

**FINE DELLO STATO DI EMERGENZA:  
IL PUNTO SUGLI AMMORTIZZATORI  
SOCIALI  
E  
LO SMART WORKING**

BRISCIANI & PARTNERS

**Relatore: dott. Massimo Brisciani  
Milano, 24/3/2022**

L.234/2021 di riforma del D.Lgs 148/2015

## Principi cardine

1. Universalizzazione e potenziamento delle tutele
2. Centralità dei fondi bilaterali di settore
3. Funzione residuale del FIS

## DURATA DELLE PRESTAZIONI: FIS

Circ. INPS n. 18 del 1° febbraio 2022

Datori di lavoro	Durata massima* dell'assegno di integrazione salariale
fino a 5 dipendenti in media nel semestre precedente	13 settimane per causali sia ordinarie che straordinarie
oltre 5 e fino a 15 dipendenti in media nel semestre precedente	26 settimane per causali sia ordinarie che straordinarie
oltre 15 dipendenti in media nel semestre precedente	26 settimane per causali ordinarie N.B: per le causali straordinarie interviene la CIGS

Messaggio INPS n. 1282 del 21 marzo 2022

\* I limiti massimi di durata possono essere calcolati avuto riguardo **alle singole giornate di sospensione del lavoro** e considerando come usufruita una settimana solo allorché la contrazione del lavoro abbia interessato sei o cinque giorni, a seconda dell'orario contrattuale previsto in azienda.

# DURATA DELLE PRESTAZIONI: FONDI BILATERALI

Circ. INPS n. 18 del 1° febbraio 2022

Datori di lavoro	Durata massima dell'assegno di integrazione salariale
<b>fino a 5 dipendenti in media nel semestre precedente</b>	13 settimane per causali sia ordinarie che straordinarie
<b>oltre 5 e fino a 15 dipendenti in media nel semestre precedente</b>	26 settimane per causali sia ordinarie che straordinarie
<b>oltre 15 dipendenti in media nel semestre precedente</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>— 26 settimane per causali ordinarie</li><li>— 24 mesi per causale CIGS "riorganizzazione aziendale" (anche per realizzare processi di transizione)</li><li>— 12 mesi per causale CIGS "crisi aziendale"</li><li>— 36 mesi per causale CIGS "contratto di solidarietà"</li></ul>

# CONTRIBUZIONE (FIS + CIGS)

art. 1, c. 195 ss, L. 30 dicembre 2021 n. 234  
Circ. INPS n. 18 del 1° febbraio 2022

		contributo di finanziamento		durata massima di intervento	contributo addizionale	contributo addizionale ridotto dal 2025 (per aziende virtuose)
INDUSTRIA	CIGO	fino a 50 dip	1,70%	52 settimane nel biennio	fino a 52 settimane	9%
		oltre 50 dip.	2,00%		da 53ma a 104ma	12%
		Industria edile	4,70%		oltre 104ma	15%
	CIGS	0,90%	24 mesi nel quinquennio (compresa CIGO)	fino a 52 settimane	9%	6%
				da 53ma a 104ma	12%	9%
				oltre 104ma	15%	

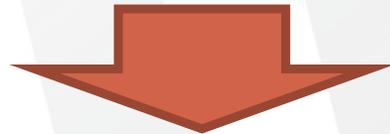
			a regime	ridotto 2022			
ALTRI SETTORI SENZA FONDI BILATERALI	FIS	fino a 5 dip.	0,50%	0,15%	13 settimane nel biennio	4%	
		oltre 5 fino a 15 dip.	0,80%	0,55%			
		oltre 15 dip.	0,80%	0,69%	26 settimane nel biennio		
		commerciali >50 dip., logistica e ag. di viaggio	0,80%	0,24%			
	CIGS	oltre 15 (escluse commerciali)	0,90%	0,27%		fino a 52 settimane	9%
CIGS	commerciali >50 dip., logistica e ag. di viaggio	0,90%	0,90%		da 53ma a 104ma	12%	9%
					oltre 104ma	15%	

FONDI BILATERALI	specifico contributo	specifico contributo addizionale
	specifica contribuzione	specifico contributo addizionale

A. Comunicazione **preventiva** a RSA/RSU, nonché alle articolazioni territoriali delle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale di:

- **Cause riduzione o sospensione d'orario**
- **Entità e durata prevedibile**
- **Numero dei lavoratori**

