



GUIDE PRATICHE PER AFFRONTARE I PROBLEMI QUOTIDIANI

PRIMA PARTE

LEGGE 104/1992: IL DS TRA DIRITTI, GESTIONE AMMINISTRATIVA ED ORGANIZZATIVA

EGIDIO PAGANO

- La disabilità: principi generali e differenze normative
- I benefici delle posizioni giuridiche da salvaguardare
- Le garanzie della Legge 104/1992: permessi e congedi
- La Legge 104/1992: permessi e congedi per figli disabili
- Legge 106/2025 - Permessi e benefici aggiuntivi
- Cumulabilità garanzie previste dalla Legge 104/1992
- La convivenza come requisito dei diritti
- Normativa di riferimento

SOS Dirigenti scolastici

GESTIRE LA SCUOLA mese per mese

SUPPORTO ON LINE PER AFFRONTARE
ADEMPIMENTI E SCADENZE

EDIZIONE
ASINCRONA



UN PERCORSO AGGIORNATO ALLE NORMATIVE VIGENTI, PER AFFRONTARE ADEMPIMENTI, SCADENZE E SCELTE STRATEGICHE PER L'A.S. 2025/2026

Il percorso fornisce un supporto costante e mirato a chi ricopre ruoli organizzativi e strategici nella scuola, offrendo strumenti concreti e aggiornamenti normativi per affrontare con sicurezza le sfide di ogni mese. Pensato per dirigenti, staff e referenti, propone approfondimenti sui principali adempimenti da gestire durante l'anno.

Grazie a videolezioni mensili e materiali di supporto, mette a disposizione strumenti operativi, indicazioni pratiche e riferimenti normativi aggiornati per affrontare con efficacia scadenze e processi organizzativi.

OBIETTIVO

Il percorso è curato da Dirigenti scolastici con lunga esperienza, capaci di condividere pratiche collaudate e soluzioni efficaci

A CHI SI RIVOLGE

Dirigenti scolastici, staff del Ds, figure di coordinamento e docenti referenti

EDIZIONE ASINCRONA

14 videolezioni tratte dai nostri webinar supportate da slides e risorse

[VAI ALLA SCHEDA DEL CORSO](#)



DISABILITÀ: PRINCIPI GENERALI E DIFFERENZE NORMATIVE

Innanzitutto ci sembra opportuno ribadire che la Legge n. 104 del 5/2/1992 è una disposizione normativa che prevede una serie di agevolazioni (diritti) sia per le persone in condizione di disabilità (handicap), intesi come soggetti che hanno situazioni di gravità tali da compromettere l'autonomia personale, che per i loro familiari che hanno il compito di contribuire alla riduzione delle limitazioni fisiche o psichiche che colpiscono il soggetto portatore di disabilità. Diritti e agevolazioni che hanno ricadute sul piano economico, sul piano lavorativo e su quello fiscale.

La stessa Legge n. 104/92, all'art. 1, quale preambolo e finalità dello stesso testo normativo, puntualizza che è obiettivo della nostra Repubblica garantire:

- il pieno rispetto della dignità umana
- i diritti di libertà e di autonomia della persona “handicappata” e promuoverne la piena integrazione nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società.

Inoltre di mettere in atto ogni azione al fine di:



- prevenire e rimuovere le condizioni che impediscono lo sviluppo della persona umana, il raggiungimento della massima autonomia possibile e la sua partecipazione alla vita della collettività
- perseguire il recupero funzionale e sociale della persona affetta da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali e assicurare servizi, prestazioni, cura e tutela giuridica.

La stessa Legge, all'art. 3 (Persona con disabilità avente diritto ai sostegni), non solo definisce la “persona con disabilità” ma al c. 4 puntuallizza che “la presente legge si applica anche agli stranieri e agli apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale...”.

Il legislatore, a ulteriore conferma della volontà di tutelare la persona con disabilità, è ancora intervenuto con il D.Lgs. n. 52 del 3/5/2024, introducendo con l'art. 5-bis il concetto di “accodamento ragionevole”. Quale intervento, in via sussidiaria e non sostitutivo, per consentire alle persone con disabilità, nei casi in cui le disposizioni di legge vigenti non consentano già il pieno godimento dei diritti, di richiedere alla Pubblica Amministrazione ed ai gestori di pubblici servizi “*l'individuazione di misure e adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati,*



al fine di garantire... il godimento e l'effettivo e tempestivo esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali".

