

Malattia figlio - Permessi, congedi e aspettativa per i genitori lavoratori

Esiste la possibilità di assentarsi per gli eventi di malattia del bambino? Quali riflessi ci sono in busta paga? Ecco un'analisi completa (Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/>)



Quali sono le tutele del lavoratore per le assenze per malattia del figlio? In primis ricordiamo che il Decreto legislativo 151/2001 contiene il Testo unico delle disposizioni in materia di **tutela e sostegno della maternità e della paternità**. Gli istituti disciplinati dal decreto hanno lo scopo di conciliare le esigenze lavorative dei genitori con la cura e l'assistenza dei figli, oltre a garantire la salute della madre e del nascituro.

In aggiunta ai noti congedi di maternità / paternità e congedo parentale e permessi per allattamento che riguardano l'assistenza del bambino, il Testo unico contempla anche degli specifici congedi per la cura del bambino ovvero dei **permessi per malattia dei figli**. Oltre a questi vi sono delle tutele che possono comunque rientrare in questo ambito, come il congedo straordinario e l'aspettativa non retribuita. Infine il genitore lavoratore potrà comunque richiedere normali ferie e ROL o permessi per malattia figlio.

Analizziamo la disciplina in dettaglio.

Indice dei contenuti

- [Permessi per malattia figlio](#)
 - [Permessi aggiuntivi grazie al contratto collettivo: è possibile?](#)
 - [L'azienda può riconoscere altre ore di permesso?](#)
- [Quali alternative ci sono per i genitori lavoratori](#)
 - [Permessi per allattamento](#)
 - [Congedo straordinario](#)
 - [Aspettativa non retribuita per motivi familiari](#)

- [Certificato malattia figlio](#)

Permessi per malattia figlio

Il Decreto 26 marzo 2001 numero 151 dispone all'articolo 47, comma 1, che entrambi i genitori, alternativamente, hanno *“diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni”*.

Lo stesso diritto spetta, per i figli tra i tre e gli otto anni, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.

Come precisato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nell'Interpello del 19 agosto 2008 numero 33, quest'ultimo diritto di astenersi dal lavoro per cinque giorni *“decorre, pertanto, dal giorno successivo al compimento del terzo anno di età e fino agli otto anni, compreso il giorno del compimento dell'ottavo anno di età”*.

Permessi non retribuiti

I permessi in parola, previsti dal Decreto legislativo numero 151/2001, sono non retribuiti.

Ne consegue che, in busta paga:

- Per i lavoratori retribuiti ad ore (in base alle ore lavorate ed alle altre assenze retribuite) **non sarà indicato alcun importo in busta paga** a titolo di permessi per malattia del figlio;
- Per i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile sarà indicata la trattenuta a titolo di **“assenza permessi malattia figlio”** ma non la corrispondente voce in competenza.

Come ottenere i permessi?

Al fine di godere dei permessi è necessario che l'interessato comunichi al medico curante del Servizio sanitario nazionale, in sede di compilazione del certificato di malattia da trasmettere all'Inps, le generalità del genitore **che intende usufruire dei permessi**.

Sulla falsariga di quanto avviene per gli eventi di malattia che interessano i lavoratori dipendenti, copia del certificato è *“immediatamente inoltrata”* dall'Inps *“al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta”* (articolo 47, comma 3).

Cosa si intende per malattia del bambino?

La nozione di malattia del bambino è cosa ben diversa dall'evento che coinvolge i lavoratori dipendenti.

Come ha sottolineato la Corte di Cassazione (sentenza del 4 aprile 1997 numero 2953) l'evento morboso che coinvolge il figlio coincide non solo con la *“fase acuta di alterazione patologica in atto”* ma altresì con la *“convalescenza in cui il bambino, dopo il superamento dei sintomi acuti,*

deve ancora recuperare le proprie normali condizioni biopsichiche e quindi ha necessità dell'assistenza" materna / paterna per "prevenire ricadute ed assicurare il completo suo ristabilimento".

I permessi spettano anche al padre?

L'articolo 47 del Decreto legislativo numero 151/2001 dispone che ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro.

Pertanto, i permessi **spettano anche al padre** e, al pari della madre, il diritto al congedo ricorre anche qualora *"l'altro genitore non ne abbia diritto"* (articolo 47, comma 6).

Permessi aggiuntivi grazie al contratto collettivo: è possibile?

