

Smart working nella Pubblica Amministrazione: ecco le linee guida di Brunetta

Il ministro: "Il lavoro agile diventa strutturato". Vietati computer e connessioni privati. Positivi i commenti di Cgil, Cisl e Uil, ma alcuni sindacati obiettano: "Lo schema delle linee guida presenta fortissime criticità"

di Tiziana Di Giovannandrea - [Fai clic qui per leggere l'articolo originale sul web](#)

Sono state presentate dal ministro della Pubblica Amministrazione, Renato Brunetta, ai sindacati le Linee guida per il lavoro da remoto nella Pa. Le Linee guida sul lavoro agile andranno poi trattate nei contratti che ogni settore ha in svolgimento al tavolo dell'Aran.

Lo schema di Linee guida indica in modo preciso i presupposti indispensabili alla concessione dello smart working come un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza. Non si può quindi fare lavoro agile cinque giorni a settimana ma lo si deve alternare con il lavoro in ufficio. Inoltre può essere utilizzata esclusivamente la connessione Internet fornita dal datore di lavoro e non computer e connessioni privati.

Brunetta: linee guida smart working anticiperanno contatti

"Questa riunione arriva alla fine di un percorso, cominciato il 10 marzo con il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale firmato a Palazzo Chigi, e proseguito con l'avvio dei rinnovi contrattuali, che ho fortemente voluto, e con il mio decreto dell'8 ottobre. Il confronto di oggi si è reso necessario perché, nelle more della definizione dei rinnovi e dunque della regolazione del lavoro agile nei contratti, ma anche dell'approvazione entro il 31 gennaio dei Piani integrati di attività e organizzazione (Piao), pensiamo sia utile per le 32mila amministrazioni italiane poter contare su linee guida sullo smart working che anticipino ciò che sarà previsto nei contratti. Linee guida su cui chiediamo le vostre osservazioni e che poi invieremo alla Conferenza Unificata". Renato Brunetta ha poi anticipato che: "Se tutto va bene lo rendiamo strutturale". Inoltre il ministro per la Pubblica Amministrazione ha aggiunto: "Nel frattempo auspico che in sede Aran si possa concludere al più presto il contratto per le funzioni centrali e, a seguire, quelli per gli enti locali e la sanità. La regolazione contrattuale dello smart working era un punto fondante del Patto del 10 marzo. Da fine gennaio avremo strutturato, normato, contrattualizzato e organizzato fuori dall'emergenza il lavoro agile, che dovrà rientrare a pieno titolo in uno dei modi di organizzazione del lavoro nella Pubblica Amministrazione".

Nello **schema di Linee guida**, anticipato dall'AdnKronos, si indicano le "condizioni per l'accesso alla prestazione lavorativa in forma agile" e si spiega che "si deve fornire il lavoratore di idonea dotazione tecnologica". Inoltre "per accedere alle applicazioni del proprio ente **può essere utilizzata esclusivamente la connessione Internet fornita dal datore di lavoro**". L'amministrazione deve poi "prevedere apposite modalità per consentire la raggiungibilità delle proprie applicazioni da remoto". Sempre per assicurare la **tutela dei dati**, le Linee guida specificano che "in nessun caso può essere utilizzata un'utenza personale o domestica del dipendente per le ordinarie attività di servizio". Si specifica che: "L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i

lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato". **"L'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile**, fermo restando che sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili". Inoltre, "l'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure". "In ogni caso deve essere individuata una **fascia di inoperabilità** (disconnessione) - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia coincide con il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 17, comma 6, del Ccnl 12 febbraio 2018 a cui il lavoratore è tenuto", si legge ancora. L'amministrazione pubblica che vuole fare smart working deve garantire **"l'invarianza dei servizi resi all'utenza"** ma anche **"un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile**, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza" si legge ancora nelle Linee guida presentate dal ministro della Pubblica amministrazione Brunetta ai sindacati. Non si può quindi fare lavoro agile cinque giorni a settimana ma lo si deve alternare con il lavoro in ufficio.

