

STUDIO  DE MARCO  
DOTTORI COMMERCIALISTI E REVISORI LEGALI

---

DAL 1972 CI PRENDIAMO CURA DEL TUO BUSINESS

Alla c.a. dei sig.ri  
**CLIENTI dello Studio De Marco**

Roma, 31 agosto 2026

**Oggetto: Legge 104/1992 – Agevolazioni lavorative per il dipendente che assiste un familiare con disabilità grave. Quadro operativo, trattamento economico e novità in vigore dal 1° gennaio 2026 (L. 106/2025).**

La Legge 104/1992 è il pilastro normativo italiano per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità. Garantisce agevolazioni lavorative, fiscali e permessi per i caregiver.

Con la presente brochure si intende fornire un quadro sistematico e operativo delle agevolazioni riconosciute dall'ordinamento al lavoratore dipendente che presti assistenza a un familiare al quale sia stata riconosciuta la situazione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Vengono inoltre illustrati i presupposti soggettivi e oggettivi, il contenuto dei singoli benefici, il relativo trattamento economico (con specifica indicazione dell'onere a carico del datore di lavoro), i limiti al cumulo tra più familiari, la documentazione da produrre e gli adempimenti verso l'INPS e il datore, dando altresì conto delle novità introdotte dalla L. 18 luglio 2025, n. 106.

#### **In sintesi**

**Presupposto** – riconoscimento dell'handicap grave (art. 3, c. 3, L. 104/1992), non la sola invalidità civile; assistito non ricoverato a tempo pieno.

**Benefici principali** – 3 giorni/mese di permesso retribuito (non cumulabili nei mesi successivi); congedo straordinario fino a 2 anni; tutele su sede, lavoro notturno, part-time e lavoro agile.

**Onere economico** – indennità a carico INPS; nel privato anticipata dal datore e recuperata in conguaglio (esborso finanziariamente neutro), nel pubblico a carico dell'amministrazione.

**Novità 2026 (L. 106/2025)** – 10 ore annue aggiuntive e congedo fino a 24 mesi non retribuito, ma con platea ristretta (non tutti i caregiver).

**Documentazione** – verbale di gravità, domanda INPS con provvedimento di accoglimento, richiesta al datore, dichiarazioni sostitutive ex D.P.R. 445/2000.

**Uso corretto** – i permessi vanno fruiti in coerenza con la finalità assistenziale; l'abuso può integrare giusta causa di licenziamento.

\* \* \* \* \*

La presente informativa sulle recenti novità, fa seguito alle altre informative già consultabili gratuitamente e senza registrazione nel nostro sito web tramite il seguente link: <https://www.studiodemarco.net/notizie/>

\* \* \* \* \*

Lo Studio è a disposizione per ogni eventuale chiarimento utile o necessario.

Cordiali saluti.

dott. Francesco Careri



**Presupposto: il riconoscimento della disabilità grave**

I benefici in esame presuppongono non la mera invalidità civile, bensì il riconoscimento della **connotazione di gravità** dell'handicap ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 104/1992, accertato dalla competente Commissione medica ASL integrata da un medico INPS.

Il riconoscimento della sola invalidità civile o dell'handicap privo della connotazione di gravità non attribuisce i benefici previsti dagli artt. 33 della Legge n. 104/1992 e 42 del D.Lgs. n. 151/2001, quali i permessi retribuiti e il congedo straordinario.

La gravità ha natura **funzionale e non meramente diagnostica**: non esiste un elenco tassativo di patologie che vi danno automaticamente accesso, poiché il riconoscimento dipende dall'entità della compromissione dell'autonomia e dal correlato bisogno di assistenza, valutati caso per caso dalla Commissione. A titolo meramente esemplificativo, sono frequentemente ricondotte alla connotazione di gravità – ove comportino la riduzione di autonomia sopra descritta – condizioni quali:

- ✓ disabilità intellettive gravi e disturbi dello spettro autistico in condizioni di gravità;
- ✓ demenze in fase moderata o avanzata (es. morbo di Alzheimer);
- ✓ gravi patologie neurologiche invalidanti (es. sclerosi laterale amiotrofica, sclerosi multipla in fase avanzata, esiti gravi di ictus, para- o tetraplegia);
- ✓ disturbi psichiatrici maggiori con compromissione dell'autonomia e necessità di supervisione continua;
- ✓ disabilità sensoriali importanti (cecità assoluta; sordità profonda con marcato impatto su comunicazione e orientamento);
- ✓ patologie oncologiche in fase attiva o di trattamento;
- ✓ grave limitazione o impedimento della capacità di deambulazione e stati di allettamento;
- ✓ quadri di pluripatologia o pluriminorazione con elevato carico assistenziale.

