



# Welfare aziendale: opportunità per le persone con disabilità e le famiglie

**Valentino Santoni**

Percorsi di secondo welfare

Il welfare aziendale per la disabilità e il Dopo di Noi

Padova 5 dicembre 2024

# Il welfare per i dipendenti con disabilità

Valentino Santoni

Percorsi di secondo welfare

# Il welfare per i dipendenti con disabilità • 1

- Con **Secondo Welfare** abbiamo approfondito il tema delle possibilità di welfare aziendale per i dipendenti con disabilità. Abbiamo intervistato **Emmanuele Massagli**, presidente di AIWA, e **Nina Daita**, responsabile nazionale per le politiche per le disabilità di CGIL.
- È emerso che i **dipendenti con disabilità**, che peraltro hanno maggiori necessità di cura, spesso hanno maggiori difficoltà nell'usufruire delle prestazioni di welfare aziendale.
- Le possibilità sono definite dalla **lettera f dell'articolo 51 del TUIR**, che prevede che i servizi per i dipendenti che hanno finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente. Vi rientrano quindi **servizi assistenziali o sanitari**.
- Al tempo stesso però, **il nostro mercato del lavoro tende a evitare che la persona con disabilità lavori e sia inserita stabilmente in azienda**.
- Perciò **non ci sono molte esperienze** di welfare aziendale che fanno leva sulle misure per la popolazione aziendale con disabilità. E anche le possibilità presenti nelle piattaforme sono limitate.

# Il welfare per i dipendenti con disabilità • 2

- Ecco alcuni esempi:
  - l'attuale normativa che regola il welfare aziendale non prevede, i **servizi di cura e pulizia della casa**, che per molti lavoratrici e lavoratori disabili sarebbero fondamentali dato che spesso si trovano a dover acquistare queste prestazioni sul mercato privato;
  - nelle piattaforme **Tempo libero, sport e palestra** sono molto presenti nei pacchetti di welfare aziendale ma per tanti lavoratori disabili non è possibile metterli in atto. Il problema si presenta anche per i **viaggi**.
  - per quanto riguarda la **mobilità**, attualmente non esistono opportunità specifiche per lavoratrici e lavoratori disabili: la normativa prevede soluzioni di trasporto collettivo oppure il rimborso per gli abbonamenti per il trasporto pubblico. Eppure sarebbe essenziale **dare maggiori possibilità di usufruire di mezzi di trasporto comodi e sicuri**, per tutte le disabilità: fisiche, intellettive, sensoriali.

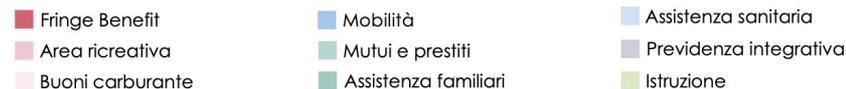
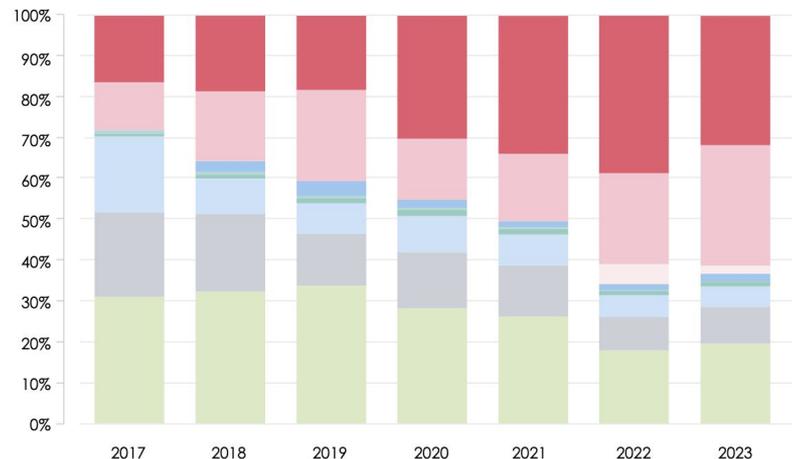
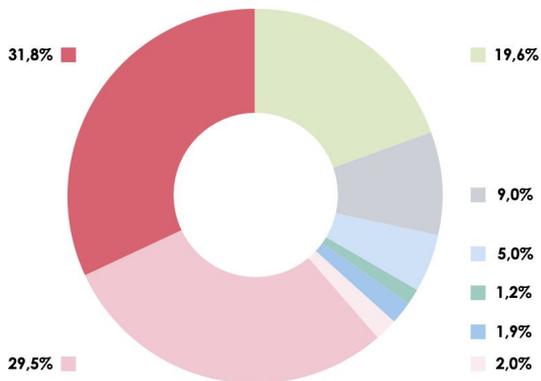
# Il welfare per i familiari disabili