Indubbiamente l'obiettivo di quest'ultimo intervento normativo è quello di migliorare soprattutto la qualità di vita delle persone con disabilità attraverso l'individuazione di misure specifiche per una "valutazione multidimensionale" che possa migliorare e pianificare la realizzazione del loro progetto di vita.

Con queste premesse, e visto l'obiettivo della presente guida, ci occuperemo prevalentemente dei diritti e delle agevolazioni che hanno immediata rilevanza, sul piano lavorativo e contrattuale, in ambito scolastico.

Solo per contribuire a fare chiarezza sulla terminologia si riporta l'articolo della norma che definisce la condizione di persona con disabilità e che incide sui comportamenti nell'ambito scolastico.

L'art. 3 della Legge n. 104/92 (Persona con disabilità avente diritto ai sostegni) ai cc. 1 e 3, che qui ci interessano, recita:

c. 1 - *È persona con disabilità chi presenta durature compromissioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, [...] possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei di-*



versi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri

c. 3 - *Qualora la compromissione, 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, il sostegno è intensivo e determina priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.*

Infine con l'art. 4 c. 1 si stabilisce che "Le condizioni di disabilità previste dall'art. 3 della Legge 104/1992 vengono accertate dall'INPS attraverso la costituzione di unità di valutazione di base" nella composizione prevista dai commi seguenti dello stesso articolo.

Al fine però di evitare errate interpretazioni e conseguente applicazione della normativa vigente, eventualità che potrebbe condurre il dirigente scolastico a pesanti ed imprevedibili contenziosi oppure a contestazione per danno erariale, riteniamo opportuno fare osservare che è presente nel nostro ordinamento un'altra fattispecie di salvaguardia nei confronti di persone che presentano "difficoltà". Tale fattispecie è prevista nella figura dell'"invalidità civile". Essa, accertata tramite una commissione costituita dall'INPS (commissione medica com-



posta da tre componenti che dall'1 gennaio 2026 prenderà la denominazione di "unità di valutazione di base"), è concessa a chiunque ritiene di soffrire di malattie o condizioni fisiche/psichiche invalidanti. L'accertamento della commissione potrà portare, nei casi di soggetti con età superiore a 18 anni, a un riconoscimento di invalidità che va da 0% a 100% ed in base alla percentuale assegnata il soggetto avrà diritto a trattamenti e agevolazioni esclusivamente economiche diversificate a seconda che trattasi di invalidità fino al 73%, dal 74% in su (invalido parziale) o al 100% (invalido totale). Quest'ultima potrebbe dare diritto anche a una eventuale pensione di inabilità.

Pertanto ci sembra essenziale, poiché questi due tipi di benefici spesso vengono confusi, precisare ulteriormente che il riconoscimento di invalido civile o di persona con disabilità, seppure riconosciuto generalmente dalla stessa commissione medica, hanno valutazioni e successive ricadute operative totalmente differenti nell'ambiente lavorativo e nella gestione degli obblighi della pubblica amministrazione.

Infatti il riconoscimento di:

- **invalidità civile:** fa riferimento a tutti quei casi in cui un soggetto presenta difficoltà a svolgere funzioni tipiche della vita



quotidiana o di relazione. La causa può essere una menomazione o un deficit fisico, psichico o intellettivo, della vista o dell'udito. La definizione normativa di tale stato si rinviene all'art. 2 della Legge n. 118 del 30/3/1971, il quale recita: "*si considerano mutilati e invalidi civili i cittadini affetti da minrazione congenita e/o acquisita comprendenti gli esiti permanenti delle infermità fisiche e/o psichiche e sensoriali che comportano un danno funzionale permanente, anche a carattere progressivo, compresi gli irregolari psichici per oligofrenie di carattere organico o dismetabolico, insufficienze mentali derivanti da difetti sensoriali e funzionali che abbiano subito una riduzione permanente della capacità lavorativa non inferiore a un terzo, o se minori di anni 18, che abbiano difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie dell'età*".

