

Roma, 19 maggio 2026 – Prot. 25

Al Direttore dell'Agenzia delle Entrate

Dott. Vincenzo Carbone

ae.ufficiodirettoreagenzia@agenziaentrate.it

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

e p.c. All'Ufficio Relazioni Sindacali DCRU

dc.ru.relazionisindacali@agenziaentrate.it

Oggetto: Lavoro agile – applicazioni difformi sui territori, compressione della durata degli accordi e disparità di trattamento sulle ore eccedenti del personale POER. Richiesta urgente di chiarimenti e di intervento.

La scrivente Organizzazione Sindacale è già più volte intervenuta, sia a livello nazionale sia territoriale, per segnalare le numerose criticità emerse nell'applicazione degli accordi di lavoro agile e, più recentemente, nel riconoscimento delle ore eccedenti maturate dal personale titolare di incarico POER.

In particolare, con le note **Prot. 19/2026 del 5 maggio**, **Prot. 20/2026 del 7 maggio**, **Prot. 23/2026 del 14 maggio** e **Prot. 24/2026 del 16 maggio**, erano già state rappresentate alle competenti strutture dell'Agenzia numerose criticità relative al lavoro agile, con particolare riferimento:

- alle applicazioni territoriali difformi e all'assenza di criteri uniformi su tutto il territorio nazionale;
- alle limitazioni generalizzate e preventive nella fruizione delle giornate di lavoro agile;
- alle restrizioni automatiche nei confronti del personale neoassunto;
- alle rigidità non coerenti con il quadro regolamentare vigente;
- alle criticità relative all'istituto del lavoro agile in deroga;
- alla compressione della durata dei nuovi accordi di lavoro agile.

A tali criticità si aggiungono ora le segnalazioni relative alla gestione delle ore eccedenti maturate dal personale titolare di incarico POER, con particolare riferimento ai casi di transito presso strutture differenti, già oggetto di nostra specifica segnalazione nella Prot. 23/2026.

A distanza di settimane, tuttavia, non risulta ancora pervenuto alcun riscontro, chiarimento o indirizzo applicativo da parte dell'Amministrazione centrale, mentre continuano ad aumentare le segnalazioni provenienti dalle strutture territoriali, con il conseguente consolidamento di restrizioni, interpretazioni difformi e trattamenti disomogenei sul territorio nazionale.

1. Sul lavoro agile

Le criticità segnalate delineano un quadro sempre più frammentato e restrittivo, difficilmente conciliabile con il modello organizzativo previsto dalla regolamentazione vigente e con i principi più volte richiamati dalla stessa Amministrazione. In particolare, vengono rappresentate:

- la previsione di rigide fasce di contattabilità non collegate a effettive esigenze operative;
- la restrizione nella programmazione delle giornate di lavoro agile;
- la riduzione, in via predeterminata, delle giornate riconosciute al personale neoassunto.

Tali criticità risultano peraltro in evidente contrasto con la stessa **nota della Divisione Risorse del 3 aprile 2026**, che aveva chiaramente diffidato la dirigenza dall'introdurre criteri non previsti dalla Regolamentazione e dall'adottare soluzioni percepibili come limitazioni generalizzate prive di un reale fattore abilitante o di motivate esigenze organizzative.

A distanza di oltre un mese, tali indirizzi risultano largamente disapplicati nelle strutture territoriali.

A fronte di una disciplina nazionale unica, continuano infatti a registrarsi modalità applicative profondamente differenti tra territori, strutture e direzioni, con evidenti disparità di trattamento e limitazioni prive di adeguata motivazione organizzativa.

Tale situazione sta determinando crescente incertezza applicativa e disomogeneità di trattamento, con effetti diretti sull'organizzazione del lavoro e sulla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro del personale interessato.

1.1 La tutela del personale neoassunto e la disparità di trattamento ingiustificata

Particolare e grave criticità continua a registrarsi nei confronti del personale neoassunto.

Da numerose strutture vengono segnalate limitazioni automatiche e generalizzate fondate esclusivamente sulla condizione di neoassunto, con drastica riduzione delle giornate riconosciute o, in alcuni casi, con il sostanziale mancato accesso al lavoro agile.

