

Serie Ordinaria n. 15 - Mercoledì 13 aprile 2016

D.g.r. 11 aprile 2016 - n. X/5010
Linee guida Per la promozione di misure per lo Smart - Working, per l'incremento della produttività del lavoro e per la promozione di modelli innovativi di organizzazione del lavoro - Attuazione dell'art - 17 quinquies della l.r. 22/2006

LA GIUNTA REGIONALE

Visti:

- il decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 150 «Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183»;
- l.r. 28 settembre 2006, n. 22 «Il mercato del lavoro in Lombardia» e ss.mm.ii.;
- l.r. 5 ottobre 2015, n. 30 «Qualità, innovazione ed internazionalizzazione nei sistemi di istruzione, formazione e lavoro in Lombardia. Modifiche alle ll.rr. 19/2007 sul sistema di istruzione e formazione e 22/2006 sul mercato del lavoro»;
- il programma operativo regionale Ob. «Investimenti a favore della crescita e dell'occupazione» - FSE 2014 - 2020, Regione Lombardia, approvato con decisione della commissione C(2014) 10098 del 17 dicembre 2014;
- la d.g.r. n. X/3069 del 23 gennaio 2015 relativa alla presa d'atto dell'approvazione del programma operativo regionale - FSE 2014/2020 da parte della commissione europea con decisione di esecuzione CE del 17 dicembre 2014 C(2014) 10098 finale;
- il regolamento (UE) n. 1303/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 17 dicembre 2013, recante disposizioni comuni sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul fondo sociale europeo, sul fondo di coesione, sul fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e sul fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e disposizioni generali sul fondo europeo di sviluppo regionale, sul fondo sociale europeo, sul fondo di coesione e sul fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca;
- il regolamento (UE) n. 1304/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 17 dicembre 2013, relativo al fondo sociale europeo;
- il regolamento (UE) n. 1407/2013 della commissione del 18 dicembre 2013 (pubblicato sulla G.U. dell'Unione Europea L 352 del 24 dicembre 2013) relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea agli aiuti «de minimis», con particolare riferimento agli artt. 1, 2, 3, 5 e 6;
- il regolamento (UE) n. 651/2014 della commissione, del 17 giugno 2014, che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato con particolare riferimento ai principi generali ed alla sezione dedicata alla categoria in esenzione degli aiuti alla formazione (artt. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 32 e 33);
- legge 208 del 28 dicembre 2015, art 1 commi da 182 a 190 (Legge di Stabilità 2016);

Considerato che la legge 208/2015:

- promuove gli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione aziendale;
- riscrive l'articolo 51, comma 2, lettera f) del TUIR, prevedendo l'esenzione IRPEF per le prestazioni e i servizi che potranno essere inseriti nelle contrattazioni aziendali in veste di forme di pagamento in natura con detassazione fiscale e contributiva integrale;

Considerato che il d.d.l. *Lavoro Agile* intende promuovere forme flessibili dei tempi e dei luoghi di lavoro allo scopo di incrementare la produttività ed il benessere dei lavoratori, disciplinando il lavoro agile come una modalità distinta dal telelavoro, definendolo come una prestazione di lavoro subordinato svolta solo in parte all'interno dei locali aziendali e con i soli vincoli di orario massimo derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, con la possibilità di utilizzare strumenti tecnologici in assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali;

Considerato che la citata l.r. 30/2015 ha introdotto, con l'art. 17 quinquies della l.r. 22/2006, misure a sostegno dell'innovazione del mercato del lavoro. A tal fine la Regione può individuare, con la collaborazione delle parti sociali le associazioni datoriali e dei lavoratori di servizi, misure:

- per la diffusione di forme flessibili in ordine a tempi, spazi e strumenti di lavoro (smartworking);

- per incrementare il benessere dei lavoratori nell'ambito della contrattazione di secondo livello;

Considerato inoltre che la Regione, ai sensi del citato art.17 quinquies, anche mediante il coinvolgimento del partenariato economico e sociale può promuovere:

