

Permessi lavorativi 104: che cosa sono?

I permessi lavorativi ai sensi della Legge n. 104/92 permettono al lavoratore riconosciuto come **disabile grave** di fruire di tre giorni di permesso retribuito al mese, oppure di due ore di permesso giornaliero.

Anche i lavoratori, che assistono un familiare affetto da handicap grave, possono assentarsi dal lavoro fruendo di tre giorni di permessi mensili retribuiti, anche ad ore.

Questi permessi devono essere richiesti telematicamente all'INPS e comunicati al datore di lavoro.

Il datore di lavoro è obbligato ad accettare la richiesta di permesso.

Questi ha però il diritto di richiedere una programmazione delle assenze, nonché un preavviso nell'indicazione delle giornate in cui il dipendente non sarà presente al lavoro.

I permessi devono necessariamente essere fruiti nel corso del mese, senza possibilità di riportare il residuo non fruito in mesi successivi.

Se si svolge un orario di lavoro inferiore alle 6 ore il permesso si dimezza ad un'ora al giorno.

Il genitore che assiste il figlio disabile può prolungare il congedo parentale retribuito sino a che il figlio non compie tre anni.

Chi ha diritto ai permessi della 104/92?

Hanno diritto ai permessi della Legge 104/92 tutte le persone che hanno fatto richiesta di accesso ai diritti e alle tutele normate dalla legge 104, purché siano portatori di **handicap grave**.

La legge 104 è rivolta alle persone che presentano una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che ne riduce le capacità di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare uno svantaggio sociale e di emarginazione.

La Legge 104 è una legge inclusiva che si applica a qualunque soggetto con disabilità presente sul territorio nazionale, compresi stranieri, apolidi o domiciliati.

Cosa si intende per handicap grave?

Il disabile, per l'accesso ai permessi lavorativi normati dalla L. 104/92, deve essere in possesso della **certificazione di handicap con connotazione di gravità**.

La gravità dell'handicap si ha quando la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione.

Quali familiari possono ottenere i permessi 104?

L'art. 33 della legge 104/92 stabilisce che i permessi 104 retribuiti spettano:

- alle persone disabili in situazione di gravità;
- ai **genitori**, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità;
- al **coniuge** della persona disabile in situazione di gravità;
- ai **parenti** o affini entro il secondo grado della persona disabile in situazione di gravità.

Con la **legge 103/2010** è stato inoltre stabilito che possono usufruire dei permessi lavorativi ai fini della tutela prevista dalla legge 104/92, anche parenti o affini di terzo grado se il genitore o il coniuge della persona disabile in situazione di gravità abbiano compiuto 65 anni oppure siano affetti da patologie invalidanti, deceduti o mancanti.

Quanti familiari possono ottenere i permessi lavorativi?

Fino al 2022 poteva fare richiesta dei permessi lavorativi 104 solo un familiare del disabile. Successivamente, il D.lgs. n. 105/2022 ha abolito dal 13 agosto 2022 la regola del referente unico per assistere un familiare affetto da handicap grave.

Il limite complessivo resta di **tre giorni** per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità. Il diritto ai permessi però può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti quali possono fruirne in alternativa tra loro.

Permessi per i genitori con figli disabili sotto i 3 anni

I genitori di figli con grave disabilità di età inferiore ai tre anni possono fruire alternativamente di:

- Tre giorni di permesso mensile (frazionabili anche in ore);
- prolungamento del congedo parentale;
- riposi orari giornalieri di 1 o 2 ore a seconda dell'orario di lavoro.

I genitori biologici, adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità, di età compresa tra i tre e i dodici anni, hanno diritto solamente ai 3 giorni di permesso mensile (frazionabili in ore) e al prolungamento del congedo parentale. Infine, i genitori, il coniuge, i parenti entro il secondo o terzo grado possono usufruire di 3 giorni di permesso mensile (frazionabili in ore).

I permessi saranno indennizzati sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta.

Come ottenere i permessi lavorativi?

Per ottenere i permessi lavorativi 104 è necessario avere già fatto domanda e concluso l'iter per l'accesso alla 104 e ottenuto il riconoscimento di disabilità. Per ottenere il diritto ai permessi il disabile dovrà sostenere un'altra visita presso una commissione dell'Azienda USL per ottenere il certificato di disabilità grave.

Esso non va né confuso né sostituito con l'attestazione di invalidità, anche in caso di invalidità al 100%.

Ricapitolando:

- disabile deve essere in possesso del riconoscimento di disabilità ai sensi della legge 104/92;
- il disabile deve vedersi riconosciuto lo stato di disabilità grave attestato dal relativo certificato.

