

DDL Caregiver 2026: Guida Operativa per Studi Professionali

Il disegno di legge sul riconoscimento e la tutela dei caregiver familiari, approvato in prima lettura dalla Camera nel 2026, introduce nuovi elementi nel sistema di tutele per chi assiste un familiare con disabilità. Per studi legali e consulenti del lavoro, l'impatto riguarda l'organizzazione del lavoro, le politiche aziendali e il contenzioso antidiscriminatorio.

AGGIORNAMENTO NORMATIVO 2026

Cosa Troverete in Questa Guida

Sintesi Operativa

Il DDL dal punto di vista lavoristico: struttura, novità e coordinamento con il quadro normativo vigente.

Focus Antidiscriminatorio

Ricadute sui rapporti di lavoro, divieti di discriminazione e rischi per i datori di lavoro.

Scheda Pratica Q&A

Domande e risposte operative per famiglie, lavoratori e professionisti del settore.

Implicazioni per gli Studi

Linee di azione concrete per studi legali e consulenti del lavoro nell'attività quotidiana.

CAPITOLO 1 — IL QUADRO NORMATIVO

Un Tassello Nuovo in un Sistema già Complesso

Il DDL Caregiver 2026 non nasce nel vuoto: si innesta su un sistema di tutele già articolato, integrandolo senza sostituirlo. Comprendere questa stratificazione normativa è il primo passo per offrire consulenza efficace.

D.Lgs. 151/2001 e L. 104/1992

Permessi retribuiti e congedi straordinari per l'assistenza a persone con disabilità grave. La base portante del sistema vigente.

L. 328/2000

Sistema integrato di interventi e servizi sociali: priorità e sostegni per i nuclei familiari che accolgono persone con disabilità.

Misure di Sostegno al Reddito

Interventi contro la povertà familiare con relativi regimi fiscali e previdenziali già operativi a livello nazionale e regionale.

L. 205/2017

Prima definizione giuridica del caregiver familiare, rimasta però priva di un sistema strutturato di sostegni economici generalizzati.

Cosa Aggiunge il DDL 2026

Contributo Economico Selettivo

Fino a 400 euro mensili per il caregiver convivente prevalente, in presenza di requisiti oggettivi di reddito e intensità di cura.

Riconoscimento Graduato

Il ruolo di caregiver viene riconosciuto in base alle ore di cura settimanali, anche per chi non convive con la persona assistita.

Misure Non Economiche

Permessi solidali, agevolazioni per studenti caregiver e raccordo con i servizi territoriali per un supporto più ampio e strutturato.

Il DDL integra le tutele esistenti senza abrogarle: il professionista dovrà operare su più livelli normativi in modo coordinato.



Il Nuovo Sistema di Riconoscimento Giuridico

I Tre Elementi Chiave

Il DDL formalizza, a livello statale, un sistema strutturato e digitale di riconoscimento del caregiver, basato su criteri oggettivi e verificabili.

- Iscrizione nella piattaforma INPS dedicata
- Requisiti oggettivi: convivenza, ore di cura, parametri reddituali e ISEE
- Coordinamento con la riforma della disabilità

Il Collegamento con la Riforma della Disabilità

Il riconoscimento del caregiver avviene in raccordo con il nuovo sistema di accertamento INPS delle condizioni di disabilità. La soglia rilevante è quella di **"necessità di sostegno elevato o molto elevato"**, introdotta dalla riforma in corso.

Dalla Regola Vecchia alla Nuova

Fino all'entrata in vigore della nuova disciplina, il caregiver è definito dalla L. 205/2017 ma privo di un sistema strutturato: le tutele derivano da norme sparse e da politiche regionali eterogenee.

CAPITOLO 2 — PROFILI LAVORISTICI

Permessi e Congedi: Il Quadro Vigente

L'ordinamento già riconosce ai lavoratori-caregiver una serie di strumenti di tutela. Il DDL si innesta su questo impianto, che resta operativo e vincolante per datori di lavoro e consulenti.

Permessi Retribuiti Mensili

Tre giorni al mese per assistere un familiare con handicap grave (L. 104/1992), con copertura previdenziale piena e conservazione del posto di lavoro.

