



Consiglio Regionale del Molise
XII Legislatura



CONSIGLIO REGIONALE DEL MOLISE XII LEGISLATURA

PROPOSTA DI LEGGE REGIONALE “Misure di sostegno e incentivi alle imprese che attivano il lavoro agile o smart working della Regione Molise”

*di iniziativa del Capogruppo Pd in Consiglio Regionale del Molise
Micaela Fanelli*

Campobasso 14/03/2022

Micaela Fanelli



Consiglio Regionale del Molise
XII Legislatura



Relazione illustrativa

La **pandemia** sta cambiando radicalmente il modo di concepire il lavoro. La stessa crisi economica che sta colpendo diversi settori produttivi, allo stesso modo, potrebbe offrire nuove opportunità per il le aree più marginali, come le **aree interne del Paese**.

Il **Molise** in questo contesto, essendo una regione a prevalenza di aree interne, può diventare un prototipo di una **innovativa sperimentazione** riferita all'utilizzo dello **smart working**. Non solo e non tanto per le aziende situate in regione, ma soprattutto per le aziende che da fuori regione – e prioritariamente in aree sviluppate – possono e vogliono assumere lavoratori molisani.

Infatti, nel primo periodo del 2020 tantissime aziende hanno sconvolto i propri assetti organizzativi adottando modalità di lavoro da remoto, che oggi stanno consolidando.

Le aziende stanno reinventando modi e contesti per restare sul mercato. I nuovi paradigmi nel modo di produzione e di garanzia dei servizi creeranno da un lato il “crollo” di alcune tipologie di professioni e, dall'altro lato, l'emersione di figure lavorative connesse ai **nuovi processi di digitalizzazione**.

Una ricerca della società McKinsey, dal titolo “The future of the Work in Europe”, fotografa le tendenze in atto nel mercato del lavoro in Europa tenendo conto anche degli impatti della crisi contingente. Dallo studio emerge che “il 22% delle attuali posizioni di lavoro, cioè circa 53 milioni di occupati, potrebbe essere automatizzato entro il 2030. Inoltre, si ipotizza una riduzione del 4% della popolazione europea in età da lavoro – ovvero 13,5 milioni di lavoratori in meno – soprattutto in Germania, Italia e Polonia, con conseguente carenza di offerta di lavoratori qualificati. McKinsey ritiene che quasi 94 milioni di lavoratori, quindi più della metà della forza lavoro europea – come conseguenza del processo di digitalizzazione in atto – dovranno acquisire nuove competenze. Inoltre, mentre alcune figure lavorative sono destinate, inevitabilmente, a scomparire, altre riusciranno a “riciclarsi” in impieghi simili ed altri 21 milioni di lavoratori saranno costretti a cambiare completamente professione entro il 2030.”

“I profili professionali che più cresceranno nel periodo 2020-2030 – secondo McKinsey – saranno, rispettivamente: quelli attinenti alle discipline scientifico-tecnologiche, i cosiddetti “STEM” (+4 milioni); i professionisti degli affari e legali (+3,9 milioni); gli addetti del settore salute e benessere (+2,9 milioni). Subiranno, invece, un declino le funzioni di supporto amministrativo (-5 milioni), i lavoratori del manifatturiero (-4,5 milioni) e gli addetti alle vendite e ai servizi al cliente (-1,4 milioni). Inoltre, per poter accedere ai posti di lavoro correlati alle nuove professioni, i lavoratori dovranno concentrarsi sulla formazione e sulla riqualificazione, oltre a dimostrarsi disponibili a cambiamenti – anche radicali – delle proprie mansioni”.

Alla luce delle considerazioni esposte occorre adottare **strategie di innovazione collaborative con start-up, università, centri accademici, terzo settore e organizzazioni di settori diversi, in modo tale da avere approcci e prospettive differenziate; apprendere attraverso la pratica e investire nelle persone**. È necessario investire risorse pubbliche o attrarre fondi privati nelle aree che necessitano di **rivitalizzare la propria economia**.

IDC, società mondiale di ricerche di mercato, nel recente report dal titolo “Future of Work” sostiene che l'innovazione, declinata in tutte le sue espressioni a livello di prodotto, di servizio, di processo, di modello e di metodo, e secondo le tipologie di approccio – *i.e.*, innovazione interna e open innovation, attività relative a user-driven innovation, market-driven innovation, technology-driven



Consiglio Regionale del Molise
XII Legislatura



innovation e design-driven innovation – può rivelarsi un fattore determinante nel funzionamento dell'organizzazione.

