

Legge 104 e caregiver: permessi fino a sei giorni, congedi e mutui garantiti, cosa c'è di nuovo di Massimiliano Jattoni Dall'Asén

Dai permessi cumulabili per chi assiste più familiari alle nuove regole sul congedo straordinario e parentale. Garanzia statale fino all'80% sui mutui, esonero dal lavoro notturno e novità UniEmens da settembre 2026 (Fonte: <https://www.corriere.it/> 7 settembre 2026)



La [Legge 104](#) non è stata riscritta. A cambiare il quadro delle tutele per le persone con disabilità e per chi le assiste è piuttosto un mosaico composto da norme, chiarimenti dell'Inps, interpretazioni contrattuali e sentenze. Alcune misure ampliano concretamente i diritti, altre rendono più flessibile il loro utilizzo. Altre ancora, come **le novità in vigore da settembre per il sistema UniEmens**, riguardano soltanto gli adempimenti dei datori di lavoro privati.

La distinzione è importante soprattutto quando si parla di permessi «raddoppiati». **Non tutti i lavoratori che beneficiano della Legge 104 possono passare automaticamente da tre a sei giorni al mese.** Il cumulo è possibile quando uno stesso dipendente assiste due persone diverse con disabilità grave. Se invece due o più caregiver si occupano dello stesso familiare, i tre giorni mensili non si moltiplicano, ma devono essere divisi tra gli aventi diritto.

Quando i tre giorni possono diventare sei

La regola di partenza resta quella prevista dall'articolo 33 della Legge 104: il lavoratore dipendente che assiste una persona con disabilità grave, riconosciuta ai sensi dell'articolo 3, comma 3, **ha diritto a tre giorni di permesso retribuito al mese**, utilizzabili anche in maniera frazionata.

Si può arrivare a sei giorni quando le persone assistite sono due e ciascuna ha il riconoscimento della disabilità grave. È il caso, per esempio, del lavoratore che si prende cura di entrambi i genitori. Il limite di tre giorni è infatti riferito a ciascuna persona assistita.

Il cumulo non è però incondizionato. È ammesso se le persone da assistere sono il coniuge, la parte dell'unione civile, il convivente di fatto oppure parenti o affini entro il primo grado, come genitori e figli. Può estendersi ai parenti o affini di secondo grado soltanto quando i genitori, il coniuge, il partner dell'unione civile o il convivente della persona con disabilità abbiano compiuto 65 anni, siano affetti da patologie invalidanti, siano deceduti o mancanti.

Per ciascuna persona assistita serve il riconoscimento della disabilità grave e deve essere presentata la domanda prevista per il settore di appartenenza: all'Inps per i lavoratori privati e secondo le procedure dell'amministrazione per i dipendenti pubblici.

Diversa è la situazione nella quale più lavoratori si occupano della stessa persona. Dal 13 agosto 2022 non esiste più il cosiddetto referente unico: fratelli, figli o altri familiari aventi diritto possono alternarsi nell'assistenza. Il tetto rimane però di tre giorni complessivi al mese per la persona con disabilità, non di tre giorni per ciascun caregiver. Se, per esempio, due figli assistono lo stesso genitore, possono dividersi i permessi nella misura di due giorni più uno, senza duplicare il beneficio.

Due caregiver nello stesso giorno: l'apertura dell'Aran

Una maggiore flessibilità potrebbe riguardare i dipendenti del comparto delle Funzioni centrali, al quale appartengono ministeri, agenzie fiscali ed enti pubblici non economici.

In un orientamento applicativo pubblicato il 16 luglio 2026, l'Aran ha osservato che il contratto collettivo non contiene un autonomo obbligo di collocare in giornate differenti i permessi orari utilizzati da più lavoratori per assistere la stessa persona con disabilità grave.

Secondo questa interpretazione, due caregiver possono quindi assentarsi nello stesso giorno, purché le rispettive ore di permesso non coincidano e venga rispettato il limite complessivo riferito alla persona assistita. Uno potrebbe, per esempio, assentarsi durante la mattina e l'altro nel pomeriggio.