B. Eventuale esame congiunto



C. Domanda a INPS con prova di comunicazione alle OO.SS. e relazione tecnica dettagliata

## ✓ **Presentazione**

- Entro 15 gg dall'inizio della sospensione o riduzione d'orario (salvo «EONE»)

## ✓ **Relazione tecnica dettagliata (DM 95442/2016) su:**

1. descrizione attività e fattori che hanno determinato l'andamento negativo (dati economici ultimo biennio)
2. Autonomia dell'evento rispetto alla politica aziendale
3. elementi oggettivi su cui si fonda la previsione di ripresa dell'attività lavorativa e le iniziative intraprese e da intraprendere

**NB: stop al 31 marzo 2022 alla procedura «transitoria semplificata» che dispensava dall'indicazione dei dati economici e da documenti probatori**

### Messaggio INPS n. 606 dell'8 febbraio 2022 e n. 802 del 18 febbraio 2022

- L'informativa ai sindacati ex art. 14 DLgs 148/2015 è sempre necessaria, ma è ammessa anche *ex post* per le istanze presentate dal **1° gennaio al 31 marzo 2022**. In assenza, le sedi INPS la richiederanno, attivando il supplemento istruttorio previsto dall'art. 11 del DM 95442/2016
- L'istanza di pagamento diretto è semplificata
- La relazione tecnica è semplificata

### Messaggio INPS n. 1282 del 21 marzo 2022

*«... In relazione alle richieste di chiarimenti pervenute da parte di associazioni di categoria datoriale e da parte degli intermediari, si conferma che, ai fini della comunicazione (ex art 14, Dlgs 148/2015), opera il criterio della prossimità territoriale conseguentemente, laddove le sospensioni/riduzioni riguardino **Unità produttive ubicate in più Regioni**, dovranno essere prodotte **distinte comunicazioni**».*

## AUMENTO DELLA MISURA DEL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

art. 1, c. 194, L. 30 dicembre 2021 n. 234

Circ. INPS n. 18 del 1° febbraio 2022

Messaggio INPS n. 1282 del 21 marzo 2022

- **Dal 1° gennaio 2022** indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento del lavoratore, l'importo del trattamento di integrazione salariale è **unico**.
- Le modifiche **trovano** applicazione anche per richieste aventi ad oggetto periodi plurimensili, **a cavallo degli anni 2021-2022**, in cui la riduzione/sospensione dell'attività lavorativa sia iniziata nel corso dell'anno 2021 e proseguita nel 2022.

MASSIMALI DI CIG		
Retribuzione	Fino al 31/12/2021	Dal 1/1/2022
Fino a € 2.159,48	Lordo € 998,18 (Netto € 939,89)	<b>Lordo € 1.222,51</b> (Netto € 1.151,12)
Oltre € 2.159,48	Lordo € 1.199,72 (Netto € 1.129,66)	

art. 1, c. 196, L. 30 dicembre 2021 n. 234

Art. 23, DL 27 gennaio 2022 n. 4

Circ. Ministero del Lavoro n. 38 del 18 marzo 2022

➤ **Dal 1° gennaio 2022**, in caso di pagamento diretto\* delle prestazioni, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, ad inviare a INPS tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale entro:

- **la fine del secondo mese successivo** a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, o
- **se posteriore, entro il termine di 60 giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione.**

Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

*\* Solo su specifica richiesta del datore di lavoro e in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie*

*NB: per periodi con decorrenza fino al 30 aprile 2022 convivono SR41 e UNIEMENS CIG. Dal 1° maggio 2022 solo UNIEMENS CIG (Mess. INPS 23 marzo 2022 n.1320)*

# LE INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

art. 1, c. 198, L. 30 dicembre 2021 n. 234  
Circ. Ministero del Lavoro n. 38 del 18 marzo 2022

## ❖ CIGS

- estesa a tutti i datori di lavoro con più di 15 dipendenti non soggetti ai Fondi Bilaterali
  - ✓ senza soglie dimensionali per trasporto aereo e settore aeroportuale, partiti e movimenti politici
  - ✓ Viene meno il criterio dell'influsso gestionale prevalente
- estesa a tutti i lavoratori, esclusi i dirigenti

❖ I **fondi bilaterali** dovranno prevedere uno strumento analogo per causali, durata e misura

## ❖ FIS

- **Riorganizzazione, crisi e contratto di solidarietà**

art. 1, c. 199, L. 30 dicembre 2021 n. 234  
DM n. 33 del 25 febbraio 2022  
Circ. Ministero del Lavoro n. 38 del 18 marzo 2022

a) riorganizzazione aziendale, e dal **1° gennaio 2022** anche per realizzare processi di transizione individuati e regolati con **DM 33/2022**.