Una vera e propria **leva per una crescita durevole, in grado di garantire la redditività economica, il maggiore benessere e lo sviluppo della società stessa**. Tuttavia, l'innovazione necessita della conoscenza e della creatività delle persone, della consapevolezza del contesto interno ed esterno all'organizzazione: un approccio olistico, dove tutti hanno il proprio ruolo, ma, al contempo, devono essere in grado di interagire tra loro per garantire il funzionamento resiliente dell'organizzazione.

La Svimez stima, nel rapporto 2021, circa 66mila lavoratori in **Smart working dalle regioni del sud**. Per il Molise è stimabile un ricorso di circa mille unità.

La **nuova programmazione europea**, delle risorse dei fondi strutturali, sommati ai fondi del PNRR, può rappresentare il miglior banco di prova per una sperimentazione di un nuovo modello di lavoro organizzato, sostenibile, capace di invertire la tendenza allo spopolamento, e all'abbandono della parte più formata del mercato del lavoro, che rappresenta anche perdita di classe dirigente per la XXI Regione.

Va immaginato un **nuovo modello di sviluppo**. Lo smart working dalle aree interne può rappresentare una delle leve per ripensare complessivamente i rapporti del mondo del lavoro, garantendo una migliore qualità del benessere del lavoratore cittadino e al tempo stesso di riorganizzazione aziendale, ma ancora di più di ripopolamento e di nuovi servizi per garantire i diritti di cittadinanza nei luoghi marginali, favorendo **coesione sociale, territoriale ed economica e riducendo le attuali, crescenti disuguaglianze**.

Un primo passo in questa direzione si è riuscito a fare con la proposta - in sede di Legge di bilancio 2022/23/24 - di un articolo, predisposto dalla prima firmataria della presente proposta, delegata per i piccoli comuni del proprio partito, e presentato dal senatore Alan Ferrari. La proposta ipotizzava una sperimentazione dello strumento smart working nelle aree **SNAI** (quelle individuate dalla Programmazione nazionale della Strategia delle Aree Interne).

Si segnala, altresì, come il mercato si sta muovendo per intercettare le nuove opportunità dello strumento. Le **agenzie interinali** più avvedute stanno avviando una verifica nei territori particolarmente marginali per verificare connessioni, disponibilità di risorse umane qualificate e supporto della PPAA verso un ricorso strutturale al sistema. Al riguardo, si sta fornendo il massimo supporto affinché il Molise sia una regione di sperimentazione.

Infine, nella recente visita alla casa circondariale di Campobasso, compiuta grazie alla Garante regionale dei Diritti della persona, la prima firmataria della PDL ha avanzato la proposta di verificare l'attivazione dello smart working per alcuni detenuti, potenzialmente adatti e riqualificabili. A seguito di verifica, l'attivazione potrebbe essere presa in considerazione dal Ministero come innovativa e proficua sperimentazione nazionale.

La presente proposta è un unicum sistemico nell'ordinamento italiano, ponendosi come prima e assoluta apripista.



Consiglio Regionale del Molise
XII Legislatura



Excursus normativo sul lavoro agile

Tra i lasciti di questa pandemia, un punto di non ritorno sarà probabilmente rappresentato dalla grande trasformazione dell'organizzazione del lavoro introdotta con l'irrompere del telelavoro e dello *smart working*, in grado di spezzare quel binomio tra lavoro e unità di luogo che ha accompagnato la concezione del lavoro per tutto il '900. Lo scenario di diffusione dello smart working ha inciso in modo significativo anche sul rapporto tra lavoro e territori, favorendo scelte abitative diverse da quelle storicamente imposte dalla localizzazione della sede dell'impresa.

Tale dinamica apre nuove prospettive per le aree interne, che possono finalmente essere al centro di un fenomeno di ripopolamento favorito dalla diffusione del lavoro agile in tutto il territorio nazionale. Un tale processo richiede tuttavia iniziative che, a livello regionale, siano in grado di coglierne appieno le opportunità e favorirne la stabilizzazione.

La stagione del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni si avvia effettivamente con l'adozione della Direttiva n. 3 del 2017, che ne disciplina le modalità operativa. A distanza di un triennio dalla sua introduzione, se pur con un incremento costante, la percentuale fornita dall'Osservatorio del Politecnico di Milano riferita al 2019 vede lo smart working nella PA attestarsi intorno al 10%.

Un rapido impulso all'incremento dello smart working si è avuto a seguito della dichiarazione dello stato di emergenza provocato dalla pandemia "Covid 19", deliberata dal Consiglio dei Ministri il 31 gennaio 2020.

