

LEGGE 5 FEBBRAIO 1992 N.104 aggiornata al 29/7/2022 con DLVO 205 del 30.6.2022

Art. 3.

Soggetti aventi diritto

1. E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.

2. La persona handicappata ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione, alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie riabilitative.

3. Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.

4. La presente legge si applica anche agli stranieri e agli apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale. Le relative prestazioni sono corrisposte nei limiti ed alle condizioni previste dalla vigente legislazione o da accordi internazionali.

Art. 33.

Agevolazioni

1. **COMMA ABROGATO DAL [D.LGS. 26 MARZO 2001, N. 151](#).**

((2. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'[articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#), di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.))

((3. Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia 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. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone

con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile di cui all'[articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76](#), o del convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.))

3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

((4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti agli [articoli 32 e 47 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#), si applicano le disposizioni di cui agli articoli 43, 44 e 56 del citato [decreto legislativo n. 151 del 2001](#).)

5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

((6-bis. I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile ai sensi dell'[articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81](#) o ad altre forme di lavoro flessibile. Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato.)

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.(11)

7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

((7-ter. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'[articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#), o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni)).

AGGIORNAMENTO (2)

Il [D.L. 27 agosto 1993, n. 324](#), convertito con modificazioni dalla [L. 27 ottobre 1993, n. 423](#) ha disposto (con l'art. 2, comma 3-ter) che "Al [comma 3 dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), le parole 'hanno diritto a tre giorni di permesso mensile' devono interpretarsi nel senso che il permesso mensile deve essere comunque retribuito".

AGGIORNAMENTO (3)

La [L. 24 dicembre 1993, n. 537](#) ha disposto (con l'art. 3, comma 38) che "I tre giorni di permesso mensili di cui all'[articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), non sono computati al fine del raggiungimento del limite fissato dal terzo comma dell'articolo 37 del citato testo unico approvato con [decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3](#), come sostituito dal comma 37 del presente articolo".

AGGIORNAMENTO (11)

La [L. 8 marzo 2000, n. 53](#), ha disposto (con l'art. 20, comma 1) che "Le disposizioni dell'[articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), come modificato dall'articolo 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorchè non convivente."

AGGIORNAMENTO (12a)

Il [D.P.R. 4 aprile 2008, n. 105](#), ha disposto (con l'art. 9, comma 4) che "Le assenze previste dall'[articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), e successive modifiche ed integrazioni, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie."

AGGIORNAMENTO (15)

La [L. 8 marzo 2000, n. 53](#), come modificata dalla [L. 4 novembre 2010, n. 183](#), ha disposto (con l'art. 20, comma 1) che "Le disposizioni dell'[articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), come modificato dall'articolo 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto".

AGGIORNAMENTO (21)

La Corte Costituzionale, con sentenza 5 luglio - 23 settembre 2016, n. 213 (in G.U. 1^a s.s. 28/09/2016 n. 39) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale "dell'[art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#) (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), come modificato dall'[art. 24, comma 1, lettera a\), della legge 4 novembre 2010, n. 183](#) (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro) nella parte in cui non include il convivente - nei sensi di cui in motivazione - tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado."

AGGIORNAMENTO (26)

Il [D.L. 17 marzo 2020, n. 18](#) ha disposto (con l'art. 24, comma 1) che "Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'[articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020".

AGGIORNAMENTO (27)

Il [D.L. 17 marzo 2020, n. 18](#), convertito con modificazioni dalla [L. 24 aprile 2020, n. 27](#), come modificato dal [D.L. 19 maggio 2020, n. 34](#), ha disposto (con l'art. 24, comma 1) che "Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'[articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020 e di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020".