Si tratta di una questione che la scrivente Organizzazione Sindacale ritiene di dover porre con particolare nettezza, in quanto **il personale neoassunto è personale di ruolo a tutti gli effetti**, titolare delle medesime tutele e dei medesimi diritti contrattuali riconosciuti al restante personale dell'Agenzia. L'introduzione di restrizioni preventive e generalizzate fondate sul solo dato anagrafico-amministrativo dell'assunzione recente determina una **ingiustificata disparità di trattamento** rispetto a colleghi che svolgono le medesime attività nelle medesime strutture, in evidente contrasto con la natura *individuale* dell'accordo di lavoro agile e con i principi di parità di trattamento e non discriminazione che devono caratterizzare l'azione amministrativa.

È evidente e condivisibile la necessità di garantire percorsi di affiancamento, formazione e progressiva acquisizione dell'autonomia professionale.

Tale esigenza, tuttavia, non può tradursi in automatismi rigidi e indiscriminati che prescindano da una reale valutazione delle competenze acquisite, dell'autonomia raggiunta e delle attività effettivamente svolte dal personale interessato.

Il problema non risiede dunque nella valutazione caso per caso – pienamente legittima e auspicabile – ma nell'esatto opposto: nell'applicazione di criteri standardizzati che, in nome dello status di neoassunto, prescindono da qualsiasi valutazione individuale e collocano di fatto questa parte del personale in una condizione di minorata tutela rispetto al resto del comparto.

Particolarmente paradossale appare, inoltre, l'imposizione della presenza fisica generalizzata nei casi in cui il personale neoassunto risulti impegnato prevalentemente nella fruizione di **corsi obbligatori e attività formative erogate in modalità telematica**: in tali ipotesi, la presenza in ufficio si traduce nella mera fruizione di contenuti da remoto in altra sede, senza alcun valore aggiunto né formativo né organizzativo.

A ciò si aggiunge un elemento che non può essere ignorato: una parte significativa del personale neoassunto è stata destinata a sedi diverse da quelle originariamente richieste, con conseguenti situazioni di **pendolarismo rilevante** e impatti concreti sulla qualità della vita quotidiana. Proprio in tali condizioni, l'introduzione di ulteriori rigidità nella fruizione del lavoro agile appare difficilmente giustificabile e in evidente contrasto con le finalità stesse dell'istituto, che dovrebbe rappresentare uno strumento di conciliazione e non un'ulteriore variabile di penalizzazione.

La scrivente Organizzazione Sindacale ritiene pertanto che la tutela del personale neoassunto debba essere garantita con pari intensità rispetto a quella riconosciuta al restante personale e che ogni eventuale

modulazione nella fruizione del lavoro agile debba fondarsi su valutazioni individuali, motivate, trasparenti e verificabili, e non su presunzioni di inadeguatezza ricollegate alla mera condizione di recente assunzione.

1.2 Sulla durata dei nuovi accordi

Come noto, la regolamentazione vigente individua nell'accordo individuale una durata ordinaria annuale. Le proroghe intervenute negli ultimi mesi erano state motivate dalla necessità di attendere il rinnovo delle POER e la definizione del nuovo assetto organizzativo.

Oggi, tuttavia, le POER risultano rinnovate; proprio per questo la decisione di procedere comunque con accordi di durata fortemente ridotta appare incomprensibile e priva di motivazione organizzativa chiaramente esplicitata. Si ritiene pertanto necessario comprendere quali siano le ragioni concrete che hanno determinato:

- accordi ordinari con scadenza al 31 gennaio 2027;
- accordi in deroga con scadenza al 30 settembre 2026.

Tale impostazione determina un'evidente compressione delle durate rispetto a quanto previsto dal quadro regolamentare vigente, introducendo rinnovi ravvicinati difficilmente compatibili con criteri di efficienza amministrativa, semplificazione organizzativa e sostenibilità gestionale.

Ancora più critica appare la situazione relativa al lavoro agile in deroga. Si tratta infatti di lavoratrici e lavoratori che accedono all'istituto in presenza di particolari condizioni personali, familiari o sanitarie, spesso già oggetto di valutazioni, certificazioni e autorizzazioni specifiche. Prevedere accordi di durata estremamente limitata comporterà inevitabilmente la necessità di riattivare in tempi rapidissimi l'intero iter amministrativo, documentale e autorizzativo, con un aggravio difficilmente giustificabile sia per il personale interessato sia per le strutture amministrative.

