

SINTESI DELLA TESI: WELFARE AZIENDALE E DISABILITA'

Candidata: Anna Maria Spanedda

Welfare aziendale e disabilità

Il welfare aziendale, ovvero l'insieme delle iniziative e dei benefit erogati dalle imprese a favore dei propri dipendenti (in natura o sotto forma di rimborsi spese) si configura come una preziosa risorsa per chi lavora nell'organizzazione. In realtà, per alcune categorie obiettivamente più fragili, questo è ancora più vero. Nello specifico, per i lavoratori disabili, il welfare aziendale si declina come un imprescindibile strumento di supporto nell'attività lavorativa in grado di favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro-salute. Tuttavia, la normativa vigente, prevede la fruizione di alcune prestazioni che potrebbero risultare determinanti e di grande aiuto per i soggetti diversamente abili, **solo ed esclusivamente** appannaggio del nucleo familiare del lavoratore, rendendo di fatto **scarse ed inaccessibili** le risorse da parte di chi presenta maggiori necessità di cura.

L'elaborato si pone l'intento di approfondire questa condizione in termini di spunti di riflessione ed elaborazione di idee anche sulla base delle migliori "promising-practice" implementate fino ad ora nel panorama aziendale italiano.

I limiti di accesso al welfare aziendale

Il trinomio disabilità, lavoro e vita privata sembra un'equazione irrisolvibile, frutto di argomenti inconciliabili ed incompatibili; in realtà è il risultato di una tematica complessa e delicata piuttosto ricorrente che trova poco spazio e che assume particolare rilievo per la crescita ed il progresso del nostro Paese, sia in termini di inclusione sociale che di sviluppo culturale.

Il ruolo fondamentale del lavoro all'interno della nostra società è innegabile e abbraccia aspetti della vita individuale e collettiva che vanno dal riconoscimento di un ruolo all'interno della comunità fino alla definizione di sé stessi. I dati Istat pubblicati dall'istituto nella ricerca del 2019 "Conoscere il mondo della disabilità: persone relazioni e istituzioni"¹: è occupato solo il 31,3% delle persone tra i 15 e i 64 anni con limitazioni gravi (circa 220.000 unità) contro il 57,8% delle persone senza limitazioni, nella stessa fascia di età. Lo svantaggio è ancora maggiore per la componente **femminile** e se andiamo ad analizzare il divario tra nord e sud del paese. La mancanza di lavoro, sia tra le persone con limitazioni psico-fisiche che senza, costituisce l'ostacolo principale al distacco dalla famiglia d'origine. Lo Stato prova a fare la sua parte attraverso interventi di carattere legislativo come la **legge n. 104 del 1992** che dagli articoli 18 al 22 affronta il tema dell'integrazione lavorativa per le persone handicappate, e la **legge 68/1999** con cui si è fatto un importante passo avanti, introducendo il principio del collocamento

¹ Istat, conoscere il mondo della disabilità: persone relazioni e istituzioni, 2019 pag. 60

“mirato” al posto di quello “obbligatorio”, con l’intento di valutare adeguatamente le competenze lavorative delle persone diversamente abili e collocarle nei posti di lavoro più adatti.

Welfare aziendale e lavoratori con disabilità: limiti e opportunità

Il welfare aziendale è una risorsa per tutti i lavoratori e le lavoratrici. A maggior ragione lo è quindi per i soggetti più svantaggiati. La chiave per raggiungere una piena inclusione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro è data quindi anche dalla attuazione di corrette e complete politiche di welfare aziendale applicate ai bisogni delle persone con disabilità e appositamente studiate su di esse. Allo scopo di approfondire questo tema, il 21 giugno 2023 è stata intervistata la Dott.ssa **Nina Daita, responsabile nazionale per le politiche per le disabilità CGIL**. Durante l’incontro sono emerse le perplessità della sindacalista in merito alle opportunità di arrivare, nel breve periodo, ad un’inclusione dei lavoratori disabili nella categoria dei soggetti beneficiari dei “servizi alla persona” previsti dai piani di welfare aziendale, ed al momento destinati in via esclusiva ai soli familiari del dipendente. L’incontro ha rappresentato un’ottima occasione per ribadire le peculiarità dell’universo lavorativo dove gravitano categorie di dipendenti con varie forme di disabilità, che quotidianamente manifestano e richiedono bisogni ed esigenze molto individuali e personalizzate.

