

# Green Skills e green Jobs

Caserta, 23 settembre 2023

Francesco Natalini



## Premessa:

Nella più recente letteratura scientifica, si trova una ampia gamma terminologica dei sostantivi accostati all'aggettivo "green", che vanno dalle competenze (skills) ai lavori (jobs), dalle conoscenze (knowledges) alla consapevolezza (awarness), quali indici di differenze sostanziali nell'approccio al tema ambientale

# Green Job e greener jobs

Se, storicamente, l'idea del "lavoro verde" era associata in modo pressoché istintivo ed immediato ad occupazioni che presentassero una diretta correlazione con l'ambiente naturale – dalla gestione e cura del verde pubblico all'attività di bonifica dei siti inquinati, passando per le professioni agricole – oggi il concetto si è esteso al punto da poter interessare qualunque professione, se la stessa viene «reinventata» in chiave sostenibile.

# Le tre declinazioni della sostenibilità

1. Sostenibilità ambientale: responsabilità nell'utilizzo delle risorse;
2. Sostenibilità economica: capacità di generare reddito e lavoro;
3. Sostenibilità sociale: sicurezza, salute, giustizia e ricchezza.

# Definizioni e differenze

## Green skills

L'insieme di conoscenze, delle competenze e attitudini necessarie per svolgere un'attività professionale con approccio finalizzato al rispetto dell'ambiente e mirato alla realizzazione di almeno una tra le declinazioni della sostenibilità: ambientale, economica e sociale

## Green Jobs

Si definiscono come tali quelle occupazioni che, per finalità o per modalità di svolgimento, sono comunque idonee a ridurre l'impatto ambientale delle attività umane

# Relazione tra legge e prassi ed il tema del «green»

Tipologia	Area interessata	Strumento	Riferimento normativo/prassi
Norme che invogliano al green	Greener skill	Fondo nuove competenze	D.L. 34/2020 (art.88) Di 22.09.2022
	Greener job	Welfare aziendale: - Ricariche elettriche - Buoni mobilità	Risposta AE n. 274/2023 Risposta AE n. 329/2022
Norme che favoriscono indirettamente il green	Greener Jobs	Smart working, telelavoro, lavoro a domicilio	Legge 81/2017, Legge 877/73, Legge 70/1999, Al 2004
Norme che prevedono il rispetto di politiche «green»	Greener jobs	- Mobility manager	D.L. 34/2020 (art.229) DM 179/2021
	Greener jobs	Cassa integrazione straordinaria. Contenuti del programma di riorganizzazione aziendale	DM 94033/2016 come modificato dal DM 33/2022

# Fondo nuove competenze



Rispetto alla precedente edizione del Fondo, gli interventi per il 2023 saranno rivolti quasi integralmente a sostenere le imprese e i lavoratori ad affrontare i cambiamenti connessi alla **doppia transizione digitale ed ecologica**. (\*)

Dm 27.10.2022

(\*) È previsto inoltre il pieno coinvolgimento dei Fondi interprofessionali, a garanzia dell'efficacia e della qualità dei percorsi formativi.

Durata: min. 40 – max 200 ore

L'impresa che presenta istanza di accesso al Fondo non può essere soggetto erogatore della formazione.

# Fondo nuove competenze. Dettaglio oggetto della formazione

- a) innovazioni nella produzione e commercializzazione di beni e servizi che richiedono un aggiornamento delle competenze digitali;
- b) innovazioni aziendali volte all'efficientamento energetico e all'uso di fonti sostenibili;
- c) innovazioni aziendali volte alla promozione dell'economia circolare, alla riduzione di sprechi e al corretto trattamento di scarti e rifiuti, incluso trattamento acque;
- d) innovazioni volte alla produzione e commercializzazione di beni e servizi a ridotto impatto ambientale;
- e) innovazioni volte alla produzione e commercializzazione sostenibile di beni e servizi nei settori agricoltura, silvicoltura e pesca, incluse le attività di ricettività agrituristica;
- f) promozione della sensibilità ecologica, di azioni di valorizzazione o riqualificazione del patrimonio ambientale, artistico e culturale.



# Fondo nuove competenze



**L'azienda riduce l'orario lavorativo del dipendente** coinvolto per destinare parte delle ore a corsi di formazione per il miglioramento delle sue competenze.

Il Fondo si fa carico del costo del lavoratore in formazione, senza diminuirne lo stipendio.

Le **percentuali di copertura dei costi** sono:

- **60%** della retribuzione oraria delle ore destinate alla formazione
- **100%** dei contributi assistenziali e previdenziali

Sono previste delle premialità che portano al **100%** anche la copertura della retribuzione oraria destinata alla formazione nel caso in cui le aziende intraprendano percorsi di riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario.

# Smart working

Art. 18 Legge 81/2017. Lavoro agile

Definizione legale:

1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale **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.