Non si tratta dunque di un aumento dei permessi, ma di una diversa distribuzione nell'arco della giornata. La portata del chiarimento deve però essere delimitata. L'Aran esamina la questione con riferimento alla disciplina contrattuale delle Funzioni centrali e non introduce una regola generale valida per tutto il pubblico impiego o per il settore privato. Un precedente parere del dipartimento della Funzione pubblica aveva inoltre adottato una lettura più restrittiva. Prima di organizzare i permessi nella stessa giornata è quindi opportuno verificare l'applicazione concreta con la propria amministrazione.

Mutuo prima casa, garanzia fino all'80%

La novità economicamente più rilevante riguarda l'accesso alla casa. Dal 3 agosto 2026 sono entrate tra le categorie prioritarie del [Fondo di garanzia per i mutui prima casa](#) le persone con disabilità permanente riconosciuta ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 104.

Lo stesso vale per chi appartiene a un nucleo familiare del quale faccia parte da almeno due anni un figlio, una figlia, un fratello o una sorella convivente con disabilità grave.

Il Fondo, gestito da Consap per conto del ministero dell'Economia, non eroga denaro e non paga una parte della casa. Offre invece alla banca una garanzia pubblica sul capitale del mutuo. **La copertura ordinaria è pari al 50% e sale all'80% per i nuovi beneficiari con un Isee non superiore a 40 mila euro.**

Questo può rendere più semplice ottenere un finanziamento anche quando si dispone di un anticipo ridotto, ma non elimina la valutazione del merito creditizio. La banca resta libera di concedere o rifiutare il mutuo sulla base del reddito, dell'affidabilità e della capacità di rimborso del richiedente.

Il finanziamento non può superare 250 mila euro e deve servire all'acquisto dell'abitazione principale, eventualmente accompagnato da lavori di ristrutturazione e di miglioramento dell'efficienza energetica. Non è possibile utilizzare il Fondo per finanziare soltanto i lavori, senza il contestuale acquisto. Sono inoltre escluse le abitazioni signorili, le ville, i castelli e gli immobili con caratteristiche di lusso.

Al momento della domanda il richiedente non deve possedere altre abitazioni, neppure all'estero. Fanno eccezione gli immobili ricevuti in eredità, anche in comunione con altri eredi, e concessi gratuitamente in uso a genitori o fratelli.

La richiesta va presentata direttamente a una banca o a un intermediario finanziario aderente al Fondo, contestualmente alla domanda di mutuo: non all'Inps e neppure direttamente a Consap. Quest'ultima comunica l'esito dell'istruttoria alla banca entro 20 giorni. Dopo l'ammissione, l'istituto ha 90 giorni per comunicare a Consap l'avvenuta erogazione del finanziamento oppure la mancata concessione.

C'è infine un punto da non trascurare. Se il mutuatario non paga le rate, il Fondo rimborsa la banca entro la quota garantita, ma successivamente recupera dal debitore le somme versate. La garanzia pubblica facilita dunque l'accesso al credito, non cancella il debito.

Legge 104, comprare casa diventa più facile: cosa cambia per il mutuo. [Novità per chi ha la Legge 104 e vuole comprare casa: dal 3 agosto 2026 cambia l'accesso alla garanzia dello Stato sul mutuo](#)

Niente lavoro notturno anche senza disabilità grave

Un'altra tutela è stata rafforzata dalla [Cassazione. Con l'ordinanza 20229 del 16 giugno 2026](#), la Corte ha confermato che il lavoratore che ha a proprio carico una persona con disabilità può

rifiutare il lavoro notturno anche quando il familiare non abbia il riconoscimento della gravità previsto dall'articolo 3, comma 3, della Legge 104.

Per questo diritto è sufficiente che la persona assistita abbia il riconoscimento della disabilità ai sensi del comma 1. Non basta invece la sola invalidità civile, se manca un verbale rilasciato in base alla Legge 104.

