



A tutti i Capi Divisione  
A tutti i Direttori Centrali  
All'Ufficio Relazioni Sindacali

**OGGETTO: INTERPRETAZIONE UNILATERALE E ARBITRARIA DELLO SMART WORKING. DIFFIDA**

La scrivente O.S. è costretta ancora una volta a rilevare applicazioni unilaterali ed arbitrarie in materia di riconoscimento dell'accesso al lavoro agile, in occasione degli imminenti rinnovi dei contratti individuali.

Tali interpretazioni, che spaziano dal diniego alla fruizione dello smart working per due giorni consecutivi o nelle giornate di lunedì e venerdì, o che riguardano l'estensione della contattabilità a 5 ore senza motivata esigenza o l'individuazione delle fasce di contattabilità (almeno due ore pomeridiane o fasce orarie predeterminate), contrastano palesemente con la recente direttiva del Capo Divisione Risorse del 3/4/2026 laddove prevede espressamente che *"Se l'Agenzia consente e sostiene un'adesione diffusa al lavoro agile, nel rispetto delle regole date" e la valutazione della richiesta di lavoro agile presentata dal dipendente punta alla definizione di una proposta di accordo "in un'ottica di responsabilizzazione condivisa capo-collaboratore sui risultati attesi con riferimento agli obiettivi complessivamente assegnati all'ufficio e di gestione attenta al personale affidato, anche con riguardo al loro sviluppo e valorizzazione", è indispensabile evitare, da parte dei responsabili degli Uffici, soluzioni che possano essere percepite come limitazioni generalizzate e che non abbiano alla base la reale assenza di un fattore abilitante o ragionevoli e motivate esigenze organizzative, così come, entrando nel dettaglio e a titolo di esempio, sono difficilmente sostenibili restrizioni sulla possibilità di svolgere la propria prestazione a distanza in specifici giorni della settimana che non siano collegate ad esigenze operative o, ancora, l'allargamento delle fasce di contattabilità adottato come un automatismo e non correlato a effettive esigenze."*

Ebbene, nonostante quanto sopra chiarito, in alcuni uffici l'applicazione dell'istituto genera talvolta vere e proprie violazioni contrattuali laddove si pretende di imporre fasce di contattabilità che nei fatti potrebbero andare oltre l'orario di lavoro del singolo dipendente.

Eguale la preclusione relativa alla fruizione dell'istituto in alcune giornate contrasta, oltre che con la direttiva, anche con la *ratio* del lavoro agile che dovrebbe essere sempre orientata ad assicurare la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Tali indicazioni risultano ancora più paradossali in una sede di lavoro caratterizzata dalla saturazione degli spazi, condizione che viene esasperata proprio da una rigida e arbitraria applicazione dell'istituto dello smart working, determinando inutili tensioni ben lontane da quel benessere organizzativo che l'Agenzia si fregia di promuovere nell'organizzazione del lavoro.

Infine, si evidenzia l'interpretazione restrittiva relativamente alla fruizione dell'istituto del lavoro agile nei confronti del personale di recente assunzione che ha già superato il periodo di prova, rispetto al quale in diversi Uffici si stanno introducendo inammissibili limitazioni massive che integrano un comportamento discriminatorio nei confronti del suddetto personale.

Ricevute numerose segnalazioni in merito a comportamenti difformi dalle direttive impartite, si invita le strutture in intestazione ad assicurare interpretazioni conformi al contratto e alle direttive fornite, diffidando dall'adottare interpretazioni unilaterali e in violazione del CCNL, in presenza delle quali la scrivente O.S. metterà in campo ogni iniziativa che riterrà utile a tutela del personale coinvolto.

Distinti saluti.

Roma, 16 maggio 2026

p. USB PI Agenzie Fiscali  
Uffici centrali  
Alessandro Giannelli