- a) la diffusione di buone pratiche;
- b) la formazione per lo sviluppo di competenze manageriali, per l'innovazione organizzativa e delle relazioni industriali;
- c) la promozione della diffusione di benefit per fruire di servizi sanitari e socio assistenziali, di trasporto, diritto allo studio, formazione professionale, ed altri servizi accreditati, riconosciuti o cofinanziati dalla Regione stessa;

Considerato infine che la Giunta regionale definisce annualmente con specifico atto i criteri e le risorse da destinare all'attuazione del citato art. 17 quinquies;

Considerato che Il Programma Operativo Regionale del Fondo Sociale Europeo 2014 - 2020, nell'ambito dell'Asse 1 l'azione 8.6.1, ha previsto tra l'altro incentivi alle imprese e ai lavoratori volti a promuovere modalità organizzative per il rilancio aziendale e forme di contrattazione di II livello finalizzate a innovare l'organizzazione flessibilità aziendale, welfare aziendale, e la partecipazione dei lavoratori ai processi di riqualificazione;

Ritenuto necessario:

- approvare il documento Linee guida per la promozione di misure per lo smart-working, per l'incremento della produttività del lavoro e per la promozione di modelli innovativi di organizzazione del lavoro - Attuazione dell'art - 17 quinquies della l.r. 22/2006, allegato 1 parte integrante e sostanziale del presente atto;
- di prevedere che con successivo provvedimento della Giunta regionale verranno indicate le risorse stanziare nell'ambito del Fondo Sociale Europeo 2014 - 2020, nell'ambito dell'Asse 1 l'azione 8.6.1 e definiti, sentite le parti sociali, i criteri per la programmazione degli interventi;
- disporre la pubblicazione sul Bollettino Ufficiale di Regione Lombardia e sul sito web della direzione generale istruzione formazione e lavoro;

Sentita la cabina di regia dei fondi strutturali 2014 - 2020;

All'unanimità dei voti espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. approvare il documento Linee guida per la promozione di misure per lo smart - working, per l'incremento della produttività del lavoro e per la promozione di modelli innovativi di organizzazione del lavoro - Attuazione dell'art-17 quinquies della l.r. 22/2006, allegato 1 parte integrante e sostanziale del presente atto;

2. di prevedere che con successivo provvedimento della Giunta regionale verranno indicate le risorse stanziare nell'ambito del Fondo Sociale Europeo 2014 - 2020, nell'ambito dell'Asse 1 l'azione 8.6.1 e definiti, sentite le parti sociali, i criteri per la programmazione degli interventi;

3. disporre la pubblicazione sul Bollettino Ufficiale di Regione Lombardia e sul sito web della direzione generale istruzione formazione e lavoro.

Il segretario: Fabrizio De Vecchi

_____ • _____

LINEE GUIDA PER LA PROMOZIONE DI MISURE PER LO SMART-WORKING, PER L'INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO E PER LA PROMOZIONE DI MODELLI INNOVATIVI DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - Attuazione dell'art-17 quinquies della L.r. 22/2006**1. IL CONTESTO SOCIO-ECONOMICO DI RIFERIMENTO****2. L'EVOLUZIONE NORMATIVA****3. GLI OBIETTIVI DELLE MISURE REGIONALI****4. PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA****1. IL CONTESTO SOCIO-ECONOMICO DI RIFERIMENTO**

Nel corso degli ultimi anni la Lombardia ha attraversato profondi cambiamenti dovuti da un lato alla perdurante crisi economica e dall'altro all'avanzare delle tecnologie digitali, che hanno imposto a persone, famiglie e aziende nuovi paradigmi e modalità di lavoro. Il sistema produttivo nel suo complesso è alla continua ricerca di soluzioni sempre più aderenti a un sistema di bisogni e a stili di vita caratteristici di una società ormai post industriale: bisogni frammentati e difficilmente riconducibili a categorie rigide.