# SMART WORKING



Esecuzione prestazione lavorativa esterno

Esercizio potere direttivo

Strumenti lavoratore

Tempi di riposo

Misure tecniche per la disconnessione

Diritto all'apprendimento permanente

Potere di controllo

Condotte che possono dar luogo a provvedimenti disciplinari

# Tre in uno ?

	Smart Working	Telelavoro	Lavoro a domicilio
Fonte normativa	Legge 2.05.2017 n.81	Dpr 8.03.1999 n.70 (pubblico impiego)	Legge 18.12.1973 n.877
Definizione	1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale 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.	1. Ai fini del presente decreto s'intende: a) per "lavoro a distanza" l'attività di telelavoro svolta in conformità alle disposizioni del presente decreto; b) per "telelavoro" la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce; c) per "sede di lavoro" quella dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.	1. È lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.
		<b>Accordo interconfederale 9.06.2004 (Impiego privato)</b> Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa	

# Collegamento tra Welfare aziendale e green

**Art.51, comma 2, lettera d) TUIR**

Non concorrono a formare il reddito:

.....

**d)** le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;

# Risposta AE n. 274/2023

## **Buoni mobilità erogati ai lavoratori dipendenti che utilizzano la bicicletta per il percorso casa- lavoro**

La finalità del predetto avviso è di incentivare i comportamenti virtuosi dei cittadini negli spostamenti sistematici casa-lavoro, coerenti con obiettivi di sostenibilità ambientale, e prevede quindi che i "buoni mobilità" sono destinati ai lavoratori dipendenti di aziende ed enti pubblici e privati con sede di lavoro nel territorio del Comune, che utilizzeranno la bicicletta per il tragitto casa-lavoro e lavoro-casa, a partire indicativamente da giugno 2022 fino ad esaurimento dei finanziamenti specificatamente stanziati, e comunque non oltre il termine del 30 giugno 2023.

I "buoni mobilità" sono fissati nella misura di 20 centesimi a km e nella misura massima di 40 euro mensili per ogni lavoratore dipendente.

## Risposta AE n. 329/2022

«In considerazione della finalità della predetta normativa, si ritiene che, in linea di principio, la disposizione di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f) del Tuir possa applicarsi anche nella ipotesi in cui il datore di lavoro, allo scopo di promuovere un utilizzo consapevole delle risorse ed atteggiamenti responsabili dei dipendenti verso l'ambiente, attraverso il ricorso alla mobilità elettrica, offra ai propri dipendenti **il servizio di ricarica dell'auto elettrica.**

In tale contesto, infatti, può individuarsi una finalità di educazione ambientale perseguita dall'azienda.»

## Risposta AE n. 329/2022

In proposito, tra l'altro, si rileva che l'obiettivo di dare impulso a una compiuta transizione ecologica anche attraverso una mobilità sostenibile costituisca uno specifico obiettivo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Ciò posto, in relazione al caso di specie, occorre considerare che il servizio di ricarica delle auto elettriche che la Società intende offrire ai propri dipendenti, secondo quanto affermato, si inserisce in un più ampio quadro di interventi posti in essere dal Gruppo di cui la Società fa parte, finalizzati ad informare e sensibilizzare i vari interlocutori, interni ed esterni al Gruppo stesso, «su importanti temi legati alla cultura della sostenibilità: dall'educazione ambientale, al consumo responsabile, alla promozione della sicurezza e della salute».



## Risposta AE n. 329/2022

In riscontro alla richiesta di documentazione integrativa, l'Istante ha precisato che l'accordo aziendale è ancora in fase di predisposizione e che non ha ad oggi stipulato una convenzione con un soggetto terzo.

Pertanto, nel presupposto che il servizio di ricarica gratuito che l'Istante intende offrire per sei mesi a tutti i dipendenti che proveranno di avere acquistato auto elettriche, entro un determinato periodo di tempo, utilizzando ove possibile l'energia elettrica prodotta dai propri impianti fotovoltaici o idroelettrici (ovvero, in alternativa, laddove ciò non sia praticabile, stipulando una convenzione con un soggetto terzo fornitore del servizio di ricarica), sia limitato in termini di importo e/o di KW totali di ricariche effettuabili al fine di evitare abusi e soddisfi il requisito della finalità educativa previsto dall'articolo 51, comma 2, lettera f), del Tuir, si ritiene che il relativo benefit possa beneficiare del **regime di esclusione** dal reddito di lavoro dipendente.

# Il Mobility Manager (MM)

## Art. 229 del D.L. 34/2020

«4. Al fine di favorire il **decongestionamento del traffico nelle aree urbane** mediante la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale, le imprese e le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad eccezione delle istituzioni scolastiche, con singole unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in **un capoluogo di Regione, in una Città metropolitana, in un capoluogo di Provincia ovvero in un Comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti** sono tenute ad adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un piano degli spostamenti casa-lavoro del proprio personale dipendente finalizzato alla riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale nominando, a tal fine, un **mobility manager** con funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile.»

