

Spett.le società
Amm.ne del Personale

Milano, 21 maggio 2020

Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020: "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19."

Segnaliamo che sulla Gazzetta Ufficiale n. 128 del 19 maggio u.s. (Suppl. Ordinario n. 21) è stato pubblicato il Decreto Legge in oggetto, che recante ulteriori misure urgenti di sostegno al lavoro e all'economia connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Le disposizioni ivi contenute sono entrate in vigore in data 19 maggio 2020.

Di seguito illustriamo le misure di interesse giuslavoristico contenute nel Decreto in commento, in schede così suddivise:

1. SOVVENZIONI PER IL PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI PER EVITARE LICENZIAMENTI (ART. 60);
2. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO) E FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS) (ART. 68);
3. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA (CIGD): ESTENSIONE DELLA DURATA (ART. 70);
4. RI-FINANZIAMENTO AMMORTIZZATORI SOCIALI (ART. 71);
5. CONGEDO PARENTALE SPECIALE EX ART. 23 D.L. N. 18/2020 (ART. 72);
6. PERMESSI EX L. 104/92 RETRIBUITI (ART. 73);
7. DIVIETO LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (ART. 80);
8. INDENNITÀ PER LAVORATORI AUTONOMI E LIBERI PROFESSIONISTI (ART. 84);
9. FONDO NUOVE COMPETENZE (ART. 88);
10. SMART WORKING (ART. 90);
11. PROROGHE CONTRATTI A TERMINE (ART. 93);
12. INCENTIVI INAIL PER INTERVENTI IN MATERIA DI SICUREZZA DEI LAVORATORI (ART. 95);
13. EMERSIONE DI RAPPORTI DI LAVORO (ART. 103);
14. CREDITO D'IMPOSTA PER ADEGUAMENTO DEGLI AMBIENTI DI LAVORO (ART. 120);
15. CESSIONE DEI CREDITI D'IMPOSTA (ART. 122);
16. SOSPENSIONE DEI VERSAMENTI CONTRIBUTIVI E FISCALI (ARTT. 126 E 127);
17. PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO E "MOBILITY MANAGER" (ART. 229);

A disposizione per ogni necessità in merito, porgiamo i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)

1. SOVVENZIONI PER IL PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI PER EVITARE LICENZIAMENTI (ART. 60)

Con l'articolo in questione è prevista la possibilità per le Regioni, le Province autonome, gli altri enti territoriali, le Camere di Commercio di adottare misure di aiuto finalizzate a **ridurre i costi salariali** per i datori di lavoro, comprese le quote contributive e assistenziali (anche per i lavoratori autonomi), e sono destinati ad evitare i licenziamenti durante la pandemia di COVID-19.

Gli **aiuti** per il **pagamento delle retribuzioni** potranno essere concessi per un periodo non superiore a **12 mesi** a decorrere dalla presentazione della domanda, esclusivamente per i dipendenti che altrimenti sarebbero stati licenziati a seguito della sospensione o della riduzione delle attività aziendali dovuta alla pandemia di Covid-19 ed a condizione che il personale che ne beneficia continui a svolgere in modo continuativo la propria attività durante tutto il periodo per il quale sarà concesso l'aiuto.

La sovvenzione non potrà superare l'**80% della retribuzione mensile lorda** (compresi i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro) del personale beneficiario, e potrà essere cumulata con altre misure di sostegno all'occupazione (inclusa la sospensione del versamento delle imposte e dei contributi), purchè il sostegno complessivo non comporti una sovracompensazione dei costi salariali relativi al personale interessato.

2. CIGO E FIS: PROLUNGAMENTO DEI PERIODI DI GODIMENTO (ART. 68)

L'articolo in commento interviene modificando l'articolo 19 del Decreto Legge n.18 del 17 marzo u.s., introducendo la possibilità -per le aziende che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 9 settimane - di fruire di **ulteriori**:

- **5 settimane** nel periodo tra il 23 febbraio 2020 ed il prossimo 31 agosto;
- **4 settimane** nel periodo tra il 1° settembre 2020 ed il 31 ottobre 2020.