Di fronte all'emergenza sanitaria e in un'ottica di prevenzione e contenimento della diffusione dell'epidemia coronavirus, anche al fine di evitare il contagio nei luoghi di lavoro, viene dunque accelerato il ricorso al lavoro agile nella pubblica amministrazione e introdotte, con una rapida successione di atti normativi statali e regionali, nuove norme che ne disciplinano il ricorso:

- La Direttiva n. 1 del 26 febbraio 2020 del Ministro della funzione pubblica ha disposto che le pubbliche amministrazioni privilegiano modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, favorendo tra i destinatari delle misure i lavoratori più a rischio.
- La successiva Circolare n. 1 del 4 marzo 2020 adottata dal Ministro Dadone, dispone misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa.
- La Direttiva n. 2 del 12 marzo 2020 del Ministero della funzione pubblica, dispone che:
 1. le attività dovranno essere assicurate tramite una rotazione dei dipendenti per garantire il giusto distanziamento;
 2. il lavoro agile dovrà diventare la modalità ordinaria ed essere esteso anche ad attività escluse in precedenza;
 3. le riunioni in via telematica devono diventare la norma;
 4. deve essere garantito il massimo accesso ai servizi per via informatica;
 5. le presenze di persona del pubblico vanno scaglionate e organizzate per evitare assembramenti.
- Il Decreto-legge n. 18 del 17 marzo 2020, art. 87, che dispone: "Il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni."

Al pari della normativa statale, le Regioni e le Province autonome hanno provveduto con propri atti regolamentari a introdurre, disciplinare ed incrementare il ricorso al lavoro agile, escludendo solo i dipendenti le cui mansioni sono strettamente legate all'emergenza epidemiologica in corso.

Nel contesto emergenziale Covid-19, secondo il monitoraggio effettuato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, la percentuale dei dipendenti regionali che svolge la propria attività lavorativa in forma agile si attesta al 73,2%, con esclusione delle unità collocate in ferie o che usufruiscono di permessi ai sensi della normativa vigente.

Inoltre, l'art. 37 della legge della Regione Piemonte n. 13 del 2020 recante *Interventi regionali a sostegno del lavoro agile o smart working* è una buona base di partenza perché non è stato impugnato



Consiglio Regionale del Molise
XII Legislatura



dallo Stato contrariamente ad altre norme della stessa legge, impugnate con il Ricorso n. 64 del 2020. Tale legge prevede “Interventi di sostegno finanziario e di semplificazione per contrastare l'emergenza da Covid-19” e, dunque, le sue finalità sono “di contenere gli effetti negativi sul contesto socio-economico regionale (...) di sburocratizzazione e semplificazione, volte a favorire il riavvio delle attività produttive”.

Il riferimento alle “attività produttive” certamente richiama una competenza molto estesa della Regione (c.d. residuale) ma mal si presta alle finalità della proposta di legge in elaborazione, per la quale sembrano prevalenti le materie concorrenti “tutela e sicurezza del lavoro” e “tutela della salute”, incontrando un limite invalicabile, oltre che nei rispettivi principi fondamentali stabiliti dallo Stato, nella potestà esclusiva statale in materia di “ordinamento civile”.

Smart working. Ai sensi dell'art. 18 della legge n. 81 del 2017 il Lavoro agile è la “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”.

Inoltre, nel DPCM 2 marzo 2021 è fortemente raccomandato l'utilizzo della modalità di lavoro agile da parte dei datori di lavoro privati, ai sensi dell'art. 90 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, nonché di quanto previsto dai protocolli di cui agli allegati 12 e 13 DPCM.

In riferimento al Lavoro agile la legge piemontese prevede la finalità di “favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, mentre il lavoro agile disciplinato dalla legge n. 81 del 2017 artt. 18 e ss. indica la finalità “di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”.

La Determina di Giunta della Regione Molise n. 30 del 1° aprile 2020 per Molise Fesr – Fse 2014/2020 Asse 6 Occupazione Approvazione dell'Avviso Pubblico per *La Promozione dello Smart Working nelle imprese molisane “Io Lavoro Agile”* prevede che “tra i modelli innovativi di organizzazione del lavoro lo *smart working* rappresenta lo strumento che favorisce l'alleggerimento dei vincoli connessi con la localizzazione della prestazione lavorativa contestualmente mantenendo la produttività aziendale, il benessere e la tutela della salute dei lavoratori e delle lavoratrici; interventi di politiche aziendali *women inclusive* quali lo “smart working” contribuiscono sensibilmente al contrasto del fenomeno della discriminazione aziendale nei confronti delle donne”.