CGIL: incontro con Brunetta primo passo per regolare lavoro agile

"L'incontro di oggi rappresenta un primo passo necessario per la regolamentazione del lavoro agile nel sistema delle pubbliche amministrazioni. L'uscita dalla fase emergenziale deve tradursi nel superamento delle tante anomalie a cui abbiamo assistito in questi mesi e che hanno visto tantissime lavoratrici e tantissimi lavoratori operare senza pause, senza tutele, con i propri strumenti. Finora l'unico argine all'assenza di regole è stata la contrattazione collettiva nei posti di lavoro. Attraverso il negoziato siamo riusciti a rispondere anche alle specificità dei singoli Enti, proprio perché sarebbe sbagliato pensare alle pubbliche amministrazioni come ad un tutt'uno" è quanto affermato al termine del confronto tra sindacati e il Ministro per la Pubblica amministrazione Renato Brunetta, la segretaria confederale della Cgil Tania Scacchetti. "Al Ministro abbiamo ribadito - prosegue la dirigente sindacale - che riteniamo necessario rafforzare e rilanciare anche in questa fase la contrattazione e il confronto negli Enti e nelle singole amministrazioni, a partire dal Ccnl, ossia lo spazio di regolamentazione migliore per ogni forma di attività lavorativa, compreso il lavoro agile".

CISL: su lavoro da remoto bene confronto, faremo proposte

Apprezzamento per la ricerca di soluzioni che passino dalla contrattazione, volontà di migliorare le linee guida con delle proposte circostanziate, disponibilità alla prosecuzione del confronto. Questa la posizione della Cisl in merito all'incontro con il ministro della Pa Renato Brunetta sul lavoro da remoto. Il segretario confederale della Cisl, Ignazio Ganga, responsabile del Pubblico Impiego ha evidenziato come: "La Cisl ha apprezzato la volontà di creare una visione d'insieme e quindi trovare soluzioni che passino necessariamente attraverso la contrattazione, specialmente su una materia così delicata che interessa la conciliazione vita-lavoro, la salvaguardia delle Impiego ha evidenziato come: "La Cisl ha apprezzato la volontà di creare una visione d'insieme e quindi trovare soluzioni che

passino necessariamente attraverso la contrattazione, specialmente su una materia così delicata che interessa la conciliazione vita-lavoro, la salvaguardia delle fragilità, il necessario rispetto del diritto alla disconnessione, l'irrinunciabile principio di eguaglianza dei diritti tra lavoratori che siano impegnati nel lavoro agile e quelli che invece assicurino la propria opera in presenza". "Alcuni aspetti, però - fa notare il sindacalista - non appaiono ben delineati nel documento predisposto dai tecnici di Palazzo Vidoni, che non colgono le necessarie sensibilità verso i lavoratori che, abbiamo sottolineato nell'intervento, hanno garantito spesso con mezzi propri e difficoltà non di poco conto il mantenimento della produttività e del pieno funzionamento della macchina pubblica durante l'emergenza pandemica. La Cisl ha quindi chiesto di poter, attraverso un più delineato contributo delle federazioni, addivenire a linee guida condivise e meglio articolate rispetto a quelle presentate, e proprio per questo ha comunicato al ministro che sarà nostra cura predisporre un testo più circostanziato".

UIL: abbiamo conseguito un buon risultato

PierPaolo Bombardieri, segretario Generale della Uil ha commentato: "Abbiamo conseguito un buon risultato: sono state accolte molte delle nostre rivendicazioni. C'è ancora lavoro da fare su questo tavolo con il Ministro e, ancor più, su quelli di contrattazione. In queste sedi rivendicheremo i necessari ed ulteriori passi in avanti per definire finalmente un compiuto smart working".