Per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, è possibile usufruire delle predette quattro settimane anche per periodi precedenti al 1° settembre a condizione essi abbiano interamente utilizzato il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane.

La norma dispone inoltre che ai lavoratori beneficiari dell'assegno ordinario, limitatamente alla causale "Covid-19" ed in rapporto al periodo di paga ed alle medesime condizioni dei lavoratori ad orario normale, **spetta l'assegno per il nucleo familiare.**

Viene inoltre reintrodotta l'**obbligazione di informazione, consultazione ed esame congiunto con le OO.SS.** che devono essere svolti -anche in via telematica- entro i 3 giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

E' stato introdotto **il termine (31 maggio p.v.) per la presentazione delle domande riferite a** periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso **tra il 23 febbraio 2020 ed il 30 aprile 2020.**

Qualora la domanda sia presentata dopo detto termine, il trattamento di integrazione salariale non potrà essere autorizzato per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

3. CIGD: PROLUNGAMENTO DEI PERIODI DI GODIMENTO (ART. 70)

L'articolo in commento interviene modificando l'articolo 22 del Decreto Legge n.18 del 17 marzo u.s., introducendo la possibilità -per le aziende che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 9 settimane - di fruire di ulteriori:

- **5 settimane** nel periodo tra il 23 febbraio 2020 ed il prossimo 31 agosto;
- **4 settimane** nel periodo tra il 1° settembre 2020 ed il 31 ottobre 2020.

Per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, è possibile usufruire delle predette quattro settimane anche per periodi precedenti al 1° settembre a condizione essi abbiano interamente utilizzato il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane.

Viene inoltre reintrodotta l'**obbligazione di informazione, consultazione ed esame congiunto con le OO.SS.** che devono essere svolti -anche in via telematica- entro i 3 giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

4. RI-FINANZIAMENTO DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (ART. 71)

L'art. 71 del Decreto in commento prevede, -qualora necessario per il prolungarsi degli effetti sul piano occupazionale dell'emergenza epidemiologica da Covid-19- la possibilità di una **più ampia copertura** rispetto a quella già assicurata dai rifinanziamenti di cui alle precedenti schede n. 3 e 4, ed istituisce al riguardo un **apposito capitolo di bilancio** con dotazione -per l'anno in corso- pari a 2.740,8 milioni di euro.

5. CONGEDO PARENTALE SPECIALE EX ART. 23 D.L. N. 18/2020 (ART. 72)

Il **congedo parentale speciale** istituito dall'articolo 23 del Decreto Legge n. 18 del 2020, ovvero il congedo previsto per la cura dei figli fino all'età di 12 anni durante il periodo di sospensione delle attività scolastiche, che può essere fruito da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni, la cui fruizione è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore, **è stato incrementato di ulteriori 15 giorni** (per un totale quindi di 30 giorni), **da fruirsì** -in modo continuativo o frazionato- entro il prossimo 31 luglio.

Rammentiamo inoltre che i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli **minori di 16 anni hanno diritto di astenersi dal lavoro** per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità nè riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro (a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa).

6. PERMESSI EX L. 104/92 RETRIBUITI (ART. 73)

Come noto, l'art. 24 del Decreto Legge n. 18/2020 aveva previsto un incremento dei giorni di permesso retribuiti ex Legge n. 104/1992.

Infatti, in aggiunta ai 3 giorni mensili già previsti dalla Legge 104/1992, i lavoratori aventi diritto potevano fruire di ulteriori 12 giorni complessivi per i mesi di marzo e aprile. Tali giorni, anche frazionabili in ore, potevano essere fruiti consecutivamente nello stesso mese.