Per la **sindrome di Down** è previsto un riconoscimento agevolato: su richiesta corredata dal cariotipo, la persona è dichiarata in situazione di gravità ex art. 3, c. 3, dalla competente Commissione ASL o dal medico di base, con esonero da successive visite (art. 94, c. 3, L. 289/2002). Analoga stabilità del riconoscimento vale, di norma, per le patologie stabilizzate o ingravescenti esenti da revisione (D.M. 2 agosto 2007).

Condizione di fruibilità comune è che la persona assistita **non sia ricoverata a tempo pieno** (24 ore su 24) presso strutture che assicurino assistenza sanitaria continuativa, salvo che la presenza del familiare sia richiesta dalla struttura stessa.

Sul versante soggettivo, danno invece titolo alla fruizione delle agevolazioni – ferme le condizioni sopra indicate – tra le altre, le seguenti figure:

- ✓ il **figlio** lavoratore che assiste il genitore con handicap grave riconosciuto;
- ✓ il **coniuge**, la parte dell'**unione civile** o il **convivente di fatto** che assiste il partner in situazione di gravità;
- ✓ il **genitore** che assiste il figlio, anche maggiorenne, con handicap grave;
- ✓ il **fratello** o la **sorella** che assiste il germano, in mancanza o impossibilità dei familiari tenuti in via prioritaria;
- ✓ il **parente o affine entro il 3° grado** quando il coniuge o i genitori del disabile abbiano compiuto 65 anni, siano deceduti o mancanti, ovvero affetti da patologie invalidanti;
- ✓ il **lavoratore egli stesso** in situazione di handicap grave, che fruisce dei permessi per sé.

\* \* \* \* \*

### Permessi mensili retribuiti (art. 33 L. 104/1992)

Il congedo straordinario è un periodo di assenza retribuita, della durata massima di **due anni** nell'arco dell'intera vita lavorativa, fruibile in modo continuativo o frazionato, per l'assistenza al familiare in situazione di gravità. Spetta ai **lavoratori dipendenti** (anche part-time); nel settore privato è richiesta la convivenza con l'assistito, che può però essere instaurata anche successivamente alla domanda ed entro l'inizio del congedo. Il datore è tenuto a concederlo, di norma, **entro 60 giorni** dalla richiesta. Durante il congedo il lavoratore **non può svolgere alcuna attività lavorativa**.

Non spetta in caso di **ricovero a tempo pieno** dell'assistito, salvo che la presenza sia richiesta dai sanitari.

\* \* \* \* \*

### Trattamento economico e onere a carico del datore di lavoro

Sia i permessi mensili sia il congedo straordinario sono assenze retribuite la cui indennità è posta **a carico dell'INPS** (artt. 43-44 D.lgs. 151/2001). Nel **settore privato** il datore di lavoro **anticipa** l'importo in busta paga e lo **recupera in sede di conguaglio** con i contributi dovuti all'Istituto (flussi UniEmens); nel **pubblico impiego** l'onere è a carico dell'amministrazione, con erogazione diretta. Per gli operai agricoli e i lavoratori dello spettacolo a termine l'indennità è corrisposta direttamente dall'INPS.

Ne consegue che, per il datore privato, l'esborso è **finanziariamente neutro**, trattandosi di mera anticipazione poi conguagliata: l'onere effettivamente residuo ha natura **organizzativa** (sostituzione e riorganizzazione dell'attività) e di **anticipazione di cassa** fino al conguaglio.