Alla luce di queste considerazioni ho cercato di comprendere se vi fosse spazio, all’interno delle politiche aziendali, per l’offerta di un **voucher** destinato allo svolgimento di un’attività sportiva. Secondo Nina Daita, per alcuni soggetti questa potrebbe essere una scelta improponibile, difficile da mettere in atto. Sarebbe invece più sensato valutare l’introduzione di un bonus per attività riabilitative, oppure ancora un bonus “**tempo di riposo**”. Perché è innegabile che il lavoratore con disabilità si stanca più facilmente, nonostante per natura sia portato a fare il possibile per dimostrarsi capace, competente e all’altezza degli altri colleghi. Ad ogni modo, l’**attività sportiva** è fondamentale per la salute di tutti e secondo le più recenti statistiche² sembra contribuisca ad aumentare il livello di concentrazione e la produttività dei dipendenti. La pratica motoria è fondamentale per il benessere della nostra salute ma nonostante questa consapevolezza ancora troppe persone (43% degli italiani) non praticano attività sportive. In Italia, negli ultimi decenni qualche azienda (tra cui Tecnogym) ha scelto di impiegare gli spazi condivisi per svolgere attività fisica. Ma lo sport sui luoghi di lavoro, dati gli elevati costi di gestione, rappresenta ancora un miraggio.

Sarebbe più semplice individuare dei partner a **livello territoriale**, ma la scelta di operare in tale senso è ancora una prerogativa aziendale che non viene ancora premiata fiscalmente se non

² <https://colibrimagazine.it/salute-e-benessere/allenarsi-sempre-ovunque-sport-anche-sui-luoghi-lavoro/>

attraverso l'intermediazione dei provider ben radicati in grandi contesti cittadini ma quasi totalmente assenti nei piccoli comuni. Per il lavoratore disabile rivolgersi ad un centro sportivo del territorio richiede un iter di accreditamento non sempre scontato. Seppur complicato da realizzare, la possibilità di frequentare un ambiente sportivo misto, che comprende atleti e dilettanti senza problemi di salute, aiuta sicuramente molto di più nell'ottica di inclusione sociale rispetto ad un centro specifico di fisioterapia in cui il disabile incontra soltanto altri disabili o persone anziane e con problemi che di fatto lo mantengono sempre all'interno di quell'ambiente medicalizzato che lo fa sentire diverso da tutti.

Lo stesso problema si presenta per le lavoratrici con disabilità che hanno dei figli: necessitano di un'assistenza diretta, per loro potrebbe essere utile un **bonus per un servizio domestico**, per usufruire del trasporto per i figli da casa a scuola e viceversa. La situazione è molto complessa e, secondo Daita, non si può pensare di risolvere queste difficoltà solo con i bonus. E soprattutto è doveroso fare delle distinzioni: *“né gli aumenti salariali possono essere confusi con il welfare aziendale né il welfare aziendale può sostituire lo stato sociale”*. Le rivendicazioni dei diritti fondamentali delle persone con disabilità, come l'assistenza e la sanità, non possono essere affidate al datore di lavoro. La realtà, dietro cui si cela un inquietante pericolo, è che per il datore di lavoro il welfare aziendale costa molto meno rispetto all'aumento contrattuale, ma per poter garantire la salvaguardia di queste tutele conquistate con fatica dai lavoratori nel corso degli anni, occorre tenere ben distinti gli ambiti e i ruoli. Dall'intervista emerge poi un altro aspetto estremamente importante: il bonus non deve essere un atto caritatevole dell'azienda, ma il risultato di una *“rivendicazione giusta sull'esercizio dei diritti delle persone con disabilità”*. Gli aiuti insomma devono essere connessi alla disabilità dell'individuo, alla sua persona, non devono dipendere dal suo stato civile o dal suo reddito familiare.