Il cd. "Decreto Rilancio" prevede adesso **ulteriori 12 giorni di permessi usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.**

Si rammenta che i beneficiari dei permessi in commento sono i lavoratori dipendenti privati che assistono un familiare con handicap grave e che hanno diritto alla fruizione dei permessi ai sensi dell'art. 33 della Legge n. 104/1992.

I lavoratori che hanno già un provvedimento di autorizzazione ai permessi, con validità comprensiva dei mesi di maggio e giugno 2020, non dovranno presentare nessuna nuova domanda, ma potranno già fruire delle suddette ulteriori 12 giornate. I datori di lavoro devono pertanto considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi.

I lavoratori privi di provvedimento di autorizzazione in corso di validità dovranno presentare domanda secondo le modalità già in uso per i permessi ex art. 33 della norma in titolo. Il provvedimento di autorizzazione che verrà emesso sarà considerato valido dal datore di lavoro ai fini della concessione del numero maggiorato di giorni.

7. DIVIETO LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (ART. 80)

Per effetto della modifica apportata all'articolo 46 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, **fino al 16 agosto 2020**, i datori di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, ***non potranno recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo*** ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604.

8. INDENNITÀ PER LAVORATORI AUTONOMI E LIBERI PROFESSIONISTI (ART. 84)

Ai **lavoratori autonomi e liberi professionisti** già beneficiari per il mese di marzo dell'indennità di cui all'articolo 27 del Decreto Legge 18 marzo 2020, n. 18, la medesima indennità di 600 euro è erogata **anche per il mese di aprile 2020.**

Ai **liberi professionisti titolari di partita IVA** attiva al 19 maggio 2020, iscritti alla Gestione separata di cui alla Legge n. 335/1995, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano subito una comprovata riduzione di almeno il 33% del reddito del secondo bimestre 2020, rispetto al reddito del secondo bimestre 2019, è riconosciuta un'**indennità**' per il **mese di maggio 2020** pari a 1.000 euro.

Ai **lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (Co.Co.Co.)**, iscritti alla Gestione separata di cui alla Legge n. 335/1995, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano cessato il rapporto di collaborazione alla data del 19 maggio u.s. è riconosciuta un'**indennità per il mese di maggio 2020 pari a 1.000 euro.**

9. FONDO NUOVE COMPETENZE (ART. 88)

L'art. 88 del Decreto in commento prevede che, al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, per l'anno 2020, che i **contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale** o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda possano realizzare specifiche **intese di rimodulazione dell'orario di lavoro** per le mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, con le quali parte dell'orario di lavoro venga finalizzato a percorsi formativi.

Gli oneri relativi a dette ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, saranno a carico di un apposito Fondo denominato "Fondo Nuove Competenze", costituito presso l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), nel limite di 230 milioni di euro a valere sul Programma Operativo Nazionale SPAO.

Con un successivo apposito decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, da emanare entro 60 giorni a partire dal 19 maggio u.s., saranno individuati i criteri e le modalità di applicazione della misura e di utilizzo delle risorse e per il rispetto del suindicato limite di spesa.

10. SMART WORKING (ART. 90)

Fino al **31 luglio** p.v., i **genitori** lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un **figlio minore di anni 14**, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia l'altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, **hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (smart working) anche in assenza degli accordi individuali**, e nel rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge n. 81/2017, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

La prestazione lavorativa in regime di smart working può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro. Si rammenta infatti che, a differenza del cd. "Telelavoro", in caso di smart working il datore di lavoro non ha l'obbligo di fornire la strumentazione necessaria allo svolgimento della prestazione di lavoro (es. pc, connessione internet, etc.).

Fino al 31 luglio p.v., i datori di lavoro dovranno comunicare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica tranne il portale "ClicLavoro" i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, accedendo alla procedura telematica semplificata per il caricamento massivo delle comunicazioni di smart working ai sensi del D.P.C.M del 1° marzo 2020.

