

Fornire una definizione esauriente di “welfare aziendale” è esercizio tutt’altro che scontato, date le diverse connotazioni che questa espressione può assumere a seconda dei contesti in cui viene impiegata. In linea generale, la nozione di welfare aziendale identifica una serie di servizi e prestazioni messi a disposizione dal datore di lavoro a favore dei propri dipendenti, al fine di aumentarne il benessere e (possibilmente) la produttività. Esempi classici di welfare aziendale sono asili nido e borse di studio per i figli dei dipendenti, copertura totale o parziale delle spese sanitarie, ma anche orari più flessibili, auto aziendale, prestiti agevolati e così via. Il welfare aziendale, detto anche “secondo welfare”, in quanto pensato per integrare il “primo welfare” di carattere pubblico, non è un concetto propriamente giuridico. La sua origine va infatti ricercata nella contrattazione collettiva, e più in generale nelle relazioni industriali, ambito da sempre caratterizzato da una particolare predisposizione alla creazione di neologismi (si pensi per esempio a termini quali *causalone*, *contratto unico*, *contrattazione di prossimità* etc.).

Oltre che da un punto di vista concettuale, l’espressione necessita anche di una riflessione in chiave terminologica, a partire dall’uso dell’anglicismo *welfare*.

Decontestualizzato, il termine si caratterizza per una molteplicità di significati; può essere reso in italiano tra gli altri con ‘benessere’, ‘salute’, ‘bene’, oppure impiegato per indicare soggetti destinatari di sussidi pubblici, come nell’espressione *to be on welfare*. L’associazione con l’aggettivo “aziendale” indica invece iniziative intraprese dal datore di lavoro a favore dei dipendenti per rispondere a esigenze e bisogni specifici.

Si potrebbe pensare che la parziale origine anglosassone di ‘welfare aziendale’ ne faciliti la traduzione letterale in lingua inglese. Esistono tuttavia almeno due esempi per dimostrare come tale supposizione sia erronea.

Il primo esempio è quello di “company welfare”, che oltre che come traduzione viene frequentemente impiegato quale sinonimo di “welfare aziendale” anche nel contesto italiano. Sono diversi i siti di grandi realtà aziendali nazionali che decantano le buone prassi a favore dei propri dipendenti, elencandole sotto la voce “company welfare”. Il termine è spesso utilizzato nella letteratura inglese in materia di relazioni industriali.

Il secondo esempio riguarda invece la nozione di “corporate welfare”, che nulla ha a che vedere con quella di welfare aziendale. I due concetti potrebbero essere accomunati, data anche la tendenza a rendere l’italiano “aziendale” con l’inglese *corporate* (come avviene correttamente in altre espressioni, es. cultura aziendale = *corporate culture*). Qui tuttavia la regola non funziona. Inoltre a questa espressione viene frequentemente attribuita una connotazione negativa, essendo impiegata per indicare forme di sostegno economico erogate dallo Stato a imprese e aziende e considerate ingiustificate o moralmente ingiuste. Furono Ralph Nader, attivista e politico americano, e David Lewis, leader del *New Democratic Party* canadese, tra i primi a utilizzare questa terminologia.

Come si è visto, una traduzione letterale in inglese di “welfare aziendale” non rappresenta una soluzione efficace. Un’alternativa potrebbe essere quella di rendere il concetto con *employee benefits*, sebbene questa opzione sia forse troppo generica per riassumere le sfumature del termine italiano. Altrettanto ambiguo è il ricorso a espressioni quali *fringe benefits* (utilizzato anche in italiano quale sinonimo di ‘benefici accessori’) e *perquisites*, che indica prestazioni e servizi erogati in situazioni ben precise. Probabilmente il ricorso a una perifrasi adattata al contesto rappresenta la migliore delle ipotesi (e.g. *the range of practices put in place by the employer to improve workers’ living and employment conditions*), magari accompagnata da qualche esempio calzante.

Prima di ricorrere a una perifrasi (e.g. *the range of practices put in place by the employer to improve workers’ living and employment conditions*), una possibile traduzione del concetto di welfare aziendale potrebbe essere *occupational welfare*, ricorrente nella letteratura di riferimento e nella documentazione prodotta dalle istituzioni internazionali. Una definizione in tal senso viene fornita dallo EUROFOUND, che definisce *occupational welfare* quale l’insieme di iniziative “*provided by employers that complement or replace the public welfare system*”, rendendo quindi in maniera sufficientemente chiara il concetto espresso in italiano.

Pietro Manzella

ADAPT Senior Research Fellow

 [@Pietro_Manzella](#)

Scarica il **PDF** 