C'è poi un ulteriore aspetto che non va sottovalutato: i **servizi di cura**, purtroppo, sono solo welfare indiretto. Ciò significa che sono fruibili solo dai familiari del lavoratore. Quindi, e questo è un vero paradosso, il lavoratore con disabilità non può utilizzare i servizi per la disabilità per se stesso. Ovviamente fatta eccezione per la sanità integrativa. Questa situazione è assurda perché quasi non contempla la possibilità di un lavoratore disabile o comunque non gli garantisce i diritti che gli spettano, quasi dando implicitamente per scontato che la condizione di lavoratore e la condizione di disabile non potessero coesistere nella stessa persona.

Conclusioni

A conclusione di tutto ciò che è stato analizzato nell'elaborato, è innegabile che alla base del problema della limitazione dei servizi di welfare aziendale a beneficio dei lavoratori disabili del settore privato, vi sia un problema di miopia legislativa. La normativa nazionale, infatti, limita il campo d'azione dei servizi ideati per offrire giovamento ai portatori di handicap.

Per questo è necessario portare alla ribalta questa incredibile ed inaccettabile falla normativa, avvalendosi del supporto e dell'esperienza dei sindacati, attraverso la contrattazione collettiva e il

coinvolgimento dei rappresentanti aziendali. È vero, non si tratta di ingenti somme di denaro che cambiano radicalmente la vita dei disabili, ma è il principio discriminatorio e l'indifferenza sottesa che offendono la condizione del lavoratore malato: per questo è necessario porre rimedio a questa falla normativa.

D'altra parte, come ci insegnano le esperienze realizzate da organizzazioni come Intesa Sanpaolo, l'ascolto dei lavoratori e dei loro veri bisogni, la capacità di progettazione di piani e servizi ad hoc, unito alle professionalità delle nuove figure aziendali specializzate (come il **Welfare Manager** e il **Disability Manager**) può rappresentare un ottimo punto di partenza per un cambiamento che sia prima di tutto culturale e subito dopo effettivo. Anche perché i beneficiari di queste prestazioni sono perlopiù soggetti titolari della legge 104, proprio come gran parte dei lavoratori disabili.

In Italia, e più in generale in Europa è ancora troppo poca l'attività sportiva nei luoghi di lavoro. Nella società attuale i lavoratori sono prevalentemente impegnati a ricoprire ruoli sedentari a cui consegue la prolungata inattività fisica. Lo sport invece andrebbe incentivato, perché come affermato da **Bebe Vio**, presenta delle enormi potenzialità soprattutto per i diversamente abili: *“Attraverso lo sport riusciamo a far capire che una cosa vista come un difetto, come un'amputazione o una disabilità, diventa una cosa di cui noi andiamo fieri”*³.

Molti passi in avanti sono stati fatti da alcune aziende e da cooperative nella direzione dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, nonostante tutte le difficoltà normative riscontrate. Ma molti sono i passi che restano ancora da fare, per arrivare a far sì che davvero i lavoratori disabili possano esercitare pienamente tutti i loro diritti. Per migliorare la situazione occupazionale delle persone con disabilità occorre innanzitutto abbandonare la considerazione di senso comune che idealizza il lavoro come una generosa concessione, un atto caritatevole, da accettare così come offerto. Condizioni, diritti e qualità del lavoro sono invece delle tematiche cruciali per la vita dignitosa delle persone diversamente abili.

³ <https://www.varesesport.com/2022/2-marzo-attraverso-lo-sport-una-come-unamputazione-o-una-disabilita-diventa-una-cosa-di-cui-noi-andiamo-fieri/>