| Profilo                       | Permessi (art. 33)                                                                  | Congedo straordinario (art. 42)                                                                                  |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Misura dell'indennità         | Retribuzione intera dei giorni/ore fruiti                                           | Ultima retribuzione mensile – voci fisse e continuative (esclusi straordinari, provvigioni, incentivi variabili) |
| Onere                         | A carico INPS                                                                       | A carico INPS, entro un massimale annuo                                                                          |
| Settore privato               | Anticipata dal datore, recuperata in conguaglio                                     | Anticipata dal datore, recuperata in conguaglio                                                                  |
| Settore pubblico              | A carico dell'amministrazione                                                       | A carico dell'amministrazione                                                                                    |
| Contribuzione                 | Figurativa (art. 44)                                                                | Figurativa, entro il massimale annuo ISTAT                                                                       |
| Ferie / 13 <sup>a</sup> / TFR | Non incisi; il rateo di 13 <sup>a</sup> dei giorni fruiti è già nell'indennità INPS | Non maturano; i ratei di 13 <sup>a</sup> sono però già inclusi nell'indennità mensile                            |
| Limite                        | 3 giorni al mese                                                                    | 24 mesi nella vita lavorativa + massimale economico annuo                                                        |

### Precisazioni operative

**Mensilità aggiuntive** – la quota di tredicesima (e ulteriori mensilità) relativa ai giorni/periodo di assenza è già compresa nell'indennità INPS: il datore non deve quindi corrisponderla nuovamente. Per il congedo la maturazione dei ratei è sospesa, ma la quota è mensilmente inclusa nell'indennità erogata.

**Trattenute** – non è dovuta alcuna trattenuta previdenziale a carico del dipendente (copertura figurativa); l'indennità di congedo è invece assoggettata a **ritenuta fiscale**.

**Massimale del congedo** – l'importo complessivo annuo (indennità + contribuzione figurativa) è **rivalutato ISTAT** e aggiornato ogni anno dall'INPS con apposita circolare: si rinvia al valore vigente per l'anno di fruizione.

**Premi di risultato** – il lavoratore non può essere escluso dal bonus collettivo per la sola assenza in permesso o congedo.

\*\*\*\*\*

**Ordine di priorità e cumulo tra più familiari**

Il congedo straordinario **non può essere riconosciuto a più di un lavoratore** per l'assistenza alla stessa persona (unica eccezione: i genitori di figli con disabilità grave, che possono fruirne anche alternativamente, purché non negli stessi giorni). L'accesso segue il seguente ordine di priorità:

| Ordine | Familiare                                                | Condizione per il subentro                                           |
|--------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 1°     | Coniuge / parte dell'unione civile / convivente di fatto | Convivente con il disabile grave                                     |
| 2°     | Padre o madre (anche adottivi)                           | In mancanza, decesso o patologie invalidanti del coniuge convivente  |
| 3°     | Figlio convivente                                        | In mancanza, decesso o patologie invalidanti anche dei genitori      |
| 4°     | Fratello o sorella convivente                            | In mancanza, decesso o patologie invalidanti dei soggetti precedenti |
| 5°     | Parente o affine entro il 3° grado convivente            | In mancanza, decesso o patologie invalidanti di tutti i precedenti   |

Diversamente dal congedo, i **permessi mensili** ex art. 33 possono essere autorizzati a più lavoratori per l'assistenza allo stesso disabile grave, in via alternata e purché non negli stessi giorni (INPS, messaggio 22 novembre 2023, n. 4143), essendo venuto meno il principio del c.d. "referente unico".

**Tutele in materia di sede di lavoro**

Ai sensi dell'art. 33, comma 5, L. 104/1992, il lavoratore che assiste il familiare disabile grave:

- ✓ ha diritto, ove possibile, a scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere;
- ✓ **non può essere trasferito** ad altra sede senza il proprio consenso.

**Lavoro notturno, part-time e lavoro agile**

Oltre alle tutele su permessi e congedo, la Legge 104/1992 riconosce al lavoratore che assiste il familiare disabile grave ulteriori garanzie in materia di organizzazione dell'orario e delle modalità di lavoro:

- ✓ **lavoro notturno** – il lavoratore che ha a carico un soggetto disabile non è obbligato a prestare lavoro notturno (di norma dalle 24 alle 6), previa richiesta scritta al datore.
- ✓ **trasformazione in part-time** – è riconosciuta priorità nella trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale a favore di chi assiste conviventi con disabilità grave.
- ✓ **lavoro agile** – è previsto un diritto di priorità nell'accesso allo smart working, ove compatibile con la mansione e l'organizzazione aziendale, rafforzato per i caregiver e valorizzato in fase di rientro dal congedo.

\*\*\*\*\*



**Le novità dal 1° gennaio 2026 (L. 106/2025): ambito ristretto**

Occorre porre particolare attenzione all'effettivo perimetro delle misure entrate in vigore dal 1° gennaio 2026, che non costituiscono un'estensione generalizzata a favore di tutti i caregiver.