Non convince, inoltre, l'impostazione che tende ad agganciare automaticamente il lavoro agile in deroga a un concetto di stretta temporaneità. Pur comprendendo il carattere straordinario dell'istituto, non tutte le situazioni personali, familiari o sanitarie presentano natura temporanea o di breve durata: esistono condizioni che, pur mantenendo caratteri di eccezionalità e di particolare tutela, richiedono strumenti organizzativi stabili, coerenti e sostenibili. Una lettura eccessivamente restrittiva dell'istituto rischia, pertanto, di svuotarne progressivamente la funzione di tutela e di ridurne concretamente l'efficacia.

2. Sulle ore eccedenti del personale POER

A ciò si aggiunge l'ulteriore criticità, già rappresentata nella Prot. 23/2026, relativa al riconoscimento delle ore eccedenti maturate dal personale titolare di incarico POER. Anche su questo tema continuano a

registrarsi situazioni difformi che stanno determinando evidenti disparità di trattamento tra personale che svolge identiche funzioni.

In particolare, viene segnalato che alle POER che hanno mantenuto l'incarico nella medesima struttura sarebbero state riconosciute le ore eccedenti, mentre alle POER che hanno assunto incarico presso diversa struttura tali ore non sarebbero state riconosciute.

Si tratta, peraltro, di **ore effettivamente prestate e già maturate**, riconducibili alla concreta attività svolta dal personale e non alla struttura di assegnazione: il transito tra strutture non può, di per sé, determinare la perdita di posizioni economiche già consolidate sotto il profilo sostanziale.

Pur comprendendo che possano sussistere aspetti tecnici o amministrativi legati al transito tra strutture differenti, non può essere il personale a subire le conseguenze di eventuali rigidità o disallineamenti procedurali del sistema. Non è accettabile che situazioni identiche sotto il profilo delle funzioni svolte producano trattamenti differenti, determinando disparità che il personale percepisce come profondamente ingiuste.

La sommatoria delle criticità sopra evidenziate restituisce l'immagine di un sistema sempre più frammentato, caratterizzato da interpretazioni territoriali difformi, restrizioni progressive e decisioni prive di adeguata uniformità applicativa.

Per quanto sopra, la scrivente Organizzazione Sindacale chiede con urgenza:

- un chiarimento immediato sulle limitazioni applicative introdotte nei territori e sulla loro coerenza con la Regolamentazione vigente e con la nota della Divisione Risorse del 3 aprile 2026;
- l'adozione di indirizzi applicativi uniformi su tutto il territorio nazionale;
- la **piena tutela del personale neoassunto** e la cessazione di ogni criterio generalizzato e automatico fondato sulla mera condizione di recente assunzione, in modo da rimuovere le ingiustificate disparità di trattamento rispetto al restante personale che svolge le medesime funzioni nelle medesime strutture;
- chiarimenti sulle motivazioni che hanno determinato la compressione delle durate degli accordi rispetto a quanto previsto dal Regolamento e la revisione delle scadenze fissate per gli accordi ordinari e in deroga;
- chiarimenti ufficiali in merito al riconoscimento delle ore eccedenti maturate dal personale titolare di incarico POER e il pieno ripristino delle ore già maturate, anche nei casi di transito presso strutture differenti;

- la cessazione di trattamenti differenziati che stanno determinando evidenti disparità tra personale che svolge identiche funzioni.

La scrivente ritiene non più rinviabile un intervento chiaro e diretto dell'Amministrazione centrale, finalizzato a ristabilire condizioni di coerenza, uniformità e ragionevolezza nell'applicazione degli istituti previsti dalla regolamentazione vigente, sia con riferimento al lavoro agile sia rispetto alle criticità emerse nella gestione delle ore eccedenti del personale titolare di incarico POER.

In assenza di un riscontro tempestivo, la scrivente si vedrà costretta a valutare ogni iniziativa, anche di rilievo istituzionale, utile a tutelare le condizioni di lavoro del personale interessato e a ripristinare uniformità applicativa sul territorio nazionale.

Si resta in attesa di un riscontro urgente.

Cordiali saluti

La Coordinatrice Nazionale
Mariacristina Montone