Emergenza Covid-19 e South Working

Lavorare dal sud o dalle aree interne italiane e avere una carriera di successo fino a poco tempo fa sembrava impossibile. In questo periodo invece, con la spinta dell'emergenza Covid-19 e grazie al *South Working*, sta avvenendo un'inversione di rotta. Ciò può essere davvero una grande opportunità per le imprese e per il nostro territorio.

A causa del Covid-19 è nata, da un gruppo di giovani professionisti, capitanati da Elena Militello e Mario Mirabile, una nuova forma di “working”: il *South Working*, ovvero lavorare in modo agile dal Sud e dalle aree marginalizzate italiane. In Italia da anni si parla di fuga di cervelli, professionisti che abbandonano i loro territori di origine, alla ricerca di un futuro professionale di successo nelle città metropolitane, che solitamente si trovano al nord. Con il *South Working* sembra finalmente esistere una possibilità di scegliere di intraprendere un percorso di carriera di alto livello da dove si desidera. Il concetto che sta alla base, ovvero quello di *smart working*, è la possibilità di svolgere il proprio lavoro da remoto. Utilizzando il termine *South Working*, si fa riferimento nello specifico alla



Consiglio Regionale del Molise
XII Legislatura



possibilità di lavorare da dove si desidera, e in particolare dal Sud e dalle aree marginalizzate italiane, che preveda la possibilità di contribuire alla crescita sostenibile delle comunità e dei territori scelti dai lavoratori e dalle lavoratrici. Il termine nasce da un gruppo di giovani, costretti a lasciare la propria terra, in cerca di nuove opportunità di studio e lavoro, e che per sud intendono un concetto più ampio, che sia il lavoro da territori interni e dal Sud per sedi localizzate al Nord o nei poli centri dei servizi o dall'Italia per l'estero. A seguito dell'emergenza Covid-19 moltissimi lavoratori fuori sede hanno colto l'occasione per rientrare nella propria regione e svolgere da lì la propria attività, riuscendo così a stare vicino ai propri cari.

Il South Working, comunque, non riguarda soltanto chi torna a lavorare al sud, ma anche chi si colloca nelle cosiddette aree interne. Per aree interne si intendono quei territori del paese più distanti dai servizi essenziali, come istruzione, salute, mobilità. Parliamo di oltre 4.000 comuni, con 13 milioni di abitanti, a forte rischio spopolamento, in particolare per i giovani, e dove la qualità dell'offerta educativa risulta spesso compromessa.

Per lavorare a distanza si propone di superare il telelavoro emergenziale da casa stimolando la costituzione di "presidi di comunità", che altro non sono che spazi di aggregazione sociale dai quali si può lavorare in maniera condivisa permettendo anche l'incontro tra lavoratori del settore pubblico o quello privato. Questi luoghi sono pensati come attivatori di comunità, stimolando l'incontro tra il *worker* e le comunità locali. Per le aziende invece con questa tipologia di lavoro, secondo una ricerca de *Il Corriere della Sera*, è possibile arrivare a risparmiare fino a 90 euro al mese per lavoratore, considerando l'investimento iniziale e la postazione di lavoro. Inoltre, secondo il Politecnico di Milano, il passaggio ad un modello di lavoro per obiettivi può portare ad un aumento della produttività fino al 20%.

Un quadro maggiormente completo è dato dall'indagine diffusa da *Svimez* e l'associazione di promozione sociale *South Working* dalla quale si evince che sono 45mila le persone che dall'inizio della pandemia lavorano in smart working dal Sud per le grandi imprese del Centro-Nord, mentre si arriva a 100 mila persone, contando anche i lavoratori delle piccole e medie aziende. Questi i primi risultati dell'indagine sul South Working, realizzata da *Datamining* per conto della SVIMEZ su 150 grandi imprese, con oltre 250 lavoratori, che operano nelle diverse aree del Centro Nord nei settori manifatturiero e dei servizi. Dati contenuti nel Rapporto Svimez 2020, presentato il 24 novembre 2020. "Una cifra quella dei 45mila lavoratori che equivale a 100 treni Alta Velocità riempiti esclusivamente da quanti tornano dal Centro Nord al Sud. Il dato potrebbe essere solo la punta di un iceberg. Se teniamo conto anche delle imprese piccole e medie (oltre 10 addetti) molto più difficili da rilevare, si stima che il fenomeno potrebbe aver riguardato nel lockdown circa 100 mila lavoratori meridionali. Si ricorda nello studio che attualmente sono circa due milioni gli occupati meridionali che lavorano nel Centro-Nord. Dall'indagine emerge altresì che, considerando le aziende che hanno utilizzato lo smart working nei primi tre trimestri del 2020, o totalmente o comunque per oltre l'80% degli addetti, circa il 3% ha visto i propri dipendenti lavorare in South Working." Da alcune stime si ha che in Molise ci sono circa 800/900 lavoratori in smart working per imprese del Nord.

