Roma, 10 novembre 2026 – Prot. 40

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: Proposta negoziale per la definizione dei criteri di priorità e per l'ampliamento delle giornate di lavoro agile – Art. 7, comma 6, lett. ae), CCNL Funzioni Centrali 2025–2027. Integrazioni in materia di flessibilità applicativa e prestazione mista.

La scrivente Organizzazione Sindacale, in vista del confronto nazionale odierno sul lavoro agile, sottopone all'Amministrazione la seguente proposta negoziale, finalizzata a valorizzare e sviluppare ulteriormente la disciplina vigente attraverso misure migliorative, criteri nazionali uniformi e verificabili e procedure certe e trasparenti, con particolare attenzione alle esigenze del personale.

1. Principi generali e proposte di ampliamento del lavoro agile

L'obiettivo è promuovere una maggiore flessibilità organizzativa, favorire la conciliazione tra vita privata e professionale e offrire risposte concrete alle diverse esigenze dei colleghi, valorizzando il lavoro per obiettivi, la fiducia e la responsabilizzazione.

In tale prospettiva, si propone di definire, nell'ambito della contrattazione integrativa, criteri nazionali uniformi, trasparenti e verificabili per il riconoscimento di giornate aggiuntive di lavoro agile, con particolare attenzione alle situazioni di maggiore necessità personale, familiare, assistenziale e territoriale.

Le proposte si fondano sui seguenti principi:

- Individuazione di criteri nazionali oggettivi e omogenei, che garantiscano equità di trattamento tra il personale delle diverse strutture.
- Valorizzazione delle esigenze individuali e familiari, tenendo conto delle condizioni documentate e delle attività effettivamente svolgibili da remoto.
- Riconoscimento delle certificazioni e delle valutazioni rilasciate dai soggetti competenti.
- Adozione di procedure chiare, trasparenti e tempestive per l'esame delle richieste.
- Valorizzazione delle misure individuali più favorevoli, delle deroghe e degli accomodamenti ragionevoli previsti dalla disciplina applicabile.
- Promozione di una maggiore flessibilità nella distribuzione delle giornate di lavoro agile, secondo criteri condivisi e uniformi a livello nazionale.

2. Fasce di ampliamento delle giornate

Si propone l'introduzione di tre fasce di ampliamento delle giornate di lavoro agile, graduate in relazione alle specifiche esigenze documentate. Le misure sono alternative tra loro e prevedono la possibilità di soluzioni individuali più favorevoli, laddove giustificate dalle circostanze concrete.

Fascia	Situazioni e indicatori documentali	Misura proposta
A – tutela rafforzata	Assistenza effettiva a familiare con disabilità grave (art. 3, c. 3, L. 104/1992); particolari esigenze di salute del dipendente valutate dai soggetti competenti.	Fino a 3 giornate/settimana
B – tutela intensificata	Assistenza a familiare con disabilità grave e indennità di accompagnamento; assistenza contemporanea a due o più familiari con disabilità grave; maggiori esigenze di salute documentate.	Fino a 4 giornate/settimana
C – tutela elevata	Concorso di più fattori assistenziali gravi; necessità di assistenza continuativa e distanza geografica significativa; situazioni individuali nelle quali quattro giornate risultino concretamente insufficienti.	Fino a 5 giornate/settimana

L'indennità di accompagnamento, la presenza di più persone assistite e la distanza costituiscono indicatori oggettivi, ma non esauriscono la valutazione del carico di cura: anche una singola situazione assistenziale può risultare particolarmente gravosa. L'Amministrazione verifica i requisiti documentali, la relazione assistenziale e la compatibilità organizzativa senza sostituirsi agli organismi medico-legali.

