

Posso assentarmi dal lavoro se mio figlio è malato?

Permessi e congedo del padre e/o della madre nel caso di malattia del figlio: per assentarsi dal lavoro quando il figlio si sente male è necessario il certificato medico.

Fonte: legge per tutti

Se nostro figlio si sente male e non vuole andare a scuola o all'asilo, oppure dall'istituto scolastico ci telefonano, nel bel mezzo della giornata, per chiederci di andare a prenderlo perché la febbre è salita, possiamo chiedere un **permesso dal lavoro**. Si tratta di assenze consentite dalla legge a tutti i dipendenti, padri e madri, anche nel caso di figli adottivi. I permessi, però, non vengono retribuiti come quelli, invece, previsti in caso di malattia del dipendente. Ma vediamo meglio come fare per **assentarsi dal lavoro se il figlio è ammalato** e quali sono le condizioni per ottenere detto congedo.

Assenze dal lavoro per malattia del figlio: condizioni

Se il figlio è malato, il padre o la madre, alternativamente tra loro, hanno diritto a disporre di **permessi non retribuiti** per l'assistenza. Per **assentarsi dal lavoro se il figlio è malato** è necessario:

- la dichiarazione dalla quale risulti che l'altro genitore non fruisce di un'assenza per la medesima ragione (difatti non è consentito ad entrambi i genitori di assentarsi dal lavoro contemporaneamente, ma solo in via alternativa). In pratica, la lavoratrice e/o il lavoratore che vogliono ricorrere al congedo, sono anche tenuti a presentare al datore di lavoro una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, dalla quale risulti che l'altro genitore non è in congedo negli stessi giorni, per lo stesso motivo.

In ogni caso, il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto;

- la **presentazione del certificato di malattia** rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

Assenze dal lavoro per malattia del figlio: limiti

A prevedere il congedo dal lavoro per malattia del figlio è il Testo Unico sulla maternità/paternità [1]. Esso prevede che il permesso dal lavoro per malattia del figlio spessa nei seguenti limiti:

- se il **figlio ha fino a 3 anni**: astensione dal lavoro per tutta la durata della malattia, senza limiti di tempo. Come abbiamo detto, il diritto spetta ai genitori in via alternativa: dunque, se già la madre ha ottenuto il congedo, non può ottenerlo anche il padre e viceversa;

- se il figlio ha **da 3 a 8 anni**: astensione dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.

Se il genitore si assenta dal lavoro perché il figlio è ammalato e chiede il relativo permesso all'azienda, non subisce la cosiddetta «**visita fiscale**» del medico dell'Inps; infatti ai congedi in questione non si applicano le disposizioni sul controllo malattia del lavoratore (il bambino non è infatti un dipendente).

Da ciò consegue anche un'altra importante conseguenza: nella nozione di «**malattia del bambino**» non rientra solo la fase acuta, ossia la patologia vera e propria (come per il lavoratore dipendente), ma anche quella successiva di **convalescenza** [2].

La fruizione di permessi per malattia del bambino, insorta durante l'astensione facoltativa [3], può sospendere il godimento consentendo la sostituzione del titolo dell'assenza. La legge, infatti, non prevede alcun divieto di cumulo dei due istituti. A tal fine occorre che l'interessato presenti domanda di sospensione del congedo e che sussistano i requisiti prescritti per l'accesso all'uno e all'altro istituto [4].

Il certificato medico per la malattia del figlio

Come abbiamo appena detto, per **assentarsi dal lavoro quando il figlio è malato** è necessario un certificato medico che può essere richiesto al medico dell'Asl oppure al proprio medico di famiglia. Quest'ultimo (e non il lavoratore) deve trasmettere il certificato all'Inps in via telematica, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia. L'Inps provvede subito ad inoltrare il certificato al datore di lavoro interessato.

Per usufruire dei permessi per malattia del figlio, il lavoratore comunica direttamente al medico, all'atto della compilazione della certificazione di malattia, quale dei due genitori ha scelto di usufruirne.

Se la malattia del bambino richiede **ricovero ospedaliero** tale ricovero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie.

Come vengono pagati i congedi per malattia del figlio?

Come abbiamo anticipato, l'assenza dal lavoro per malattia del figlio non viene pagata. Si tratta infatti di **permessi non retribuiti** né dall'azienda, né dell'Inps. Tuttavia il contratto collettivo nazionale può prevedere un trattamento economico diverso. Inoltre i periodi di congedo per la malattia del figlio sono esclusi gli effetti relativi alle ferie. Invece, i periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Quante assenze dal lavoro per malattia del figlio adottivo?

La disciplina è differente in caso di **adozione** e **affidamento**; in tal caso:

- se il figlio ha da 0 a 6 anni: astensione dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie;
- se il figlio ha da 6 a 8 anni: astensione dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno;
- qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i 6 e i 12 anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore

nucleo familiare da parte di ciascun genitore, alternativamente, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno.

Riposi giornalieri per i bambini fino a 1 anno

Riposi giornalieri della madre

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno soltanto quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Tali periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Tali disposizioni si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il 1° anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

Riposi giornalieri del padre

Gli stessi periodi di riposo spettanti alla madre spettano anche al padre lavoratore nei seguenti casi:

- ove i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- ove la madre non sia lavoratrice dipendente;
- morte o grave infermità della madre.

Tali disposizioni si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il 1° anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

note

[1] Art. 47 T.U. maternità/paternità, d.lgs. n. 151/2001: Congedo per la malattia del figlio (Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5).

[2] Cass. sent. n. 2953/1997.

[3] Art. 32 D.Lgs. 151/2001

[4] Risp. Interpello Min. Lav. 28 agosto 2006 prot. n. 25/I/0003004.