

**Interpello n. 1 / 2023**

All'UGL Agroalimentare
uglagroalimentare@pec.it

Oggetto: Interpello ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 124/2004. Diritti sindacali ex articolo 36 del decreto legislativo n. 81/2015 – Applicabilità del CCNL dell'azienda utilizzatrice.

L'UGL Agroalimentare ha presentato istanza di interpello per conoscere se in relazione all'esercizio dei diritti sindacali da parte dei lavoratori somministrati trovi applicazione il contratto collettivo nazionale di lavoro dell'agenzia di somministrazione o quello dell'utilizzatore.

In proposito, sentito l'Ispettorato nazionale del lavoro e acquisito il parere dell'Ufficio legislativo di questo Ministero, si rappresenta quanto segue.

Come è noto, il rapporto di somministrazione coinvolge tre soggetti (agenzia di somministrazione, lavoratore somministrato ed impresa utilizzatrice), legati da due distinti rapporti contrattuali: il contratto commerciale, concluso tra l'utilizzatore e il somministratore, ed il contratto di lavoro individuale stipulato tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore somministrato.

Datore di lavoro del lavoratore somministrato è dunque formalmente l'agenzia di somministrazione, anche se la prestazione lavorativa - nel periodo della missione - viene svolta nell'interesse dell'utilizzatore, sotto il controllo e la direzione dello stesso.

La struttura contrattuale della somministrazione di lavoro comporta, quindi, una particolare ripartizione dei poteri e degli obblighi connessi allo svolgimento del rapporto di lavoro, in considerazione della scissione tra la titolarità giuridica del rapporto e l'effettiva utilizzazione della prestazione.

Pertanto, in linea generale, il contratto collettivo che regola il rapporto di lavoro è, in primo luogo, quello applicato dall'agenzia di somministrazione, in quanto datore di lavoro. Tuttavia, è necessario che, per il periodo della missione, la disciplina in concreto applicabile al lavoratore somministrato sia integrata dalle previsioni del CCNL applicato dall'utilizzatore.

Ciò al preciso fine di garantire effettività al principio di parità in ordine alle condizioni di lavoro e di occupazione dei lavoratori somministrati, che non devono essere complessivamente inferiori a quelle applicate ai dipendenti di pari livello dell'utilizzatore (art. 35, comma 1, del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Tali conclusioni devono ritenersi valide anche con riferimento ai diritti sindacali dei lavoratori somministrati, rispetto ai quali l'articolo 36 del citato decreto legislativo n. 81/2015 dispone, al comma 1, che trovino applicazione, in primo luogo, i diritti sindacali previsti dallo Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300). Al comma successivo, si afferma inoltre il diritto del lavoratore somministrato *ad esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.*

Anche in questo caso, dunque, si dovrà far riferimento, in prima istanza, al contratto collettivo di lavoro applicato dall'agenzia di somministrazione, in qualità di datore di lavoro, consentendo inoltre al lavoratore somministrato, durante la missione, di esercitare all'interno del contesto lavorativo ove concretamente è inserito tutti i diritti sindacali allo stesso riconosciuti dall'ordinamento e dal CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice, in modo da garantire la concreta effettività di tali diritti in costanza di svolgimento della prestazione di lavoro presso l'utilizzatore.

Il Direttore Generale
Romolo de Camillis

Visto
La dirigente
Francesca Pelaia

RD/CF

Documento firmato digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82.