

Permessi legge 104, chi ha diritto ai tre giorni al mese retribuiti

La legge 104 consente di ottenere tre giorni di permesso al mese retribuiti. Dalle regole, fino alle novità in caso di suddivisione tra familiari e il debutto della valutazione di base dal 2027: guida completa su beneficiari, pagamento e utilizzo

(Fonte: <https://www.informazionefiscale.it/> 26 settembre 2026)



La **Legge 104** garantisce **tre giorni di permessi retribuiti** al mese per i disabili grave.

Sia i familiari che il lavoratore disabile possono fruire delle tre giornate aggiuntive di permesso, le cui regole sono disciplinate dall'**articolo 33 della legge 104/1992**.

Nello specifico, tutti i lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato hanno diritto, in caso di accertamento di **disabilità grave** ai sensi dell'**art. 3, comma 3 della legge 104**, ai **permessi retribuiti** che, oltre ad essere fruiti a giorni, possono essere anche richiesti ad **ore**.

Negli ultimi anni la disciplina ha subito importanti evoluzioni normative e procedurali: dal definitivo superamento della regola del "**referente unico**" alla nuova **Valutazione di Base della disabilità** (D.lgs. n. 62/2024), fino alle recenti istruzioni operative fornite dall'INPS relative al coordinamento della fruizione condivisa tra più familiari e alla gestione degli indebiti.

Di seguito un'analisi dettagliata su chi ha diritto alle agevolazioni, requisiti, modalità di calcolo e regole per l'utilizzo.

Permessi legge 104, chi ha diritto ai tre giorni al mese retribuiti

I **permessi retribuiti** rientrano tra le agevolazioni previste dalla legge 104 per disabili e familiari e sono riconosciuti ai lavoratori dipendenti sia del pubblico che del privato che presentino i requisiti previsti dall'**articolo 33 della [legge n. 104 del 1992](#)**.

Nel dettaglio, hanno diritto ai **tre giorni al mese di permesso retribuito**:

- disabili in situazione di gravità;
- genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità;

- coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado;
- parenti e agli affini di terzo grado soltanto qualora i genitori o il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto della persona con disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Bisogna rispettare specifici **requisiti** per aver diritto ai tre giorni di permesso.

Oltre ad essere, ovviamente, lavoratori dipendenti e assicurati presso l'INPS, è necessario che la persona che chiede o per la quale si chiedono i permessi sia in situazione di **disabilità grave ai sensi dell'[art. 3 comma 3 della legge 104/92](#)**.

Legge 104, cosa cambia dal 2027 (anche per ottenere i permessi)

Sulla procedura per l'accertamento della disabilità è bene ricordare che dal 1° gennaio 2027 sarà operativo su tutto il territorio nazionale il **nuovo sistema**, introdotto dal D.Lgs. n. 62/2024 (attuativo della Riforma della Disabilità), già partito in via sperimentale in alcune province.

Debutta la **[Valutazione di Base](#)**, che sostituisce i vecchi accertamenti sanitari frammentati con un modello unico, integrato e centralizzato.

L'invio telematico del **certificato medico introduttivo** attiverà automaticamente la procedura di valutazione dell'INPS, eliminando la necessità di presentare una seconda domanda separata. L'INPS diventa l'unico ente responsabile dell'intero iter procedurale.

In sostanza, rispetto alle regole previste ad oggi non sarà più necessario richiedere prima il certificato medico e poi presentare una seconda domanda amministrativa per fissare la visita.

La nuova procedura valuterà nel complesso l'impatto della disabilità nell'ambiente di vita della persona (lavoro, studio, relazioni), con il fine di arrivare a fotografare in maniera più accurata la gravità della condizione e l'intensità dei sostegni necessari.

L'accesso alle **tutele lavorative** (come i 3 giorni di permesso mensili della Legge 104) sarà collegato all'individuazione della necessità di **sostegno intensivo**.

Chi è già in possesso di un verbale di Legge 104 (art. 3 comma 3) non perde i diritti né le prestazioni acquisite. I vecchi verbali restano validi e non occorre rifare la visita.

Se il verbale prevede una **revisione programmata a partire dal 2027**, la visita di controllo verrà effettuata dall'INPS applicando i nuovi criteri della Valutazione di Base.

Permessi legge 104 anche in caso di ricovero a tempo pieno: ecco quando

Si ricorda che, di base, non spettano i tre giorni di permesso quando il disabile è **ricoverato a tempo pieno** in una struttura ospedaliera o simile che presta assistenza sanitaria continuativa, con alcune eccezioni.

La possibilità per il familiare del disabile di richiedere i tre giorni di **permesso della legge 104** spetta anche nel caso di **ricovero a tempo pieno** nelle seguenti situazioni:

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

Permessi 104 anche a più familiari

In merito alle modalità di fruizione dei permessi 104 è bene evidenziare quelle che sono le ultime novità introdotte.

Dall'estate del 2022 è venuto meno il criterio del referente unico: fermo restando il limite complessivo dei tre giorni di permesso mensile, la richiesta può essere fatta [anche da più soggetti](#) tra quelli precedentemente elencati, che potranno quindi usufruirne per assistere la stessa persona. Più soggetti aventi diritto (ad esempio due figli o i due genitori) possono quindi fruire alternativamente dei permessi 104 per assistere il medesimo familiare con disabilità grave.

Attenzione però alle sovrapposizioni. Sebbene la fruizione sia plurale e alternata, il limite massimo complessivo resta inderogabilmente di 3 giorni mensili per assistito.

L'INPS, con la [circolare n. 100/2026](#), ha chiarito che il coordinamento e la pianificazione tra familiari risultano fondamentali: in caso di anomalie, fruizioni contemporanee non autorizzate o sconfinamento oltre il tetto dei 3 giorni mensili complessivi, l'Istituto attiva le **procedure di recupero dell'indebito indennizzato**.

