



FAQ

**Dichiarazione parità di trattamento
economico e normativo dei lavoratori
somministrati**

Premessa

Lo scopo della dichiarazione definita dalle Parti sociali nell'allegato all'ultimo CCNL di settore è garantire il principio generale della parità di trattamento (economico e normativo) tra lavoratori diretti e somministrati, come previsto dall'art. 35 del decreto legislativo n. 81/2015. Pertanto, l'adempimento amministrativo previsto per il rimborso AIS, con la sottoscrizione del documento da parte dell'utilizzatore è funzionale al completo rispetto della norma di legge e va letto solo in questa logica, senza null'altro aggiungere rispetto ai principi vigenti in materia.

Ciò premesso si forniscono alcuni chiarimenti in merito ai quesiti pervenuti dalle Agenzie per il lavoro, sottoposti anche all'attenzione delle Parti sociali rappresentate nel Comitato di gestione e Controllo del fondo di solidarietà.

1. In caso di cassa integrazione attivata per i soli somministrati, non essendo coinvolti i lavoratori diretti dell'utilizzatore, si rende comunque necessaria la sottoscrizione da parte dell'utilizzatore della Dichiarazione parità di trattamento economico e normativo dei lavoratori somministrati in costanza di Assegno di Integrazione Salariale (AIS)?

La Dichiarazione della parità di trattamento economico e normativo dei lavoratori somministrati deve essere sempre sottoscritta dall'utilizzatore e presentata al Fondo, anche per le richieste di cassa integrazione relative a unità produttive di soli somministrati, trattandosi di un principio di carattere generale.

Si ricorda che l'allegato 11, art. 2 comma 1 e comma 2 del CCNL di settore, prevede il rimborso della cassa, in unità produttive nelle quali operano soli lavoratori somministrati, esclusivamente nei casi di intemperie stagionali, per i settori edile e metalmeccanico. In questo caso è evidente che l'evento straordinario oggettivo in unità di soli somministrati comporta l'impossibilità di garantire la parità di trattamento e il principio di rotazione con i diretti. Si precisa comunque che, al di fuori dell'ipotesi contrattualmente prevista, se non ci sono lavoratori diretti nell'UP interessata, l'utilizzatore non può attivare la cassa per sospendere solo la prestazione dei somministrati, potendosi configurare in questa ipotesi un utilizzo fraudolento dell'istituto. Al fine di garantire il rispetto del principio di parità di trattamento, si precisa che non è rimborsabile una cassa qualora, al verificarsi della situazione sopra descritta, in presenza di lavoratori diretti impiegati presso la medesima unità produttiva, l'utilizzatore colloca in cassa esclusivamente i lavoratori somministrati, riservando ai lavoratori diretti un trattamento differenziato, ad esempio mediante il loro trasferimento presso altri siti operativi, sempre che tale circostanza sia portata dall'utilizzatore a conoscenza dell'ApL che altrimenti non ha modo di verificare la situazione dei lavoratori diretti.

2. In riferimento al modello della dichiarazione della parità di trattamento di cui all'allegato al CCNL del settore, qualora siano coinvolti 10 lavoratori legati a 10 DIFFERENTI contratti di somministrazione va indicata solo la data di un solo contratto di somministrazione (il primo stipulato in ordine di tempo)?

Si conferma che la data di sottoscrizione da riportare si riferisce al primo contratto commerciale sottoscritto, in ordine di tempo, con l'utilizzatore.

3. Qualche utilizzatore, con cui sono stati stipulati contratti commerciali, chiede all'ApL di apportare una modifica al modello della dichiarazione definita dal CCNL di settore relativamente al punto in cui è richiamato il principio di rotazione, alludendo che tale modifica sia stata autorizzata dal Fondo di Solidarietà relativamente ad altri utilizzatori. Si chiede di ufficializzare tale modifica nel modello perché non è possibile firmare il modello senza tale integrazione:

"Il principio di rotazione qui richiamato va interpretato alla luce della piena applicazione della parità di trattamento, riferendosi alla (eventuale) rotazione tra diretti e in somministrazione, non volendo attribuirsi, quindi un significato tecnico connesso allo specifico ammortizzatore attivato dall'azienda."

Premesso che il Fondo di Solidarietà non ha mai autorizzato alcuna modifica all'allegato sottoscritto dalle Parti sociali nel CCNL di settore, neanche in via provvisoria, non essendo la materia di competenza del Fondo stesso, si conferma che il principio di rotazione si ritiene applicabile nei limiti specificati alla successiva FAQ n.º 5 e, quindi, come criterio generale conseguente al principio della parità di trattamento, che garantisce che la sospensione/riduzione dell'orario di lavoro sia applicata in modo equo tra lavoratori diretti e somministrati, senza per ciò condizionare in ogni caso l'organizzazione del lavoro dell'utilizzatore e le sue scelte organizzative, rispetto alla specifica unità produttiva in cui sia stata attivata la cassa.