- **situazione di handicap:** fa riferimento alla difficoltà d'inserimento sociale dovuta alla patologia o menomazione riscontrata. Pertanto il concetto di handicap esprime la condizione di svantaggio sociale che una persona presenta nei confronti delle altre persone ritenute normali. Tale valutazione si differenzia dalla menomazione (fisica, psichica o sensoriale) che di quella condizione ne è la causa. La definizione trae origine



dalla Legge n. 104/92 art. 3. Il riconoscimento della situazione di handicap, che si rileva nella Legge n. 104/92, non dà luogo all'erogazione di un beneficio economico ma ad una serie di agevolazioni, come: permessi lavorativi, concessi sia ai lavoratori disabili che a coloro che assistono un familiare con disabilità nei casi di situazione di gravità dello svantaggio (c. 3 - Persona con disabilità avente diritto ai sostegni).

Inoltre dall'1 gennaio 2026 verrà applicata una nuova definizione di persona con disabilità avente diritto ai "sostegni". Infatti sarà intesa come "*persona che presenta durature compromissioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di ugualanza con gli altri, accertate all'esito della valutazione di base*".

Ciò determina la sostituzione del concetto di "handicap grave" con quello di soggetto avente bisogno di "*sostegno intensivo determinante priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici, qualora la compromissione, 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*".



I BENEFICI DELLE POSIZIONI GIURIDICHE DA SALVAGUARDARE

Proviamo a fare chiarezza per fornire alcune indicazioni utili ad aiutare il Dirigente scolastico nelle decisioni e scelte da operare. Infatti egli si trova a districarsi tra le legittime richieste dei soggetti beneficiari delle forme di garanzia previste dalla Legge n. 104/92 (...diritti delle persone handicappate) e dalla Legge n. 118/1971 (...nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili). Di seguito, quindi, cercheremo di chiarire alcuni principi per la corretta applicazione sia delle norme contrattuali (CCNL e CCNI mobilità) che delle disposizioni e interpretazioni applicative offerte, anche dall'INPS, attraverso le numerose circolari.

Preliminarmente è da tenere presente che per quanti, assunti nella Pubblica Amministrazione come vincitori in seguito a concorso o ad altro titolo, se si ritrovano nelle condizioni di handicap (anche in mancanza di connotazione di gravità) con un grado di invalidità superiore a due terzi o con minorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella A annessa alla Legge n. 648 del 10/8/1950, a cui si rimanda (Tabella A - Legge n. 137 del 19/2/1942 - Lesioni ed infermità



che danno diritto a pensione vitalizio ad assegno rinnovabile), spetta il diritto:

1. di scelta prioritaria tra le sedi disponibili all'atto della assunzione
2. la precedenza di trasferimento in sede di domanda di mobilità.

Diritti questi ultimi previsti dall'art. 21 cc. 1 e 2 della Legge n. 104/92 e dal CCNI - mobilità triennio 2025-2028.

Di seguito si riportano i benefici generali previsti, a titolo riassuntivo e meramente esemplificativo seppur non esaustivo, anche in relazione all'ambiente scolastico che ci interessa.

1. **Invalidità civile**, per i soggetti a cui è valutata e riconosciuta tale condizione, e a cui è stata riconosciuta una percentuale compresa dal 74% al 99% (inabilità parziale) è possibile indicare i seguenti benefici:

- assegno di invalidità per coloro che hanno un reddito inferiore a 4.596,02 euro
- diritto all'iscrizione negli elenchi del collocamento mirato
- esenzione dal pagamento del ticket sui farmaci, esclusa la quota fissa
- esenzione totale dal pagamento di prestazioni specialistiche



- fornitura gratuita di ausili e protesi da parte del Servizio Sanitario Nazionale inerenti alle patologie indicate nel verbale ed a fronte di prescrizione specialistica
- esenzione dal pagamento delle tasse universitarie o relative alla frequenza di istituti e scuole secondarie (purché il reddito familiare non superi un importo stabilito annualmente)
- esenzione totale dal ticket per le cure termali
- contributi regionali per l'acquisto di strumenti e sussidi tecnici e informatici
- esenzione della tassa per i telefoni cellulari per alcune disabilità specifiche (disabili motori e sensoriali)
- tessera regionale trasporti agevolata (con ISEE non superiore a 16.500 euro).