In tale contesto delineato in premessa, la Regione Molise non può rimanere ferma, dovendo intervenire, per quanto possibile, per lo sviluppo del Mezzogiorno quale preconditione irrinunciabile. Il rientro al Sud di giovani talenti, con le loro competenze e la voglia di disegnare il proprio futuro in quei territori, costituisce una formidabile leva di sviluppo.

Per questo motivo la seguente PDL, che parte da una soluzione imposta dall'emergenza, deve diventare un incentivo strutturale al lavoro a distanza quale elemento di attrazione verso i nostri territori, al fine di ridurre lo spopolamento e incentivare il ripopolamento della nostra regione.

In linea con le disposizioni europee e della normativa nazionale ed alle competenze in materia della



Consiglio Regionale del Molise
XII Legislatura



Regione al PDL tratta di misure di sostegno e di incentivi alle imprese che attivano il lavoro agile o smart working della Regione Molise.

Gli obiettivi e le finalità, di cui all'art. 1, sono mutati in attuazione di quanto previsto dalla legge 22 maggio 2017, n. 81 - *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato* – per favorire lo smart working in esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e/o parasubordinato anche al fine di ridurre lo spopolamento e incentivare il ripopolamento della Regione Molise.

All'art. 2 viene data la definizione di smart working richiamando l'art. 18 della legge n. 81 del 2017. Sono previsti quindi “Interventi regionali a sostegno del lavoro agile o smart working” all'art. 3. Si prevedono quindi in prima analisi due tipologie di contributo individuate in base alle categorie di cui alla Programmazione UE 2021-27 e cioè: a) La “dote del lavoratore in smart working per imprese del Centro-Nord”, cioè che ricadono nelle categorie “regioni in transizione” e “regioni più sviluppate”. La dote ammonta ad un massimo di 8.060 euro annui per ogni lavoratore ed è conferibile a tutte le imprese, in linea con il credito di imposta già erogato alle imprese del Mezzogiorno; e poi al punto b) La “dote del lavoratore in smart working per imprese del Sud”, cioè che ricadono nella categoria “regioni meno sviluppate” della Programmazione UE 2021-27. La dote ammonta ad un massimo di 1/3 di 8.060 euro annui per ogni lavoratore. Per entrambe la dote è conferita in ragione del contratto di lavoro nuovo o che viene convertito a seguito dell'entrata in vigore della presente legge per uno o più lavoratori che si obbligano a prestare la propria attività lavorativa eseguita precedentemente in modalità in presenza in modalità in lavoro agile e che viene svolto presso la propria unità abitativa o altri luoghi siti comunque in uno dei Comuni del Molise, identificato informaticamente e dichiarato preventivamente.

Sono poi previste anche: c) sostegno a investimenti, acquisto di hardware e software; d) finanziamento di corsi di formazione professionale e manageriale per i dipendenti; e) finanziamento per consulenze per la riorganizzazione aziendale; f) finanziamento per i Comuni che realizzano HUB per lo smart working; g) finanziamento per la promozione di piani e interventi di “destagionalizzazione” per le attività ricettive comunque qualificate; h) altre forme di promozione. Le dotazioni finanziarie per tali attività sono definite dall'art. 8, nonché nelle risorse aggiuntive di cui alla programmazione UE.

Si prevede la realizzazione di un piano regionale del lavoro agile all'art. 4, attraverso un tavolo di confronto con le organizzazioni sindacali, datoriali e le associazioni rappresentative delle amministrazioni locali e del Terzo Settore. Inoltre, la Regione promuove anche la sottoscrizione di piani organizzativi del lavoro agile in una o più imprese-pilota situate in altra Regione e d'intesa con la Regione di riferimento per i lavoratori domiciliati presso uno dei comuni della Regione Molise.

L'art. 5 prevede l'istituzione di un Fondo regionale per il lavoro agile o smart working, mentre l'art. 6 un Fondo per la formazione e l'adeguamento delle competenze, prevedendo requisiti e tipologie di attività finanziabili, per un voucher pari a € 2.000 (duemila) per unità lavorativa.