3. Ulteriori situazioni e mobilità territoriale

Fattispecie	Criterio di valutazione	Soluzione negoziale
Salute del dipendente	Condizioni e prescrizioni accertate dai soggetti sanitari competenti.	Ampliamento da 3 a 5 giorni secondo la valutazione individuale.
Genitorialità	Esigenze specifiche documentate; particolare attenzione a figli con disabilità grave e situazioni familiari complesse.	Graduazione secondo necessità; nessun automatismo di 4–5 giorni per la sola presenza di figli minori.
Pendolarismo gravoso	Distanza, tempi effettivi, collegamenti disponibili, caratteristiche del territorio e altre condizioni di disagio, secondo criteri nazionali uniformi.	Terza giornata o plafond mensile ampliato, secondo criteri graduati; possibile sperimentazione monitorata.
Insularità e territori difficili	Collegamenti aerei/marittimi, discontinuità dei trasporti, aree interne o montane e tempi effettivi.	Ampliamento e possibile concentrazione plurisettimanale delle presenze.
Assistenza a distanza	Distanza della persona assistita, continuità di cura, collegamenti, tempi e oneri dei rientri.	Valutazione fino a 5 giorni, presenze concentrate o sede più prossima ove possibile.

I parametri del pendolarismo gravoso dovranno essere definiti in sede negoziale sulla base del disagio effettivo, evitando soglie rigide che escludano situazioni equivalenti. La valutazione deve essere neutrale rispetto al mezzo di trasporto e fondata su criteri nazionali uniformi e verificabili.

4. Flessibilità effettiva dell'articolo 10 e uniformità applicativa

La contrattazione integrativa rappresenta un'importante opportunità per rafforzare l'applicazione uniforme della disciplina vigente e valorizzare pienamente gli strumenti di flessibilità già previsti dalla Regolamentazione. L'articolo 10 prevede, alle condizioni ivi stabilite e previo accordo, una diversa distribuzione delle giornate di lavoro agile in ambito settimanale, mensile o plurimensile, nel rispetto del monte di giornate dell'accordo individuale calcolato su base trimestrale. La possibilità di redistribuzione non va confusa con il recupero automatico di giornate coincidenti con ferie o altre assenze.

Confintesa FP ha già segnalato, con nota prot. 31 del 31 luglio 2026, interpretazioni difformi tra strutture: divieti generalizzati di alternanza tra ferie e lavoro agile, richieste di modificare la

programmazione delle ferie, compensazioni o dinieghi della diversa distribuzione, anche laddove il limite quantitativo trimestrale sia rispettato.

Si propone di inserire nell'intesa un impegno espresso dell'Amministrazione a emanare indicazioni interpretative nazionali, chiarendo che:

- la richiesta di distribuzione diversa delle giornate ai sensi dell'articolo 10 deve essere esaminata distintamente dal tema del mancato recupero di giornate coincidenti con assenze;
- il rispetto del monte trimestrale non comporta autorizzazione automatica, ma non può essere ignorato con dinieghi basati esclusivamente sul limite ordinario del singolo mese;
- eventuali limitazioni richiedono il richiamo a concrete e motivate esigenze organizzative, non a divieti generali aggiuntivi non previsti dalla disciplina nazionale;
- siano uniformati la definizione del trimestre di riferimento, la tracciabilità delle modifiche concordate e la comunicazione dei dinieghi.

La nota della Divisione Risorse prot. 109515 del 3 aprile 2026, già richiamata nella citata segnalazione Confintesa FP, evidenzia l'esigenza di applicazione uniforme della disciplina. Si richiede riscontro sulle verifiche effettuate e sulle iniziative adottate a seguito della segnalazione sindacale del 31 luglio.

5. Prestazione mista nella stessa giornata

Si propone di ampliare la facoltà di alternare, nella medesima giornata, una parte della prestazione presso la sede di servizio e una parte in modalità agile, superando il ricorso esclusivo a ipotesi eccezionali o rigidamente predeterminate. L'istituto è coerente con le osservazioni formulate dal CUG, in particolare nel parere del 12 luglio 2024, e valorizza l'organizzazione del lavoro per obiettivi.

L'accesso alla prestazione mista avviene su richiesta del dipendente e previo accordo con il responsabile, quando le attività siano effettivamente eseguibili a distanza e il passaggio tra le due modalità sia compatibile con il servizio e con i requisiti di sicurezza.

Profilo	Proposta operativa
Casi di utilizzo	Esigenze di conciliazione, visite o impegni che non richiedano una giornata di assenza; attività da svolgere in presenza limitate a una parte della giornata; riunioni o necessità organizzative specifiche.
Programmazione	Accordo semplificato, anche tramite sistema informatico; possibilità di richiesta occasionale con preavviso congruo, salvo urgenze motivate.