2. Situazione di handicap

a) Ai soggetti a cui è stata valutata e certificata una situazione di disabilità grave, prevista dall'art. 3 c. 3 della Legge n. 104/92, spetta:

- permesso retribuito di tre giorni al mese
- congedo straordinario retribuito di un massimo di due anni
- per i lavoratori disabili (con invalidità superiore al 74%) diritto a richiedere per ogni anno di lavoro due mesi di con-



tributi figurativi, per un massimo di cinque anni al fine di andare in pensione anticipata

- per il familiare che assiste, possibilità di scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e la possibilità di rifiutare il trasferimento di sede
- detrazione Irpef ed agevolazioni fiscali per i familiari a carico ai quali è stato riconosciuto il diritto alla Legge n. 104/92 in condizioni di gravità
- agevolazione IVA del 4% e IRPEF per acquisto di sussidi tecnici e informatici (es. computer, touch screen, telefoni cellulare e tutti gli strumenti che hanno finalità di integrazione e comunicazione). Portando in detrazione dall'IRPEF tali spese si avrà diritto ad un rimborso d'imposta pari al 19% della spesa sostenuta e fino a 2.840 euro
- bonus ristrutturazione per rimozione barriere architettoniche con applicazione sulle stesse dell'IVA al 4%
- spese detraibili (19%) e deducibili per l'acquisto dell'auto destinata al trasporto di persone con disabilità
- esenzione dal bollo auto e dal pagamento delle tasse di trascrizione
- diritto, per loro e per i familiari che abbiano disabili in cari-



co, di portare in deduzione fiscale dal reddito le spese sostenute per l'assistenza specifica

- agevolazioni per deduzione delle spese sostenute per l'assistenza domestica e personale.

b) Ai soggetti a cui è stata valutata e certificata una situazione di disabilità non grave prevista dall'art. 3 c. 1 della Legge n. 104/92, spetta:

- detrazione dei contributi previdenziali e assistenziali, versati per babysitter e badanti per servizi domestici e assistenza personale e familiare, nella misura del 19%
- deduzione delle spese sostenute per prestazioni mediche generiche e per l'assistenza fisica prestata da parte di personale specialistico (anche fisioterapisti), a favore sia delle persone con handicap che dei familiari che li abbiamo a carico fiscalmente
- agevolazioni sui veicoli destinati alle persone con disabilità motoria, intellettiva o sensoriale (sordi e ciechi) sia al momento dell'acquisto con applicazione dell'IVA al 4% che alla detraibilità del 19% della spesa sostenuta in dichiarazione dei redditi oltre all'esenzione dal pagamento del bollo auto e delle tasse di trascrizione



- agevolazioni sia nell'acquisto di sussidi tecnici informatici (computer, telefono con vivavoce, sussidi per l'elaborazione grafica o scritta) che per ausili medici; a questi viene applicata sia l'IVA agevolata che la successiva detrazione del costo all'atto della dichiarazione dei redditi
- infine sono previste una serie di agevolazioni varie a seconda della percentuale d'invalidità, della patologia e del reddito (vedi la **Guida alle agevolazioni fiscali disabili** edita dall'INPS nel 2023).

Inoltre vengono attivati, a vantaggio delle persone con disabilità, interventi vari per l'inserimento e l'integrazione sociale, tra cui interventi di carattere socio-psicopedagogico, di assistenza sociale e sanitaria a domicilio, di aiuto domestico e di tipo economico ai sensi della normativa vigente. Tali interventi potranno essere attivati sia a sostegno della persona disabile che del nucleo familiare in cui è inserita. Rimane la possibilità di garantire l'obbligo scolastico, e la frequenza scolastica, ai minori portatori di handicap/disabili che siano temporaneamente impediti per motivi di salute mediante l'educazione e l'istruzione scolastica con la frequenza di classi ordinarie sia dell'istruzione in ospedale che con progetti specifici di istruzione domiciliare.



Inoltre in applicazione della Legge n. 104/92 e delle “Linee guida per l’integrazione scolastica degli alunni con disabilità” del 2019, le Istituzioni sono tenute a riconoscere la tutela, la partecipazione alla vita sociale delle persone con disabilità, in particolare nei luoghi per essa fondamentali, come la scuola, durante l’infanzia e l’adolescenza. Tanto che, nella Raccomandazione n. 1/2025 del Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità, si legge: *“anche il PEI stilato in ambito scolastico, deve tener conto inevitabilmente del piano terapeutico che concorre a determinare il percorso formativo dell’alunno con disabilità nel suo complesso, assicurando un intervento adeguato allo sviluppo delle potenzialità ed alla gestione e superamento di problematiche connesse con la specifica disabilità”.*