L'art. 7 va ad individuare i requisiti che devono avere le aziende al fine di poter presentare domanda per la procedura diretta, come: essere in possesso di partita Iva; dichiarare di collocare in smart working i beneficiari; non avere in corso procedure di C.I.G.; essere in regola con il versamento degli obblighi contributivi ed assicurativi di legge; essere in regola con la normativa in materia di sicurezza sul lavoro; non trovarsi in stato di liquidazione o di fallimento e di non aver presentato domanda di concordato; insussistenza di rapporti di parentela o di affinità.

Infine, l'art. 8 va ad imputare gli oneri per il finanziamento della legge prevedendo anche risorse aggiuntive da reperire nella programmazione europea dalla Giunta regionale. L'art. 9 richiama la tipologia di aiuti di Stato. L'art. 10 tratta dell'entrata in vigore.



Consiglio Regionale del Molise
XII Legislatura



Relazione Finanziaria

Gli oneri necessari all'applicazione della presente legge sono quantificati in euro 200.000 a decorrere dall'anno 2021, mediante lo stanziamento pari a 200.000, euro iscritto a legislazione vigente nell'ambito del bilancio regionale 2021-2023, di cui alla Missione 01 SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI, DI GESTIONE Programma 01 Organi istituzionali di cui alla L.R. 10 DICEMBRE 2015, N.18.

Ulteriori risorse addizionali saranno da reperire nella programmazione europea dalla Giunta regionale, a valere sulle risorse 2020/27 della coesione e nazionali del fondo sviluppo e coesione e del PNRR.

CONSIGLIO REGIONALE DEL MOLISE
Protocollo Interno N. 1816/2022 del 14-03-2022
Doc. Principale - Copia Documento



Consiglio Regionale del Molise
XII Legislatura



Misure di sostegno e incentivi alle imprese che attivano il lavoro agile o smart working della Regione Molise

Articolo 1

Obiettivi e finalità

1. La Regione, in attuazione della legge 22 maggio 2017, n. 81 (*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*), promuove e sostiene lo sviluppo, il potenziamento e la qualificazione del lavoro agile o *smart working*.
2. La Regione favorisce tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e/o parasubordinato al fine di ridurre lo spopolamento e incentivare il ripopolamento della Regione Molise.
3. Principi ispiratori della presente legge sono quelli del Protocollo nazionale sul lavoro agile sottoscritto il 7 dicembre 2021 ed in particolare quelli per il miglior inserimento lavorativo del lavoratore in smartworking, evitando ogni forma di isolamento o sovraccarico lavorativo; sono altresì garantite le modalità organizzative per la massima sicurezza sul luogo del lavoro, per la salute e la privacy dei dati aziendali e del lavoratore, secondo le specifiche disposizioni normative, organizzative ed informatiche.

Articolo 2

Definizioni

1. Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui alla presente legge si intende per “Lavoro agile o smart working”, ai sensi dell’art. 18 della legge n. 81 del 2017, la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa. La prestazione lavorativa può essere eseguita, all'interno di locali aziendali o all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Articolo 3

Interventi regionali a sostegno del lavoro agile o smart working

1. La Regione, nell’ambito degli indirizzi stabiliti dalla Giunta regionale, concorre a sostenere, sviluppare e potenziare il lavoro agile, attraverso:

a) L’aiuto per il lavoratore in smart working per imprese del Centro-Nord, cioè che ricadono nelle categorie “regioni in transizione” e “regioni più sviluppate” della Programmazione UE 2021-27. L’aiuto ammonta ad un massimale che verrà definito con specifico atto di giunta in modo proporzionato agli sgravi per i lavoratori in area svantaggiata o obiettivo 1. L’aiuto per le assunzioni non può in nessun caso superare il costo annuale derivante dal CCNL delle organizzazioni più rappresentative specificamente applicato. L’aiuto viene riparametrato, in caso di lavoro a tempo parziale, sulla base delle ore stabilite in contratto. L’aiuto è conferito in ragione del contratto di lavoro nuovo o che viene convertito a seguito dell’entrata in vigore della presente legge per uno o più lavoratori che si obbligano a prestare la propria attività lavorativa eseguita precedentemente in modalità in presenza in modalità in lavoro agile e che viene svolto presso la propria unità abitativa o altri luoghi siti comunque in uno dei Comuni del Molise, identificato informaticamente e dichiarato



