Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Quinta Sezione)

17 novembre 2016*

«Rinvio pregiudiziale — Direttiva 2008/104/CE — Lavoro tramite agenzia interinale — Ambito di applicazione — Nozione di "lavoratore" — Nozione di "attività economica" — Personale infermieristico non titolare di un contratto di lavoro messo a disposizione di una struttura sanitaria da un'associazione senza fini di lucro»

Nella causa C-216/15,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania), con decisione del 17 marzo 2015, pervenuta in cancelleria il 12 maggio 2015, nel procedimento

Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH

contro

Ruhrlandklinik gGmbH,

LA CORTE (Quinta Sezione),

composta da J.L. da Cruz Vilaça, presidente di sezione, A. Tizzano (relatore), vicepresidente della Corte, M. Berger, A. Borg Barthet e F. Biltgen, giudici,

avvocato generale: H. Saugmandsgaard Øe

cancelliere: M. Aleksejev, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 20 aprile 2016,

considerate le osservazioni presentate:

— per il Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH, da G. Herget, Rechtsanwalt;

— per la Ruhrlandklinik gGmbH, da C.-M. Althaus e S. Schröder, Rechtsanwälte;

— per il governo ceco, da M. Smolek e J. Vláčil, in qualità di agenti;

— per la Commissione europea, da M. van Beek, G. Braun e E. Schmidt, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 6 luglio 2016,

ha pronunciato la seguente

* Lingua processuale: il tedesco.

Sentenza

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

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH (consiglio d'azienda della Ruhrlandklinik, in prosieguo: il «consiglio d'azienda») e la Ruhrlandklinik gGmbH in merito alla messa a disposizione della sig.ra K., membro della DRK-Schwesternschaft Essen eV (associazione di infermiere della Croce Rossa di Essen, Germania; in prosieguo: l'«associazione»), a favore della Ruhrlandklinik.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 I considerando 10 e 12 della direttiva 2008/104 così recitano:

«(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.

(…)

(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».

4 L'articolo 1, paragrafi 1 e 2, di tale direttiva, dispone quanto segue:

«1. 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.

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 con o senza fini di lucro».

5 L'articolo 2 della direttiva medesima prevede che:

«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».

6 A termini del successivo articolo 3:

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

a) “lavoratore”: qualsiasi persona che, nello Stato membro interessato, è protetta in qualità di lavoratore nel quadro del diritto nazionale del lavoro;

(…)

c) “lavoratore tramite agenzia interinale”: il lavoratore che sottoscrive un contratto di lavoro o inizia un rapporto di lavoro con un’agenzia interinale, al fine di essere inviato in missione presso un’impresa utilizzatrice per prestare temporaneamente la propria opera sotto il controllo e la direzione della stessa;

(…)

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

(…)».

7 Il successivo articolo 5, intitolato «Principio della parità di trattamento», al paragrafo 1, primo comma, così dispone:

«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».

Diritto tedesco

8 L’articolo 99 del Betriebsverfassungsgesetz (legge relativa all’organizzazione dell’impresa), come modificato da ultimo dalla legge del 20 aprile 2013 (BGBl. 2013 I, pag. 868), nel testo vigente alla data dei fatti oggetto del procedimento principale, prevede quanto segue:

«1. Nelle imprese aventi, di regola, più di venti dipendenti con diritto di voto, il datore di lavoro deve informare il consiglio d’azienda prima di ogni assunzione (…), deve mettergli a disposizione i fascicoli dei candidati e le informazioni relative agli interessati; deve informare il consiglio d’azienda, previa trasmissione al medesimo dei documenti a tal fine necessari, in merito agli effetti del provvedimento previsto ed ottenere l’autorizzazione del consiglio d’azienda all’adozione della decisione prevista. (…)

2. Il consiglio d’azienda può negare l’autorizzazione laddove:

1) la misura in materia di personale possa violare una disposizione di legge (…)

(…)».

9 L'articolo 1, paragrafo 1, dell'Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (legge relativa alla somministrazione di manodopera), modificata dalla legge del 28 aprile 2011 (BGBl. 2011 I, pag. 642), entrata in vigore il 1° dicembre 2011, stabilisce quanto segue:

«I datori di lavoro che, in qualità di somministratori di manodopera intendano, nell'ambito della loro attività economica, mettere propri lavoratori dipendenti (lavoratori interinali) a disposizione di terzi (imprese utilizzatrici) devono ottenere un'autorizzazione. La messa a disposizione di lavoratori a favore delle imprese utilizzatrici ha durata temporanea. (…)».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

10 La Ruhrlandklinik gestisce una clinica ospedaliera a Essen (Germania). Nel corso del 2010, stipulava con l'associazione un contratto di somministrazione di manodopera, in forza del quale quest'ultima si impegna ad impiegare presso detta clinica personale infermieristico, in cambio di un rimborso a copertura dei costi di personale, maggiorata di un rimborso forfettario del 3% a titolo di spese amministrative. Detto personale infermieristico è costituito da membri dell'associazione abilitati all'esercizio di attività professionale nel settore dei servizi sanitari.