Il recupero viene imputato in modo prioritario al lavoratore che ha superato la quota spettante o suddiviso al 50 per cento nei casi di fruizione contemporanea non consentita per la medesima giornata.

L'utilizzo dei tre giorni di astensione dal lavoro comporta inoltre il diritto da parte del beneficiario ad accedere in via prioritaria allo **smart working** o ad altre forme di flessibilità, misura che riguarda sia i familiari che prestano assistenza che i soggetti con disabilità.

Legge 104, tre giorni di permesso anche ad ore

I tre giorni di permesso retribuito riconosciuti dalla legge 104 [al disabile o al familiare](#) che presta assistenza possono essere **fruiti anche ad ore**.

Nel dettaglio, per il lavoratore che richiede i permessi per se stesso, è possibile in alternativa fruire di:

- riposi orari giornalieri di 1 ora o 2 ore a seconda dell'orario di lavoro;

- tre giorni di permesso mensile (frazionabili a loro volta in ore).

Le stesse regole riguardano i genitori, anche adottivi o affidatari.

Si ricorda che in linea generale i permessi e le agevolazioni della legge 104/92 spettano, oltre che ai genitori, anche ai figli per l'assistenza di madre o padre disabile, così come a fratelli e sorelle o nipoti in specifiche situazioni, come sopra ricordato.

Le regole per i permessi 104 a ore

In linea generale, se i tre giorni di permesso della legge 104 vengono utilizzati ad ore bisogna rispettare un **limite di orario mensile**. Questo limite è uguale all'orario normale di lavoro diviso il numero dei giorni lavorativi settimanali per tre.

Per il **calcolo**, quindi, bisogna utilizzare la seguente formula:

orario normale di lavoro settimanale/numero dei giorni lavorativi settimanali x 3 = ore mensili fruibili

Ad esempio lavoratore con orario settimanale pari a 40 ore su 5 giorni potrà beneficiare di 24 ore di permessi (40/5 per 3=24).

Permessi 104 nel lavoro part-time verticale o misto: come si calcolano

Chi lavora con **contratto part time** ha gli stessi diritti di un lavoratore a tempo pieno, anche per quanto riguarda i permessi 104.

Nel caso di part time **verticale o misto** con attività lavorativa soltanto in alcuni giorni del mese i **3 giorni** di assenza retribuita dal lavoro riconosciuti dalla legge dovranno essere **riproporzionati**.

I chiarimenti per i lavoratori in part-time in merito ai permessi di tre giorni della 104 sono stati forniti dall'INPS con il [messaggio pubblicato il 7 agosto 2018](#).

Il **calcolo** per stabilire a **quanti giorni di permesso** si ha diritto dovrà essere effettuato utilizzando la formula riportata nel messaggio pubblicato dall'Inps:

orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part-time / orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno * 3 (giorni di permesso teorici)

Il risultato numerico andrà quindi arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

A titolo esemplificativo si riportano i seguenti due **esempi**:

Esempio 1): Lavoratore in part-time con orario medio settimanale pari a 18 ore presso un'azienda che applica un orario di lavoro medio settimanale a tempo pieno pari a 38 ore.

Applicando la formula sopra enunciata, il calcolo sarà il seguente:

- $(18/38) \times 3 = 1,42$ che arrotondato all'unità inferiore, in quanto frazione inferiore allo 0,50, dà diritto a 1 giorno di permesso mensile.

Esempio 2): Lavoratore in part-time con orario medio settimanale pari a 22 ore presso un'azienda che applica un orario di lavoro medio settimanale a tempo pieno pari a 40 ore.

Applicando la formula sopra enunciata il calcolo sarà il seguente:

- $(22/40) \times 3 = 1,65$ che arrotondato all'unità superiore, in quanto frazione superiore allo 0,50, dà diritto a 2 giorni di permesso mensili.

I tre giorni di permesso non andranno riproporzionati, invece, in caso di **part-time orizzontale**.

Relativamente a tali fattispecie, infatti, la commisurazione dei giorni di permesso alla ridotta durata dell'attività lavorativa è insita nella dinamica del rapporto medesimo.

Si ribadisce quindi che il riproporzionamento dei giorni di permesso 104 riconosciuti andrà effettuato solo in caso di part-time verticale e part-time misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese.

Il riproporzionamento dei tre giorni, infatti, non andrà effettuato per i mesi in cui, nell'ambito del rapporto di lavoro part time, è previsto lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno.

Permessi legge 104, come sono pagati i tre giorni

In chiusura, si ricorda che i permessi della legge 104 sono **pagati sulla retribuzione effettivamente corrisposta**, compresi quelli fruiti ad ore. Nella maggior parte dei settori privati, l'importo viene anticipato dal datore di lavoro per conto dell'INPS e poi conguagliato con i contributi da versare.

La giurisprudenza di Cassazione (sent. n. 15435/2014) e le indicazioni dell'INPS confermano inoltre che i permessi sono **equiparati a tutti gli effetti al lavoro effettivo**. Di conseguenza non riducono le ferie né i permessi ROL (Riduzione Orario di Lavoro) e non decurtano la tredicesima e la quattordicesima, che maturano interamente anche nei mesi in cui si usufruisce dei permessi. Anche il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) continua a maturare regolarmente per le giornate o ore di permesso fruiti, e il periodo è coperto da contribuzione figurativa full utile ai fini del calcolo della pensione e dell'anzianità contributiva.

L'unica eventuale decurtazione su tredicesima o quattordicesima si verifica nell'ipotesi in cui i permessi vengano fruiti dai genitori in sovrapposizione/cumulo speciale con il congedo parentale ordinario o il congedo per malattia del figlio.