delle regole interne e dei metodi di lavoro, ma può anche controllare e sorvegliare il modo in cui quest'ultimo esercita le sue funzioni.

61 A tale riguardo, per dimostrare che un'impresa utilizzatrice esercita un potere di direzione e di controllo sui lavoratori tramite agenzia interinale, non è sufficiente che detta impresa verifichi il lavoro svolto o si limiti a impartire istruzioni generali a tali lavoratori (v., in tal senso, sentenza del 18 giugno 2015, *Martin Meat*, C-586/13, EU:C:2015:405, punto 40).

62 Di conseguenza, occorre rispondere alla seconda questione dichiarando che l'articolo 3, paragrafo 1, lettere da b) a d), della direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso che la nozione di «lavoro interinale» ai sensi di tale disposizione comprende la situazione in cui un lavoratore è assegnato a un'impresa utilizzatrice da un'impresa la cui attività consiste nel concludere contratti di lavoro o rapporti di lavoro con lavoratori al fine di assegnarli a un'impresa utilizzatrice per un determinato periodo di tempo, a condizione che tale lavoratore sia sotto la supervisione e la direzione dell'impresa utilizzatrice e che quest'ultima, da un lato, imponga al lavoratore le prestazioni da eseguire, le modalità della loro esecuzione e l'obbligo di rispettare le sue istruzioni e il suo regolamento interno e, dall'altro, sorvegli e sorvegli il modo in cui il lavoratore svolge le sue mansioni.

La terza domanda

63 Con la terza questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 debba essere interpretato nel senso che un lavoratore interinale assegnato a un'impresa utilizzatrice deve percepire, per tutta la durata del suo incarico presso tale impresa, una retribuzione almeno pari a quella che avrebbe percepito se fosse stato assunto direttamente da tale impresa.

64 Ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2008/104, le condizioni di base di lavoro e di occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale devono essere, per tutta la durata del loro incarico presso un'impresa utilizzatrice, almeno quelle che si applicherebbero se fossero stati assunti direttamente da tale impresa per occupare lo stesso posto di lavoro.

65 L'articolo 3, paragrafo 1, lettera f), di tale direttiva definisce le «condizioni di base di lavoro e di occupazione» come quelle stabilite dalla legislazione, dai regolamenti, dalle disposizioni amministrative, dai

contratti collettivi e/o da altre disposizioni generali vincolanti in vigore nell'impresa utilizzatrice relative, tra l'altro, alla retribuzione.

66 Di conseguenza, occorre rispondere alla terza questione dichiarando che l'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso che un lavoratore tramite agenzia interinale assegnato a un'impresa utilizzatrice, ai sensi di tale direttiva, deve percepire, per tutta la durata del suo incarico presso tale impresa, una retribuzione almeno pari a quella che avrebbe percepito se fosse stato assunto direttamente da tale impresa.

La quarta e la quinta domanda

67 Con la quarta questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 15 della direttiva 2006/54 debba essere interpretato nel senso che una lavoratrice gestante o in periodo di allattamento, il cui licenziamento sia stato dichiarato invalido da un giudice nazionale, ha il diritto, al termine del congedo di maternità, di riprendere il suo impiego o un posto equivalente presso il suo datore di lavoro oppure, qualora il contratto di prestazione di servizi tra l'impresa utilizzatrice e il datore di lavoro sia cessato e il datore di lavoro non disponga di un posto equivalente, presso l'impresa utilizzatrice.

68 Con la quinta questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 debba essere interpretato nel senso che osta a una normativa di uno Stato membro in forza della quale, in tale ipotesi, l'impresa utilizzatrice e l'agenzia di lavoro interinale diventano responsabili in solido delle conseguenze dell'invalidità del licenziamento e sono, in particolare, tenute a reintegrare tale lavoratore.

69 Poiché la decisione di rinvio funge da fondamento per la procedura prevista dall'articolo 267 TFUE, il giudice nazionale è tenuto, in tale decisione di rinvio, ad ampliare la sua definizione del contesto di fatto e di diritto della controversia principale e a fornire le necessarie spiegazioni sulle ragioni della scelta delle disposizioni del diritto dell'Unione di cui chiede l'interpretazione nonché sul nesso che stabilisce tra tali disposizioni e il diritto nazionale applicabile al procedimento dinanzi ad esso pendente (ordinanza del 9 gennaio 2024, *Bravchev*, C-338/23, EU:C:2024:4, punto 19 e giurisprudenza ivi citata).

70 A tale riguardo, occorre altresì rilevare che le informazioni contenute nella decisione di rinvio devono consentire, da un lato, alla Corte di fornire risposte utili alle questioni sollevate dal giudice nazionale e, dall'altro, ai governi degli Stati membri e agli altri interessati di esercitare il diritto loro conferito dall'articolo 23 dello Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea di presentare osservazioni. Spetta alla Corte garantire la salvaguardia di tale diritto, tenuto conto del fatto che, in forza di tale disposizione, solo le decisioni di rinvio sono notificate agli interessati (ordinanza del 9 gennaio 2024, *Bravchev*, C-338/23, EU:C:2024:4, punto 20 e giurisprudenza ivi citata).