Le evidenze empiriche e le ricerche di atenei e centri di ricerca lombardi evidenziano un panorama articolato di innovazione organizzativa e progettuale, che sperimenta logiche di *change management* più profonde, iniziative di *smart working*, innovando tempi e luoghi di lavoro in modo sostanziale, che si aggiungono ai più tradizionali piani di welfare aziendale.

Lo smartworking

Questo scenario si incrocia con le sfide dell'introduzione in azienda di nuove tecnologie digitali, che rendono accessibili ad aziende di ogni dimensione nuove modalità di lavoro.

In linea generale si tratta di un approccio innovativo all'organizzazione del lavoro che valorizza la flessibilità e l'autonomia degli spazi, degli orari, degli strumenti a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.

Le ricerche hanno dimostrato come circa il 50% delle grandi aziende utilizza modalità di smart working in modo più o meno strutturato oppure intende introdurlo in futuro.

Sono coinvolte in prevalenza grandi aziende con più di 500 addetti, che appartengono in maggioranza ai settori Alimentare, ICT e Telecomunicazioni e Manifatturiero.

La maggioranza di interventi effettuati riguarda:

- l'introduzione di nuove tecnologie digitali;
- flessibilità dell'orario di lavoro o dei luoghi di lavoro;
- formazione sugli stili di management;
- riprogettazione degli spazi fisici.

In questo senso, possono essere colte le leve organizzative principali per la promozione e la diffusione dei modelli di smartworking:

- le tecnologie digitali che permettono alle persone di lavorare in modo efficace a distanza e all'esterno della sede dell'azienda;
- le policy organizzative relative sia a forme di flessibilità sugli orari sia alle sedi di lavoro sia interna che esterna all'azienda;
- la formazione manageriale al fine di assicurare da una parte una maggiore collaborazione dentro l'azienda, dall'altra lo sviluppo di processi di delega e maggiore responsabilizzazione e di adattamento delle modalità di lavoro per coniugare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con quelle dell'organizzazione.

Infine, il cambiamento degli spazi di lavoro tradizionali. Infatti, una delle conseguenze dell'adozione e modulazione delle leve proprie dello smartworking è la diffusione di nuove tipologie di spazi, come quelli ad esempio dedicati per le telefonate o per il relax o per la socializzazione oppure open space con postazioni prenotabili.

Il pieno sviluppo di queste misure passa da un coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori, tenendo conto dell'effettiva possibilità di pianificare le attività e l'effettiva autonomia in termini di orario di lavoro e obiettivi.

Le aziende utilizzano questi modelli di lavoro principalmente per incrementare la produttività e per migliorare il benessere delle persone sia in termini di c.d. work-life balance (con particolare riferimento alle donne), sia in termini di motivazione e di benessere organizzativo.

Alle iniziative delle aziende si devono accompagnare interventi sulle infrastrutture, come ad esempio la banda larga ed il wi-fi nei luoghi pubblici, insieme a misure di semplificazione delle forme contrattuali che agevolano e promuovono tali forme di flessibilità. A tal fine diventa sempre più importate promuovere e definire condizioni di contesto con il coinvolgimento di Enti pubblici e soggetti del sistema regionale.

Regione Lombardia intende ora sostenere e favorire l'evoluzione, l'estensione ed il rafforzamento di questo contesto di sviluppo dell'organizzazione aziendale con ricadute sul sistema socio economico.

A tal fine il coinvolgimento di Enti pubblici e soggetti del sistema regionale può costituire la chiave di volta per favorire la fruizione agevolata di servizi pubblici.

2. L'EVOLUZIONE NORMATIVA

Il contesto delle relazioni industriali sarà soggetto nei prossimi anni di convergenti effetti risultanti dalle modifiche normative in materia di incentivazione della produttività aziendale intervenute con la Legge di Stabilità 2016 (Legge 208 del 28 dicembre 2015, art 1 commi da 182 a 190) e con le previsioni della c.d. Legge regionale "Aprea" n.30/15 (Art.17-quinquies).