11. PROROGHE CONTRATTI A TERMINE (ART. 93)

Come noto, con decorrenza dal 31 ottobre 2018, a seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 96/2018 (di conversione del D.L. n. 87/2018, cd. "Decreto Dignità"), la durata massima complessiva per i contratti di lavoro a termine è ridotta a:

- 12 mesi (senza causali);
- 24 mesi (in presenza delle causali al superamento dei 12 mesi).

Per comodità, si rammenta che ci si riferisce, in tal senso, ai contratti stipulati:

- ✓ tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore (anche per effetto di una successione di contratti o di periodi in somministrazione di lavoro a tempo determinato);
- ✓ per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente da eventuali periodi di interruzione tra un rapporto e l'altro.

I contratti a termine possono quindi essere prorogati/rinnovati -fermo restando il limite complessivo dei 24 mesi- con l'obbligatoria indicazione di una delle seguenti causali:

- a) Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- b) Esigenze di sostituzione di lavoratori assenti;
- c) Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

La norma appena varata, in deroga a quanto previsto dall'articolo 21 del D.Lgs. n. 81/2015, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, dispone che **è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle sopra richiamate ragioni giustificatrici** di cui all'articolo 19, comma 1, del richiamato D.Lgs. n. 81/2015.

12. INCENTIVI INAIL PER INTERVENTI IN MATERIA DI SICUREZZA DEI LAVORATORI (ART. 95)

L'articolo 95 della norma in commento, al fine di favorire l'attuazione delle disposizioni di cui al Protocollo di regolamentazione delle misure per il contenimento ed il contrasto della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, siglato dal Governo e dalle Parti sociali lo scorso 14 marzo ed integrato il 24 aprile u.s., l'**INAIL** promuoverà **interventi straordinari destinati alle imprese** -anche individuali- iscritte al Registro delle imprese o all'Albo delle imprese artigiane che, successivamente al 17 marzo 2020 hanno attuato interventi per la riduzione del rischio di contagio attraverso l'acquisto di:

- ✓ apparecchiature e attrezzature per l'isolamento o il distanziamento dei lavoratori, compresi i relativi costi di installazione;
- ✓ dispositivi elettronici e sensoristica per il distanziamento dei lavoratori;
- ✓ apparecchiature per l'isolamento o il distanziamento dei lavoratori rispetto agli utenti esterni e rispetto agli addetti di aziende terze fornitrici di beni e servizi;
- ✓ dispositivi per la sanificazione dei luoghi di lavoro;
- ✓ sistemi e strumentazione per il controllo degli accessi nei luoghi di lavoro utili a rilevare gli indicatori di un possibile stato di contagio;
- ✓ dispositivi ed altri strumenti di protezione individuale.

13. EMERSIONE DI RAPPORTI DI LAVORO (ART. 103)

Per garantire livelli adeguati di tutela della salute individuale e collettiva in conseguenza dell'eccezionale emergenza sanitaria connessa alla diffusione del contagio da Covid-19 nonché per favorire, allo stesso tempo, l'emersione di rapporti di lavoro irregolari, **i datori di lavoro** possono presentare una apposita istanza per concludere un **contratto di lavoro subordinato** con **cittadini stranieri** presenti sul territorio nazionale ovvero per dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare -tuttora in corso- con cittadini italiani o cittadini stranieri.

A tal fine, i cittadini stranieri devono essere stati sottoposti a rilievi fotodattiloscopici prima dell'8 marzo 2020 ovvero devono aver soggiornato in Italia precedentemente a tale data, in forza della dichiarazione di presenza, resa ai sensi della legge 28 maggio 2007, n. 68 o di attestazioni costituite da documentazioni di data certa proveniente da organismi pubblici; in entrambi i casi, i cittadini stranieri non devono aver lasciato il territorio nazionale dall'8 marzo 2020.