**a) Dieci ore annue aggiuntive di permesso retribuito**

Le 10 ore annue ulteriori di permesso retribuito, destinate a visite, esami e terapie ricorrenti, sono riservate ai lavoratori affetti da patologie oncologiche in fase attiva o di follow-up, ovvero da patologie croniche o invalidanti con invalidità pari o superiore al 74%, nonché ai genitori di figli minori nelle medesime condizioni. Come i permessi ordinari, sono retribuite con indennità a carico INPS, anticipata dal datore e conguagliata. Non spettano, invece, a coniugi, figli maggiorenni e fratelli che assistono un familiare disabile: per costoro restano fermi i tre giorni mensili ed, eventualmente, il congedo biennale.

**b) Congedo fino a 24 mesi non retribuito**

La L. 106/2025 ha introdotto un ulteriore congedo fino a 24 mesi, continuativo o frazionato, riservato ai lavoratori con invalidità  $\geq 74\%$  affetti da malattie oncologiche o invalidanti, con finalità di tutela del posto di lavoro (evita il superamento del periodo di comporto) ma privo di retribuzione. Trattasi di istituto distinto dal congedo straordinario retribuito ex art. 42 D.Lgs. 151/2001, con il quale non va confuso.

**c) Semplificazione delle procedure**

È prevista la trasmissione telematica della certificazione tramite il sistema della Tessera Sanitaria. Sul piano dell'accertamento, il D.Lgs. 62/2024 ha avviato le nuove procedure di riconoscimento della disabilità (valutazione di base e multidimensionale), oggetto di sperimentazione territoriale con entrata a regime su tutto il territorio nazionale prevista dal 1° gennaio 2027.



### Adempimenti e documentazione da produrre al datore di lavoro

Il perfezionamento del diritto richiede una duplice attività: (i) la domanda telematica all'INPS (settore privato) o all'amministrazione (settore pubblico), che contiene le dichiarazioni sostitutive di rito; (ii) la richiesta/comunicazione al datore di lavoro. A quest'ultimo il lavoratore è tenuto a fornire, per la corretta gestione dell'assenza e dell'anticipazione dell'indennità, la seguente documentazione:

1. **richiesta scritta** al datore di lavoro, con indicazione del familiare assistito, del grado di parentela o affinità e del beneficio richiesto (permessi ex art. 33 e/o congedo ex art. 42);
2. **copia del verbale** della Commissione medica ASL/INPS attestante la situazione di handicap grave ex art. 3, c. 3, L. 104/1992 in capo all'assistito;
3. **copia della domanda telematica INPS** e del relativo provvedimento di accoglimento/autorizzazione (settore privato); nel pubblico, copia dell'istanza presentata all'amministrazione;
4. **dichiarazioni sostitutive** (rese in domanda ex D.P.R. 445/2000) attestanti in particolare: che l'assistito non è ricoverato a tempo pieno; per il congedo, la convivenza con l'assistito (o l'impegno a instaurarla entro l'inizio del congedo) e l'assenza di altri aventi diritto con priorità che fruiscano del medesimo beneficio;
5. per i **permessi**, la **programmazione** – ove possibile – delle giornate/ore di fruizione, fermo il diritto del lavoratore in presenza di esigenze non programmabili;
6. **comunicazione tempestiva** di ogni **variazione** delle condizioni dichiarate (cessazione della convivenza, ricovero dell'assistito, subentro di altro caregiver, revisione del verbale).

### Uso improprio delle agevolazioni: casistica e orientamenti della Cassazione

I permessi (e, per analogia, il congedo) devono essere fruiti in coerenza con la finalità assistenziale (art. 33, c. 7-bis, L. 104/1992). Per consolidata giurisprudenza di legittimità deve sussistere un nesso causale diretto tra l'assenza dal lavoro e l'assistenza al disabile: il tempo liberato dall'obbligo lavorativo va funzionalizzato in via preminente ai bisogni della persona assistita. Il nesso non è inteso in senso rigido – al lavoratore è consentito dedicare spazi adeguati alle proprie esigenze personali e l'assistenza può essere prestata in qualsiasi momento della giornata, essendo i permessi giornalieri e non orari e non dovendo perciò coincidere con il turno di lavoro – ma l'abuso si configura quando l'assistenza è **mancata del tutto**, ovvero resa per tempi irrisori o con modalità insignificanti, secondo una valutazione sia quantitativa sia qualitativa del caso concreto.