71 I requisiti cumulativi relativi al contenuto di un'ordinanza di rinvio sono stabiliti espressamente dall'articolo 94 del regolamento di procedura della Corte di giustizia e sono richiamati, in particolare, al punto 15 delle Raccomandazioni della Corte di giustizia dell'Unione europea ai giudici nazionali in relazione all'avvio di un procedimento pregiudiziale (GU 2019, C 380, pag. 1).

72 L'articolo 94, lettera c), di tale regolamento prevede quindi che la domanda di pronuncia pregiudiziale deve contenere l'esposizione dei motivi che hanno indotto il giudice del rinvio a interrogarsi sull'interpretazione o sulla validità di determinate disposizioni del diritto dell'Unione.

73 A tale riguardo, occorre ricordare che, secondo una giurisprudenza costante, le questioni relative all'interpretazione del diritto dell'Unione sollevate da un giudice nazionale nel contesto di diritto e di fatto che tale giudice definisce sotto la sua responsabilità e la cui esattezza non spetta alla Corte verificare, godono di una presunzione di rilevanza. Il rifiuto della Corte di pronunciarsi su una domanda di pronuncia pregiudiziale presentata da un giudice nazionale può essere negato solo qualora risulti in modo manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non ha alcuna relazione con la realtà effettiva o con l'oggetto della causa principale, qualora il problema sia di natura ipotetica o qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per fornire una risposta utile alle questioni che le vengono sottoposte (sentenza del 7 luglio 2022, *Coca-Cola European Partners Deutschland*, C-257/21 e C-258/21, EU:C:2022:529, punto 35 e giurisprudenza ivi citata).

74 Nel caso di specie, occorre rilevare, in primo luogo, che non è dimostrato che il datore di lavoro del lavoratore di cui al procedimento principale sia un'agenzia di lavoro interinale, vale a dire un'impresa la cui attività consiste nel distaccare lavoratori presso imprese utilizzatrici e nel concludere contratti di lavoro o rapporti di lavoro con lavoratori al fine di distaccarli temporaneamente presso imprese utilizzatrici.

75 In secondo luogo, dal fascicolo sottoposto alla Corte non emerge in alcun modo che sussistesse ancora un rapporto di lavoro tra Microsoft e LM al momento del licenziamento di quest'ultima. Infatti, a partire dall'inizio del congedo di maternità di LM, Leadmarket non ha più assegnato LM a Microsoft e, secondo il giudice del rinvio, il rapporto contrattuale tra Microsoft e Leadmarket si è concluso il 30 settembre 2020, diversi mesi prima che Leadmarket licenziasse LM, il che rende ipotetiche le due questioni sollevate.

76 Inoltre, nell'ordinanza di rinvio non vi è nulla che consenta di determinare la natura del contratto di lavoro tra LM e Leadmarket. Inoltre, il giudice del rinvio non fornisce alcuna spiegazione della sua opinione secondo cui, in tale contesto, l'interpretazione dell'articolo 15 della direttiva 2006/54 e dell'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 sarebbe applicabile alla situazione di LM, dato che, in particolare, il contratto di prestazione di servizi concluso tra Microsoft e Leadmarket è terminato il 30 settembre 2020, diversi mesi prima del licenziamento di LM.

77 Alla luce di quanto precede, la Corte dichiara che la quarta e la quinta questione pregiudiziale sono irricevibili.

Costi

78 Poiché il presente procedimento costituisce, nei confronti delle parti del procedimento principale, un incidente sollevato dinanzi al giudice del rinvio, spetta a quest'ultimo statuire sulle spese. Le spese sostenute per presentare osservazioni alla Corte, diverse da quelle sostenute da tali parti, non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Settima Sezione) dichiara:

1. Articolo 3(1)(b) della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale

deve essere interpretato nel senso che tale direttiva si applica a qualsiasi persona fisica o giuridica che concluda un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un lavoratore al fine di assegnarlo a un'impresa utilizzatrice affinché vi lavori temporaneamente sotto la supervisione e la direzione di tale impresa e che assegna tale lavoratore a tale impresa, anche se detta persona non è riconosciuta dalla normativa nazionale come agenzia di lavoro interinale in quanto non dispone della pertinente autorizzazione amministrativa.

2. Articolo 3(1)(b) a (d) della direttiva 2008/104

deve essere interpretato nel senso che la nozione di «lavoro interinale» ai sensi di tale disposizione comprende la situazione in cui un lavoratore è assegnato a un'impresa utilizzatrice da un'impresa la cui attività consiste nel concludere contratti di lavoro o rapporti di lavoro con lavoratori al fine di assegnarli a un'impresa utilizzatrice per un determinato periodo di tempo, a condizione che tale lavoratore sia sotto la supervisione e la direzione dell'impresa utilizzatrice e che tale impresa, da un lato, imponga al lavoratore le prestazioni da eseguire, le modalità della loro esecuzione e l'obbligo di rispettare le sue istruzioni e il suo regolamento interno e, dall'altro, sorvegli e sorvegli il modo in cui il lavoratore svolge le sue mansioni.

3. Articolo 5(1) della direttiva 2008/104

deve essere interpretato nel senso che un lavoratore tramite agenzia interinale assegnato a un'impresa utilizzatrice ai sensi di tale direttiva deve percepire, per tutta la durata del suo incarico presso tale impresa, una retribuzione almeno pari a quella che avrebbe percepito se fosse stato assunto direttamente da tale impresa.

4. La quarta e la quinta questione sollevate dal Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Corte superiore di giustizia di Madrid, Spagna) sono irricevibili