Serie Ordinaria n. 15 - Mercoledì 13 aprile 2016

La legge 208/2015

La legge di Stabilità per il 2016 promuove gli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione aziendale.

Riscrivendo l'articolo 51, comma 2, lettera f) del TUIR, la Legge di Stabilità prevede l'esenzione IRPEF per le prestazioni e i servizi (con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, culto) che potranno essere inseriti nelle contrattazioni aziendali in veste di forme di pagamento in natura con detassazione fiscale e contributiva integrale.

La riscrittura della lettera f-bis), comma 2 dell'articolo 51 del TUIR estende inoltre l'esenzione IRPEF per somme, servizi e prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti (o categorie di dipendenti) per la fruizione e la frequenza da parte dei familiari indicati all'articolo 12 del TUIR, anche non fiscalmente a carico, di:

- servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi;
- ludoteche (luoghi di intrattenimento per bambini per finalità didattiche) e centri estivi e invernali (a quest'ultimo riguardo, le sole colonie climatiche);
- borse di studio.

Il DDL Lavoro Agile

In parallelo il DDL Lavoro Agile intende favorire l'introduzione di soluzioni organizzative più moderne come lo smart working o lavoro agile.

Il DDL Lavoro Agile intende promuovere forme flessibili dei tempi e dei luoghi di lavoro allo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, disciplinando il lavoro agile come una modalità distinta dal telelavoro, definendolo come una prestazione di lavoro subordinato svolta solo in parte all'interno dei locali aziendali e con i soli vincoli di orario massimo derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, con la possibilità di utilizzare strumenti tecnologici in assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa di "lavoro agile" dovrà essere disciplinato da un accordo scritto (a tempo determinato ovvero indeterminato, con possibilità di recesso) tra le parti, che definiscono le modalità di esecuzione della prestazione individuando le fasce orarie di rispetto dei tempi di riposo del lavoratore.

A parità di mansioni svolte, il lavoratore ha diritto di ricevere un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti degli altri lavoratori subordinati che svolgono la prestazione all'interno dell'azienda. Nel rispetto della tutela dei dati aziendali, l'azienda ha il diritto di controllare la prestazione resa dal lavoratore in modalità di lavoro agile. Particolare attenzione viene prestata alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nell'impossibilità di controllare i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa, il datore di lavoro deve consegnare una informativa periodica, con cadenza almeno annuale, con individuazione dei rischi generali e specifici connessi allo svolgimento della prestazione.

I contratti collettivi, di qualsiasi livello, potranno integrare il lavoro agile, allo scopo di agevolare i lavoratori e le imprese che intendono svolgere prestazioni lavorative in questa modalità.

La legge regionale 30/2015

L'art.2 della Legge Regionale n. 30/2015 ha modificato la l.r.22/2006 introducendo l'art. 17 quinquies (Misure a sostegno dell'innovazione del mercato del lavoro). In particolare vengono individuate le misure di Regione Lombardia a sostegno dell'innovazione del mercato del lavoro per la diffusione di forme flessibili in ordine a tempi, spazi e strumenti di lavoro (smartworking), nonché per la promozione, anche attraverso le associazioni datoriali e dei lavoratori di servizi di welfare contrattuale, territoriale e aziendale derivante dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità, atti a coniugare le esigenze delle imprese con quelle dei lavoratori.

In particolare la l.r.30/2015 ha previsto la possibilità per Regione di sostenere misure di smartworking nonché di servizi di welfare contrattuale, territoriale e aziendale, ed in particolare

- la diffusione di buone pratiche;
- la formazione per lo sviluppo di competenze manageriali per l'innovazione organizzativa;
- la promozione della diffusione di benefit per fruire di servizi sanitari e socio assistenziali, di trasporto, diritto allo studio, formazione professionale.

