



USB - Federazione Regionale Lombardia Via Giacometti 11 - 20126 Milano Telefono:  
02.7492485 Fax: 02.7492503 Email: lombardia.agenziefiscali@usb.it Sito Web:  
lombardia.usb.it

Milano, 02.07.2019

All'Agazia delle Entrate  
Direzione Provinciale I Milano

E pc alla RSU e  
Alle OO.SS Territoriali

E p.c. Coordinamento Agenzie Fiscali  
Nazionale  
Coordinamento Regionale Lombardia  
P.I.

**Oggetto:** *Malattia figlio e applicativi ostativi. Il diritto alla genitorialità prevale sugli applicativi e sui controlli incrociati*

Giunge a questa organizzazione sindacale notizia di una mamma lavoratrice che, a seguito della malattia figlio insorta durante la sua presenza in Ufficio e scoperta tramite la chiamata dell'asilo nido, si è vista negare per le vie brevi il diritto a giustificare la propria uscita anticipata da Ufficio tramite il ricorso all'istituto della per **malattia figlio** con corredo di certificazione tempestiva.

In particolare, il diniego è stato motivato dal fatto che *“la collega potrebbe aver effettuato lavorazioni in AT, con conseguente segnalazione dell'anomalia dell'applicativo Mistral per la quale non si sarebbe in grado di giustificare l'operazione”*

Sul punto si ritiene doveroso effettuare alcune osservazioni:

- Gli **applicativi sono strumento di ausilio del lavoro** ma giammai possono rappresentare né elemento ostativo né tantomeno intaccare il godimento di diritti ed istituti, per di più di rango costituzionale e connessi alla genitorialità, derivanti da fonti contrattuali e normative. SOGEI, MISTRAL e qualsivoglia applicativo non fanno parte della gerarchia delle fonti di legge e ove non siano in grado di adattarsi alle esigenze delle umane vicende non può che farsi ricorso a correttivi e database manuali. Se ciascuna lavoratrice e o lavoratore dovesse fermarsi per via degli applicativi e senza fare ricorso a interventi manuali, l'attività degli Uffici rischierebbe la paralisi;
-

- In assenza di espressa previsione contrattuale in ordine alla malattia figlio insorta in Ufficio, si ritiene applicabile per **analogia iuris** ai sensi dell'art. 12 delle preleggi l'istituto della **malattia propria** per la quale il precedente contratto Agenzia Entrate all'art. 49 comma 11 prevedeva addirittura che le ore lavorate durante la giornata nella quale sopraggiungeva un evento morboso venissero riconosciute al dipendente che poteva successivamente utilizzarle come riposo compensativo di pari entità.  
Con il nuovo contratto ( art. 37 CCNL) ciò non è più realizzabile dal momento che su tale eventualità il CCNL tace e secondo l'interpretazione dell'ARAN **le ore lavorate saranno retribuite attraverso il trattamento economico della malattia con ciò facendo presumere che possa esservi una coesistenza causale di presenza in Ufficio e giustificativo della malattia insorta dopo l'ingresso a lavoro.** Vedasi sul punto anche la decisione della Cassazione Civile di riferimento, richiamata negli orientamenti applicativi dell'Aran sentenza n. 1290 del 6.2.1988, secondo cui "*...salva diversa, contraria (espressa) indicazione, la "prognosi" della malattia "diagnosticata" non può non decorrere, anche secondo principi generali, che dalla stessa data del rilascio del certificato medico;*
- Infine, la stessa guida del CUG, *mamma e papà a lavoro ma non solo*, in tema di congedo per malattia figlio scrive "*ai congedi per malattia figlio non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore*" facendo con ciò, implicitamente ritenere che i due istituti **abbiano una ratio di fondamento che le assimila al punto tale da precisarne le modalità di controllo.**

A ciò si aggiunga che la presenza in Ufficio coperta solo con permessi, ore eccedenti, banca ore e istituti sganciati da titoli di assenza giornaliera oltre a ingenerare il rischio concreto di doversi trovare tra la scelta del dovere di cura e la presenza in Ufficio necessitata ( magari dal non aver un monte ore di cui disporre) chiama in causa la disciplina legata all'**art. 36 comma 1 e l'obbligo di presenza per metà dell'orario di lavoro.**

Alla luce delle argomentazioni sopra esposte si chiede di rivedere la posizione in ordine al godimento della malattia figlio, consentendone, ove ne ricorrano le premesse e l'idonea giustificazione documentale, il **pieno godimento** anche ai fini della giustificazione dell'uscita da Ufficio per porre in **essere diritti- doveri genitoriali e costituzionalmente garantiti.**