

ENTRATE COMITATO UNICO DI GARANZIA

<entrate.comitatounicodigaranzia@agenziaentrate.it>

gio 07/12, 14:36

FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Spettabile Organizzazione,

riguardo alla vostra segnalazione del 21 giugno 2023, desideriamo premettere che il Comitato Unico di Garanzia rappresenta uno strumento di prevenzione collettiva del disagio al lavoro e, per la soluzione delle problematiche trattate, assume le iniziative che ritiene opportune a livello generale, attraverso proposte che formula all’Agenzia, mentre non ha legittimazione ad intervenire nei singoli casi che siano eventualmente sottoposti alla sua attenzione.

Tuttavia appare chiaro come il tema ‘genitorialità e lavoro’, indirettamente proposto alla nostra attenzione, trovi la sua collocazione ideale nell’ambito tematico della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro di interesse di questo Comitato. Questo equivale a declinare la conciliazione in termini non asettici o neutri, ma in modo peculiare al fine di garantire le tutele, nel caso di specie, a tutti i genitori lavoratori nell’esclusivo interesse della tutela del “bambino”.

Il tema proposto da codesta sigla è al centro di vari studi nazionali e internazionali che hanno la finalità di sistematizzare le normative nazionali per renderle più coerenti alle direttive europee su questa ed altre materie, a titolo esemplificativo citiamo la ricerca “Paternità e lavoro” che è parte integrante del progetto *More Than One Day Daddy*, un progetto finanziato dalla Commissione europea (DG V, lavoro, affari sociali e pari opportunità) nell’ambito del Programma Pari opportunità tra donne e uomini, ricerca che ha contribuito al “miglioramento” delle norme nazionali in favore dei congedi genitoriali e di paternità (vedi modifiche normative di riferimento dal 2012 al 2022).

Uno stralcio della suddetta ricerca ci viene in aiuto per meglio comprendere e contestualizzare la situazione posta alla nostra attenzione dalla vostra segnalazione:

“Occorre chiarire già in presentazione che il termine paternità come utilizzato dal legislatore (non solo nazionale) è polisenso. Rinvia, a paternità in senso stretto come assenza garantita al padre in quanto tale e non trasferibile (per l’Italia: art. 28 d.lgs. 151/2001) e a paternità come parte di un progetto di cura parentale (sistema dei congedi parentali, cui sono titolari entrambi i genitori; per l’Italia art. 32 d.lgs. 151/2001). Entrambi questi congedi hanno natura di diritti potestativi: è sufficiente la ricorrenza dei presupposti ed il datore di lavoro è tenuto a consentirne l’utilizzo da parte del soggetto titolare. E’ chiaro che entrambe le categorie interessano la ricerca; solo che pare utile segnalare la differenza dal punto di vista tecnico-giuridico: nel primo caso (congedo di paternità come diritto proprio del padre alla cura del figlio) interessa l’analisi della titolarità del congedo, la portata e i limiti; nel secondo caso (congedo parentale) appare importante anche valorizzare il tema della valutazione d’impatto dell’utilizzo del congedo da parte del padre perché la sola analisi della sua titolarità non soddisfa tutte le curiosità giuridiche.”

La giurisprudenza ordinaria del nostro Paese è stata conseguentemente interessata da questa problematica e ha nel suo percorso di trattazione prodotto varie sentenze, spesso con orientamenti non omogenei. Tuttavia, in modo prevalente, sembra aver scelto di recepire le indicazioni della Corte Costituzionale, individuando nell’adozione in casi speciali o in istituti compatibili con la Costituzione e le norme vigenti in materia, gli strumenti idonei a bilanciare nel miglior modo possibile l’interesse del minore e il divieto di gestazione per

altri (cfr. Corte di Cassazione, nr. 22179 del 13.7.2022 - Sezioni unite/sentenza della Corte costituzionale n. 33/2021).

Nel corso dell'approfondimento non è stata riscontrata evidenza relativa a congedi riconducibili al capo IV del D. Lgs 151/2001 (artt. dal 27 bis al 31bis) concessi nella P.A. al "genitore intenzionale".

La stessa sentenza del Tribunale di Milano citata nella segnalazione ed anche la successiva sentenza della CdA di Milano, sicuramente interessanti sotto il profilo del tema della discriminazione, riguardano una richiesta di congedo parentale e di congedo per la malattia del figlio rispettivamente riconducibili al Capo V e VII del D.Lgs. 151/2001 che trattano i congedi garantiti ai "genitori" per la cura dei figli e non quelli del Capo IV riferiti ai congedi di paternità. Parimenti, a parere di questo Comitato, anche la certificazione allegata all'istanza, ed ancorata all'art. 236 del CC, può produrre effetti, alla luce di quanto riscontrato ad oggi, solo nel medesimo ambito dei congedi parentali.

Alla luce della suddetta analisi (sulla quale continuerà ad essere alta l'attenzione di questo Comitato, pur nel limite delle proprie competenze e prerogative, ma sempre nell'interesse generale delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Agenzia delle Entrate) e dopo aver approfondito l'esame documentale relativo alla specifica situazione ed in particolare alle comunicazioni organizzazione-lavoratrice, **riteniamo che non vi sia stata nel caso *de quo* una effettiva lesione del diritto ad accedere alla tutela richiesta, né un comportamento discriminatorio nei confronti della collega, alla quale è stata garantita la possibilità di richiedere la tutela e di ricevere un riscontro alla richiesta, seppur quest'ultimo "vincolato".**

Questo Comitato ha, tuttavia, preso atto che la posizione assunta dall'Agenzia, che legge per opportuna conoscenza, pur nel chiaro intendimento di consentire comunque alla dipendente di assentarsi fruendo del richiesto "congedo di paternità obbligatorio", non abbia prodotto di fatto una positiva soluzione, in quanto condizionata ad una possibile conversione delle relative assenze a diverso titolo, nell'ipotesi di contrastante avviso da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, appositamente investito della questione.

Concludendo, in attesa di un auspicabile intervento normativo, come anche richiesto dalla Suprema Corte, ci faremo parte attiva affinché la nostra Amministrazione solleciti una tempestiva risposta da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica al parere avanzato, al fine di fornire in similari fattispecie una risposta non più soggetta a condizione.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Agenzia delle Entrate