La **domanda** deve essere inviata all'INPS, esclusivamente in via telematica, sul modello predisposto, allegando il verbale di riconoscimento di handicap grave.

Successivamente, è necessario consegnare copia della domanda al datore di lavoro, con il numero di protocollo dell'invio effettuato. L'INPS, comunicherà al datore di lavoro il diritto alla fruizione dei permessi Legge 104.

Le ultime modifiche alla legge 104

La Corte di Cassazione ha chiarito alcuni aspetti fondamentali riguardo Legge 104/92 e le sue regole. Con l'ordinanza n. 29198/21, la Cassazione ha sottolineato che le agevolazioni, ottenute grazie alla Legge 104/92, non devono necessariamente coinvolgere o riguardare la figura del familiare disabile. Possono concretizzarsi in misure che solo indirettamente vanno a suo favore. Nel caso in cui sussista questa ipotesi non si concretizza, nei fatti, un abuso dei permessi concessi con la Legge 104/92.

Ciò vuol dire che non è necessario né obbligatorio trascorrere tutta la giornata in compagnia del familiare disabile. Ma nel momento in cui il lavoratore usufruisce dei permessi, potrà fare delle attività che portino un vantaggio indiretto alla persona assistita.

Per esempio, è concesso andare a fare la spesa per il familiare in difficoltà, compreso l'acquisto delle medicine. Inoltre, questa assistenza potrà essere prestata anche svolgendo delle incombenze amministrative o di altro genere, sempre che vadano nell'interesse del disabile

NOVITA GENNAIO 2026

A partire dal **primo gennaio 2026** è entrata ufficialmente in vigore la **nuova Legge 106** che introduce nuove misure di supporto a **lavoratori e genitori di minori** con malattie oncologiche, invalidanti o croniche purché queste comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%

La Legge 106 non sostituisce ma integra la storica Legge 104, con l'obiettivo di rafforzare le tutele per le persone a cui è riconosciuta un'invalidità (disabili, malati cronici o oncologici) e per i familiari che li assistono. Lo fa intervenendo sul diritto al lavoro e alla conciliazione vita-lavoro, con alcune novità.

In particolare, cosa cambia concretamente?

Novità della legge 106/2025

→ **Permessi aggiuntivi retribuiti: 10 ore aggiuntive annue di permesso retribuito** per i lavoratori dipendenti pubblici o privati che abbiano un grado di invalidità pari o superiore al 74%, affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow up precoce, malattie invalidanti o croniche, anche rare oppure per i genitori di figli minorenni affetti dalle stese patologie e invalidità di pari gravità, per lo svolgimento di:

- visite mediche;
- esami strumentali;
- analisi chimico-cliniche e microbiologiche;
- cure mediche frequenti.

Importante: è necessaria la **presentazione di apposita certificazione rilasciata da:** medico di medicina generale oppure medico specialista, operante in struttura pubblica o privata, che ha in cura il lavoratore o il minore.

Il diritto alle 10 ore di permesso è aggiuntivo alle tutele già indicate dalla normativa vigente (per esempio permessi per malattia, permessi legge 104, congedi parentali) e dai contratti collettivi nazionali di lavoro ed è usufruibile solo ad ore intere e non frazioni di ora.

Il genitore può fruire dei permessi per ciascun figlio minore ed ha diritto alle 10 ore nell'arco dell'anno, indipendentemente dalle ore eventualmente già fruite per sé stesso. Il diritto spetta indipendentemente dall'eventuale fruizione del beneficio da parte dell'altro genitore.

Per ogni figlio minore le ore vengono riconosciute ad entrambi i genitori lavoratori per ogni figlio.

→ **Congedo non retribuito per il lavoratore in situazione di disabilità:** Dopo aver esaurito tutti gli altri periodi di assenza, con o senza retribuzione, previsti dalla normativa vigente, il lavoratore dipendente pubblico o privato che abbia un grado di invalidità pari o superiore al 74%, affetto da malattie oncologiche in fase attiva o in follow up precoce, malattie invalidanti o croniche, anche rare può richiedere un congedo non retribuito fino a un massimo di 24 mesi utilizzabile in modo continuativo o frazionato con conservazione del posto di lavoro.

Durante il congedo:

- **non è prevista retribuzione;**
- **non è consentito svolgere altre attività lavorative;**
- **il periodo non è valido ai fini dell'anzianità di servizio e dei contributi previdenziali (è possibile comunque chiedere il riscatto del periodo mediante versamento dei contributi).**

→ **Diritto prioritario al lavoro agile:** al termine del periodo di congedo non retribuito il lavoratore avrà un diritto prioritario di accesso al lavoro agile, se compatibile con l'attività lavorativa svolta.