Congedi Straordinari

Periodi più lunghi di assenza con indennità e contribuzione figurativa, in presenza di specifici requisiti di parentela e convivenza (D.Lgs. 151/2001).

Flessibilità Contrattuale

Ulteriori permessi e flessibilità oraria previsti dalla contrattazione collettiva, spesso calibrati sulle esigenze specifiche di cura del lavoratore.



Divieti di Discriminazione e Tutela del Lavoratore Caregiver

Il sistema italiano — anche in attuazione della normativa UE — vieta discriminazioni dirette e indirette nei confronti dei lavoratori-caregiver. Il D.Lgs. 216/2003 delimita l'ambito di applicazione, includendo le condizioni lavorative e l'accesso all'occupazione.

Divieto di Discriminazione Diretta

Vietato qualsiasi trattamento meno favorevole fondato sulla disabilità del familiare assistito o sulla condizione di caregiver.

Divieto di Discriminazione Indiretta

Vietate politiche o prassi apparentemente neutre che penalizzino sistematicamente chi usufruisce di permessi o congedi per assistenza.

Divieto di Ritorsione

Il rifiuto immotivato di richieste legittime di flessibilità può essere qualificato come condotta discriminatoria o ritorsiva, con conseguenze risarcitorie.

Cosa Aggiunge il DDL ai Rapporti di Lavoro

Il Riconoscimento INPS come Strumento Probatorio

L'iscrizione nella piattaforma INPS produce effetti concreti nel rapporto di lavoro. Il lavoratore potrà documentare con maggiore forza la propria condizione, allegando la certificazione INPS alle richieste di permessi, flessibilità o smart working.

In un contenzioso, la qualifica di caregiver riconosciuto potrà essere valorizzata per dimostrare la **ragionevolezza delle richieste** del lavoratore e la **sproporzione di eventuali dinieghi** da parte del datore di lavoro.

Nuovi Obblighi di Attenzione per i Datori

Le politiche aziendali su orari, turni, trasferimenti e valutazione delle performance dovranno tenere conto del rischio di discriminazione indiretta verso i caregiver riconosciuti.

Cosa il DDL Non Introduce

Il DDL non crea nuovi diritti lavoristici tipizzati: non introduce nuove tipologie di permessi, nuovi congedi obbligatori o nuovi obblighi di smart working. Rafforza e rende più "visibile" la figura del caregiver all'interno del sistema già esistente.

> Il valore aggiunto è nella formalizzazione, non nella creazione di nuovi istituti lavoristici.

I Permessi Solidali: Una Novità Rilevante

Tra le novità più significative per l'organizzazione del lavoro vi è la valorizzazione dei **permessi solidali**: la possibilità che i lavoratori cedano ferie o permessi a colleghi caregiver. Misura già presente in alcune discipline e contratti, il DDL la legittima e incoraggia come strumento di solidarietà interna.

Opportunità per la Contrattazione Aziendale

Si apre lo spazio per regolamenti o accordi collettivi che disciplinino criteri, priorità e procedure di richiesta e concessione, evitando arbitri e disparità di trattamento tra lavoratori in situazioni comparabili.

Il Criterio Oggettivo per l'Accesso

Il collegamento con la qualifica di caregiver riconosciuto INPS e con le fasce di ore di cura settimanali può fungere da criterio oggettivo per l'accesso ai permessi solidali, riducendo il rischio di contestazioni.

Raccomandazione Operativa

Per i consulenti del lavoro, è il momento di proporre alle aziende clienti l'adozione di policy strutturate, prima che il DDL diventi pienamente operativo.

Il Rischio di Nuove Discriminazioni Indirette

Il Meccanismo del Rischio

Il DDL concentra il contributo economico sui caregiver con reddito personale quasi nullo e impegno di cura altissimo (oltre 91 ore settimanali). Questo schema può generare incentivi perversi:

- Spingere all'uscita dal mercato del lavoro per rientrare nei requisiti
- Indurre riduzioni drastiche dell'orario per accedere al contributo
- Creare una distinzione tra caregiver "riconosciuti" e "non riconosciuti"

Implicazioni per i Datori di Lavoro

Politiche di gestione del personale che penalizzino, anche solo in via di fatto, i caregiver che chiedono di ridurre o rimodulare l'orario rischiano di essere qualificate come **discriminazioni indirette**, in particolare se il lavoratore è certificato INPS.