I singoli contratti collettivi hanno la **possibilità di contemplare** una certa quantità di permessi (retribuiti o meno) aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal Decreto legislativo numero 151/2001. La disciplina sulla fruizione dei permessi è interamente demandata, in questi casi, al CCNL.

L'azienda può riconoscere altre ore di permesso?

Nell'ottica di prevedere condizioni di maggior favore per i dipendenti, il datore di lavoro può per:

- contratto collettivo aziendale;
- regolamento interno;
- prassi;

riconoscere ulteriori giorni / ore di permesso a fronte di eventi morbososi che coinvolgono i figli.

In questi casi, l'azienda (o l'accordo stesso) si preoccupano di disciplinare:

- La copertura economica o meno dei giorni / ore di assenza (in particolare se mantenere la stessa disciplina di legge, nello specifico il riconoscimento di permessi non retribuiti, o meno);
- Il numero di giorni / ore concessi per assentarsi in permesso;
- Le modalità di richiesta e fruizione delle assenze in parola.

Quali alternative ci sono per i genitori lavoratori

In alternativa ai permessi per malattia del bambino, il singolo lavoratore ha la possibilità di assentarsi, sfruttando:

- [Ferie](#);
- [Permessi retribuiti](#) per riduzione dell'orario di lavoro (cosiddetti "ROL") o in sostituzione delle festività soppresse per legge (cosiddetti "ex-festività");
- permessi per allattamento.

In ultimo è possibile prendere in considerazione il [congedo straordinario](#), che però riguarda solo l'assistenza dei figli con handicap grave e in taluni casi l'aspettativa non retribuita per motivi familiari.

Permessi per allattamento

Durante il primo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre ha diritto a periodo di riposo giornalieri retribuiti (cosiddetti "permessi per allattamento"), previa domanda al datore di lavoro.

I permessi spettano:

- Per **due ore giornaliere** nel caso in cui l'orario previsto per la giornata interessata sia pari o superiore a sei ore;
- Per un'ora al giorno nel caso in cui l'orario previsto sia inferiore a sei ore.

Congedo straordinario

Il congedo straordinario per l'assistenza di figli con handicap grave consiste in un'aspettativa retribuita, sino a un massimo di 2 anni che spetta ai lavoratori dipendenti che assistono un familiare portatore di handicap grave.

I genitori lavoratori possono assistere il figlio disabile, senza limiti di età, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte dell'unione civile convivente.

Aspettativa non retribuita per motivi familiari

Il lavoratore può richiedere un periodo di congedo o aspettativa non retribuito per gravi motivi relativi alla situazione personale propria e di diversi familiari, tra cui anche i figli.

Questo congedo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni nell'arco della vita lavorativa. Il lavoratore tuttavia deve sapere che in tale periodo non ha diritto alla retribuzione, non matura ratei, ferie, TFR e quant'altro legato alla busta paga, non avrà diritto alla contribuzione previdenziale (anche se in seguito tali periodi si potranno riscattare).

Certificato malattia figlio

Per la richiesta di congedo per la malattia del figlio, oltre al certificato di malattia rilasciato dal medico curante il genitore dovrà presentare una specifica richiesta al datore di lavoro.

Di seguito un fac simile della dichiarazione da presentare al proprio datore di lavoro.

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI ATTO DI NOTORIETA'

resa in relazione alla domanda di ASTENSIONE DAL LAVORO PER MALATTIA DEL FIGLIO

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____ il _____ a conoscenza delle conseguenze penali cui può andare incontro in caso di dichiarazione mendace, come previsto dall'art. 76 del D.P.R.28.12.2000 n. 445, e consapevole che decadrà da ogni beneficio eventualmente conseguito da provvedimenti adottati sulla base di dichiarazioni non veritiere, come previsto dall'art. 75 del D.P.R. 28.12.2000 n. 445,

D I C H I A R A

di essere genitore di _____ nato a _____ il _____;
che l'altro genitore _____ non ha chiesto di fruire di astensione dal lavoro per malattia del bambino sopra indicato, presso l'attuale datore di lavoro per il periodo indicato nella domanda;

Data _____

Firma _____

Articoli correlati

[Aspettativa retribuita: cos'è, come funziona e come ottenerla](#)

[Aspettativa non retribuita: cos'è, come funziona, quanto dura](#)