FLP e CSE: nuove linee guida affossano esperienza lavoro agile

"Lo schema di linee guida che ci è stato presentato oggi nella riunione a Palazzo Vidoni con il ministro della Pubblica Amministrazione Brunetta, presenta fortissime criticità, che a giudizio della FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche) e della CSE (Confederazione Indipendente Sindacati Europei) determineranno, ove adottate nella formulazione prospettata, l'abbandono del lavoro agile in tutte le amministrazioni pubbliche per impossibilità manifesta di poter assicurare tutte le condizioni sancite nelle Linee guida, oltre che costituire un oggettivo problema per le ricadute che rischiano di avere dal punto di vista della sicurezza sanitaria in una fase in cui, purtroppo, l'emergenza pandemica è ancora presente". "In questa fase, e almeno fino al 31 dicembre 2021 - sottolineano le due organizzazioni - bisognerebbe non abbandonare lo smart working emergenziale, per non disperdere le esperienze positive e al fine di contenere i pericoli della diffusione dei contagi. Il Presidente Draghi ha messo in guardia dai rischi che vi sia una recrudescenza della pandemia come avvenuto in Gran Bretagna. La strada che abbiamo proposto è quella di dare applicazione ad una effettiva gradualità dei rientri in presenza, mantenendo la possibilità di svolgimento del lavoro agile fino al 50% del personale in servizio negli uffici pubblici, prevedendo le condizioni tecnologiche di sicurezza per l'accesso da remoto alle applicazioni. Per il resto, in questa fase, anche con riferimento all'accordo individuale, vanno mantenute tutte le misure semplificate previste dal Decreto Legge 34/2020 per lo svolgimento del lavoro agile, previste dalla norma vigente sia per il lavoro privato che per quello pubblico". "Tra l'altro il Ministro con queste linee guida - proseguono - entra a gamba tesa sulla contrattazione che in questo momento si sta svolgendo nel Comparto Funzioni Centrali, con posizioni tra l'altro ancora distanti tra le parti, preconstituendo vincoli anche per tutti gli altri comparti. Il Ministro, al termine della riunione, ha chiesto alle OO.SS. di formulare osservazioni e proposte sullo schema di linee guida e ha aggiornato il confronto ad una prossima riunione che si terrà ai primi di novembre che dovrà pronunciarsi su un nuovo documento predisposto sulla base delle osservazioni formulate.

Smart working nella pa, Brunetta presenta le linee guida in vista del rinnovo del contratto. Ma non ci sono i parametri per definire obiettivi, premi e penalizzazioni

Il dibattito sul lavoro agile si è acceso con la decisione del ministro di riportare i lavoratori pubblici in presenza. Rendendo inutili i Piani organizzativi per il lavoro agile richiesti dalla precedente titolare del dicastero Dadone. Sullo sfondo resta un interrogativo: "Come si potrà lavorare da remoto se la documentazione della pubblica amministrazione non è nativa digitale, se non ci sono gli archivi sul cloud, se i sistemi informatici della pubblica amministrazione non si parlano fra di loro?" si chiede Donato Limone, professore di informatica giuridica

di Fiorina Capozzi - [Fai clic qui per leggere l'articolo originale sul web](#)

Volontario e senza vincolo di orario, con la maggior parte del tempo in presenza e il computer fornito dal datore di lavoro. E' questa la nuova versione di **smartworking** per i dipendenti pubblici presentata ai sindacati dal ministro per la funzione pubblica, **Renato Brunetta**. Si tratta di linee guida che l'amministrazione potrà attuare attraverso i **piani integrati di attività e di organizzazione**. A patto però che il lavoro non rallenti, perché mai più un ufficio potrà essere "chiuso per smartworking". Maggiori dettagli sul tema arriveranno probabilmente dopo l'incontro fra l'**Aran**, Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni, e il **sindacato**, previsto per il 24 ottobre per il rinnovo del contratto delle funzioni centrali. Una trattativa che il ministero spera venga conclusa al massimo entro metà novembre. Anche a dispetto del fatto che non manchino le voci di dissenso: per la Federazione lavoratori pubblici **Filp** nella bozza di contratto per le funzioni centrali dello scorso 19 ottobre c'è "un'ipotesi di regolamentazione che si configura addirittura **peggiorativa** dell'attuale quadro normativo, con norme contrattuali che non solo sono **inadeguate**, ma che, ove adottate, **penalizzerebbero** l'istituto anche rispetto al lavoro in presenza" come spiega il sindacato guidato da Marco **Carlomagno**. Opinione condivisa da **Confederazione Indipendente sindacati europei** (Cse), mentre meno critiche sul tema sono **Cgil** e **Cisl**. Anche se sin d'ora non è chiaro come si potrà lavorare da remoto senza archivi digitali.