Nel programma di riorganizzazione aziendale dal 1° gennaio 2022 si deve prevedere **che il recupero occupazionale deve realizzarsi anche mediante la riqualificazione professionale dei lavoratori e il potenziamento delle loro competenze;**

b) crisi aziendale, ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;

c) contratto di solidarietà. Per i contratti stipulati **dal 1° gennaio 2022** la riduzione media oraria non può essere superiore **all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile** dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al **90%** nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

## ACCORDO DI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE (1/2)

art. 22 ter DLgs 148/2015

Circ. INPS n. 18 del 1° febbraio 2022

DM n. 33 del 25 febbraio 2022

Circ. Ministero del Lavoro n. 38 del 18 marzo 2022

Per sostenere le **transizioni occupazionali** all'esito della CIGS per riorganizzazione e crisi aziendale, ai datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti può essere concesso, **in deroga ai limiti massimi di durata**, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, per un periodo **massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili**.

Nella consultazione sindacale devono essere **definite le azioni** per la rioccupazione o l'autoimpiego (formazione e riqualificazione professionale), anche attraverso il ricorso ai Fondi interprofessionali per la formazione continua.

I lavoratori accedono al programma GOL.

I loro nominativi sono comunicati ad ANPAL (e messi a disposizione delle Regioni).

## ACCORDO DI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE (2/2)

art. 1, c. 200, L. 30 dicembre 2021 n. 234  
Circ. INPS n. 18 del 1° febbraio 2022  
DM n. 33 del 25 febbraio 2022  
Circ. Ministero del Lavoro n. 38 del 18 marzo 2022

I lavoratori coinvolti devono seguire un percorso formativo.

Le imprese che assumono i lavoratori avranno un **incentivo economico pari al 50% della CIGS residua autorizzata e non fruita (fino a 12 mesi)**.

**I lavoratori possono essere assunti come apprendisti in deroga ai limiti di età (art. 47, c.4, DLgs 81/2015)**

## ULTERIORE INTERVENTO DI CIGS

art. 1, c. 216, L. 30 dicembre 2021 n. 234  
Circ. INPS n. 18 del 1° febbraio 2022

Ai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria che - avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile - non possono accedere ai trattamenti di integrazione salariale straordinaria sarà concesso **un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale di 52 settimane** volto a fronteggiare, nel biennio **2022-2023**, processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica, nei limiti di spesa stabiliti per ciascun anno.

art. 7, DL. 27 gennaio 2022, n. 4  
Circ. INPS n. 18 del 1° febbraio 2022

I datori di lavoro operanti in settori specificatamente individuati (*Turismo, della Ristorazione, e dei Parchi divertimenti e Parchi tematici, degli Stabilimenti termali, delle Attività ricreative e delle altre attività*), che sospendono o riducono l'attività lavorativa nel periodo dal **1° gennaio 2022** al **31 marzo 2022**, possono richiedere l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale **con esonero dal pagamento del contributo addizionale del 4%**.

art. 1, c. 197, L. 30 dicembre 2021 n. 234

Art. 23, DL 27 gennaio 2022 n. 4

Circ. Ministero del Lavoro n. 38 del 18 marzo 2022

## Dal 1° gennaio 2022

- Il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a 6 mesi nonché di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.
- Qualora il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato pari o inferiore a 6 mesi, il trattamento di integrazione salariale è sospeso per la durata del rapporto di lavoro



LO SMART WORKING

LA DISCIPLINA «ORDINARIA» SECONDO LA LEGGE

22 MAGGIO 2017 N.81

**Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che permette di svincolare la prestazione lavorativa:**

- da un **luogo fisico obbligatorio** di svolgimento della prestazione lavorativa (locali aziendali);
- da un **controllo diretto** della prestazione da parte del datore di lavoro;
- dal rispetto di un **orario di lavoro**.

**Finalità:**

- incrementare la competitività;
- agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

**ACCORDO** tra le parti

## 2. ACCORDO DI SMARTWORKING

Art. 19, L. 81/2017

- È necessaria la **forma scritta**
- Può essere a termine o a tempo indeterminato
- In caso di recesso, occorre rispettare un **periodo minimo di preavviso** di 30 giorni (90 giorni, se il lavoratore è disabile)

**NB:** in presenza di giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere

- prima della scadenza del termine, in caso di accordo a tempo determinato, o
- senza preavviso, in caso di accordo a tempo indeterminato.

Art. 19, L. 81/2017

Disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo:

- alle forme di esercizio del **potere direttivo** del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore;
- ai tempi di **riposo** del lavoratore;
- alle **misure tecniche e organizzative** necessarie ad assicurare la **disconnessione del lavoratore** dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro

Art. 18, L. 81/2017

...priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del **periodo di congedo di maternità**, o dai lavoratori con **figli in condizioni di disabilità**

## 2. ACCORDO DI SMARTWORKING

Art. 18, L. 81/2017

Il datore di lavoro è responsabile della **sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici** assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

### 3. DIRITTI DEL LAVORATORE

Art. 20, L. 81/2017

Il **trattamento economico e normativo** garantito al lavoratore in *smart working* non potrà essere inferiore a quello complessivamente applicato in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che svolgono esclusivamente in azienda le medesime mansioni

Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile può essere riconosciuto, il **diritto all'apprendimento permanente**, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze

### 3. DIRITTI DEL LAVORATORE – BUONO PASTO

Trib. Venezia 8 luglio 2020 n. 3463

«In merito al diritto del lavoratore, ammesso al beneficio del "lavoro agile", di usufruire dei buoni pasto, si rileva che questi ultimi si sostanziano in benefici finalizzati a far sì che, nell'ambito dell'organizzazione di lavoro, si possano conciliare le esigenze di servizio con le esigenze quotidiane del lavoratore (...). Dunque non si tratta di un elemento della retribuzione né di un trattamento comunque necessariamente conseguente alla prestazione di lavoro in quanto tale, ma piuttosto di un beneficio conseguente alle modalità concrete di organizzazione dell'orario di lavoro. Se così è i buoni pasto non rientrano, dunque, sic et simpliciter, nella nozione di trattamento economico e normativo che deve essere garantito in ogni caso al lavoratore in smart working ex art. n. 20 della legge n. 81/2017»

Cassazione, ordinanza 16135 del 28 luglio 2020

... i buoni pasto non possono essere qualificati come retribuzione "normale". La loro natura, piuttosto, deve essere individuata come **agevolazione** di carattere assistenziale collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale, e dunque non rientranti nel trattamento retributivo in senso stretto.

### 3. DIRITTI DEL LAVORATORE – BUONO PASTO

Risposta AE a interpello n. 123 del 22 febbraio 2021

In assenza di disposizioni che limitano l'erogazione, da parte del datore di lavoro, dei buoni pasto in favore dei propri dipendenti, per tali prestazioni sostitutive del servizio di mensa trova applicazione il **regime di parziale imponibilità** prevista dalla lettera c) del comma 2 dell'articolo 51 del Tuir, indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro e dalle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

## 4. POTERE DI CONTROLLO DISCIPLINARE

Art. 21, L. 81/2017

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile:

- 1) disciplina l'esercizio del **potere di controllo** del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto dell'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni;
- 2) individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di **sanzioni disciplinari**.

Il lavoratore è tenuto a **cooperare** all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro:

- 1) gli **infortuni** sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi **connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno** dei locali aziendali;
- 2) gli **infortuni** di lavoro **occorsi durante il normale percorso** di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità di conciliare le esigenze di vita e lavoro.

- Il datore di lavoro **trasmette l'accordo individuale** per il ricorso al lavoro agile attraverso **un'apposita piattaforma sul portale del Ministero del Lavoro**, inserendo le informazioni riguardanti:
  - *Datore di lavoro*
  - *Lavoratore*
  - *Rapporto di lavoro (data di assunzione, tipologia contrattuale, PAT e voce tariffa INAIL)*
  - *Accordo di lavoro agile (data di sottoscrizione, tipologia e durata se a tempo determinato)*
- È possibile apportare modifiche alla comunicazione già trasmessa o procedere all'annullamento della stessa.
- Le aziende che sottoscrivono più accordi individuali possono effettuare una comunicazione cumulativa (massiva)

## 6. COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA

esempio

### Comunicazione Accordo di Smart Working (Articolo 23, comma 1 della L. n. 81/2017)

#### Sezione 1 - Datore di lavoro

Codice Fiscale\*

Ragione sociale\*

#### Sezione 2 - Lavoratore

Codice Fiscale\*  Data Nascita\*

Cognome\*

Nome\*

Comune o Stato straniero di nascita\*

#### Sezione 3 - Rapporto di lavoro

Data inizio\*  Tipologia\*

PAT\*  Voce di tariffa INAIL\*

#### Sezione 4 - Accordo di Smart Working

Data sottoscrizione accordo\*

Tipologia\*  Durata (Mesi)(\*)

#### Periodo Validità Accordo

Data inizio\*  Data fine(\*)<sup>1</sup>

#### Sezione 5 - Dati d'invio

Tipologia comunicazione\*

Data invio\*  Codice comunicazione\*

Identificativo periodo\*

#### Sezione 5.1 - Soggetto Abilitato

Tipologia S. A.