14. CREDITO D'IMPOSTA PER ADEGUAMENTO DEGLI AMBIENTI DI LAVORO (ART. 120)

L'art. 120 del decreto in commento, al fine di sostenere ed incentivare l'adozione di misure legate alla necessita' di adeguare i processi produttivi e gli ambienti di lavoro, ai seguenti soggetti:

- a) esercenti attivita' d'impresa, arte o professione in luoghi aperti al pubblico;
- b) associazioni;
- c) fondazioni ed altri enti privati (compresi gli enti del Terzo settore),

è riconosciuto **un credito d'imposta** in misura pari al **60% delle spese sostenute** nel corrente anno per un massimo di 80.000 euro, in relazione agli interventi necessari per far rispettare le prescrizioni sanitarie e le misure di contenimento contro la diffusione del virus COVID-19, ovvero:

- ✓ interventi edilizi necessari per il rifacimento di spogliatoi e mense;
- ✓ realizzazione di spazi medici, ingressi e spazi comuni;
- ✓ acquisto di arredi di sicurezza;
- ✓ investimenti di carattere innovativo quali lo sviluppo o l'acquisto di strumenti e tecnologie necessarie allo svolgimento dell'attivita' lavorativa e per l'acquisto di apparecchiature per il controllo della temperatura dei dipendenti e degli utenti.

Il credito d'imposta in questione è cumulabile con altre agevolazioni per le medesime spese, comunque nel limite dei costi sostenuti ed sarà utilizzabile nell'anno 2021 esclusivamente in compensazione tramite il modello di pagamento F24.

15. CESSIONE DEI CREDITI D'IMPOSTA (ART. 122)

I soggetti beneficiari dei crediti d'imposta sottoelencati possono, in luogo dell'utilizzo diretto, optare per la **cessione, anche parziale**, dei crediti stessi ad altri soggetti, ivi inclusi istituti di credito e altri intermediari finanziari.

Per effetto dell'art. 122 in commento potranno pertanto essere ceduti i seguenti crediti d'imposta introdotti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19:

- a) credito d'imposta per botteghe e negozi di cui all'articolo 65 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27;
- b) credito d'imposta per i canoni di locazione degli immobili a uso non abitativo e affitto d'azienda;
- c) credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro;
- d) credito d'imposta per sanificazione degli ambienti di lavoro e l'acquisto di dispositivi di protezione.

16. SOSPENSIONE DEI VERSAMENTI CONTRIBUTIVI E FISCALI (ARTT. 126 E 127)

Con riferimento alla nota sospensione dei versamenti/adempimenti fiscali e contributivi, il Decreto in commento prevede le seguenti novità:

- l'**esenzione** dal versamento del **saldo IRAP 2019** e della prima rata dell'acconto IRAP 2020; nonchè
- **la proroga al 16 settembre 2020:**
 - della ripresa dei versamenti tributari/contributivi sospesi dagli artt. 61 e 62, DL n. 18/2020, c.d. "Decreto Cura Italia", nonché dall'art. 18, DL n. 23/2020, c.d. "Decreto Liquidità";
 - dei versamenti delle somme dovute a seguito dei controlli automatizzati e formali delle dichiarazioni nonché risultanti da atti di accertamento con adesione, conciliazione, mediazione, ecc. scadenti in un determinato periodo;
 - dei versamenti delle somme in scadenza nel periodo tra il 9 marzo ed il 31 maggio riferite alle definizioni agevolate previste dal DL n. 119/2018 (definizione agevolata PVC, atti del procedimento di accertamento, ecc.);
 - dei versamenti delle somme in scadenza nel periodo tra l'8 marzo ed il 31 agosto p.v. riferite a cartelle di pagamento, avvisi di accertamento esecutivi, ecc.

17. PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO E "MOBILITY MANAGER" (ART. 229)

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) con singole **unità locali con piu' di 100 dipendenti** che siano ubicate:

- ✓ in un capoluogo di Regione;
- ✓ in una Città metropolitana;
- ✓ in un capoluogo di Provincia;
- ✓ 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;
- **nominare 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 dovrà occuparsi di promuovere, 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.