Costituiscono, a titolo esemplificativo, **uso improprio** delle agevolazioni, con rilievo sul piano disciplinare:

- ✓ dedicare la giornata di permesso ad **attività di svago o ricreative** con assistenza solo marginale (Cass., ord. n. 5906 del 5 marzo 2025 – mezz'ora di assistenza alla zia e resto della giornata in uscite in barca a vela; Cass., ord. n. 15029 del 4 giugno 2025 – intera giornata in attività ricreative in luogo dell'assistenza al genitore);
- ✓ impiegare il permesso in **attività personali estranee** all'assistenza (Cass. n. 17968/2016, tra le pronunce di riferimento sull'abuso del diritto);
- ✓ omettere l'assistenza per la **maggior parte del tempo** disponibile, così da elidere il nesso causale (in tal senso Cass. n. 9217/2016), fermo restando che l'orientamento più recente esclude misurazioni aritmetiche rigide dei tempi e privilegia una valutazione complessiva del caso (Cass. n. 7306/2023);
- ✓ impiegare il permesso per svolgere una **diversa attività lavorativa** (Cass., ord. n. 8342 del 30 marzo 2025).

Non integrano invece abuso le **attività strumentali o accessorie** all'assistenza – ad es. acquisti o disbrigo di pratiche nell'interesse dell'assistito (Cass. n. 8306/2023) – né il fatto che l'assistenza non sia esclusiva o non coincida con l'orario di lavoro; di norma, inoltre, un **episodio isolato** non è sufficiente, richiedendosi una condotta connotata da sistematicità e gravità tale da ledere il vincolo fiduciario. La sanzione espulsiva, infine, deve risultare **proporzionata**: la giurisprudenza ha talora annullato il licenziamento in assenza di sistematicità

o di precedenti disciplinari, ovvero quando la colpa grave non sia desumibile dalla sola tipologia delle attività svolte (Cass., ord. n. 22643/2024; Cass., ord. n. 2586/2025).

L'uso improprio può integrare **giusta causa di licenziamento** e assume rilievo anche verso l'ente previdenziale, con possibili profili di **truffa aggravata** e – per il dipendente pubblico – di **danno erariale**, oltre al recupero delle somme indebitamente percepite. La Cassazione ritiene legittimo il ricorso ad **agenzie investigative** limitatamente all'accertamento dell'illecito, e non al controllo dell'adempimento della prestazione lavorativa (Cass. n. 30079/2024). È sempre opportuno, infine, verificare le eventuali **condizioni di miglior favore** e le previsioni disciplinari del CCNL applicato.

### Considerazioni conclusive

Il sistema di tutele a favore del lavoratore-caregiver resta, nel suo impianto, quello consolidato (permessi mensili, congedo biennale retribuito, tutele su sede, lavoro notturno, part-time e lavoro agile), con un trattamento economico integralmente **a carico dell'INPS** e per il datore privato **finanziariamente neutro** in ragione del meccanismo di anticipazione e conguaglio. Le novità 2026 introducono benefici ulteriori ma **selettivi**, sicché è essenziale, in sede di consulenza, verificare caso per caso la posizione soggettiva (assistenza a un familiare ovvero condizione personale del lavoratore) e il grado di parentela, da cui dipende in modo sensibile il set di diritti concretamente azionabili.

\*\*\*\*\*

Lo Studio è a disposizione per ogni eventuale chiarimento ed approfondimento.

dott. Francesco Careri





***dal 1972 ci prendiamo cura del tuo business***

*Lo Studio De Marco è uno “studio-boutique” di dottori commercialisti e revisori legali che offre servizi professionali di qualità e ad alto valore aggiunto. Sviluppando soluzioni alternative in base alle esigenze del Cliente, lo Studio garantisce una differenziazione delle risposte ed una personalizzazione delle soluzioni proposte.*

*Lo Studio fa affidamento, da sempre, sulla qualità della prestazione professionale erogata. L’attenzione prestata ad ogni Cliente ed al miglioramento continuo dell’organizzazione professionale consente di offrire assistenza e consulenza nelle attività tipiche della professione di dottore commercialista e nella revisione legale*



Resta sempre aggiornato, seguici su:

