

Roma, 23 febbraio 2026 – Prot. 10

Alla Direttrice Centrale Risorse Umane
Dott.ssa Laura Caggegi
dc.risorseumane@agenziaentrate.it

e p. c. All'Ufficio Relazioni Sindacali DCRU

Oggetto: Procedure POER e gestione transitoria degli accordi di lavoro agile – Seguito delle note Prot. 112/2025, Prot. 7/2026 e Prot. 8/2026. Richiesta urgente di chiarimenti e indirizzi applicativi uniformi

Con la presente siamo costretti a tornare, per la quarta volta in tre mesi, sulle medesime questioni. Nessuna delle segnalazioni formali fin qui trasmesse – Prot. 112/2025, Prot. 7/2026, Prot. 8/2026 – ha ricevuto riscontro dall'Amministrazione.

Riteniamo doveroso ricostruire la sequenza dei fatti, non per spirito polemico, ma perché essa è di per sé eloquente: lo scenario che oggi l'Amministrazione si trova a gestire era stato descritto in anticipo, nei dettagli, e non richiedeva particolari doti previsionali.

1. Cronologia delle segnalazioni

Prot. 112/2025– Abbiamo trasmesso proposte dettagliate sui criteri di selezione POER, chiedendo tra l'altro **una proroga tecnica di 12-18 mesi per evitare il caos gestionale** che si sarebbe determinato con una tempistica compressa. Proposte ignorate.

Incontro sindacale del 10 dicembre 2025 Abbiamo giudicato la bozza delle linee guida POER irricevibile e avvertito che l'avvio delle procedure selettive con incarichi in scadenza al 28 febbraio 2026 avrebbe prodotto esattamente ciò che oggi si verifica: convocazioni oltre il termine, procedure non completabili, incertezza organizzativa diffusa.

Prot. 7/2026 del 23 gennaio 2026 – All'indomani della proroga tecnica degli accordi di lavoro agile del 19 gennaio, abbiamo denunciato le disomogeneità territoriali già emerse nella gestione dello smart working: limitazioni generalizzate, divieti di giornate consecutive, restrizioni su giorni specifici della

settimana, prassi locali prive di fondamento negli atti regolamentari. Abbiamo chiesto un indirizzo unitario.

Prot. 8/2026 del 12 febbraio 2026 – Ulteriore richiesta di chiarimenti sullo stato delle procedure POER e sulle misure per garantire continuità organizzativa. Nessun riscontro.

Il quadro è inequivocabile. Ogni singola criticità che oggi si manifesta era stata segnalata per tempo e con precisione. L'Amministrazione ha scelto di procedere con una tempistica che rendeva questi esiti non solo prevedibili, ma inevitabili. Le conseguenze di tali scelte non possono ricadere sul personale.

2. Procedure POER: un ritardo che era una certezza

La scadenza degli incarichi POER al 28 febbraio 2026 era nota a tutti. L'Amministrazione ha avviato il confronto sindacale a dicembre 2025 e le procedure selettive a ridosso del termine, in una finestra temporale che – lo si poteva calcolare con un semplice conteggio dei giorni – non avrebbe consentito la conclusione dell'iter. L'elevato numero di candidature, poi, non costituisce un imprevisto: è la naturale conseguenza di una procedura aperta a una platea ampia, circostanza che non poteva sfuggire a chi quella procedura ha disegnato.

Il rischio di discontinuità nella gestione delle strutture e di pregiudizio professionale ed economico per il personale interessato è ormai concreto. Continuano nel frattempo a circolare informazioni non formalizzate e spesso contraddittorie, alimentando uno stato di incertezza inaccettabile per chi regge quotidianamente il funzionamento degli uffici.

3. Lavoro agile: la proroga e le sue contraddizioni

La nota della Divisione Risorse Prot. 19533 del 19 gennaio 2026 ha disposto la proroga degli accordi al 31 marzo 2026 con una finalità espressa e inequivocabile: ***“mantenere le attuali modalità di organizzazione del lavoro”***. Mantenere significa conservare, non restringere.

Eppure, come già denunciato con il Prot. 7/2026 e confermato dalle segnalazioni che continuano a pervenire, in diverse realtà territoriali gli accordi prorogati vengono applicati con vincoli aggiuntivi rispetto a quanto precedentemente in essere: limitazioni sulla programmazione delle giornate, restrizioni non previste dalla Regolamentazione (Prot. 421166/2023), interpretazioni locali che nessun atto centrale autorizza.

Se la proroga è stata disposta per garantire stabilità, è logicamente e giuridicamente incongruente che singole strutture ne modifichino unilateralmente i contenuti applicativi.

L'articolo 10 della Regolamentazione definisce con chiarezza i criteri di flessibilità: interpretazioni difformi in assenza di indirizzi centrali producono trattamenti diseguali tra lavoratori in condizioni analoghe.

4. Richieste

Alla luce di quanto esposto, e nell'esercizio delle prerogative sindacali di informazione previste dal CCNL, chiediamo:

- a) di conoscere lo stato delle procedure POER, le tempistiche previste per la loro conclusione e le misure che l'Amministrazione intende adottare per la fase transitoria, anche alla luce delle questioni già poste con le note Prot. 7/2026 e Prot. 8/2026, rimaste senza riscontro;
- b) di sapere come l'Amministrazione intenda assicurare che la proroga tecnica disposta con nota Prot. 19533/2026 sia applicata in modo coerente con la sua finalità dichiarata – mantenere le attuali modalità organizzative – atteso che dalle segnalazioni pervenute emerge un quadro territoriale significativamente difforme, con restrizioni che non trovano fondamento né nella Regolamentazione né nella nota di proroga;
- c) di conoscere le modalità e le tempistiche previste per la sottoscrizione dei nuovi accordi individuali di lavoro agile, anche in relazione all'eventuale ulteriore differimento della scadenza del 31 marzo 2026, ormai verosimile alla luce dell'andamento delle procedure POER.

I fatti parlano da sé. Il personale ha diritto a un quadro certo e le strutture territoriali necessitano di indicazioni univoche. Confidiamo in un riscontro tempestivo e nell'utilizzo degli strumenti di comunicazione interna già disponibili per diffondere gli indirizzi richiesti su tutto il territorio nazionale.

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

Il Coordinatore Nazionale

Mariacristina Montone

