

Un decreto del ministero del lavoro definisce le condizioni per la presentazione delle istanze

Proroga Cigs, iter semplificato

Domanda dopo l'accordo e non nei termini ordinari

DI DANIELE CIRIOLI

Iter semplificato per le richieste di proroga della Cigs. È sufficiente, infatti, presentare istanza al ministero del lavoro una volta concluso l'accordo in sede governativa (ministeri del lavoro e dello sviluppo economico), senza seguire il procedimento ordinario (domande entro sette giorni, decorrenza della sospensione del lavoro dopo 30 giorni, ecc.). A stabilirlo, tra l'altro, è il ministero del lavoro nel decreto n. 95075/2016 con cui disciplina le ipotesi di proroga della Cigs per il triennio 2016/2018.

Riforma Jobs act. La possibilità di proroga della Cigs è prevista dall'art. 21, comma 4, del dlgs n. 148/2015 (i nuovi ammortizzatori), con disponibilità di spesa annua di 50 milioni di euro e limitatamente agli anni 2016, 2017 e 2018 per la durata massima, rispettivamente, di dodici, nove e sei mesi. La proroga, in deroga alle norme ordinarie, è possibile «qualora dall'esito del programma di crisi aziendale (quello necessario alla prima concessione di Cigs, ndr), l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e un conseguente riassorbimento occupazionale». Il decreto ne definisce i criteri applicativi.

I criteri di autorizzazione. La proroga, stabilisce il de-

creto, può essere autorizzata quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

a) la Cigs sia stata autorizzata sulla base di un programma di crisi aziendale al cui esito, per l'aggravarsi delle iniziali difficoltà e per l'impossibilità di portare a termine il piano di risanamento originariamente predisposto, l'impresa si determini a cessare l'attività produttiva e, contestualmente, si evidenzino concrete e rapide prospettive di cessione dell'azienda;

b) sia stipulato uno specifico accordo presso il ministero del lavoro con la presenza di quello dello sviluppo economico;

c) sia presentato un piano di sospensione dei lavoratori ricollegabili nell'entità e nei tempi alla cessione aziendale e ai nuovi interventi programmati;

d) sia presentato un piano per il riassorbimento occupazionale dal cessionario, garantito con l'espletamento tra le parti della procedura sindacale per il trasferimento di azienda (ex art. 47 della legge n. 428/1990).

La domanda.

Come accennato, la richiesta di proroga non segue il procedimento ordinario di concessione della Cigs (art. 25 del dlgs n.

Somministrati, via alla solidarietà

Via libera ai fondi di solidarietà per i lavoratori in somministrazione e per il settore trasporto aereo. A istituirli, rispettivamente, sono il decreto 95074/2016 e il decreto 95269/2016. Per il trasporto aereo si tratta dall'adeguamento del precedente fondo speciale operante nel settore.

Somministrazione. Il primo fondo è istituito ai sensi dell'art. 27 del dlgs n. 148/2015. La norma, in particolare, disciplina l'istituzione di «Fondi di solidarietà bilaterali alternativi» (alternativi, cioè, a quelli ordinari) con specifico riferimento a due settori (artigianato e appunto somministrazione di lavoro), in considerazione dell'operare di già collaudati sistemi di bilateralità e delle peculiari esigenze di questi settori. Il fondo garantisce ai lavoratori una tutela di reddito in costanza di rapporto di lavoro, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa dell'im-

presa utilizzatrice, nonché in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Il decreto, composto di sei articoli, definisce la sostenibilità finanziaria del fondo, i requisiti di professionalità e quelli di onorabilità dei componenti il Comitato di gestione e controllo; criteri e requisiti di contabilità; il controllo sulla gestione e monitoraggio sull'andamento delle prestazioni.

Trasporto aereo. Il secondo fondo («Fondo di solidarietà settore trasporto aereo e sistema aeroportuale»), è un fondo ordinario ed è il risultato dell'adeguamento della disciplina sull'amministrazione e sulle finalità del precedente «Fondo speciale per il sostegno del reddito» di cui al dl n. 249/2004. Il decreto provvede al trasferimento di patrimonio, diritti e obblighi del vecchio fondo al nuovo fondo, disciplinandolo ai sensi del dlgs n. 148/2015 anche per quanto riguarda i compiti del comitato amministratore, le prestazioni e le modalità di finanziamento. L'applicazione delle prestazioni a carico del nuovo fondo è fissata al 1° gennaio 2016, data di entrata in vigore del decreto.

