

WELFARE AZIENDALE

Il dipendente che assiste un genitore

Il 22% degli occupati in Italia presta cura a una persona che non vive con lui, quasi sempre un genitore anziano. Questo dato non comprende chi un genitore ce l'ha in casa: quelli sono in più. I dipendenti di solito non lo dicono, e lo si scopre una mattina all'improvviso, dalle riunioni spostate, dai giorni di assenza, e un giorno da una domanda di congedo straordinario — quello di chi assiste un familiare con handicap grave riconosciuto ai sensi della legge 104 — che arriva senza preavviso.

Quanti sono, da voi

ORDINE DI GRANDEZZA

26 persone**Dipendenti che assistono un familiare**

120 dipendenti, 22% degli occupati in Italia. È una media nazionale applicata alla tua azienda: dice l'ordine di grandezza, non il numero. E conta solo chi assiste una persona che vive altrove: chi ha il genitore in casa non è in questa cifra, quindi il numero vero è più alto, non più basso.

MASSIMO TEORICO

936 giornate**Giornate di permesso retribuito, al massimo**

26 persone × 36 giornate all'anno. È un tetto, non una previsione. I 36 giorni all'anno spettano a chi assiste una persona con handicap grave riconosciuto: una parte di chi assiste, non tutti. Quante siano in un'azienda non lo sa nessuno, e inventarlo sarebbe peggio che non dirlo.

È LA LEGGE

2 anni**Congedo straordinario, per persona assistita**

2 anni in tutto, non 2 anni per ciascun dipendente. La durata la fissa la legge, ma non spetta a chiunque assista: serve la convivenza, e c'è un ordine fra i familiari — prima il coniuge convivente, poi i genitori, poi i figli — che ne esclude molti. I 2 anni sono della persona assistita e si dividono fra chi la assiste: se li ha già usati un fratello, non ci sono più. Quando invece la porta è aperta, arriva senza preavviso, perché chi lo chiede lo scopre in emergenza.

Che cosa costerebbe

PREVENTIVO INDICATIVO

10 account × 79 € = 790 €**6,58 €** per dipendente in organico, una volta sola**0,7%** del credito welfare medio per dipendente**19%** sotto il prezzo che la stessa persona pagherebbe da sola

Non è un'offerta: è il blocco che proporremmo a un'azienda di queste dimensioni, al prezzo di listino. Quanti account servano davvero si decide parlando, e il numero giusto quasi sempre è più piccolo di quello che sembra.

Gli importi del listino sono IVA esclusa: in fattura si aggiunge l'IVA di legge. Il prezzo al pubblico del Piano Assistenza è invece IVA inclusa, perché lo paga una persona che non la detrae.

Gli account non scadono. Quelli che nessuno apre restano lì per l'anno dopo. I dodici mesi partono da quando la persona apre il suo account, non da quando l'azienda firma.

Quando gli account finiscono se ne comprano altri, e sui nuovi si applica uno sconto: più ne ha comprati l'azienda in tutto, meno costano quelli che aggiunge.

Che cosa cambia davvero

Non i giorni di permesso: quelli sono un diritto, e chi ne ha bisogno li prende. Cambia il tempo che oggi si perde intorno a quei giorni — le pratiche rifatte due volte, le scadenze scoperte tardi, i mesi passati a capire da dove si comincia.

La pratica giusta al primo tentativo

Chi assiste scopre in dieci minuti che cosa gli spetta davvero e in che ordine chiederlo. Non è tempo tolto al lavoro: è tempo che oggi si perde comunque, e si perde due volte perché la prima domanda quasi sempre si sbaglia.

Le scadenze non arrivano addosso

Ogni pratica ha i suoi termini, e il servizio avvisa trenta giorni prima della scadenza, poi a sette, poi il giorno prima. Un'assenza programmata costa a un'azienda molto meno di una mattina presa all'improvviso.