Ma andiamo per gradi. Tutto il dibattito sul lavoro agile si è acceso con la decisione del ministro della funzione pubblica **Renato Brunetta** di riportare i lavoratori pubblici in blocco in presenza. Operazione che, a suo dire, porterà un **aumento del prodotto interno lordo** grazie alla ripresa della **ristorazione**. La decisione di far rientrare gli statali in blocco getta via però buona parte del lavoro fatto durante il secondo governo **Conte** dall'ex ministro della funzione pubblica, Fabiana **Dadone**, oggi alle politiche giovanili. E cioè tutti i **Piani organizzativi per il lavoro agile** di 162 amministrazioni che, come richiesto dalla legge (77/2020), avrebbero dovuto individuare le modalità di smartworking prevedendo che **"almeno il 60 per cento** (il tetto minimo è del 30% in assenza di Pola) dei dipendenti possa avvalersene", come si legge nella norma. L'occasione del rinnovo dei contratti nazionali della pubblica amministrazione, dalle funzioni centrali fino agli enti locali, avrebbe poi dovuto fare il resto. In che modo? Grazie all'introduzione di nuovi parametri per definire obiettivi, **premieria** e **penalizzazione** economica. E, invece, il percorso si è interrotto. Il motivo non è chiaro. Due le

interpretazioni. Secondo alcune indiscrezioni, il ministero della funzione pubblica avrebbe voluto **spingere di più sull'efficienza degli statali** puntando sulle possibilità di **richiami e licenziamenti** nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi. Altre fonti, invece, sostengono che la ragione è, invece, piuttosto politica: “Se l'amministrazione funziona a singhiozzo, il cittadino è costretto a chiedere favori per ottenere un **diritto** che dovrebbe essere naturalmente riconosciuto – spiega una fonte che chiede l'anonimato -. In questo modo, la **politica mantiene il potere sulla gente** che deve ricorrere all'amico dirigente anche solo per avere una carta d'identità”.

Il tema è particolarmente rilevante visto che, come recentemente ricordato dal ministro Brunetta in un articolo pubblicato dalla fondazione **Italianieuropei**, “circa il 70% dell'effetto totale stimato nel **Piano nazionale di resilienza e rilancio dalle riforme strutturali** è attribuibile alla riforma dell'amministrazione”. Di certo nella bozza del primo contratto che verrà rinnovato nell'ambito dell'amministrazione c'è una decisa preferenza per il lavoro da remoto. “Del resto, per gli statali sono già previsti degli obiettivi talvolta anche in corso d'anno – spiega **Pierluigi Mastrogiuseppe**, dirigente **Aran**, l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni. -. Ovviamente si implementano in smartworking. E chiaramente non tutte le amministrazioni sono allo stesso livello di avanzamento. Ci sono quelle più coerenti e quelle meno. Non voglio dire che nella pubblica amministrazione si lavori per **obiettivi** come nel privato, sia chiaro. Ma il contesto di regole è più che adeguato. E c'è il rischio è che si arrivi ad una **iperegolamentazione**”. Non è questo certo l'intento del sindacato che guarda con grande interesse ai 210 milioni stanziati per la formazione.