Pertanto al fine di garantire il diritto allo studio e alla salute dell’alunno disabile nell’eventualità che lo stesso avesse necessità di interventi terapeutici da attivare durante la normale frequenza scolastica delle lezioni, con l’intervento in classe da parte di professionisti sanitari esterni incaricati dalla ASL competente, dagli enti/strutture accreditate e/o autorizzate, ciò è consentito attivando una semplificazione delle procedure burocratiche. Semplificazione che consiste, come stabilito dal



parere espresso con la Raccomandazione dall'Autorità Garante sopra richiamata, nella sola applicazione di tre condizioni:

1. l'autorizzazione da parte del Dirigente scolastico all'accesso dei professionisti
2. la preventiva informazione dell'acceso dei sanitari sia ai docenti che alle famiglie degli altri alunni della classe
3. della preventiva dichiarazione del professionista sanitario in ordine al rispetto di tutte le disposizioni in materia di riservatezza, con l'impegno a non interagire direttamente con gli altri alunni non interessati.

Pertanto è esclusa qualsiasi acquisizione di consenso informato delle famiglie della classe frequentata.



LE GARANZIE DELLA LEGGE 104/92 A SCUOLA. PERMESSI E CONGEDI

Innanzitutto facciamo il punto sui soggetti che possono usufruire dei permessi e congedi che la Legge n. 104/92 ed il D.Lgs. n. 151 del 26/3/2001, (settore pubblico) garantiscono. Pertanto, tenendo conto dei principi elencati dall'art. 5 (Principi generali per i diritti della persona handicappata) della Legge n. 104/92, possono usufruire dei diritti previsti (permessi e congedo straordinario):

a. I lavoratori dipendenti, sia pubblici che privati

- delle imprese dello Stato degli Enti Pubblici e degli Enti locali privatizzati
- che siano portatori di handicap (persona con disabilità) che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva che è causa di difficoltà
- che siano portatori di handicap grave (persona affetta da minorazione, singola o plurima, che ne abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, conti-



nuativo con necessità di sostegno elevato o molto elevato e necessità di sostegno intensivo nella sfera individuale o in quella di relazione).

b. I familiari che assistono persone con disabilità in situazione

di gravità (i cosiddetti caregiver)

- lavoratori dipendenti genitori (caregiver) di figli in situazione di disabilità grave (figli naturali, affidatari o adottivi)
- coniuge o parte dell'unione civile
- convivente di fatto
- parente o affine entro il 2 grado, dipendenti sia pubblici che privati
- parenti o affini entro il 3° grado, solo in casi eccezionali (se i genitori o il coniuge della persona disabile hanno compiuto i 65 anni, sono affetti da patologie invalidanti, sono deceduti o mancanti).

La legge si applica anche a stranieri, apolidi e domiciliati nel territorio nazionale.

Sono, invece, esclusi dal diritto dei permessi previsti dall'art. 33 (tre giorni al mese, fruibili anche in modalità oraria):

- lavoratori autonomi
- lavoratori parasubordinati



- lavoratori a domicilio
- lavoratori domestici
- i lavoratori agricoli a tempo determinato, occupati a giornata.



LA LEGGE 104/92: PERMESSI E CONGEDI PER FIGLI DISABILI

La Legge n. 104/92, per i genitori di bambini con disabilità, prevede ulteriori tutele. A loro è riconosciuta la possibilità di fruire:

- fino ai 3 anni di età del bambino dei tre giorni di permesso mensili (anche frazionabili in ore)
- in alternativa il prolungamento del congedo parentale fino a 3 anni
- tra i 3 ed i 12 anni, potranno usufruire dei 3 giorni di permesso o, in alternativa, del congedo parentale
- oppure (sempre in alternativa al prolungamento e ai permessi) di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino (art. 33 D.Lgs. n. 151 del 26/3/2001)
- il prolungamento del congedo parentale non comporta la riduzione di ferie, di riposi o di tredicesima, salvo eventuale condizione prevista espressamente dal CCNL di riferimento
- per i figli con età superiore ai dodici anni, potranno usufruire soltanto dei 3 giorni di permesso mensile