# Il Mobility Manager (MM)

Il Mobility Manager **promuove**, anche collaborando all'adozione del piano di mobilità sostenibile, **la realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità delle persone**, al fine di consentire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane, tramite l'attuazione di interventi di mobilità sostenibile. Per le pubbliche amministrazioni tale figura è scelta tra il personale in ruolo. Con uno o più **decreti** di natura non regolamentare del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, di concerto con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, sono definite le modalità attuative delle disposizioni di cui al presente comma. Le amministrazioni pubbliche provvedono all'attuazione del presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente sui propri bilanci, e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

# Definizioni di MM

a) **«mobility manager aziendale»**: figura specializzata nel governo della domanda di mobilità e nella promozione della mobilità sostenibile nell'ambito degli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente;

b) **«mobility manager d'area»**: figura specializzata nel supporto al comune territorialmente competente, nella definizione e implementazione di politiche di mobilità sostenibile, nonché nello svolgimento di attività di raccordo tra i mobility manager aziendali;

c) **piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)**: strumento di pianificazione degli spostamenti sistematici casa-lavoro del personale dipendente di una singola unità locale lavorativa

# Funzioni del MM

1. Al mobility manager aziendale sono attribuite le seguenti funzioni:

- a) promozione, attraverso l'elaborazione del PSCL, della realizzazione di interventi per l'organizzazione e la gestione della domanda di mobilità del personale dipendente, al fine di consentire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane;
- b) supporto all'adozione del PSCL;
- c) adeguamento del PSCL anche sulla base delle indicazioni ricevute dal comune territorialmente competente, elaborate con il supporto del mobility manager d'area;
- d) verifica dell'attuazione del PSCL, anche ai fini di un suo eventuale aggiornamento, attraverso il monitoraggio degli spostamenti dei dipendenti e la valutazione, mediante indagini specifiche, del loro livello di soddisfazione;

2. Al mobility manager aziendale sono altresì assegnate le seguenti funzioni:

- a) cura dei rapporti con enti pubblici e privati direttamente coinvolti nella gestione degli spostamenti del personale dipendente;
- b) attivazione di iniziative di informazione, divulgazione e sensibilizzazione sul tema della mobilità sostenibile;
- c) promozione con il mobility manager d'area di azioni di formazione e indirizzo per incentivare l'uso della mobilità ciclo-pedonale, dei servizi di trasporto pubblico e dei servizi ad esso complementari e integrativi anche a carattere innovativo;

# PSCL (Piano Spostamenti Casa Lavoro)

## Art.5 DM 179/2021

1. Fermo restando quanto previsto dall' art. 5, comma 6 della legge 28 dicembre 2015, n. 221, le imprese e le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con singole unita' locali **con piu' di 100 dipendenti** ubicate in un capoluogo di regione, in una citta' metropolitana, in un capoluogo di provincia ovvero in un comune con popolazione superiore a **50.000 abitanti** sono tenute ad **adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno**, un PSCL del proprio personale dipendente.

2. Al fine della verifica della soglia dei 100 dipendenti in ogni singola unita' locale ai sensi del comma 1, si considerano come dipendenti le persone che, seppur dipendenti di altre imprese e pubbliche amministrazioni, operano stabilmente, ovvero con presenza quotidiana continuativa, presso la medesima unita' locale in virtu' di contratti di appalto di servizi o di forme quali distacco, comando o altro. In caso di societa' infragruppo ubicate nella stessa unita' locale, la soglia dei 100 dipendenti e' calcolata sommando i dipendenti delle diverse societa' del raggruppamento.

# PSCL

Segue: Art.5 DM 179/2021

4. Il PSCL, finalizzato alla riduzione del traffico veicolare privato, individua le misure utili a **orientare gli spostamenti** casa-lavoro del personale dipendente verso forme di mobilità sostenibile **alternative all'uso individuale del veicolo privato a motore**, sulla base dell'analisi degli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, delle loro esigenze di mobilità e dello stato dell'offerta di trasporto presente nel territorio interessato. Il PSCL definisce, altresì, i benefici conseguibili con l'attuazione delle misure in esso previste, valutando i vantaggi sia per i dipendenti coinvolti, in termini di tempi di spostamento, costi di trasporto e comfort di trasporto, sia per l'impresa o la pubblica amministrazione che lo adotta, in termini economici e di produttività, nonché per la collettività, in termini ambientali, sociali ed economici.

# Dm 33/2002 - CIGS

**Riorganizzazione aziendale per processi di transizione** (articolo 21 lett. a) - DM n. 33 del 22 febbraio 2022 ) (\*)

La causale di **riorganizzazione**, così come individuata all'articolo 21 comma 1 lett. a), è **stata ampliata** riconoscendo nel medesimo ambito riorganizzativo programmi aziendali volti **“anche a realizzare processi di transizione”**.

I piani di riorganizzazione aziendale devono presentare interventi articolati per fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, e azioni dirette a trasformazioni e transizioni aziendali digitali, tecnologiche, ecologiche ed energetiche (cfr. circ. n.1/2022 ML)

(\*) intervieni sul DM 94033/2016



DM 94033 del 13.01.2016 (modificato dal DM 33/2022)

## Art.1 lettera g-bis

“g-bis).....

Nel programma, in particolare, devono essere indicati tutti gli investimenti posti in essere per la realizzazione del processo di transizione, indicando specificatamente quelli relativi all’aggiornamento tecnologico e digitale, al rinnovamento e alla **sostenibilità ecologica ed energetica** e alle straordinarie misure di sicurezza.