



Unione Sindacale di Base

Entrate - Nuovi contratti smart working per il 2026



Nazionale, 02/01/2026

Con il consueto ritardo cronico che caratterizza l'Agenzia delle Entrate ogni qual volta deve emanare provvedimenti a favore di lavoratrici e lavoratori, con nota 599.049 del 31 dicembre 2025 sono stati forniti modelli e indicazioni su come rinnovare o presentare la richiesta di lavoro agile a partire dal 1° febbraio 2026.

Ricordiamo infatti che l'iter si conclude entro 30 giorni dalla domanda che non potrà essere presentata prima del 2 gennaio 2026.

Un'inefficienza studiata e voluta al fine di restringere le tempistiche e poter così implicitamente "minacciare" lavoratrici e lavoratori di rimanere senza lavoro agile se non si accordano in precedenza.

Nella nota si parla solo ed esclusivamente di esigenze organizzative, autonomia, gradualità, efficacia, efficienza responsabilità condivisa come unici dati da tenere in considerazione nella scelta del numero delle giornate di lavoro agile, "dimenticando" la ratio della legge che ha introdotto il lavoro agile nella pubblica amministrazione come strumento di "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", mettendo al primo posto le esigenze di vita, in un'ottica di realizzazione di quell'indispensabile benessere organizzativo del quale l'Agenzia parla senza mai perseguirlo realmente.

Il CCNL Funzioni Centrali ricorda alle Amministrazioni di avere “cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità”. “In particolare, per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche” per i quali “è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale.”

L'Agenzia delle Entrate, con la suddetta nota, limita gli accordi in deroga solo per motivi di salute personale definendo un percorso tortuoso che passa dal coinvolgimento del medico competente, prevede pareri favorevoli della struttura di appartenenza ed arriva all'approvazione che può essere determinata solo dalla Direzione Centrale dell'Agenzia. Un percorso appositamente ad ostacoli.

E per coloro che hanno figli minori o assistono familiari con legge 104/92 qual è la procedura da seguire?

E per tutti i pendolari di lunga percorrenza coloro che macinano chilometri per andare a lavoro, magari senza poter contare su mezzi pubblici adeguati e con strade dissestate?

A questo aggiungiamo poi le limitazioni nella fruizione dei giorni di smart working, che tante volte sono state applicate nei confronti del personale neoassunto che evidentemente l'Amministrazione considera una categoria a se stante, da penalizzare a prescindere.

Leggi e Contratti di lavoro devono essere rispettati a cominciare proprio dalle Amministrazioni Pubbliche che dovrebbero dare il buon esempio invece di inventarsi percorsi e procedure per renderle inapplicabili.

Al personale consigliamo di non farsi intimidire da pressioni volte a limitare la fruizione dell'istituto.

USB sarà al loro fianco e si rende disponibile a supportare lavoratrici e lavoratori i cui diritti non saranno rispettati da un'Amministrazione incapace di saper rispondere alle loro legittime esigenze di vita.

USB PI Agenzie Fiscali