Valentino Santoni  
Percorsi di secondo welfare

# Il welfare aziendale per familiari disabili ●

- Il welfare aziendale è un'opportunità concreta per **lavoratori e lavoratrici caregiver**. Ma ci sono alcuni aspetti della normativa (e non solo) che - all'atto pratico - complicano le possibilità di scelta:
  - chi sono i **familiari** dei lavoratori (Articolo 12 del TUIR);
  - il concetto di **anziano**, cioè solo "over 75";
  - il concetto di **non autosufficiente**: non parliamo di disabilità, ma di non autosufficienza.
- Inoltre, non sempre gli **strumenti utilizzati per "veicolare" il welfare aziendale** sono adeguati per rispondere ai bisogni di lavoratori e lavoratrici caregiver:
  - **fringe benefit**. Gli interventi normativi degli ultimi anni hanno alimentato notevolmente l'utilizzo di questi strumenti, che - comunemente - divengono buoni benzina e buoni spesa per la grande distribuzione;
  - **piattaforme di welfare**. Negli ultimi anni le scelte dei lavoratori/trici sono andati nelle soluzioni legate al tempo libero (così come l'offerta delle piattaforme)

# Welfare aziendale • Le scelte dei lavoratori



Dati dell'Osservatorio Welfare di Edenred Italia 2024, relativo all'anno 2023

# Rafforzare le opportunità del welfare aziendale per i caregivers

Valentino Santoni  
Percorsi di secondo welfare

# Welfare aziendale e caregiver: quali servizi? ●

- **Rimborsi delle spese** sostenute per l'assistenza e la cura di un familiare anziano e/o non autosufficiente;
- **Voucher di assistenza e cura** dei familiari per sostenere i costi dei servizi di badantato, prestazioni fisioterapiche o infermieristiche, case di cura e assistenza domiciliare, assistenti e professionisti specializzati;
- Ma ci possono essere **tanti progetti che si possono sviluppare** con enti che si occupano di cura e assistenza:
  - Supporto alle famiglie nella **ricerca e selezione personalizzata di assistenti familiari**, fornendo anche l'analisi dei bisogni e del contesto e la definizione di soluzioni con contatto diretto con i/le potenziali assistenti;
  - **Sportelli psicologici**: consulenza erogata da professionisti, ove possibile impegnati all'interno dei servizi sociali del territorio, per affrontare momenti di difficoltà psicologica (tensioni personali, periodi di demotivazione o stress, stati di disagio e di crisi);
  - **Momenti di formazione e sensibilizzazione rivolti ai caregiver** finalizzati a orientarli nelle loro necessità, tra cui servizi per divulgare informazioni utili come newsletter, webinar, podcast ... In molti casi sono proprio professionisti come OSS, educatori, psicologi, psicoterapeuti e pedagogisti;
  - **Care Manager Aziendale / sportello informativo**: leggere e inquadrare i bisogni del lavoratore e dei suoi familiari e consigliare i servizi più adatti; servizio di accompagnamento personalizzato per facilitare il "contatto" con i servizi socio-assistenziali del territorio, sia pubblici sia privati;

# Guardiamo al futuro ●

- **Per lavoratori/trici con disabilità:**

- necessità di investire in azioni per favorire l'inclusione di persone con disabilità nel mercato del lavoro, attraverso pratiche e politiche di **Diversity & Inclusion**. Questo coinvolge varie attività delle aziende: reclutamento e selezione, formazione (a vari livelli), introduzione di strumenti di flessibilità;
- al tempo stesso è necessario un **cambiamento culturale** profondo: la D&I deve far parte della strategia aziendale e viceversa.