11 L'associazione riveste la forma di un'associazione registrata senza fini di lucro, affiliata al Verband der Schwesterschaften vom Deutschen Roten Kreuz eV (federazione delle associazioni di infermiere della Croce Rossa tedesca). I suoi membri esercitano la propria attività professionale a titolo principale, sia presso l'associazione medesima, sia presso strutture sanitarie sulla base di accordi di somministrazione. In tale secondo caso, detti membri sono soggetti alle istruzioni tecniche e organizzative della struttura interessata.

12 Ai sensi del regolamento interno dell'associazione, quest'ultima versa ai propri membri una retribuzione mensile calcolata sulla base degli usi prevalenti nella categoria di attività interessata, oltre a un rimborso per determinate spese di viaggio e di trasloco, per i diritti alla pensione integrativa e per i diritti alle ferie retribuite, ai sensi della normativa di categoria. I membri medesimi beneficiano altresì del mantenimento della retribuzione in caso di inabilità al lavoro per malattia o infortunio.

13 Il rapporto tra l'associazione e i propri membri non è, tuttavia, disciplinato da un contratto di lavoro. Pertanto, il fondamento normativo dell'obbligo dei membri di prestare l'attività lavorativa risiede nella loro adesione all'associazione e nel correlato obbligo di prestare il loro contributo a quest'ultima sotto forma di prestazioni di lavoro nell'ambito di un vincolo di subordinazione personale.

14 La sig.ra K. è infermiera e membro aderente all'associazione. Essa avrebbe dovuto essere impiegata nel servizio di assistenza infermieristica presso la Ruhrlandklinik con decorrenza 1° gennaio 2012 in forza dell'accordo di somministrazione stipulato tra quest'ultima e l'associazione.

15 Con lettera in data 2 dicembre 2011, il consiglio d'azienda negava tuttavia il proprio nulla osta a tale assunzione, non avendo quest'ultima carattere temporaneo ed essendo, pertanto, contraria all'articolo 1, paragrafo 1, della legge relativa alla somministrazione di manodopera, il quale vieta la messa a disposizione di lavoratori a favore di imprese utilizzatrici che non abbia carattere temporaneo.

16 Reputando il diniego infondato, in quanto l'articolo 1 non sarebbe applicabile al caso di specie, la Ruhrlandklinik assumeva la sig.ra K. in via provvisoria chiedendo al giudice di autorizzare, mediante provvedimento giurisdizionale, la messa a disposizione di quest'ultima in via definitiva. Avendo i giudici di merito accolto la domanda, il consiglio d'azienda interponeva impugnazione dinanzi al giudice del rinvio, il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania).

17 Ad avviso di quest'ultimo giudice, il divieto della somministrazione di manodopera che non abbia carattere temporaneo di cui all'articolo 1, paragrafo 1, della legge relativa alla somministrazione di manodopera varrebbe soltanto per i lavoratori dipendenti di un'agenzia di lavoro interinale.

18 Orbene, i membri dell'associazione, inclusa la sig.ra K., non sarebbero qualificabili come lavoratori ai sensi del diritto tedesco, non essendo vincolati all'associazione stessa da un contratto di lavoro, e ciò benché forniscano, dietro compenso, una prestazione di lavoro in favore di un terzo e sotto la direzione di quest'ultimo. Infatti, secondo la giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro), nel diritto tedesco s'intende per lavoratore colui che è tenuto, in forza di un contratto di diritto privato, a fornire ad un terzo una prestazione lavorativa determinata da altri, sotto la direzione altrui e in regime di subordinazione personale.

19 Il giudice del rinvio si chiede tuttavia se, pur non rivestendo la qualità di lavoratore in base al diritto tedesco, la sig.ra K. non possa essere considerata tale in forza del diritto dell'Unione e, più in particolare, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2008/104.

20 In tale prospettiva, il giudice del rinvio si chiede altresì se la messa a disposizione della sig.ra K. da parte dell'associazione a favore della Ruhrlandklinik costituisca un'attività economica ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2, di tale direttiva, che in tal modo ne delimita l'ambito di applicazione.