- i permessi giornalieri Legge n. 104/92 sono riconosciuti ad entrambi i genitori lavoratori, anche adottivi, del bambino disabile minore, i quali potranno utilizzarli alternativamente
- il lavoratore può assistere più disabili soltanto nei casi in cui i familiari da assistere sono il coniuge, un parente o affine entro il 2° grado o un parente e/o affine entro il 3° grado (in questo ultimo caso, però, soltanto se il coniuge o i genitori hanno compiuto i 65 anni di età) e pertanto i permessi previsti possono essere cumulati, in quanto si sommano i 3 giorni di permesso (es. gg. 3 primo disabile + gg. 3 secondo disabile)
- con il D.Lgs. n. 105/2022 è stato eliminato il principio del “referente unico dell’assistenza”, per cui, fermo restando il limite complessivo dei tre giorni di permesso mensile, la fruizione dei permessi per l’assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave, potrà essere concessa, ed usufruita in maniere alternativa, a più soggetti tra quelli aventi diritto (ex art. 33 c. 3 Legge n. 104/92).



LEGGE N. 106/25 - PERMESSI E BENEFICI AGGIUNTIVI

Per effetto della Legge n. 106 del 18/7/2025, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 25 luglio ed entrata in vigore il 9 agosto 2025, sono state definite ulteriori garanzie per le persone con disabilità grave. Infatti:

- fin dal 9 agosto 2025 sono fruibili, dalla persona affetta da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, i seguenti benefici:
 - conservazione del posto di lavoro (art. 1, c. 1): chi deve assentarsi a lungo per cure non può essere licenziato per superamento del periodo di comporto
 - un periodo di Congedo straordinario fino a 2 anni (c. 1): retribuito con indennità pari all'ultima busta paga e con copertura contributiva. Può essere usato continuativamente o a giorni (“*c. 1 - Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali*



altri benefici economici o giuridici e la sua fruizione decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata")

- al termine del congedo, il lavoratore ha priorità nell'accesso al lavoro agile (art. 1, c. 4).
- Dall'1 gennaio 2026, la Legge n. 104/92 introduce
 - a) **Permessi retribuiti** (art. 2)
 - 10 ore aggiuntive di permessi retribuiti annuali (art. 2) che si aggiungono ai 3 giorni di permesso già previsti. Tale beneficio può essere fruito dai lavoratori affetti da:
 - a) patologie oncologiche
 - b) patologie croniche o invalidanti (invalidità pari o superiore al 74%)
 - c) utilizzabili per: visite, esami strumentali, analisi cliniche e cure ricorrenti
 - estesi anche a esami diagnostici e follow-up, non solo alle terapie; (c. 4 - "*Nel settore pubblico, le amministrazioni competenti provvedono alla sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario delle istituzioni scolastiche nonché del personale per il quale è prevista la sostituzione obbligatoria nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale*").



CUMULABILITÀ DELLE GARANZIE PREVISTE DALLA LEGGE 104/92

Relativamente alla possibilità di cumulare i permessi e il congedo straordinario previsti dalla Legge n. 104/92, l'INPS con il messaggio n. 4143 del 22/11/2023 ha definitivamente chiarito che i benefici possono essere cumulati per assistere lo stesso soggetto in condizione di disabilità grave. Ciò è consentito ai c.d. "caregiver familiare", cioè coloro che si prendono cura gratuitamente di un congiunto non autosufficiente, come un coniuge, un genitore, un figlio o un altro parente, a causa di una disabilità, malattia cronica o anzianità. Questo ruolo comporta responsabilità quotidiane, emotive e organizzative.

Pertanto un lavoratore che si trova nella condizione di caregiver familiare che assiste un soggetto in condizione di disabilità grave può utilizzare sia i congedi straordinari sia i permessi della Legge n. 104/92, applicando quindi il cumulo, purché in giornate diverse.

Il **caregiver** familiare generalmente è rappresentato da un familiare o una persona vicina che assiste gratuitamente una persona bisognosa di cure. Si tratta il più delle volte del coniu-



ge, del genitore o del figlio, ma può essere anche un amico o un altro parente.

Da considerare che il ruolo di caregiver comporta un impegno costante che può portare stanchezza sia fisica che mentale di cui le disposizioni normative e le indicazioni operative tengono conto.

Infatti, anche in considerazione della recente modifica apportata dal D.L. n. 105 del 30/6/2022 con l'eliminazione del principio del “referente unico dell'assistenza” è possibile, come ha chiarito lo stesso INPS, che: *“fermo restando che il congedo straordinario non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave, è invece possibile autorizzare sia la fruizione del predetto congedo che la fruizione dei permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992 a più lavoratori per l'assistenza allo stesso soggetto con disabilità grave, alternativamente e purché non negli stessi giorni”*.