Il Lato Positivo

Al contrario, politiche di sostegno ben strutturate, trasparenti e non arbitrarie possono ridurre significativamente il rischio di contenzioso e migliorare il clima aziendale, con effetti positivi sulla retention del personale caregiver.



CAPITOLO 3 — IMPLICAZIONI PER GLI STUDI

Linee di Azione per Studi Legali e Consulenti del Lavoro

Audit delle Policy Aziendali

Verificare regolamenti e prassi su orari, trasferimenti, smart working e valutazione delle performance per individuare possibili impatti discriminatori sui caregiver riconosciuti.

Supporto nella Contrattazione

Inserimento di clausole sui permessi solidali, definizione di criteri trasparenti per la flessibilità oraria e coordinamento tra tutele contrattuali e riconoscimento INPS.

Gestione del Contenzioso

Assistenza ai lavoratori che lamentano discriminazioni per aver esercitato diritti di cura, e difesa dei datori di lavoro nella dimostrazione della legittimità delle scelte organizzative.

Monitoraggio dell'Iter Parlamentare

Il DDL ha completato solo la prima lettura alla Camera. Il passaggio al Senato potrà comportare modifiche su requisiti, importi e tutele. Per gli studi professionali, il monitoraggio costante è una priorità strategica.



⚠ Fino alla conclusione dell'iter al Senato, alcune regole potranno cambiare. Verificare sempre lo stato aggiornato della normativa prima di fornire consulenza specifica.

L'Integrazione Digitale: La Piattaforma INPS



Un Sistema Unificato e Digitale

La nuova tendenza normativa punta a un sistema sempre più centralizzato e digitale di riconoscimento della disabilità e dei caregiver. La piattaforma INPS sarà il punto di accesso unico per:

- Registrazione come caregiver familiare
- Indicazione della persona assistita e documentazione della disabilità
- Dichiarazione delle ore di assistenza e dei dati reddituali/ISEE
- Accesso al contributo economico (dal 2027)

Implicazione Operativa per i Professionisti

Gli strumenti contrattuali, i contenziosi e le consulenze dovranno adattarsi a questo nuovo paradigma digitale, dove la certificazione INPS diventa il documento-chiave.

CAPITOLO 4 — SCHEDA PRATICA Q&A

Chi è il Caregiver Familiare?

Risposte operative per famiglie e professionisti, basate sul DDL approvato in prima lettura dalla Camera nel 2026.

🔵 Definizione di Base

Secondo il DDL (che richiama la L. 205/2017), è la persona che assiste e si prende cura, **in modo gratuito e non professionale**, di un familiare con disabilità grave o non autosufficiente, spesso titolare di indennità di accompagnamento.

🔵 Certificazione Necessaria

È necessario che la persona assistita abbia una disabilità riconosciuta ai sensi della L. 104/1992, in particolare con **necessità di sostegno elevato o molto elevato** secondo la riforma della disabilità, oppure sia titolare di indennità di accompagnamento (L. 18/1980).

Il Caregiver Convivente Prevalente

Chi è e Perché è Centrale

È il familiare che **vive con la persona con disabilità** e si fa carico della parte principale dell'assistenza. È la figura al centro del DDL: destinataria del contributo economico fino a 400 euro al mese, se rispetta tutti i requisiti previsti.

Questa figura è quella che il legislatore ha voluto tutelare in modo prioritario, riconoscendone il ruolo di sostegno totale e continuativo.

Il Caregiver Non Convivente

Il DDL prevede anche il riconoscimento del caregiver **non convivente**, ma principalmente per le tutele non economiche. Il presupposto è un numero minimo di ore di assistenza settimanale, tipicamente a partire da 30 ore.