21 In tale contesto, il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 1, paragrafi 1 e 2, della direttiva 2008/104 si applichi alla messa a disposizione di un membro di un'associazione a favore di un'impresa terza, ai fini dell'erogazione di prestazioni lavorative sotto la direzione tecnica e organizzativa di quest'ultima, qualora detto membro, all'atto della sua adesione all'associazione, si sia impegnato a mettere a disposizione anche di terzi tutta la propria capacità lavorativa, ricevendo in cambio dall'associazione un compenso mensile quantificato sulla base dei criteri usuali per la rispettiva attività, e l'associazione percepisca per tale messa a disposizione il rimborso dei costi di personale riferiti all'associato nonché un importo forfettario a copertura dei costi di amministrazione».

Sulla questione pregiudiziale

22 Con la questione pregiudiziale, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 1, paragrafi 1 e 2, della direttiva 2008/104 debba essere interpretato nel senso che ricada nell'ambito di applicazione di tale direttiva la messa a disposizione, da parte di un'associazione senza fini di lucro, a fronte di un rimborso, di uno dei suoi membri a favore di un'impresa utilizzatrice per erogarvi, a titolo principale e sotto la direzione di quest'ultima, una prestazione lavorativa retribuita, nel caso in cui tale membro non sia qualificabile come lavoratore ai sensi del diritto nazionale in assenza di alcun contratto di lavoro stipulato con detta associazione.

23 Ai sensi di detto articolo 1, l'applicazione della direttiva 2008/104 presuppone, in particolare, che la persona interessata sia un «lavoratore» ai sensi del paragrafo 1 dell'articolo medesimo e che l'agenzia di lavoro interinale che metta tale persona a disposizione di un'impresa utilizzatrice eserciti un'«attività economica» ai sensi del successivo paragrafo 2.

24 Pertanto, al fine di rispondere alla questione sollevata, occorre determinare se, in circostanze come quelle descritte supra al punto 22, sussistano queste due condizioni.

Sulla nozione di «lavoratore»

25 Ai fini dell'interpretazione della nozione di «lavoratore» ai sensi della direttiva 2008/104, occorre sottolineare che, come recita l'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), di tale direttiva, tale nozione comprende «qualsiasi persona che, nello Stato membro interessato, è protetta in qualità di lavoratore nel quadro del diritto nazionale del lavoro».

26 Pertanto, dalla formulazione di tale disposizione emerge che rientra nella nozione di «lavoratore» ai sensi della suddetta direttiva qualsiasi persona che fornisca un lavoro e che sia tutelata a tal titolo nello Stato membro interessato.

27 Orbene, sulla scorta di costante giurisprudenza della Corte, la caratteristica essenziale di un rapporto di lavoro è data dalla circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in cambio delle quali percepisca una retribuzione, senza che siano determinanti a tal fine la qualificazione giuridica nel diritto nazionale e la forma di tale rapporto nonché la natura del nesso giuridico che lega le due persone (v., in tal senso, sentenza dell'11 novembre 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punti 39 e 40 e giurisprudenza ivi citata).

28 Risulta peraltro dall'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 nonché dal successivo articolo 3, paragrafo 1, lettera c), recante la definizione della nozione di «lavoratore tramite agenzia interinale», che detta direttiva si applica non soltanto ai lavoratori che abbiano stipulato un contratto di lavoro con un'agenzia di lavoro interinale, bensì anche a quelli che con una tale agenzia abbiano un «rapporto di lavoro».

29 Di conseguenza, né il nomen iuris, ai sensi del diritto nazionale, del rapporto che lega la persona interessata all'agenzia di lavoro interinale, né la natura dei loro rapporti giuridici, né la forma di tale rapporto sono determinanti ai fini della qualificazione di tale persona come «lavoratore» ai sensi della direttiva 2008/104. Così, in particolare, contrariamente a quanto sostenuto dalla Ruhrlandklinik nelle proprie osservazioni, una persona quale la sig.ra K. non può essere esclusa dalla nozione di «lavoratore» ai sensi della direttiva de qua e, quindi, dall'ambito di applicazione di quest'ultima, per il solo motivo di non essere legata all'agenzia di lavoro interinale da un contratto di lavoro e che, conseguentemente, non possieda lo status di lavoratore secondo il diritto tedesco.

30 Tale conclusione non può essere rimessa in discussione dal fatto che, a termini dell'articolo 3, paragrafo 2, della direttiva 2008/104, quest'ultima lasci impregiudicata la definizione di lavoratore contenuta nella legislazione nazionale.