Lo stesso Decreto introduce, fra gli altri principi e modifiche innovative sia riguardanti il congedo di paternità (art. 2 - esteso anche ai dipendenti pubblici) che il lavoro agile (art. 4 c.1 con nuovi diritti per i lavoratori che svolgono questa modalità di lavoro) lett. b) punto 1 - *“priorità alle richieste di esecuzione del*



rappporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità") e incentivi per le aziende che offrono questa flessibilità.

Con questo decreto viene attuata la direttiva europea sull’“equilibrio tra vita professionale e familiare per quei genitori e prestatori di assistenza alle persone con disabilità”.

Con l'art. 2 c. 1 lett. c) del D.Lgs. n. 105/2022 viene anche disciplinato il Congedo di paternità obbligatorio. Ci sembra opportuno viste le finalità di questa guida richiamare le disposizioni dell'articolo che stabilisce al punto 1: “*Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio*”; al punto 2: “*In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi*”; al punto 3: “*Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice*”; al punto 4: “*Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario*”.



LA CONVIVENZA COME REQUISITO DEI DIRITTI

Le norme vigenti dispongono che alcuni diritti sono fruibili esclusivamente in caso di convivenza con la persona disabile:

- per convivenza si intende la residenza anagrafica e coabitazione nello stesso appartamento, o residenza nello stesso immobile con lo stesso numero civico
- il c. 36 dell'articolo 1 della Legge n. 76 del 20/5/2016 a proposito della convivenza di fatto, e quindi della persona che ha titolo a fruire del diritto, stabilisce che: *“si intendono per conviventi di fatto due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un’unione civile”*. Il c. 38 aggiunge: *“I conviventi di fatto hanno gli stessi diritti spettanti al coniuge”*
- il D.Lgs. n. 105/2022 (art. 3 c. 4 lettera b punto 2), che ha introdotto modifiche per la “conciliazione vita-lavoro”, ha equi-parato i conviventi di fatto ai coniugi e alle parti di un’unione civile per i benefici, come il congedo parentale e i permessi per l’assistenza a familiari disabili



- la Corte Costituzionale con sentenza n. 148, depositata in data 25 luglio 2024, ha stabilito che i conviventi di fatto hanno gli stessi diritti dei familiari del coniuge e pertanto ne consegue il diritto ai permessi retribuiti mensili per assistere il partner disabile grave, purché sia stata presentata apposita domanda (anche cartacea in attesa di adeguamento delle procedure informatiche)
- nella sentenza sopra indicata infatti si legge: “*la Corte Costituzionale 1 - dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 230-bis, terzo comma, del codice civile, nella parte in cui non prevede come familiare anche il «convivente di fatto...»;*”
- tale requisito, come indicato dalla Circolare n. 3884 del 18 febbraio 2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si ritiene sussistere anche nel caso in cui la residenza del richiedente e quella del soggetto disabile siano fissate nel medesimo stabile, allo stesso numero civico, ma in appartamenti distinti
- il requisito della convivenza può essere provata, considerata la Circolare n. 1 del 3/2/2012 del Dipartimento della funzione pubblica, anche attestando la dimora temporanea risultante dall’iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all’art. 32 del D.P.R. n. 223 del 30/5/1989.



Tale iscrizione, tuttavia, può essere concessa solo nel caso sia richiesta ad un Comune diverso da quello di residenza e non può superare i 12 mesi.

Riepilogando:

- a) non è obbligatoria la convivenza per la fruizione dei tre giorni di permesso mensile previsti dalla norma
- b) è generalmente obbligatoria, salvo eccezioni specifiche, per la fruizione del congedo straordinario
- c) hanno diritto ai permessi e al congedo i conviventi di fatto e la parte di un'unione civile in quanto equiparati al coniuge.

Eccezioni e casi particolari del requisito della convivenza

- parenti e affini entro il terzo grado: possono usufruire dei permessi solo in caso di assenza o impedimento di genitori, coniuge o convivente di fatto
- persone che vivono nello stesso Comune/civico: se non conviventi (ad esempio, due appartamenti nello stesso palazzo), devono comunque rispettare il requisito della residenza per il congedo straordinario
- genitori che assistono il figlio: i genitori hanno diritto al congedo anche se non conviventi, a patto che l'assistenza non possa essere fornita contemporaneamente da entrambi.