Attestazione oraria	Ore in presenza rilevate tramite timbratura; prestazione in modalità agile attestata dal dipendente mediante semplice comunicazione dell'orario svolto, nel rispetto dell'orario complessivo e dei principi di fiducia e responsabilizzazione.
Profili orari differenziati	Valutare l'applicazione del lavoro agile anche ai profili orari diversi da quello di 7 ore e 12 minuti, compreso quello di 9 ore, tenendo conto delle aperture pomeridiane degli uffici e delle esigenze organizzative.
Computo del plafond	Definizione nazionale di un metodo proporzionale e verificabile di computo delle frazioni da remoto, senza duplicare giornate e senza introdurre penalizzazioni arbitrarie.

Il dettaglio sul computo delle frazioni di giornata dovrà essere definito in sede tecnica e contrattuale: la proposta non presume che ogni frazione da remoto equivalga automaticamente a una giornata intera né a una giornata aggiuntiva.

6. Procedura nazionale: istruttoria e termini certi

Le modalità di trasmissione e conclusione delle domande devono essere uniformi: la tempistica non può variare arbitrariamente in base alla Direzione provinciale o alla catena autorizzativa. Si propongono i seguenti termini, tutti da recepire nell'accordo o nelle istruzioni attuative.

Fase	Responsabile	Termine massimo proposto
Verifica della completezza documentale	Struttura ricevente	5 giorni lavorativi
Trasmissione con valutazione organizzativa	Direzione/struttura competente	Entro 10 giorni lavorativi dalla domanda completa
Decisione finale motivata	Autorità autorizzativa prevista	30 giorni di calendario dalla domanda completa, inclusa la fase di trasmissione
Procedura urgente documentata	Strutture competenti	10 giorni di calendario
Riesame del diniego	Organo o livello distinto da quello originario	15 giorni lavorativi dalla domanda di riesame
Ritardo ingiustificato	Struttura sovraordinata	Segnalazione automatica e completamento entro 5 giorni lavorativi, salvo ostacoli motivati

Eventuali integrazioni documentali vanno richieste tempestivamente e in modo specifico, di regola in un unico atto; la sospensione del termine deve essere circoscritta e tracciata. I termini interni di trasmissione non si sommano a quello complessivo di conclusione. La scadenza senza risposta non

determina automaticamente un'autorizzazione tacita: attiva invece obblighi di comunicazione, escalation e rendicontazione dei ritardi.

È inoltre richiesta una procedura informatica nazionale che registri data di domanda, completezza, passaggi istruttori, richieste integrative, esito e motivi di eventuale diniego, con accesso del dipendente allo stato della propria pratica.

7. Dinieghi, durata, rinnovi e rapporto con altri istituti

I dinieghi totali o parziali devono essere specifici e scritti, indicando le attività non remotizzabili, le esigenze organizzative ostative e le alternative valutate, comprese un ampliamento inferiore, la concentrazione delle presenze o il ricorso a strutture più vicine laddove praticabile.

Per esigenze continuative si propongono accordi ordinariamente annuali, con rinnovo semplificato in assenza di mutamenti dei presupposti. Per condizioni temporanee si adottano durate proporzionate. Le autorizzazioni in essere non devono decadere automaticamente per effetto del nuovo accordo; sono salvaguardate le misure individuali più favorevoli nei limiti applicabili.

L'ampliamento delle giornate di lavoro agile non è subordinato al previo utilizzo di ferie, permessi previsti dalla legge 104/1992 o congedi. Il lavoro agile è prestazione lavorativa, mentre questi istituti regolano assenze. Occorre mantenere distinti lavoro agile ordinario, redistribuzione dell'articolo 10, ampliamenti contrattati, deroghe individuali e possibili accomodamenti ragionevoli.

8. Monitoraggio, confronto sindacale e tempi della trattativa

Si propone un monitoraggio semestrale con dati aggregati, nel rispetto della riservatezza, sulle richieste presentate, accolte e respinte, sulle fasce riconosciute, sui motivi dei dinieghi, sui tempi delle procedure, sulle differenze tra strutture e sugli impatti organizzativi verificabili.