L'espressione «**a proprio carico**», secondo la Cassazione, indica l'esistenza di un'effettiva relazione di cura e assistenza, ma non richiede necessariamente che il familiare sia fiscalmente a carico né che abbia bisogno di un'assistenza permanente e continuativa.

Il lavoratore può esercitare il diritto comunicando per iscritto al datore di lavoro il proprio dissenso almeno 24 ore prima dell'inizio previsto della prestazione notturna. In presenza dei requisiti, le esigenze organizzative dell'azienda non possono prevalere sul diritto all'esonero. La decisione non riconosce invece un generale esonero da qualsiasi turno di reperibilità, ma riguarda specificamente il lavoro notturno.

Le dieci ore aggiuntive per visite e cure

Dal 1° gennaio 2026 è inoltre in vigore un **pacchetto di dieci ore annue di permesso retribuito per visite, esami, analisi e cure mediche**. Le ore si aggiungono ai permessi previsti dai contratti collettivi e, quando ne ricorrono separatamente i requisiti, a quelli della Legge 104. Non sono però un beneficio destinato indistintamente a tutti i caregiver.

La tutela, introdotta dalla legge 106 del 2025, riguarda i dipendenti pubblici e privati con un'invalidità pari almeno al 74% e affetti da una malattia oncologica in fase attiva o di follow-up precoce, oppure da una patologia invalidante o cronica, anche rara.

Può essere utilizzata anche dai genitori di figli minorenni che si trovino nelle stesse condizioni. Per i minori titolari dell'indennità di frequenza, il requisito del 74% si considera automaticamente soddisfatto.

Per usufruirne serve una prescrizione del medico di medicina generale o di uno specialista. Restano esclusi i lavoratori autonomi, i collaboratori iscritti alla Gestione separata e i lavoratori autonomi dello spettacolo.

Cosa cambia da settembre con UniEmens

La novità che scatta dal mese di competenza settembre 2026 è invece essenzialmente amministrativa. Nei flussi UniEmens, attraverso i quali i datori di lavoro privati comunicano all'Inps retribuzioni e contributi, diventa obbligatoria la compilazione del campo «BaseRif» per conguagliare le indennità anticipate ai dipendenti.

Per i permessi della Legge 104 dovrà essere indicata la retribuzione teorica del mese nel quale si è verificata l'assenza. Per il congedo straordinario e per il prolungamento del congedo parentale dovrà invece essere riportata quella del mese precedente.

Per i lavoratori non cambiano né la durata né i requisiti dei permessi e dei congedi. Cambia soltanto il modo in cui le aziende documentano all'Inps le somme anticipate e ne ottengono il conguaglio.

La nuova procedura per il riconoscimento

Sullo sfondo resta la riforma dell'accertamento della disabilità, ancora in fase di transizione. Dal marzo 2026 la sperimentazione è stata estesa ad altre 40 province, oltre ai territori già coinvolti nelle prime due fasi.

Nelle aree in sperimentazione non occorre più presentare, dopo il certificato medico introduttivo, una distinta domanda amministrativa. È lo stesso certificato trasmesso telematicamente dal medico ad avviare il procedimento e l'Inps diventa titolare unico dell'accertamento. **Nelle province non ancora coinvolte continua invece a valere il vecchio percorso. L'entrata a regime sull'intero territorio nazionale è prevista dal 1° gennaio 2027.**

Il risultato è un sistema nel quale le tutele si allargano, ma non tutte nello stesso modo e non per la stessa platea. I permessi possono arrivare a sei giorni, ma soltanto se le persone assistite sono due; più caregiver possono dividersi l'assistenza, senza moltiplicare i tre giorni spettanti per lo stesso disabile; le dieci ore per le cure hanno requisiti sanitari autonomi; la garanzia sul mutuo aiuta ad accedere al credito, ma non sostituisce il reddito necessario per rimborsarlo. Più che una rivoluzione della Legge 104, è un ampliamento selettivo delle tutele, del quale occorre conoscere non soltanto i benefici, ma anche condizioni e limiti.