Al fine di meglio individuare i soggetti che possono usufruire delle garanzie previste dalla Legge n. 104/92 e comprendere la loro applicabilità è necessario comprendere il significato di alcuni termini e soggetti coinvolti, quali:

1. unione civile
2. convivenza di fatto
3. convivenza stabile.

Nel rapporto di coniugio e di unione civile ci sembra opportuno distinguere le seguenti fattispecie.

- a) Innanzitutto rileviamo che l'unione civile può essere costituita solo tra persone dello stesso sesso. Infatti la Legge 76/2016 al c. 2 dell'art. 1 recita: "*Due persone maggiorenni dello stesso sesso costituiscono un'unione civile mediante dichiarazione di fronte all'ufficiale di stato civile ed alla presenza di due testimoni*". Mentre al c. 4 individua le cause imperative per la loro costituzione
- b) per la qualificazione di "convivente" deve farsi riferimento alla "convivenza di fatto" (introdotta dalla Legge 76/2016) costituita sia da persone dello stesso sesso che da persone di sesso diverso che siano "*persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e ma-*



teriale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile”

c) per l'accertamento della convivenza stabile (di fatto) deve farsi riferimento alla dichiarazione anagrafica di cui all'art. 4 let. b) del c. 1 dell'art. 13 del regolamento di cui al D.P.R. n. 223/1989. Le unioni civili danno diritto a permessi e congedi previsti dalla Legge 104/92 per assistere il partner, estesi anche all'assistenza dei familiari di quest'ultimo, parte di un'unione civile o convivente di fatto. Anche l'INPS con la circolare n. 36 del 7/3/2022 fornisce le istruzioni operative per l'estensione dei benefici previsti dalla Legge n. 104/92 e del congedo straordinario ai parenti di persone in unione civile, equiparando sia le unioni civili al matrimonio per l'accesso ai benefici della Legge n. 104/92, che i conviventi di fatto che hanno accesso sia ai permessi mensili che al congedo straordinario. Infatti nella circolare della Ragoneria Territoriale dello Stato di Novara del 6/9/2022 (“Provvedimenti concessivi del congedo biennale...”) si legge “*Al coniuge convivente sono equiparati, ai fini della presente disposizione, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma, della legge 20 maggio 2016, n. 76, e il convivente di fatto*”.



NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Legge n. 648 del 10/8/1950 - Riordinamento delle disposizioni sulle pensioni di guerra
[> VAI ALLA NORMA](#)
- Legge n. 118 del 30/3/1971 - Conversione in legge del decreto-legge n. 5 del 30/1/1971, e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili
[> VAI ALLA NORMA](#)
- Legge n. 104 del 5/2/1992 - Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate
[> VAI ALLA NORMA](#)
- C.M. n. 3884 del 18/2/2010 - D.Lgs. n. 151/2001 art. 42 c. 5 - Sentenza Corte Costituzionale n. 19/2009 - Inclusione del figlio convivente nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo. Chiarimenti sul concetto di "convivenza"
[> VAI ALLA NORMA](#)
- Circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 1 del 3/2/2012
 - Modifiche alla disciplina in materia di permessi e congedi per l'assistenza alle persone con disabilità - D.Lgs. n. 119 del 18/7/2011
 - Attuazione dell'art. 23 della legge n. 183 del 4/11/2010, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi
[> VAI ALLA NORMA](#)
- Legge n. 76 del 20/5/2016 - Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze
[> VAI ALLA NORMA](#)



- Miur - Linee guida per l'integrazione scolastica degli alunni disabili 2019 - in applicazione del D.Lgs. n. 96 del 2019 e decreto attuativo n. 66/2017

[> VAI ALLA NORMA](#)

- D.Lgs. n. 105 del 30/6/2022 - Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20/6/2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per genitori e prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

[> VAI ALLA NORMA](#)

- D.Lgs. n. 62 del 3/5/2024 - Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato

[> VAI ALLA NORMA](#)

- Legge n. 106 del 18/7/2025 - Disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche

[> VAI ALLA NORMA](#)

- CCNI - Mobilità del personale docente, educativo ed Ata per gli anni scolastici relativi al triennio 2025/26, 2026/27, 2027/28

[> VAI ALLA NORMA](#)