



**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 erranea.

**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** 

Leggi anche

1. **Il welfare aziendale meglio della decontribuzione 2.0\*** Emmanuele Massagli...
2. **Nuovi sgravi per le misure di conciliazione e welfare aziendale: doppio vantaggio?** Ilaria Armaroli, Emmanuele Massagli...
3. **Welfare aziendale: una chiave di lettura della proposta di Linee Guida per le aziende bergamasche** Antonella Mauro...
4. **Welfare aziendale: una novità “vecchia” di 30 anni** Luca Vozella...
5. **Welfare aziendale: vantaggi fiscali anche per i collaboratori amministratori?** Luca Vozella...
6. **Ampliamento, evoluzione (e mutazione) del welfare aziendale nella Legge di Stabilità 2017\*** Emmanuele Massagli...