31 Infatti, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 29 delle proprie conclusioni, tale disposizione significa unicamente che il legislatore dell'Unione ha inteso preservare il potere degli Stati membri di determinare quali persone rientrino nella nozione di «lavoratore» ai sensi del diritto nazionale e siano destinatari di tutela nell'ambito della loro disciplina interna, aspetto che la direttiva 2008/104 non mira ad armonizzare.

32 Per contro, la disposizione medesima non può essere intesa quale rinuncia del legislatore dell'Unione a definire egli stesso la portata di tale nozione ai sensi della direttiva 2008/104 e, in tal modo, l'ambito di applicazione ratione personae di quest'ultima. Infatti, come emerge dai punti 25 e 26 supra, il legislatore non ha rimesso agli Stati membri il compito di definire unilateralmente tale nozione, ma ne ha delineato egli stesso i confini all'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della stessa direttiva, come del resto ha fatto anche per quanto riguarda la definizione di «lavoratore tramite agenzia interinale» al paragrafo 1, lettera c), del medesimo articolo.

33 Pertanto, ai fini della sua interpretazione, detta nozione ricomprende ogni persona che abbia un rapporto di lavoro nel senso indicato supra al punto 27 e che goda di tutela, nello Stato membro interessato, a titolo della prestazione di lavoro da essa fornita.

34 L'interpretazione suesposta è avvalorata dagli obiettivi perseguiti dalla direttiva 2008/104.

35 Infatti, dai considerando 10 e 12 di tale direttiva risulta 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 la 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. Così, a norma del suo articolo 2, l'obiettivo della direttiva è di garantire la tutela di tali lavoratori e di migliorare la qualità del lavoro tramite agenzia interinale garantendo il rispetto del principio della parità di trattamento nei loro confronti e riconoscendo le agenzie di lavoro interinale quali datori di lavoro, tenendo conto nel contempo della necessità di inquadrare adeguatamente il ricorso a tale tipo di lavoro al fine di contribuire efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili.

36 Orbene, limitare la nozione di «lavoratore» ai sensi della direttiva 2008/104 alle persone che rientrino in tale nozione secondo il diritto nazionale, in particolare a quelle che siano legate da un contratto di lavoro all'agenzia di lavoro interinale, rischierebbe di pregiudicare la realizzazione di tali obiettivi compromettendo, pertanto, l'effetto utile di tale direttiva, restringendone in modo eccessivo ed ingiustificato l'ambito di applicazione.

37 Difatti, una limitazione di tal genere consentirebbe agli Stati membri o alle agenzie di lavoro interinale di escludere arbitrariamente talune categorie di persone dalla tutela prevista da tale direttiva, in particolare dall'applicazione del principio della parità di trattamento fra i lavoratori tramite agenzia interinale ed il personale direttamente impiegato dall'impresa utilizzatrice sancito all'articolo 5 della direttiva medesima, benché il rapporto di lavoro che lega tali persone all'agenzia di lavoro interinale non sia sostanzialmente diverso da quello che lega i dipendenti, muniti di status di lavoratori ai sensi del diritto nazionale, al loro datore di lavoro.

38 Nel caso di specie, il giudice del rinvio fa presente che l'associazione intende mettere la sig.ra K. a disposizione della Ruhrlandklinik per erogarvi, a titolo principale e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in qualità di infermiera, a fronte di una retribuzione mensile calcolata sulla base dei criteri usuali nel settore dei servizi sanitari. Pertanto, sulla scorta delle considerazioni esposte nella decisione di rinvio, il rapporto che lega la sig.ra K. all'associazione non sembra sostanzialmente differire da quello che lega i lavoratori dipendenti di un'agenzia di lavoro interinale a quest'ultima.

39 Inoltre, dagli atti presentati alla Corte risulta che i membri dell'associazione, ivi inclusa la sig.ra K., godono di una serie di diritti, in parte identici o equivalenti a quelli di cui godono le persone qualificate come lavoratori in forza del diritto tedesco.

40 In tal senso, il giudice del rinvio stesso ha rilevato che tali membri beneficiano delle norme imperative di tutela previste dal diritto del lavoro. Inoltre, come precisato dalla Ruhrlandklinik e dal governo tedesco in risposta ad un quesito posto dalla Corte ai sensi dell'articolo 61, paragrafo 1, del regolamento di procedura di quest'ultima, i membri medesimi sono soggetti al Sozialgesetzbuch (codice della previdenza sociale) al pari delle persone qualificate come lavoratori dal diritto tedesco.