“I temi da affrontare nei nuovi contratti del settore pubblico sono diversi. C'è lo smartworking, ma anche il diritto alla disconnessione, il sistema di classificazione del personale e la **progressione economica** all'interno delle diverse aree” puntualizza **Tania Scacchetti** della Cgil. In effetti, sui “differenziali stipendiali di valorizzazione”, la bozza del 19 ottobre fa riferimento alla “**valutazione della performance individuale**, all'esperienza professionale maturata, eventuali altri criteri definiti in sede di contrattazione integrativa”. Detta in altri termini, valutazioni del diretto superiore e scatti di anzianità. Ovvero nulla di nuovo sotto il sole rispetto agli obiettivi, alle **premierità** e alle penalizzazioni cui avrebbe dovuto portare il lavoro agile così come immaginato dall'**Osservatorio per lo smartworking del Politecnico di Milano**. “Resta il problema dell'organizzazione del lavoro con le indicazioni di obiettivi specifici e non generici come ci sono oggi. Obiettivi finalizzati a rispondere ai bisogni dei cittadini e delle imprese, oltre che a quelli dell'amministrazione”, spiega **Donato Limone**, professore di informatica giuridica dell'università Unitelma Sapienza e fra i fondatori dell'associazione Innovazione e Trasparenza.

Inoltre, in caso di lavoro agile “**volontario**” e stipulato via “**accordo individuale**”, ricadono sul lavoratore tutta una serie di previsioni. A differenza da quanto previsto per il lavoro da remoto, nello smartworking “il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di **tutela della salute e sicurezza del lavoratore** – si legge nella bozza – nonché la piena **operatività della dotazione informatica** ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso”. Questioni non di poco conto se si pensa alla facilità con cui i sistemi informatici possono essere **hackerati**. Il tutto all'interno di tre fasce orarie che prevedono **operatività, contattabilità e inoperabilità** (dalle 22 alle sei del mattino

successivo) nel medesimo orario di lavoro. E senza possibilità, nelle giornate di smartworking, di effettuare “lavoro straordinario, trasferte, lavoro **disagiato**, lavoro svolto in condizioni di **rischio**”.

Più importante nella bozza di contratto è invece il lavoro da **remoto** che però non porta gli stessi benefici dello smartworking in termini di efficienza ed efficacia, anche per via di un **minore coinvolgimento del dipendente** dovuto all’oggettivo distacco dal cuore dell’attività, come in più occasioni evidenziato dall’Osservatorio smartworking. Nel dettaglio, la bozza di contratto prevede lo stesso orario lavorativo svolto via “telelavoro domiciliare” e “altre forme di lavoro a distanza come il **coworking** o il **lavoro decentrato da centri satellite**”. Senza nulla togliere a riposi, permessi e pause. Per il resto, retribuzione e straordinari, restano come all’interno dell’ufficio. In sintesi, anche “la nuova proposta di regolamentazione delle altre tipologie di lavoro da remoto appaiono addirittura meno attuali e con minori tutele di quelle oggi vigenti in materia di telelavoro e coworking” conclude la Flp.

Sullo sfondo resta un grande interrogativo. “Come si potrà lavorare da remoto se la documentazione della pubblica amministrazione non è nativa digitale, se non ci sono gli **archivi sul cloud**, se i sistemi informatici della pubblica amministrazione non si parlano fra di loro? – conclude Limone – Se avessimo dato seguito al **codice sull’amministrazione digitale del 2005** con le regole tecniche con l’obbligo della conservazione, formazione e gestione documenti informatici della pubblica amministrazione esclusivamente in digitale del 2013 avremmo le banche dati e l’intera macchina statale potrebbe lavorare da remoto senza problemi”. E, invece, ogni amministrazione è andata per conto suo, le file si sono moltiplicate e di digitale è stato prodotto poco e nulla.

Pa, Brunetta incontra sindacati: "primi passi verso lavoro agile strutturato"

Ministro presenta linee guida in vista dei rinnovi, sindacati pronti a trovare soluzioni condivise

[Fai clic qui per leggere l'articolo originale sul web](#)

Lo smart working nella pubblica amministrazione dovrà essere regolato attraverso i contratti e giocoforza trovare soluzioni condivise con i sindacati. Intanto, il ministro per la Pubblica amministrazione Renato Brunetta oggi ha voluto saggiare il terreno nel corso di un incontro, in video collegamento, con i rappresentanti dei lavoratori pubblici presentando le linee guida predisposte dal suo dicastero che anticipano ciò che sarà previsto nei contratti. "Pensiamo sia utile per le 32 mila amministrazioni italiane poter contare su linee guida sullo smart working che anticipino ciò che sarà previsto nei contratti. La regolazione avverrà attraverso i contratti. Un grande passo avanti verso il lavoro agile strutturato" ha affermato il ministro che ha chiesto ai sindacati di fargli pervenire le loro osservazioni entro 15 giorni.

