



Newspaper della FAST-Conf萨尔



FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In questo numero:***Permessi 104 e Congedo Straordinario 151
guida pratica per i lavoratori***

Quando si assiste un familiare con disabilità grave, il lavoro e la vita personale entrano in un equilibrio delicato. Le norme ci sono, tutelano chi assiste e chi è assistito, ma spesso vengono fraintese — sia dai lavoratori, sia dalle aziende.

Questo articolo vuole essere una bussola, per capire:

- cosa prevedono davvero la Legge 104 e il Congedo Straordinario 151;
- quali sono i diritti del lavoratore;
- quali doveri vanno rispettati;
- come chiedere i permessi senza errori;
- come evitare comportamenti che possono essere considerati abusi.

Permessi Legge 104/1992: cosa sono e come funzionano

I permessi 104 (art. 33) permettono al lavoratore di assistere un familiare con disabilità grave riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma 3.

Cosa spettano

- 3 giorni al mese di permesso retribuito e coperto da contribuzione.
- Possibilità di frazionamento in ore: 2 ore giornaliere se l'orario di lavoro è pari o superiore a 6 ore, 1 ora se inferiore (circolari INPS 45/2011, 32/2012, msg. 3114/2018) (il datore di lavoro non può negare il frazionamento a ore ma solo indicare le modalità operative se non in contrasto con la normativa.).

Come si richiedono

- Domanda all'INPS.
- Comunicazione al datore di lavoro.
- Possibile programmazione condivisa delle giornate (come chiarito dagli interpelli del Ministero del Lavoro n. 31/2010 e n. 1/2012).

Diritti

- Il datore di lavoro non può negare il permesso se ci sono i requisiti.
- Non può chiedere dettagli sanitari del familiare.

Doveri

- Usare il permesso solo per l'assistenza.
- Comunicare le giornate con congruo preavviso, quando possibile.
- Essere reperibile in caso di controlli.

Attenzione agli abusi

Sono considerati abusi:

- usare il permesso per attività personali non legate all'assistenza;
- assentarsi dal luogo di cura senza motivo;
- dichiarare informazioni false.

L'abuso può portare a:

- licenziamento per giusta causa;
- denuncia penale per truffa ai danni dello Stato.

Congedo Straordinario (art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001)

È uno strumento diverso dai permessi 104, spesso confuso con essi — come evidenziato anche dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro nella nota n. 950/2026 .

Cosa prevede

- Fino a 2 anni di congedo retribuito nell'arco della vita lavorativa.
- Fruizione continuativa o frazionata.
- Retribuzione pari allo stipendio e copertura contributiva.

Diritti del lavoratore

La nota INL è chiarissima:

- Il congedo è un diritto soggettivo pieno.
- Il datore non può imporre calendari, preavvisi rigidi o rifiutare la fruizione per esigenze organizzative .
- L'azienda può solo verificare i presupposti (autorizzazione INPS, disabilità grave).

Doveri del lavoratore

- Comunicare l'assenza con congruo anticipo, quando possibile, per correttezza e collaborazione (Cass. 22928/2019) .
- Se l'esigenza è improvvisa, è ammessa comunicazione immediata senza che l'assenza diventi ingiustificata .

! *Sanzioni per il datore di lavoro*

Se ostacola o limita il diritto:

- sanzione amministrativa da 516 a 2.582 euro ;
- perdita della certificazione di parità di genere per due anni .



Come chiedere i permessi senza errori

Ecco una guida pratica, semplice e immediata.

✓ *Permessi 104*

- Presenta domanda all'INPS.
- Avvisa il datore con anticipo.
- Concorda una programmazione se l'azienda la richiede (nei limiti della legge).
- Mantieni documentazione che dimostri l'assistenza (non obbligatoria, ma utile).

✓ *Congedo Straordinario 151*

- Richiedi l'autorizzazione all'INPS.
- Comunica al datore la tua intenzione di fruire del congedo.
- Indica se sarà continuativo o frazionato.
- Dai preavviso quando possibile, ma ricorda: l'urgenza giustifica la comunicazione immediata.

Come evitare abusi (anche involontari)

- Usa i permessi solo per l'assistenza.
- Evita attività non compatibili (shopping, vacanze, hobby).
- Se devi allontanarti dal luogo di cura, assicurati che sia per motivi legati all'assistenza.
- Non chiedere permessi "preventivi" per comodità.
- Mantieni sempre un comportamento trasparente e coerente.

Perché queste tutele sono importanti

Come ricorda l'INL, le esigenze della persona con disabilità prevalgono su quelle organizzative dell'azienda. Questi strumenti non sono "favori", ma diritti pensati per garantire:

- dignità alla persona assistita,
- equilibrio al lavoratore,
- una società più inclusiva.

Oltre a conoscere le regole dei singoli istituti, è utile chiarire anche un punto pratico che genera spesso dubbi: la possibilità di utilizzare, nello stesso periodo, permessi 104 e congedo straordinario quando ricorrono i rispettivi presupposti.

Il congedo straordinario 151 (art. 42, c. 5) e i permessi 104 (art. 33) sono istituti diversi, con finalità diverse, e la legge non prevede alcuna incompatibilità tra loro.



Perché puoi cumularli

Dalla pagina che stai consultando emerge chiaramente che:

- Il congedo straordinario è un diritto soggettivo pieno del lavoratore, non subordinato al consenso del datore di lavoro.
- È pensato per rispondere a bisogni assistenziali variabili e imprevedibili.
- La confusione nasce perché molte aziende mescolano le regole del congedo con quelle dei permessi 104, ma l'Ispettorato chiarisce che si tratta di istituti diversi.

Proprio perché sono diversi, non si escludono a vicenda. Il cumulo è ammesso solo se le giornate non si sovrappongono (circolare INPS n. 53/2008, msg INPS n. 3114/2018, msg.n. 4143/2023)

Come funziona nella pratica

Se stai usando il congedo straordinario in modo frazionato (ad esempio alcuni giorni o settimane al mese), puoi comunque:

- chiedere i 3 giorni di permesso 104;
- frazionarli in ore, se previsto;
- utilizzarli per esigenze assistenziali diverse da quelle coperte dal congedo.

L'unico dovere che rimane è quello della leale collaborazione: comunicare al datore di lavoro con congruo anticipo quando possibile.

Un esempio concreto

Se a settembre prendi:

- 10 giorni di congedo straordinario frazionato, e poi ti servono 2 giorni di permesso 104 per visite, terapie o incombenze specifiche, puoi farlo senza alcun problema. Sono due diritti distinti, entrambi finalizzati all'assistenza del familiare con disabilità grave.

**Care lettrici e cari lettori,
Il nostro Focus si prende una breve
pausa estiva, ma tornerà a settembre
con nuovi approfondimenti, notizie
utili e temi di interesse per il mondo
del lavoro.**

**Vogliamo costruirlo anche insieme a
voi: se desiderate che trattiamo un
argomento in particolare,
segnalatecelo scrivendo alla nostra
mail: sg@unilavoratori.it**

Buona estate e arrivederci a settembre!

Per assistenza e supporto contatta le nostre sedi [👉 clicca qui](#)