41 Inoltre, secondo la Ruhrlandklinik, tali membri beneficerebbero delle disposizioni di legge applicabili ai lavoratori per quanto riguarda le ferie retribuite, i congedi di malattia, i congedi di maternità e parentale e il mantenimento della retribuzione in caso di inabilità al lavoro per malattia o infortunio. Essi godrebbero altresì della stessa tutela dei dipendenti della Ruhrlandklinik in materia di

partecipazione all'adozione di decisioni al suo interno, percepirebbero la stessa retribuzione e sarebbero soggetti a condizioni di lavoro identiche a questi ultimi. Infine, essi potrebbero essere esclusi dall'associazione soltanto per grave motivo.

42 Alla luce dei suddetti elementi, sembra dunque che i membri dell'associazione siano tutelati in Germania a titolo della prestazione lavorativa da essi fornita, circostanza che spetta tuttavia al giudice del rinvio verificare.

43 Alla luce di tutte le suesposte considerazioni, la nozione di «lavoratore» ai sensi della direttiva 2008/104 dev'essere interpretata nel senso che include ogni persona che fornisca una prestazione lavorativa, vale a dire che esegua, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in cambio delle quali percepisca una retribuzione, e che sia tutelata a detto titolo nello Stato membro interessato, a prescindere dalla qualificazione giuridica del suo rapporto di lavoro nel diritto nazionale, dalla natura del nesso giuridico che leghi tali due persone e dalla forma di tale rapporto. Spetta al giudice del rinvio verificare se tali condizioni siano soddisfatte nel caso di specie e se la sig.ra K. debba, pertanto, essere qualificata come «lavoratore» ai sensi della suddetta direttiva.

Sulla nozione di «attività economica»

44 Per quanto riguarda l'interpretazione della nozione di «attività economica» ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 2008/104, occorre sottolineare che, per giurisprudenza costante della Corte, è di natura economica qualsiasi attività che consista nell'offrire beni o servizi su un determinato mercato (v., in particolare, sentenze del 18 giugno 1998, Commissione/Italia, C-35/96, EU:C:1998:303, punto 36, del 6 settembre 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punto 43, e del 23 febbraio 2016, Commissione/Ungheria, C-179/14, EU:C:2016:108, punto 149).

45 Orbene, nella specie, l'associazione offre servizi sul mercato della messa a disposizione di personale infermieristico presso strutture sanitarie in Germania, a fronte di un rimborso diretto a copertura dei costi del personale e dei costi di amministrazione.

46 Contrariamente a quanto sostenuto dalla Ruhrlandklinik, la circostanza che l'associazione sia senza fini di lucro non è rilevante a tal riguardo, alla luce della formulazione stessa dell'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 2008/104 e di costante giurisprudenza della Corte (v., in particolare, sentenza del 3 dicembre 2015, Pfotenhilfe-Ungarn, C-301/14, EU:C:2015:793, punto 30 e giurisprudenza ivi citata). Tantomeno lo è la forma giuridica di tale associazione di infermiere, costituita in associazione, in quanto essa non pregiudica la natura economica dell'attività esercitata.

47 Di conseguenza, si deve ritenere che un'associazione, come quella qui in esame, che metta a disposizione di strutture sanitarie personale infermieristico a fronte di un rimborso diretto a copertura dei costi del personale e dei costi di amministrazione esercita un'attività economica ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2, della menzionata direttiva.

48 Alla luce di tutte le suesposte considerazioni, alla questione sollevata occorre rispondere dichiarando che l'articolo 1, paragrafi 1 e 2, della direttiva 2008/104 dev'essere interpretato nel senso che rientra nell'ambito di applicazione di tale direttiva la messa a disposizione, da parte di un'associazione senza fini di lucro, a fronte di un rimborso, di uno dei suoi membri a favore di un'impresa utilizzatrice per erogarvi, a titolo principale e sotto la direzione di quest'ultima, una prestazione lavorativa retribuita, quando tale membro sia tutelato a detto titolo nello Stato membro interessato, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare, e ciò anche laddove il membro medesimo non sia qualificabile come lavoratore ai sensi del diritto nazionale non avendo stipulato alcun contratto di lavoro con detta associazione.

Sulle spese

49 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

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

L'articolo 1, paragrafi 1 e 2, della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale, dev'essere interpretato nel senso che rientra nell'ambito di applicazione di tale direttiva la messa a disposizione, da parte di un'associazione senza fini di lucro, a fronte di un rimborso, di uno dei suoi membri a favore di un'impresa utilizzatrice per erogarvi, a titolo principale e sotto la direzione di quest'ultima, una prestazione lavorativa retribuita, quando tale membro sia tutelato a detto titolo nello Stato membro interessato, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare, e ciò anche laddove il membro medesimo non sia qualificabile come lavoratore ai sensi del diritto nazionale non avendo stipulato alcun contratto di lavoro con detta associazione.

Firme