I sindacati hanno evidenziato alcune criticità ma hanno espresso in generale una certa disponibilità con qualche distinguo. Inoltre hanno raccomandato la necessità di una "gestione contrattata di questa fase con la necessaria flessibilità rispetto alle specificità delle singole amministrazioni" per "evitare un rientro di massa non governato" come ha sottolineato la segretaria confederale della Cgil Tania Scacchetti che ha parlato di "primo passo necessario per la regolamentazione del lavoro agile nel sistema delle pubbliche amministrazioni" al termine dell'incontro.

Soddisfatta la Uil con il segretario generale PierPaolo Bombardieri che commenta: "abbiamo conseguito un buon risultato: sono state accolte molte delle nostre rivendicazioni: dalle dotazioni strumentali e di rete al diritto alla disconnessione e alla protezione dei dati personali; dal diritto alla formazione all'individuazione degli obiettivi della prestazione resa in modalità agile" ammettendo però che "c'è ancora lavoro da fare su questo tavolo con il Ministro e, ancor più, su quelli di contrattazione".

La Cisl "ha apprezzato la volontà di creare una visione d'insieme e quindi trovare soluzioni che passino necessariamente attraverso la contrattazione. Alcuni aspetti, però, - ha osservato il segretario confederale della Cisl, Ignazio Ganga - non appaiono ben delineati" in quanto "non colgono le necessarie sensibilità verso i lavoratori che hanno garantito spesso con mezzi propri e difficoltà non di poco conto il mantenimento della produttività e del pieno funzionamento della macchina pubblica durante l'emergenza pandemica". Di qui la richiesta di linee guida "condivise e meglio articolate rispetto a quelle presentate, e proprio per questo la Cisl predisporrà "un testo più circostanziato".

Su posizioni decisamente più critiche si sono espressi i rappresentanti della Cse (confederazione Indipendente sindacati europei) e della Flp (Federazione lavoratori pubblici e funzioni pubbliche). "Lo schema presenta fortissime criticità, che determineranno, ove adottate nella formulazione prospettata, l'abbandono del lavoro agile in tutte le amministrazioni pubbliche per impossibilità manifesta di poter assicurare tutte le condizioni sancite nelle Linee guida, oltre che costituire un

oggettivo problema per le ricadute che rischiano di avere dal punto di vista della sicurezza sanitaria in una fase in cui, purtroppo, l'emergenza pandemica è ancora presente".

Di qui la richiesta "almeno fino al 31 dicembre 2021" di non abbandonare lo smart working emergenziale, - sottolineano Cse e Flp - la strada che abbiamo proposto è quella di dare applicazione ad una effettiva gradualità dei rientri in presenza, mantenendo la possibilità di svolgimento del lavoro agile fino al 50% del personale in servizio negli uffici pubblici, prevedendo le condizioni tecnologiche di sicurezza per l'accesso da remoto alle applicazioni".

Il ministro, con queste linee guida, inoltre secondo Cse e Flp "entra a gamba tesa sulla contrattazione che in questo momento si sta svolgendo nel Comparto Funzioni Centrali, con posizioni tra l'altro ancora distanti tra le parti, preconstituendo vincoli anche per tutti gli altri comparti".

Poco prima del tavolo Brunetta partecipando ad un convegno all'Inps annunciava che il lavoro agile "sarà totalmente implementabile dal 31 gennaio da parte delle 32 mila amministrazioni pubbliche" con l'approvazione dei Piani integrati di attività e organizzazione (Piao). Il lavoro agile, secondo quanto dettano le linee guida, avrà "natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori (con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato)" ma sarà soggetto a determinate condizionalità, a cominciare dal fatto che "per accedere alle applicazioni del proprio ente può essere utilizzata esclusivamente la connessione Internet fornita dal datore di lavoro".