3. GLI OBIETTIVI DELLE MISURE REGIONALI

Regione Lombardia, alla luce dell'evoluzione normativa, anche regionale, in atto e delle sperimentazioni effettuate, intende strutturare alcune linee progettuali rivolte alle aziende e ai lavoratori definendo un organico quadro di interventi mediante il confronto e la collaborazione di soggetti istituzionali, parti sociali e attori della filiera dei servizi alle aziende (es. consulenti del lavoro, commercialisti, consulenti di organizzazione aziendale).

Le linee progettuali verranno sviluppate a partire dalle previsioni di dell'art.17 quinquies della l.r.30/2015.

In particolare le direttrici per l'attuazione della citata l.r.30/2015 saranno:

- la promozione di azioni di sistema;
- il sostegno all'adozione da parte delle aziende dei piani aziendali di smartworking e di sostegno alla produttività aziendale mediante la valorizzazione della contrattazione di secondo livello;
- il sostegno di misure per l'incremento della produttività aziendale e l'organizzazione del lavoro anche nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

Inoltre, i temi connessi ai bisogni e agli stili di vita caratteristici di una società in continua evoluzione, rientrano anche nel percorso di sviluppo tracciato nella Strategia di Regione Lombardia in Ricerca e Innovazione (Strategia di Specializzazione Intelligente). A tal fine si ricorda che nella DGR n. 3336 del 27.03.2015 "Lettura in chiave Smart cities and communities dei Programmi di Lavoro Ricerca e Innovazione delle Aree di Specializzazione S3" sono individuate tematiche volte a migliorare la qualità della vita del cittadino anche in termini di inclusione sociale e lavorativa. In particolare, attraverso lo sviluppo di tecnologie innovative, si potrà contribuire a creare città, comunità e fabbriche intelligenti tramite le quali migliorare la qualità e la produttività sul lavoro, facilitare l'inclusione sociale, compreso l'accesso all'occupazione delle persone svantaggiate, ridurre le disparità occupazionali e potenziare il capitale umano.

Infine si rileva come negli ultimi anni e con l'avvio della X legislatura, i diversi bisogni emersi sul tema della conciliazione famiglia-lavoro e del welfare aziendale hanno trovato risposta nelle azioni anche di carattere sperimentale promosse attraverso le reti territoriali e le alleanze locali di conciliazione operative sull'intero territorio regionale e in fase di implementazione e rilancio.

Le Azioni di sistema

La promozione e la diffusione di modelli innovativi di smartworking e di supporto alla contrattazione di secondo livello finalizzata all'incremento della produttività e alla riduzione del costo del lavoro potrà essere supportata da intese e convenzioni operative con soggetti erogatori di beni, servizi e tecnologie, i fondi sanitari integrativi del servizio sanitario nazionale.

In questo contesto Regione Lombardia, fermo restando l'autonomia delle parti sociali, intende promuovere sul territorio iniziative con l'obiettivo di coinvolgere orizzontalmente tutti gli attori del sistema (stakeholders pubblici e privati, aziende, parti sociali, lavoratori, intermediari del mercato del lavoro, ecc.), coinvolti a vario titolo nell'attuazione del quadro normativo nazionale (Decreti attuativi Jobs Act, TUIR D.P.R. 917/86 modificato dalla L.208/15) per favorire, da una parte, un contesto favorevole che possa avere ricadute dirette sui lavoratori e sulla produttività, e, dall'altra, una vera e propria piattaforma di innovazione a scala regionale coinvolgendo tutti gli stakeholders.

Potranno essere attivate anche azioni di sensibilizzazione ed informazione mirata al consolidamento di una cultura diffusa sul tema e allo stimolo al cambiamento nei luoghi di lavoro.

I piani aziendali di smartworking e di sostegno alle misure per l'incremento della produttività del lavoro e per la promozione di modelli innovativi di organizzazione del lavoro

Saranno attivati specifici avvisi pubblici per sostenere l'implementazione di programmi per il cambiamento organizzativo e l'adozione dello smart working e di misure per l'incremento della produttività aziendale e l'organizzazione al lavoro, quali soluzioni per incrementare la produttività aziendale, il benessere e la qualità della vita dei lavoratori, con particolare riguardo al mantenimento/aumento dell'occupazione.