Le Fasce di Riconoscimento

- **10–29 ore/settimana:** tutele base non economiche
- **30–90 ore/settimana:** tutele ampliate, anche per non conviventi
- **Oltre 91 ore/settimana:** accesso al contributo economico (solo conviventi con requisiti reddituali)



Il Contributo Economico fino a 400 Euro

400€

Importo Massimo Mensile

Esentasse, erogato dall'INPS con cadenza trimestrale (fino a 1.200 euro a trimestre). L'importo effettivo dipende dalle risorse disponibili.

91

Ore Minime Settimanali

Di assistenza prestata, requisito indispensabile per il caregiver convivente che vuole accedere al contributo economico.

3.000€

Reddito Personale Massimo

Annuo del caregiver per accedere al contributo. Una soglia molto bassa, pensata per chi ha sostanzialmente abbandonato il mercato del lavoro.

25.000€

ISEE Familiare Massimo

Soglia ISEE del nucleo familiare per poter presentare domanda. Insieme al reddito personale, è il filtro selettivo principale.

Requisiti per il Contributo: Riepilogo Operativo

Per accedere al contributo economico mensile fino a 400 euro, il caregiver deve soddisfare contemporaneamente tutti i seguenti requisiti:



Le risorse 2026 sono destinate principalmente alla creazione della piattaforma INPS. Il contributo vero e proprio dovrebbe essere operativo dal 2027, con modalità definite da INPS e decreti attuativi.

Come Presentare Domanda

La Piattaforma INPS Dedicata

La domanda avverrà tramite una piattaforma INPS dedicata. Il caregiver dovrà:

1. Registrarsi come caregiver nella piattaforma
2. Indicare la persona assistita e allegare la documentazione sulla disabilità riconosciuta
3. Dichiarare le ore di assistenza settimanali prestate
4. Fornire i dati reddituali personali e l'ISEE del nucleo familiare

Tempistiche

Le modalità pratiche — moduli, scadenze, eventuale supporto dei patronati — saranno definite da INPS e dai decreti attuativi. Il calendario è ancora in corso di definizione.

A Chi Rivolgersi

Oltre a INPS e ai patronati, i caregiver possono rivolgersi a:

- Servizi sociali del Comune o del distretto socio-sanitario
- Associazioni di familiari e di persone con disabilità
- Consulenti del lavoro, per valutare gli effetti sul rapporto di lavoro e sulla posizione previdenziale
- Avvocati specializzati, per questioni di discriminazione o contenzioso

> Il supporto del professionista è essenziale per navigare la stratificazione normativa tra tutele nazionali, regionali e contrattuali.

Tutele Non Economiche: Cosa Spetta Anche Senza Contributo

Chi non ha diritto al contributo economico (perché non convivente, o perché non raggiunge i requisiti reddituali) non rimane privo di tutele. Il DDL prevede misure differenziate in base alle fasce di ore di assistenza settimanale.

Permessi Solidali

I colleghi possono cedere ferie e permessi al lavoratore caregiver. Una misura di solidarietà interna legittimata e promossa dal DDL.

Coordinamento L. 104/1992

Rafforzamento e raccordo con permessi e congedi già previsti dalla normativa vigente, per garantire continuità e complementarietà delle tutele.

Misure per Studenti Caregiver

Esonero dalle tasse universitarie e riconoscimento di crediti formativi per gli studenti che svolgono attività di cura familiare.

Raccordo con Servizi Territoriali

Coordinamento con assistenza domiciliare, servizi di sollievo e aiuti regionali per una presa in carico più integrata della famiglia.

Caregiver Lavoratore: Diritti sul Posto di Lavoro

Il Diritto ai Permessi Rimane Intatto

Già oggi, in presenza dei requisiti di legge (handicap grave ex L. 104/1992), il lavoratore può ottenere permessi retribuiti e congedi straordinari. Il DDL non elimina queste tutele, ma le affianca con il riconoscimento formale INPS e con i permessi solidali.

Il Datore Non Può Discriminare

Il datore di lavoro non può trattare meno favorevolmente un lavoratore per il fatto che assiste una persona con disabilità o usufruisce dei relativi permessi. Il D.Lgs. 216/2003 vieta discriminazioni dirette e indirette in materia di lavoro, con applicazione piena anche in questo contesto.

