

## 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 careviger 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»