In particolare potranno essere definite:

- a) azioni di supporto all'assessment organizzativo all'interno delle aziende (consulenze specialistiche, formazione del management);
- b) sostegno allo sviluppo di idee e soluzioni (organizzative, fiscali, gestionali) inerenti l'implementazione di nuovi modelli organizzativi e di misure per l'incremento della produttività aziendale e l'organizzazione al lavoro (utilizzo di spazi di coworking, adeguamento postazioni e strumenti di lavoro, software). Nell'ambito della societal innovation verranno sviluppate dagli attori del sistema della ricerca e dell'innovazione nuove idee volte a migliorare la qualità della vita dei cittadini e a rispondere a nuovi bisogni sociali, attraverso lo sviluppo di tecnologie che rendano possibile svolgere le proprie funzioni in un ambiente di lavoro che non è quello fisico.
- c) azioni di valorizzazione dello Smart Working attraverso il finanziamento di progetti che prevedano l'offerta di soluzioni/strumenti di Lavoro Agile, presentati da nuove imprese, professionisti o aspiranti imprenditori;
- d) azioni finalizzate allo sviluppo competitivo delle imprese che potranno prevedere anche il supporto all'innovazione organizzativa attraverso la dotazione strumentale necessaria per attivare modalità di lavoro agile.

I diversi interventi mirano da un lato a sviluppare trasversalmente competenze in materia di organizzazione del lavoro ed incremento della produttività aziendale, dall'altro a produrre attraverso interventi leva di politica attiva nel settore, cambiamenti durevoli e positivi nella vita dei lavoratori e lavoratrici del settore privato lombardo, incrementandone il benessere e la redditività nella vita delle imprese aumentandone le performance produttive e la competitività.

Potranno essere valutate, inoltre, misure a supporto di titolari di partita IVA, per professioni non ordinarie non dotate di casse previdenziali o di comunità aziendali, anche mediante la sperimentazione di iniziative di sharing economy quali ad es. il consumo collaborativo basato su piattaforme innovative per sviluppare pratiche di condivisione (*sharing*), la donazione (*gifting*) e di scambio (*swapping*).

L'attuazione dei Piani

A corredo, potranno essere sostenuti interventi specifici a sostegno dei lavoratori di quelle aziende che hanno attivato piani aziendali di smartworking e/o di alle misure per l'incremento della produttività aziendale e l'organizzazione al lavoro, valorizzando la contrattazione di secondo livello.

In particolare ad esito dell'adozione dei piani aziendali Regione Lombardia potrà sostenere, anche attraverso specifiche riserve nell'ambito degli avvisi regionali, benefit aziendali rivolti ai lavoratori e alle lavoratrici connessi:

- all'attuazione dei piani di smartworking (es. formazione per cambiamento di management e dipendenti, adeguamento di postazioni e strumenti di lavoro per i disabili, ecc)
- all'attuazione di misure per l'incremento della produttività aziendale e l'organizzazione al lavoro (ad es. rimborso spese di trasporto, salute, assistenza minori, disabili, anche interni all'impresa).

Le misure verranno attivate, di norma, mediante il sistema dotale e l'utilizzo di costi standard.

4. PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA

Il Programma Operativo Regionale del Fondo Sociale Europeo, nell'ambito dell'Asse 1 l'azione 8.6.1, ha previsto tra l'altro, "incentivi alle imprese e ai lavoratori volti a promuovere modalità organizzative per il rilancio aziendale e forme di contrattazione di II livello finalizzate a innovare l'organizzazione flessibilità aziendale, welfare aziendale, e la partecipazione dei lavoratori ai processi di riqualificazione".

Con successivo provvedimento della Giunta regionale verranno indicate le risorse stanziare e definiti, sentite le parti sociali, i criteri per la programmazione degli interventi.