Consiglio Regionale del Molise
XII Legislatura

preventivamente. Tale impegno ha durata minima di tre anni;

b) L'aiuto per il lavoratore in smart working per imprese del Sud, cioè che ricadono nella categoria "regioni meno sviluppate" della Programmazione UE 2021-27. L'aiuto ammonta ad un massimo di 1/3 del contributo di cui al punto a) per ogni lavoratore ed è conferibile a tutte le imprese. L'aiuto per le assunzioni non può in nessun caso superare il costo annuale derivante dal CCNL applicato. L'aiuto viene riparametrato, in caso di lavoro a tempo parziale, sulla base delle ore stabilite in contratto. L'aiuto è conferito in ragione del contratto di lavoro nuovo o che viene convertito a seguito dell'entrata in vigore della presente legge per uno o più lavoratori che si obbligano a prestare la propria attività lavorativa eseguita precedentemente in modalità in presenza in modalità in lavoro agile e che viene svolto presso la propria unità abitativa o altri luoghi siti comunque in uno dei Comuni del Molise, identificato informaticamente e dichiarato preventivamente. Tale impegno ha durata minima di tre anni;

c) sostegno a investimenti, acquisto di hardware e software e personalizzazione di applicazioni e integrazione con altri sistemi informativi aziendali, attivazione o adeguamento di impianti tecnici e dei locali necessari per l'esercizio dell'attività in smart working in funzione della finalità di cui alla lettera a). Il conferimento di tale sostegno è condizionato all'attivazione dei rapporti di lavoro secondo un sistema proporzionato e incrementale al numero dei lavoratori assunti;

d) finanziamento di corsi di formazione professionale e manageriale per i dipendenti; i corsi devono essere strettamente funzionali all'esercizio dell'attività in *smart working* e devono essere forniti da operatori accreditati per l'erogazione di attività di formazione professionale dalla Direzione regionale competente;

e) finanziamento per consulenze per la riorganizzazione aziendale in funzione dello smart working adottato di cui alle lettere a) e b) e secondo il piano regionale di cui al seguente articolo 4;

f) finanziamento per i Comuni che realizzano HUB per lo smart working, riconversioni urbane funzionali, adeguamenti delle reti, riconversione degli spazi interni di edifici. Sono favoriti i progetti che sono realizzati d'intesa con enti di terzo settore e con le organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative;

g) finanziamento per la promozione di piani e interventi di "destagionalizzazione", d'intesa con le associazioni e i sindacati maggiormente rappresentativi del settore, per le attività ricettive comunque qualificate (impresa turistica a titolo principale o impresa agricola con relativa attività ricettiva connessa) che nei periodi diversi da quelli di svolgimento di attività ricettiva accolgono lavoratori in modalità *smart working*;

h) altre forme di promozione, così come previste nel piano di cui all'art.4.

2. Le dotazioni finanziarie per le suddette attività sono definite dall'art. 8, nonché nelle risorse aggiuntive di cui alla programmazione europea.

Articolo 4

Il piano regionale del lavoro agile. Sperimentazioni innovative

1. La Regione promuove, anche attraverso un tavolo di confronto con le organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative, le associazioni rappresentative delle amministrazioni locali e delle organizzazioni del terzo settore, un Piano regionale per la promozione dello smart working che definisca gli indirizzi specifici, le azioni, le dotazioni e gli interventi sperimentali di cui all'art.3. Il Piano viene proposto dalla Giunta al Consiglio regionale che lo approva entro 30 giorni dalla sua ricezione.

2. La Regione promuove altresì la sottoscrizione di piani organizzativi del lavoro agile in una o più imprese-pilota situate in altra Regione e d'intesa con la Regione di riferimento per i lavoratori domiciliati presso uno dei comuni della regione Molise.

3. La Regione promuove e supporta, all'interno del predetto Piano, forme di sostegno alle Agenzie



Consiglio Regionale del Molise
XII Legislatura

interinali che si impegnano alla realizzazione di progetti per l'assunzione di lavoratori molisani in smart working per aziende di fuori regione.

4. La Regione promuove, con il Piano, previo parere del Garante regionale dei Diritti della persona, innovative forme di smart working per i lavoratori in regime di restrizione presso le case circondariali della regione.

Articolo 5

Istituzione di un Fondo regionale per il lavoro agile o smart working

1. La Regione istituisce il Fondo regionale per sostenere e potenziare la stipula di contratti di lavoro agile o *smart working*.
2. Per gli oneri di cui al presente articolo, è iscritto, per l'anno 2021 uno stanziamento di euro 200.000 a valere sulla Missione 01 Servizi Istituzionali e Generali.