Carla De Lellis



Giuliano Poletti

148/2015) ma un iter in due fasi: innanzitutto la sottoscrizione di un accordo governativo prima della conclusione del programma di crisi aziendale; quindi, a stipula dell'accordo avvenuta, la presentazione dell'istanza di Cigs al ministero del lavoro.

In sede di accordo governativo, il ministero

dello sviluppo economico può confermare o meno la sussistenza di prospettive di rapida cessione indicando le eventuali proposte da parte di terzi volte a rilevare l'azienda cedente, anche con accordo di riservatezza, specificando inoltre le azioni da intraprendere, ivi comprese quelle programmate per la salvaguardia dei livelli di occupazione e il riassorbimento del personale sospeso.

—© Riproduzione riservata—

L'Antitrust chiede trasparenza ai fondi interprofessionali

Più trasparenza per i fondi interprofessionali che finanziano i piani formativi aziendali. Lo chiede l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, che ha inviato al ministero del lavoro e all'Inps un parere (pubblicato nel bollettino n. 15 del 9 maggio scorso) contenente una serie di misure per eliminare le criticità riscontrate, dal punto di vista delle dinamiche concorrenziali, nel mercato dei servizi formativi finanziati dai fondi. Anzitutto, a parere dell'Antitrust, i fondi devono considerarsi alla stregua di organismi di diritto pubblico, ai sensi della normativa in materia di appalti pubblici. Quindi, ogni rapporto negoziale intrattenuto a titolo oneroso e in regime di esternalizzazione con soggetti terzi, deve essere regolamentato da un contratto scritto di diritto pubblico stipulato a valle di una idonea procedura selettiva ad evidenza pubblica posta in essere dal fondo. Secondo il Garante, i fondi devono predeterminare e rendere pubblici con un adeguato grado di dettaglio: tutti i presupposti richiesti per ottenere l'approvazione dei piani formativi; le modalità e le tempistiche entro cui i fondi si impegnano ad approvare i piani formativi; le modalità e le tempistiche entro cui i fondi si impegnano a richiedere le eventuali integrazioni o a esaminare i riscontri alle integrazioni richieste; le modalità con cui deve essere rendicontata l'esecuzione dei piani formativi autorizzati per la liquidazione dei finanziamenti. In questo modo, vengono assicurate modalità e tempistiche approvative certe ed oggettive agli interlocutori negoziali, che possono così evitare possibili disparità e svantaggi competitivi dovuti all'eccessivo margine di discrezionalità, da parte dei fondi, in sede di scrutinio dei piani formativi proposti. Dalle analisi effettuate dall'Antitrust risulta che non tutti i fondi, attualmente, provvedono a esternalizzare attività di propria pertinenza attraverso meccanismi a evidenza pubblica, in linea con la normativa in materia di appalti pubblici a livello comunitario e nazionale.

Gabriele Ventura

Bollino di qualità per i professionisti Hr

Bollino di qualità per i professionisti delle risorse umane. Parte in questi giorni la certificazione voluta da Aidp, Associazione italiana per la direzione del personale, e sviluppata da Rina service per promuovere la professionalità e garantire il possesso di competenze in linea con standard riconosciuti.

Lo strumento si iscrive nel contesto della legge n. 4/2013 che, in recepimento delle direttive europee, fissa le regole per la regolamentazione delle professioni cosiddette non ordinarie, offrendo alle associazioni la possibilità di certificare la professionalità degli associati. La metodologia di certificazione scelta dal team Aidp/Rina (che ha lavorato al progetto per oltre due anni) si basa sulla capacità complessiva di gestione di attività e di progetti in relazione ai diversi livelli di responsabilità (da attività tecnica di supporto ad attività decisionale/strategica) e non sulla scomposizione delle competenze e relativa valutazione (hard e soft).

Partendo dall'analisi delle diverse figure Hr presenti nelle organizzazioni e delle singole attività, si è arrivati all'individuazione di due profili professionali:

- Generalisti (Area Normativa-Sindacale e Sviluppo): Hr Manager o Hr Executive
- Specialisti (Area Normativa-Sindacale o Sviluppo): Hr Specialist o Senior Hr Specialist.

L'iter certificativo sarà articolato e basato sul disciplinare Aidp/Rina e la certificazione sarà realizzata da una Commissione di professionisti Hr qualificati.

Il percorso di certificazione si articola in quattro fasi, di cui due di ammissione (basate sull'invio di documenti e di un progetto scritto effettivamente sviluppato dal candidato) e due in aula (una prova scritta su tema assegnato dalla Commissione e un colloquio orale).