Passaggio del confronto	Termine negoziale proposto
Acquisizione delle proposte sindacali e dei dati aggregati	15 giorni dall'avvio della trattativa
Confronto strutturato su fasce, priorità, articolo 10, prestazione mista e procedure	Entro i successivi 30 giorni
Testo condiviso oppure ricognizione puntuale dei nodi da definire	Entro 60 giorni dall'avvio della trattativa

Il termine di 60 giorni costituisce un obiettivo del percorso negoziale, non una scadenza legale né un meccanismo di conclusione automatica dell'accordo.

9. Schema di clausole da recepire nell'accordo integrativo

Art. 1 – Valorizzazione e sviluppo del lavoro agile

Restano ferme le condizioni ordinarie di accesso al lavoro agile e i relativi limiti quantitativi già previsti dalla Regolamentazione, fatto salvo il riconoscimento delle misure aggiuntive regolate dalla presente intesa.

Art. 2 – Ampliamenti graduati

In presenza dei requisiti documentali individuati nell'allegato tecnico, l'accordo individuale può prevedere fino a tre, quattro o cinque giornate settimanali di lavoro agile, sulla base della fascia applicabile e di una valutazione proporzionata delle mansioni e delle specifiche esigenze organizzative.

Art. 3 – Uniformità e motivazione

I criteri di accesso alle misure aggiuntive sono applicati in modo uniforme. Qualsiasi diniego o riduzione deve essere motivato per iscritto con riferimento alle attività e alle concrete esigenze di servizio, indicando le possibili alternative vagliate.

Art. 4 – Flessibilità applicativa

L'Amministrazione assicura indicazioni nazionali uniformi sull'applicazione dell'articolo 10 della Regolamentazione, distinguendo la redistribuzione delle giornate entro il monte trimestrale dalla disciplina delle assenze e delle giornate non recuperabili.

Art. 5 – Prestazione mista

È ammessa, previo accordo e nel rispetto delle esigenze organizzative e di sicurezza, la prestazione svolta in parte in presenza e in parte da remoto nella medesima giornata; la disciplina attuativa definisce rilevazione oraria e computo proporzionale delle frazioni.

Art. 6 – Tempi procedurali

Le strutture competenti completano la verifica iniziale entro cinque giorni lavorativi e la trasmissione entro dieci giorni lavorativi dalla domanda completa; la decisione motivata è comunicata entro trenta giorni di calendario dalla domanda completa, comprensivi delle fasi interne, con corsia urgente e riesame secondo l'allegato procedurale.

Art. 7 – Tutela della continuità

Le autorizzazioni hanno durata proporzionata alla natura delle esigenze e sono soggette a verifiche periodiche semplificate. Non è richiesto il preventivo esaurimento di ferie, permessi o congedi; restano ferme le misure individuali più favorevoli applicabili.

Art. 8 – Verifica periodica

Le parti esaminano semestralmente dati aggregati su applicazione, motivi dei dinieghi, tempi dei procedimenti e risultati organizzativi, valutando interventi correttivi e sviluppi della disciplina.

10. Richieste conclusive

Confintesa FP chiede all'Amministrazione di aprire un confronto strutturato sul presente impianto, mettere a disposizione i dati aggregati necessari, individuare un calendario negoziale certo e fornire riscontro alle criticità applicative già formalmente segnalate, a partire dall'articolo 10 e dalla disciplina delle deroghe.

La finalità è duplice: migliorare le possibilità di lavoro agile per il futuro e garantire l'applicazione uniforme ed effettiva della Regolamentazione vigente, nel rispetto dei principi di fiducia, responsabilizzazione e lavoro per obiettivi.

Cordiali saluti.

La Coordinatrice nazionale

Mariacristina Montone

Riferimenti di lavoro: Regolamentazione del lavoro a distanza Agenzia delle Entrate (agg. 30.04.2026), artt. 2, 7, 10 e Premessa; pareri CUG del 12.05.2023, 07.06.2023 e 12.07.2024; nota Confintesa prot. 31 del 31.07.2026.