

Smart working per chi assiste familiari con disabilità (ai sensi della «104»), come richiederlo

Chi lavora e si prende cura di familiari con disabilità, con permessi «104», per conciliare lavoro e assistenza può beneficiare del lavoro agile, che è un «accomodamento ragionevole» anche per i caregiver familiari. Le norme in materia e come si fa l'istanza al datore di lavoro (Fonte: <https://www.corriere.it/> 14 dicembre 2025)



Chi lavora e assiste genitori, figli o altri familiari con disabilità può beneficiare dello **smart working** o di turni, orari o mansioni compatibili con l'assistenza? Tanti se lo chiedono poiché, dopo la pandemia da Covid che aveva sdoganato il «lavoro agile» ([legge n. 81/2017](#)), sono terminate le garanzie più stringenti introdotte in quella fase soprattutto per lavoratori «fragili» e caregiver familiari. E non è semplice **conciliare lavoro e cure**.

Cos'è l'accomodamento ragionevole

Intanto, va premesso che le **persone con disabilità** (ai sensi della [Legge 104/1992](#)) hanno diritto all'«accomodamento ragionevole», ovvero l'insieme di misure e adattamenti - che non impongano oneri sproporzionati o eccessivi - necessari per garantire loro, al pari degli altri, l'esercizio di **diritti fondamentali**, compreso quello al lavoro. La «Riforma della disabilità» ([D.lgs. 62/24, art. 17](#)) lo ha recepito formalmente introducendo all'interno della «**104**» [l'articolo 5 bis](#) sull'accomodamento ragionevole.

Spiega Carlo Giacobini, esperto in diritti e consulente di [Parent Project](#), Associazione pazienti e

genitori di persone con distrofia muscolare di Duchenne e Becker: «Il principio dell'**accomodamento ragionevole** non è una novità, essendo previsto dalla Direttiva 2000/78 del Consiglio dell'Unione Europea (CGUE), recepita nel nostro Paese nel 2003 ([D.lgs. 216/2003](#)). Un orientamento poi confermato dalla **Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità** (in Italia [Legge](#) dal 2009); da ultimo, il nuovo [art. 5 bis della 104](#) - già in vigore - **rafforza e amplia le tutele**, estendendole a tutti i contesti, inclusi quelli che riguardano i servizi della pubblica amministrazione».

Discriminazione: è vietata, come tutelarsi

C'è di più, sottolinea Giacobini: «**Se l'accomodamento ragionevole è rifiutato**, senza che vi sia un onere sproporzionato o eccessivo per il soggetto obbligato (datore di lavoro), si configura la **discriminazione**, contro la quale si può agire con un iter giudiziario di maggiore tutela per la persona che la contesta, in base alla [Legge n. 67/2006](#)».

Il lavoro agile è un accomodamento ragionevole?

Il lavoro agile è un accomodamento ragionevole? Lo ribadisce una recente **sentenza della Corte di Cassazione** (605/2025). Dice Giacobini: «Conferma ciò che è previsto nella Direttiva 78/2000, cioè l'**accomodamento ragionevole riguarda anche** gli aspetti di organizzazione del lavoro, come il **lavoro agile**. Il suo rifiuto è discriminazione: di fronte al giudice, il lavoratore si troverebbe “in vantaggio” e l'azienda costretta a dimostrare che l'onere è sproporzionato».

Lo smart working per chi fruisce dei permessi della 104

Vale anche per i lavoratori che assistono familiari con disabilità? Spiega Giacobini: «Una recente [sentenza della Corte di giustizia dell'Unione Europea](#) ha confermato quanto già espresso nel 2008: la **tutela anti-discriminatoria va riconosciuta anche ai caregiver familiari**, i quali **hanno titolo a richiedere l'accomodamento ragionevole**, che deve essere concesso se non comporta un onere finanziario sproporzionato, altrimenti è una forma di **discriminazione “per associazione”**».

Quanto al **lavoro agile**, alcune norme riconoscono il **diritto di priorità**, oltre che ai lavoratori con disabilità, **pure ai caregiver familiari**. Con la legge sul lavoro agile ([art. 18 comma 3 bis](#)) la priorità era valida solo per i dipendenti con figli in condizioni di disabilità grave (ai sensi della “104” art. 3 comma 3); da tre anni, invece, «è estesa a chi fruisce dei permessi della “104”, quindi ai caregiver familiari — chiarisce Giacobini —. Il D.lgs. 105/2022, infatti, ha introdotto un nuovo [comma \(6 bis\) all'art. 33 della 104](#) e anche un altro [articolo \(2-bis\)](#): “È vietato discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai **lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'art. 33**”, tra cui il lavoro agile. Sono quindi rafforzate le misure anti-discriminatorie».

Come fare la richiesta scritta al datore di lavoro

Cosa deve fare il lavoratore con disabilità o chi lo assiste per **richiedere il lavoro agile**? «Premesso che vi possono essere dei distinguo a seconda della mansione ricoperta o dei contesti lavorativi – spiega Carlo Giacobini – **il lavoro agile o turni particolari possono essere richiesti come “accomodamento ragionevole”** [ai sensi dell’art. 3 bis del D.lgs. 216/2003 e del nuovo articolo 5 bis della legge 104](#)».

Nell’istanza scritta va evidenziato il diritto alla priorità in quanto caregiver familiare. In caso di rifiuto, l’azienda o l’amministrazione deve indicare e motivare l’onere sproporzionato. Se non lo fa, si ricorre al giudice seguendo l’iter previsto dalla [Legge 67/2006](#).

C’è chi rinuncia al lavoro per assistere figli con disabilità

«La **conciliazione tra lavoro retribuito e di cura** è cruciale quando i genitori sono i caregiver principali di un bambino o ragazzo con disabilità grave: se non è possibile trovare misure di accomodamento, uno dei due genitori -di solito la mamma -rinuncia a lavorare» dice Tiziana D’Auria, assistente sociale e referente del Centro Ascolto Duchenne di Parent Project, in contatto con circa 900 famiglie. «**L’accesso a strumenti come il lavoro agile** rappresenta una **svolta per molte famiglie**: vuol dire poter bilanciare meglio gli impegni professionali con quelli di cura che, nel caso di patologie come la Duchenne, diventano progressivamente più significativi». Sottolinea D’Auria: «Avanzare in questa direzione significa riconoscere la complessità delle vite di pazienti e caregiver, oltre che valorizzare il lavoro non solo come fonte di reddito, che resta fondamentale, ma anche come spazio di realizzazione personale»