



Entrate, nota sullo smart working: qualche passo avanti ma nei confronti dei neoassunti ancora resistenze. USB rilancia la raccolta firme!



Nazionale, 07/04/2026

È finalmente pervenuta in questi giorni la nota del Capo Divisione Risorse in merito alla definizione degli accordi di lavoro agile.

Si tratta di una nota fortemente sollecitata da USB e richiesta a seguito della giornata di mobilitazione in difesa dello [smart working del 21 gennaio scorso](#).

A seguito di una partecipata assemblea presso gli uffici centrali, infatti, in quella giornata incontrammo il Capo Divisione Risorse Dott. Antonio Dorrello al quale rappresentammo la necessità di intervenire rispetto alle forti limitazioni che nei territori stavano ridimensionando la finalità dell' istituto in relazione alla fruibilità dei giorni, all'allargamento delle fasce di contattabilità e all'accesso all'istituto da parte del personale di più recente assunzione i cosiddetti "neoassunti".

Ebbene la nota pervenuta in questi giorni riconosce alcune questioni sollevate da Usb e riporta il lavoro agile su binari corretti rispetto alla tendenza, adottata dai dirigenti in occasione dei rinnovi dei contratti individuali, di libere interpretazioni applicate alla regolamentazione dell'istituto di Agenzia

In particolare la nota richiama i dirigenti ad evitare nei confronti dell'accesso al lavoro agile limitazioni generalizzate, massive e non dettate da esigenze di servizio proprio rispetto all'individuazione delle giornate fruibili e all'allargamento delle fasce di contattabilità. Grazie

alle specifiche della recente nota infatti, ogni deroga a quanto previsto dalla regolamentazione ("no due giorni di lavoro agile consecutivi" , "no lunedì e venerdì" , non 4 ma 5 ore di contattabilità per tutti), dovrà essere debitamente motivata.

Una precisazione importante che mette fine a interpretazioni restrittive dei dirigenti sui territori, rispetto alle quali, come USB, continueremo comunque a vigilare.

Resta debole a nostro avviso la precisazione sui "neoassunti" rispetto ai quali cogliamo ancora un atteggiamento discriminatorio.

Per questa ragione avevamo già avviato nelle scorse settimane una raccolta firme (indirizzata proprio ai "neoassunti") affinché fosse riconosciuto loro l'accesso a questo istituto al pari degli altri colleghi.

Per dare maggiore forza all'iniziativa avviata occorre continuare a firmare aderendo alla richiesta qui in calce rispondendo SOTTOSCRIVO alla casella di posta [agenziefiscali@usb.it](mailto:agenziefiscali@usb.it).

Si specifica che i dati delle sottoscrizioni verranno trattati in forma anonima.

**All'Agenzia delle Entrate**

**Capo Divisione Risorse Umane**

***Dott. Antonio Dorrello***

**Alla Direttrice Centrale Risorse Umane\***

***Dott.ssa Laura Caggegi***

**All'Ufficio Relazioni Sindacali**

I/Le lavoratori/trici che hanno terminato il periodo di prova,

**considerato che**

- la regolamentazione in materia di lavoro agile del 7 dicembre 2023 RU 0421166 non prevede alcuna limitazione nell'accesso al lavoro agile per il personale neoassunto che

abbia superato il periodo di prova;

- la natura individuale dell'accordo in materia di lavoro agile non consente una limitazione massiva dell'istituto nei confronti di una intera categoria di lavoratrici e lavoratori;

- l'ulteriore proroga degli accordi in materia di lavoro agile attualmente vigenti non preclude la possibilità di attivarli nei confronti di chi ancora non beneficia di questo istituto o di modificarli;

l'eventuale preclusione introdurrebbe un comportamento discriminatorio non consentito dalla regolamentazione dell'istituto prevista da Codesta Amministrazione

### **CHIEDE**

alla propria struttura l'accoglimento dell'istanza presentata e di garantire l'attivazione degli accordi riconoscendo le giornate richieste nella misura massima di giorni lavorabili, se richiesti.

Distinti Saluti