4. Un'azienda utilizzatrice ha posto all'ApL un quesito in merito all'interpretazione dell'espressione richiamata nella dichiarazione "...nonché i principi di rotazione, non discriminazione, correttezza e buona fede", ritenendo l'azienda che il principio

di rotazione non sia previsto per legge per la CIGO (viene richiesto solo per la CIGS) e non viene applicato ai lavoratori diretti dell'utilizzatore. Pertanto, richiamare la parità di trattamento per i somministrati relativamente a tali principi creerebbe, secondo tale interpretazione, una discriminazione dei lavoratori diretti rispetto ai somministrati.

Premesso che l'interpretazione delle disposizioni del contratto collettivo di settore e dei suoi allegati è competenza delle Parti sociali, si ritiene in ogni caso di non ravvedere alcuna criticità sotto il profilo discriminatorio sopra espresso, stante il fatto che il principio di rotazione richiamato nell'Allegato contrattuale, come già esplicitato alla FAQ n.° 3, non va inteso in senso tecnico rispetto alla tipologia di cassa attivata (Cigo, Cigs), ma nel senso che debba essere garantito il ricorso alla sospensione in modo equo tra lavoratori diretti e somministrati (si veda FAQ n.° 5) .

5. Cosa si intende per principio di rotazione?

Il principio di rotazione deve essere inteso in senso generale, quale criterio volto a garantire la piena applicazione del principio di parità di trattamento. Esso trova applicazione nei casi in cui, al verificarsi di un evento che comporti il ricorso alla cassa integrazione o anche in occasione di successive richieste, sia concretamente possibile distribuire in maniera equa la sospensione o riduzione tra i lavoratori diretti e lavoratori somministrati, a parità di competenze e mansioni equivalenti. Tale principio, pertanto, non intende assumere un significato tecnico con riferimento allo specifico ammortizzatore sociale attivato dall'azienda né può essere inteso come vincolo condizionante l'organizzazione del lavoro dell'utilizzatore e le sue scelte organizzative.

6. Qualora l'Agenzia abbia sottoscritto un contratto commerciale che si riferisca ad un solo lavoratore non più presente, potrà essere utilizzata sempre la stessa dichiarazione di parità di trattamento, o è necessario sottoscrivere una nuova dichiarazione relativa ad un contratto stipulato per nuovi lavoratori?

Si ritiene sufficiente la prima dichiarazione dell'utilizzatore anche se il contratto con il lavoratore non è più attivo. Con la sottoscrizione è necessario che l'utilizzatore sia consapevole del fatto che con la dichiarazione assume un impegno che non riguarda il singolo contratto sottoscritto ma tutti i rapporti in essere con l'ApL, indipendentemente dal collegamento funzionale con il contratto di somministrazione.

7. Nel caso di cassa riferita a 2 contratti commerciali, uno per esempio iniziato a gennaio 2026 e uno a maggio 2026 e per lavoratori diversi, quale contratto commerciale va indicato in dichiarazione?

Qualora, invece, l'Agenzia sottoscriva con l'utilizzatore un contratto commerciale per ciascun contratto di lavoro con il singolo dipendente, qual è la data sottoscrizione da indicare nel caso in cui la richiesta AIS di rimborso al Fondo riguardi più lavoratori e, quindi, più contratti commerciali con lo stesso utilizzatore? Va riportata la data di sottoscrizione di tutti i contratti commerciali dei singoli lavoratori?

Si conferma che, in entrambi i casi, nella dichiarazione va inserita la data del primo contratto commerciale di somministrazione sottoscritto con l'utilizzatore, indipendentemente dai lavoratori indicati nel contratto stesso. La dichiarazione di parità trattamento non contiene, infatti, alcun riferimento agli specifici lavoratori, ma richiede di indicare una data di sottoscrizione intesa come momento di attivazione del rapporto commerciale con quell'utilizzatore, a partire dal quale decorre l'impegno di applicare il principio della parità di trattamento per tutti i lavoratori che verranno coinvolti anche successivamente nelle procedure di cassa.

- 8. Si chiede di chiarire il punto specificato nella circolare del fondo relativa alla dichiarazione di parità di trattamento: "*Tale impegno si estende anche ai contratti commerciali di somministrazione eventualmente sottoscritti successivamente a quello la cui data è indicata nella dichiarazione, purché riconducibili alle medesime*", considerando che nuovi contratti in corso di AIS sono vietati.**

La data di sottoscrizione, da riportare nel format, si riferisce sempre al primo contratto commerciale sottoscritto, in ordine di tempo, con l'utilizzatore. Qualora, successivamente alla conclusione della prima cassa integrazione, l'Agenzia continui ad intrattenere rapporti commerciali con il medesimo utilizzatore e quest'ultimo avvii ulteriori procedure di riduzione e/o sospensione dell'attività, l'Agenzia potrà allegare la dichiarazione già in suo possesso, senza necessità di acquisirne una nuova. Tale previsione si applica agli eventuali ulteriori contratti commerciali sottoscritti successivamente, stipulati in periodi in cui non vi è nessuna procedura di cassa integrazione in corso.