La Certificazione INPS Rafforza la Posizione

Il riconoscimento come caregiver INPS può rafforzare la posizione del lavoratore nella richiesta di permessi, flessibilità o smart working, documentando ufficialmente il ruolo e il carico di cura. In caso di controversia, è un elemento probatorio di rilievo.

Coordinamento con le Misure Regionali

Il Problema del Cumulo

Molte Regioni italiane hanno già adottato misure di sostegno ai caregiver, spesso più generose di quelle nazionali in determinati ambiti. Il DDL prevede un raccordo tra tutele nazionali e regionali, con l'obiettivo di non far perdere gli aiuti già esistenti.

In pratica, occorrerà verificare **caso per caso** come si cumuleranno o coordineranno i vari benefici, evitando sovrapposizioni che possano comportare decadenze o recuperi.

Eterogeneità del Sistema Regionale

Il sistema regionale è molto eterogeneo: alcune Regioni erogano contributi diretti ai caregiver, altre offrono servizi domiciliari aggiuntivi, altre ancora prevedono sgravi fiscali locali. La coesistenza di questi livelli normativi richiede una consulenza attenta e personalizzata.

Raccomandazione per i Professionisti

Prima di fornire indicazioni operative, è essenziale mappare le misure regionali vigenti nella giurisdizione di riferimento e verificarne la compatibilità con il regime DDL 2026.

Audit delle Policy Aziendali: Dove Intervenire

Per i consulenti del lavoro, la prima azione concreta da proporre alle aziende clienti è una verifica sistematica delle policy interne, con particolare attenzione ai profili di rischio discriminatorio verso i caregiver.



Gestione del Contenzioso: Scenari Pratici

Lavoratore che Lamenta Discriminazione

Il lavoratore caregiver riconosciuto INPS che subisce un demansionamento, un trasferimento non giustificato o una valutazione negativa a seguito dell'esercizio dei diritti di cura può agire in giudizio per discriminazione. La certificazione INPS rafforza la prova del nesso causale.

Datore di Lavoro che si Difende

Il datore di lavoro deve essere in grado di dimostrare la **legittimità e proporzionalità** delle proprie scelte organizzative. È essenziale documentare le ragioni oggettive di ogni decisione che incida su lavoratori caregiver, prima che questa diventi oggetto di contestazione.

La prevenzione attraverso policy strutturate è sempre più conveniente del contenzioso ex post: il costo di un audit interno è inferiore al rischio risarcitorio di una discriminazione accertata.

Lettura Integrata delle Fonti: La Nuova Sfida Professionale



Un Sistema Sempre Più Unificato

L'evoluzione normativa in materia di disabilità impone una lettura integrata delle fonti. Le nuove definizioni di "necessità di sostegno elevato o molto elevato" e la centralità dell'INPS nelle valutazioni trasformano il modo di lavorare degli operatori del diritto.

Le Fonti da Monitorare

- Iter parlamentare del DDL al Senato
- Decreti attuativi e circolari INPS sulla piattaforma caregiver
- Evoluzione della riforma della disabilità (nuovi criteri di accertamento)
- Giurisprudenza di merito e di legittimità in materia antidiscriminatoria
- Contratti collettivi nazionali e aziendali aggiornati



Conclusioni Operative per gli Studi Professionali

Il DDL Caregiver 2026 non è ancora legge definitiva, ma anticipa già i cambiamenti che gli studi professionali dovranno affrontare. La finestra attuale è quella giusta per prepararsi.

Monitorare

Seguire costantemente l'iter al Senato e i decreti attuativi per cogliere ogni modifica su requisiti, importi e tutele.

Prevenire

Supportare le aziende nel ridisegno di policy interne compatibili con il nuovo sistema, prima che il contenzioso sia inevitabile.

Assistere

Guidare i lavoratori caregiver nell'accesso coordinato a contributo economico, permessi vigenti e misure regionali.

Integrare

Adattare strumenti contrattuali e consulenze al nuovo paradigma digitale INPS, dove la certificazione è il documento chiave.

Avv. Francesca Sassano Via Crispi n.33 - 85100 Potenza - cel. 3356649537 - 0971340936 email: segreteria@studiolegalesassano.it sito: www.studiolegalesassano.it