Codice Fiscale S. A.

<sup>1</sup>Obbligatoria nel caso di tipologia pari a tempo determinato

### Art. 15, Protocollo sindacale 7 dicembre 2021

1. Le Parti sociali concordano sulla necessità di incentivare l'utilizzo corretto del lavoro agile anche tramite un **incentivo pubblico** destinato alle aziende che regolamentino il lavoro agile **con accordo collettivo** di secondo livello, in attuazione del presente Protocollo e dell'eventuale contratto di livello nazionale, stipulati ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, che ne prevedano un utilizzo equilibrato tra lavoratrici e lavoratori e favorendo un'ottica di sostenibilità ambientale e sociale.
2. Le Parti Sociali concordano altresì sulla necessità di incentivare l'utilizzo del lavoro agile e, pertanto, chiedono urgenti **misure di semplificazione del regime delle comunicazioni obbligatorie** relative all'invio dell'accordo individuale che seguano le stesse modalità del regime semplificato attualmente vigente



LO SMART WORKING

LA DISCIPLINA «SPECIALE» RISPETTO ALLA LEGGE

22 MAGGIO 2017 N.81

# 1. SMART WORKING IN MODALITÀ SEMPLIFICATA

Art. 90, c. 4, DL 34/2020  
conv. in L. 77/2020 e ss. mm

Durante lo stato d'emergenza da Coronavirus, al momento previsto sino al **31 marzo 2022**, la modalità di lavoro agile può essere applicata ad ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto della normativa vigente, **anche in assenza di accordi individuali tra datore di lavoro e lavoratore.**

## COMUNICAZIONE TELEMATICA «SEMPLIFICATA»

*esempio*

Datore di lavoro	Lavoratore					Rapporto di Lavoro		Periodo di lavoro agile	
Codice Fiscale	Codice Fiscale	Cognome	Nome	Data nascita (formato GG/MM/AA AA)	Comune o stato straniero di nascita (Codice Catastale, es. Roma: H501)	PAT	Voce di tariffa INAIL	Data inizio (formato GG/MM/AA AA)	Data fine (formato GG/MM/AA AA)

DL 17 marzo 2022

- Fino al **30 giugno 2022** sarà possibile ricorrere allo smart working nel settore privato **senza l'accordo individuale**
- Fino al 30 giugno 2022 è prorogato lo svolgimento del lavoro agile per i lavoratori fragili, attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

**NB.** Sono considerati «fragili» i lavoratori riconosciuti disabili con connotazione di gravità o in possesso di una certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita. La certificazione deve essere rilasciata, ove non vi sia un verbale di riconoscimento della condizione di handicap, dagli organi medico-legali dell'azienda sanitaria locale competente per territorio. La tutela per i lavoratori privati comporta il riconoscimento della prestazione economica e della correlata contribuzione figurativa solo entro i limiti del periodo massimo assistibile in base alla qualifica e al settore lavorativo (normalmente 180 giorni).

### 3. SMART WORKING – NOVITÀ IN DISCUSSIONE

Per le aziende che adotteranno sistemi organizzativi che contemplano anche il lavoro agile si **ipotizza** le seguenti misure:

- sconto 1% sulle assicurazioni INAIL
- crediti di imposta sull'acquisto degli strumenti informatici da dare in dotazione ai lavoratori in smartworking
- istituzione di un Fondo per la promozione del lavoro agile presso il Ministero del Lavoro, con una dotazione di 80 milioni di euro annui a decorrere dal 2022.
- accesso prioritario al lavoro agile per alcune categorie di lavoratori:
  - per coloro che usufruiscono della legge 104
  - per i *caregiver*
  - in presenza di figli disabili
  - nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e paternità.



**Brischiani & Partners Srl StP**

Via Doria 7, 24 20124

T +39 02 66 90 142

+39 02 67 07 43 09

info@bpstp.it

F +39 02 66 98 99 80

**[www.briscianipartners.it](http://www.briscianipartners.it)**