

Roma, 22 gennaio 2026 – Prot. 7

Al Vicedirettore e Capo Divisione

Dott. Antonio Dorrello

div.risorse@agenziaentrate.it

Alla Direttrice Centrale Risorse Umane

Dott.ssa Laura Caggegi

dc.risorseumane@agenziaentrate.it

Oggetto: Lavoro agile – criticità applicative, proroga tecnica del 19 gennaio 2026 e necessità di un indirizzo chiaro e condiviso

La scrivente Organizzazione Sindacale ritiene necessario sottoporre all'Amministrazione alcune considerazioni sullo stato di attuazione dell'istituto del lavoro agile e sulla fase, particolarmente complessa, di rinnovo degli accordi individuali, anche alla luce della proroga tecnica disposta con atto del 19 gennaio 2026, che ha differito al 31 marzo 2026 la scadenza degli accordi in essere.

Le presenti considerazioni si collocano nel quadro degli atti adottati dall'Agenzia delle Entrate in materia di lavoro agile e tengono conto, in particolare:

- della Regolamentazione del lavoro a distanza adottata il 7 dicembre 2023;
- delle prime istruzioni operative emanate nel 2023;
- delle istruzioni operative per il rinnovo degli accordi emanate nel dicembre 2025, che avevano dato avvio alla nuova fase di sottoscrizione degli accordi individuali;
- dell'atto di proroga tecnica del 19 gennaio 2026, intervenuto successivamente;
- del PIAO 2025–2027, con specifico riferimento alle sezioni dedicate all'organizzazione del lavoro e al benessere organizzativo.

Da tale quadro emerge un impianto regolamentare che individua nel lavoro agile una modalità fondata sul necessario bilanciamento tra esigenze organizzative e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso la centralità dell'accordo individuale e la valutazione delle attività assegnate. Un'impostazione che, pur costituendo una base di riferimento, Confintesa FP ha sempre ritenuto suscettibile di miglioramento ed evoluzione, evidenziando la necessità di un confronto costante e strutturato volto a rafforzarne coerenza, flessibilità e sostenibilità nel tempo.

In tale prospettiva, **Confintesa FP ha più volte richiesto la riapertura di un tavolo di confronto sul lavoro agile**, al fine di valutare congiuntamente possibili sviluppi dell'istituto, sempre in un'ottica costruttiva e di collaborazione, e in particolare per:

- **superare una lettura eccessivamente rigida del limite dei nove giorni mensili**, valutando margini di flessibilità coerenti con specifiche condizioni organizzative e personali;
- **disciplinare in modo più stabile e coerente gli accordi di lavoro agile in deroga**, evitando una gestione caratterizzata da scadenze ravvicinate anche in presenza di situazioni strutturali;
- **approfondire**, in determinati contesti e per specifiche tipologie di attività, **ulteriori modalità organizzative, inclusa la possibile di una diversa articolazione della prestazione**, sempre nel rispetto dell'equilibrio tra esigenze di servizio e tutela delle persone.

Tuttavia, nella fase più recente di definizione e rinnovo degli accordi individuali, il quadro applicativo che si è progressivamente delineato appare caratterizzato da forti disomogeneità territoriali e da indicazioni difformi, in alcuni casi formalizzate per iscritto, che non trovano un'esplicita previsione negli atti regolamentari sopra richiamati. In diversi contesti sono state infatti introdotte limitazioni generalizzate – quali il divieto di utilizzo del lavoro agile in determinate giornate della settimana, il divieto di giornate consecutive o la previsione sistematica di fasce di contattabilità estese al massimo consentito – sganciate da una valutazione puntuale delle attività e delle specifiche situazioni lavorative.

Tali prassi, pur probabilmente maturate nel tentativo di garantire un presidio organizzativo, hanno prodotto un effetto complessivo di incertezza e disorientamento, comprimendo la natura individuale e negoziale dell'accordo di lavoro agile e alimentando un clima di fermento organizzativo che rende difficile comprendere la direzione complessiva dell'azione amministrativa.

In questo contesto si colloca la proroga tecnica disposta con atto del 19 gennaio 2026, adottata nelle more della definizione delle procedure per il conferimento dei nuovi incarichi di responsabilità (POER). Se è comprensibile, sul piano organizzativo, l'esigenza di attendere il completamento di tali procedure, occorre tuttavia rilevare che il presidio organizzativo e le scelte di indirizzo restano comunque in capo alla dirigenza delle strutture. Pertanto, il richiamo all'avvicendamento delle POER non appare, da solo, sufficiente a chiarire né a giustificare la frammentazione delle prassi applicative riscontrata, anche considerando che le POER subentranti operano necessariamente all'interno di indirizzi già definiti a livello dirigenziale.

La gestione della proroga ha inoltre inciso in modo particolarmente critico su due ambiti sensibili dell'istituto. Da un lato, gli **accordi di lavoro agile in deroga** non sono stati inclusi nella proroga, costringendo lavoratori che versano in situazioni personali o familiari meritevoli di una maggiore flessibilità a ridefinire gli accordi in tempi estremamente ristretti. Proprio tali accordi, per la loro natura e delicatezza, avrebbero invece meritato una tutela rafforzata e una maggiore stabilità.

Dall'altro lato, anche il **personale neoassunto** continua a essere interessato, in molte strutture territoriali, da un'applicazione standardizzata del lavoro agile, con il riconoscimento di un solo giorno settimanale, inizialmente previsto in fase di avvio del rapporto di lavoro. La proroga tecnica intervenuta ha di fatto determinato il permanere di tale assetto, che resta confermato in numerose realtà territoriali, rinviando ulteriormente – di almeno due mesi – qualsiasi possibile rivalutazione delle modalità di accesso al lavoro agile per tale personale.

Tale situazione appare difficilmente coerente con l'impianto complessivo delineato dagli atti regolamentari e programmatori dell'Agenzia, che valorizzano il lavoro agile quale strumento ordinario e

flessibile, fondato sulla valutazione delle attività e delle condizioni organizzative, e non su automatismi o proroghe di fatto penalizzanti per specifiche categorie di lavoratori.

Nel complesso, emerge il quadro di un'Amministrazione che dispone di un impianto normativo e programmatico coerente, ma che incontra difficoltà nel tradurlo in indirizzi applicativi chiari, stabili e uniformi, lasciando spazio a interpretazioni territoriali diseguali e talora contraddittorie.

Per tali ragioni, Confintesa FP ritiene non più rinviabile:

- un intervento di chiarimento che ricomponga le disomogeneità applicative;
- un indirizzo esplicito volto a evitare limitazioni generalizzate non previste dagli atti vigenti;
- l'avvio di un confronto ampio ed evolutivo sul lavoro agile, finalizzato a migliorare l'attuale disciplina e a renderla pienamente coerente con gli obiettivi strategici delineati nel PIAO 2025–2027.

Confintesa FP ribadisce la propria disponibilità a contribuire in modo serio e costruttivo a tale percorso, nella convinzione che solo attraverso un governo consapevole e condiviso dell'istituto sia possibile superare l'attuale fase di incertezza e restituire al lavoro agile una funzione realmente strategica e sostenibile per l'Agenzia e per il personale.

In attesa di un cortese riscontro, si porgono cordiali saluti.

Il Coordinatore Nazionale

Mariacristina Montone