La persona smette di improvvisare

È la parte che non si misura e che i responsabili del personale riconoscono subito: qualcuno che sa dove sta andando lavora diversamente da qualcuno che ogni settimana ricomincia da capo.

Che cosa riceve il dipendente

Esattamente quello che riceve chi compra da solo, senza nessuna versione ridotta.

Che cosa gli spetta, in dieci minuti

Sei domande e una cifra annua, con accanto la fonte di ogni voce. Fra le misure c'è il congedo straordinario: fino a 2 anni retribuiti, che quasi nessuno sa che esistano. Altre sei domande dicono se quella persona ci rientra davvero, perché servono la convivenza e un posto nell'ordine fra i familiari — e dirglielo prima vale più che farglielo scoprire allo sportello.

In che ordine chiederle

Le pratiche dipendono l'una dall'altra: sbagliare l'ordine costa mesi. Il piano le mette in fila con le date, e dice quale non si può rimandare.

Le scadenze, prima che scadano

Ogni termine ha i suoi promemoria: trenta giorni prima della scadenza, poi a sette, poi il giorno prima. I 36 giorni di permesso all'anno della Legge 104 restano suoi: cambia che non li spende a rincorrere un ufficio.

Quello che l'azienda non vede

È la parte su cui un dipendente decide se fidarsi. Chi assiste un genitore sta maneggiando la salute di qualcuno: se sospetta che dal servizio esca qualcosa verso il datore di lavoro, non lo apre nemmeno, e il welfare pagato resta inutilizzato.

All'azienda non arriva mai:

- chi ha attivato il servizio e chi no
- il nome della persona assistita, la sua condizione e la sua invalidità
- gli importi che una famiglia può ottenere
- qualunque dato sulla salute, di chiunque

Non è una promessa commerciale: i dati sulla salute sono dati particolari ai sensi dell'art. 9 del GDPR, e sul sito si salvano solo con un consenso esplicito della persona, revocabile. Un consenso dato al proprio datore di lavoro, per definizione, non è libero.

Come entra nel piano welfare

L'art. 51 comma 2 lettera f-ter del TUIR esclude dal reddito di lavoro dipendente le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti. Con la risposta dell'Agenzia delle Entrate n. 163 del 14 agosto 2026, dopo il D.Lgs. 7 agosto 2026 n. 148, il requisito della convivenza non si applica: vale anche per un genitore che non vive con il dipendente, che è quasi sempre il nostro caso.

Sotto quale voce metterlo lo dice il vostro commercialista, non noi: la risposta dell'Agenzia riguardava il rimborso di una retta, e un servizio di orientamento non è la stessa cosa. Diffidate di chi ve lo scrive come certo, noi compresi.

Come si attiva

1. Ci parliamo. Mezz'ora per capire quanti siete, che cosa offrite già e se questo serve davvero. Se non serve lo diciamo.
2. L'azienda compra gli account e li dà. Non è una convenzione con lo sconto: è un benefit che l'azienda eroga. Il dipendente non paga niente, non anticipa niente e non chiede nessun rimborso — quindi non deve dire a nessuno perché gli serve.
3. Il dipendente apre il suo quando gli serve. Con la sua email personale, dal codice che l'azienda distribuisce. Poi risponde alle sei domande e riceve il suo Piano Assistenza: si costruisce sulla sua situazione, quindi lo può fare solo lui. L'azienda non sa chi lo ha aperto e chi no.
4. Da lì in poi è suo. L'account resta della persona, anche se cambia lavoro.

Si parte da 3 account. Anche un'azienda di sei persone ne ha una che assiste un genitore, e per lei vale come per le altre. Sotto i dieci account il prezzo è vicino a quello che quella persona pagherebbe da sola, e la ragione è onesta: lì non stai comprando uno sconto, stai comprando che il tuo dipendente non debba portare a nessuno la ricevuta di un servizio per un genitore malato.

Per parlarne: youever-care.com/aziende — info@youever-care.com