- **Per lavoratori/trici caregiver:**

- nonostante i limiti osservati, **il welfare aziendale e contrattuale rappresentano un'opportunità** per lavoratori/trici con familiari con disabilità;
- in totale, ogni anno le imprese investono circa **3,2 miliardi di euro** in queste forme di welfare, ma spesso queste risorse finiscono in buona spesa o altre spese non legate a bisogni sociali;
- inoltre, spesso le opportunità del welfare aziendale **non sono adeguatamente conosciute** da lavoratori/trici;
- per favorire una vera integrazione delle risorse di welfare, si deve fare leva su: 1. **cultura** delle imprese; 2. **comunicazione** alle persone; 3. costruzione di **reti territoriali**.

# Grazie per l'attenzione!

Valentino Santoni

[valentino.santoni@secondowelfare.it](mailto:valentino.santoni@secondowelfare.it)



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI MILANO



## Sede legale

Via Melchiorre Gioia, 82  
20125 • Milano

## Sede istituzionale

Dip.to di Scienze Sociali e Politiche  
Università degli Studi di Milano  
Via Conservatorio, 7  
20122 • Milano

## Restiamo in contatto

[www.secondowelfare.it](http://www.secondowelfare.it)  
[info@secondowelfare.it](mailto:info@secondowelfare.it)  
[#SecondoWelfare](#) [#2W](#)

# Restiamo in contatto!



Newsletter 22 / 2023

Come sta andando la [settimana corta in Intesa Sanpaolo](#), in che modo il [welfare aziendale può sostenere i caregiver](#), una ricerca sugli schemi di [reddito minimo in 7 Paesi UE](#), il ruolo degli [utenti nelle piattaforme di welfare](#), la [guida sulla riforma dell'assistenza agli anziani](#), venti anni del programma che [contrastava spreco e povertà alimentare](#). E poi un po' di [pillole](#) e qualche [rassegna stampa](#), oltre all'[Agenda 2W](#) aggiornata. Buona lettura!

## Articoli



### Settimana corta: dentro il caso Intesa Sanpaolo

Un confronto con sindacalisti e dirigenti per capire opportunità e limiti del nuovo strumento adottato dal gruppo bancario, che proprio in questi giorni ha reso noti i primi dati sul suo andamento.



### Caregiver: il sostegno welfare aziendale

Chi lavora e ha responsabilità di persone anziane o non autosufficienti spesso fatica a mantenere una occupazione. Che ruolo possono avere le imprese?



### Oltre il RdC: il reddito minimo in Europa

Su Stato e Mercato è stata pubblicata un'analisi comparata sugli schemi presenti in 7 Paesi UE. I risultati possono essere utili per implementare le misure che verranno



### Gli utenti del welfare piattaforme

Nell'ambito della ricerca [WePla](#) riflessioni sulla dicotomia tra utenti cittadini e utenti-consumatori e come le piattaforme possano aiutare a sostenere



### Non autosufficienza: una Guida alla riforma

L'ha realizzata il Patto per un Nuovo Welfare per favorire la conoscenza della Legge Delega, di non facile leggibilità, e incentivare il dibattito sul tema.



### Banco Alimentare: 20 anni di Siticibo

Il programma di recupero di alimenti

*Percorsi di secondo welfare è sostenuto da*



Fondazione  
Compagnia  
di San Paolo

Fondazione  
CARIPLO



FONDAZIONE CRC



Fondazione  
Cassa di Risparmio  
di Padova e Rovigo



FONDAZIONE  
CARIPARMA

F O N D A Z I O N E

Unipolis



CISL  
LOMBARDIA



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

DIPARTIMENTO DI  
SCIENZE SOCIALI E POLITICHE

**CORRIERE DELLA SERA**