Articolo 6

Fondo per la formazione e l'adeguamento delle competenze

1. Ai soggetti beneficiari dell'agevolazione, in possesso dei requisiti richiesti è concesso un voucher aziendale, a fondo perduto, per la realizzazione di:
 - a) servizi di consulenza e formazione finalizzati all'adozione di un piano di smart working con relativo accordo aziendale o regolamento aziendale approvato
 - b) acquisto di "strumenti tecnologici" funzionali all'attuazione del piano di smart working;
 - c) formazione con l'obiettivo di accompagnare i lavoratori e le lavoratrici a gestire la propria attività in assenza di vincoli orari o spaziali, anche con l'utilizzo di nuovi strumenti tecnologici, e assicurare loro le giuste conoscenze e competenze in ordine alla sicurezza in caso di infortuni e malattie professionali;
 - d) formazione finalizzata alla acquisizione di competenze relative alla gestione di software per la realizzazione delle attività in smart working.
2. L'importo del voucher viene individuato con specifico atto della Giunta regionale per ogni unità lavorativa.
3. Per la fruizione del voucher, i soggetti beneficiari dell'agevolazione devono rivolgersi esclusivamente a un solo Operatore inserito nell'Albo regionale degli accreditati per i servizi di istruzione e formazione professionale.

Articolo 7

Requisiti

1. Possono presentare domanda per la procedura diretta tutti i datori di lavoro/imprese del settore privato (imprese, studi professionali, associazioni, fondazioni, altre forme di azienda), secondo le definizioni dei regolamenti UE di imprese e secondo le disposizioni valide per l'Italia, in possesso alla data di presentazione candidatura dei seguenti requisiti da dichiarare, ai sensi del D.P.R. nr. 445 del 28-12-2000, nell'istanza:
 - a) essere in possesso di partita iva;
 - b) dichiarare di collocare in smart working i beneficiari oggetto del tirocinio e/o delle assunzioni nell'ambito dei confini geografici della regione Molise al momento della prima erogazione del contributo.
 - c) non avere in corso procedure di C.I.G. per la stessa qualifica professionale oggetto della richiesta di tirocinio e/o assunzione al momento della presentazione della candidatura, qualora il richiedente sia un'impresa nella quale operi una sospensione dei rapporti, od una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale;



Consiglio Regionale del Molise
XII Legislatura

- d) essere in regola con il versamento degli obblighi contributivi ed assicurativi di legge;
- e) essere in regola con la normativa in materia di sicurezza sul lavoro;
- f) le assunzioni non riguardano i soggetti che nell'ultimo rapporto di lavoro a tempo indeterminato, cessato nei due anni precedenti, siano stati dipendenti del datore di lavoro/impresa beneficiari dell'incentivo soggetti che presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con i datori di lavoro/imprese che provvedono alle assunzioni, ovvero con queste ultime in rapporto di collegamento o controllo, ai sensi dell'articolo 2359 c.c.;
- g) le assunzioni non riguardano pensionati, lavoratori a domicilio, dirigenti privati o soggetti da assumere obbligatoriamente ai sensi della normativa nazionale vigente (es. collocamento mirato ex L. 68/99);
- i) per le imprese: di non trovarsi in stato di liquidazione o di fallimento e di non aver presentato domanda di concordato;
- j) insussistenza di rapporti di parentela o di affinità entro il terzo grado o di coniugio tra i soggetti ospitanti/datori di lavoro (titolare di ditta individuale o soci/amministratori in caso di società) e tirocinanti e/o lavoratori oggetto degli incentivi di cui al presente Avviso;
- k) garantire la possibilità di lavorare da luoghi terzi rispetto alla sede aziendale tradizionale e la casa del lavoratore, purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza.

Articolo 8 ***Norma finanziaria***

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, quantificati in euro 200.000, si provvede, a decorrere dall'anno 2021, mediante lo stanziamento pari a 200.000, euro iscritto a legislazione vigente nell'ambito del bilancio regionale 2021-2023, di cui alla Missione 01 SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI, DI GESTIONE Programma 01 Organi istituzionali di cui alla L.R. 10 DICEMBRE 2015, N.18.
2. Risorse addizionali da destinare alla presente legge sono da imputare alla programmazione europea autorizzate ed attuate con apposita delibera di Giunta regionale.

Articolo 9 ***Aiuti di Stato***

1. Al fine di garantire la compatibilità degli aiuti conferiti alle aziende si applicano le disposizioni generali sui cosiddetti "Aiuti di Stato".
2. La verifica della compatibilità e gli eventuali atti conseguenti sono realizzati dalla Giunta regionale, secondo gli indirizzi di cui alla presente legge.

Articolo 10 ***Entrata in vigore***

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo la pubblicazione sul BURM.