

“Un sistema in declino: dal Welfare State al Welfare Aziendale” - ABSTRACT

Il mio lavoro di tesi si concentra sulla tematica del welfare aziendale. Si tratta di un argomento innovativo e molto attuale, soprattutto tenendo in considerazione il particolare momento storico in corso, funestato da un'imperante crisi economica che, ormai da qualche anno, ha colpito l'economia globale. Il welfare aziendale prende piede in un contesto caratterizzato dalla scarsità delle risorse pubbliche, dal cambiamento delle esigenze e dei bisogni di gran parte della popolazione, dal rinnovato ruolo che le aziende ricoprono nella società: in virtù di questi fattori, le organizzazioni hanno iniziato ad offrire nuovi e diversi servizi ai propri dipendenti al fine di permettere una migliore composizione delle esigenze lavorative e familiari.

La crescente rilevanza del welfare aziendale risulta essere confermata dal trasversale interesse mostrato dalla dottrina, dal mondo politico nonché dalle realtà aziendali: ricca e corposa è la produzione scientifica in materia; le agende politiche delle più disparate coalizioni, nazionali ed estere, riservano ad essa sempre maggiore spazio e attenzione; le aziende, sia esse pubbliche che private, iniziano ad aprirsi a nuovi strumenti e leve di gestione delle risorse umane, prevedendo una serie di servizi integrativi da offrire ai propri dipendenti. I primi due capitoli evidenziano quali siano le principali concause di questa continua espansione:

1. il progressivo declino del tradizionale modello di welfare state;
2. i mutati bisogni della società moderna;
3. il nuovo approccio delle aziende nei confronti delle esigenze dei lavoratori;
4. i possibili benefici conseguibili dalle organizzazioni che adottano strategie di welfare aziendale.

Il passaggio all'epoca post-industriale, il mutato contesto istituzionale e sociale, l'evoluzione dei bisogni di un'ampia fascia della popolazione hanno di fatto determinato un progressivo declino del sistema di *welfare state*, che sembra ormai inadeguato a dare risposta ai *nuovi* problemi delle

società moderne. La strutturale debolezza di questo sistema tende ad esporre gran parte della popolazione a rischi e difficoltà che non sembrano adeguatamente coperti dall'offerta dei servizi del *welfare pubblico*. Si ravvisa, pertanto, una crescente domanda di *welfare integrativo* soprattutto nei lavoratori, di cui le aziende, pubbliche o private che siano, tendono a farsi carico. Infatti, secondo una visione di *Corporate Citizenship* le aziende sono oggi chiamate a radicarsi nel proprio territorio e a diventare un nuovo attore della società, con propri diritti e doveri di cittadinanza. Nel contesto appena delineato, dunque, le organizzazioni svolgono un ruolo attivo, investendo risorse dalle quali si aspettano un ritorno. Accanto ad un profilo che si potrebbe definire socialmente responsabile se ne affianca uno più propriamente aziendalistico, per il quale a fronte dell'investimento fatto si attende un certo ritorno economico. Pertanto, risulta assai interessante esplorare il legame intercorrente tra responsabilità sociale, welfare aziendale e gestione delle risorse umane.

Il terzo capitolo evidenzia come il welfare aziendale costituisca una tematica che per taluni aspetti può definirsi "contaminata" da diverse discipline e pensieri. Nato per iniziativa di imprenditori illuminati a seguito dei grandi stravolgimenti sociali causati dalla rivoluzione industriale, il welfare aziendale nel corso del tempo ha trovato spazio sempre maggiore spazio tanto nei dibattiti politici che nel confronto tra le parti sociali, sia a livello nazionale che locale. In virtù di questa multidisciplinarietà, è certamente opportuno procedere ad una sistematizzazione dei contributi esistenti in letteratura in materia di welfare aziendale, utilizzando come chiave interpretativa quattro diversi ambiti di studio:

1. ambito welfaristico
2. ambito paternalistico;
3. ambito delle relazioni industriali;
4. ambito aziendalistico-manageriale.

Dopo aver chiarito il fenomeno del welfare aziendale, il quarto capitolo si concentra sugli aspetti più prettamente organizzativi, che riguardano la governance e gestione di un piano di welfare aziendale. In particolare, l'obiettivo è quello di chiarire, in maniere puntuale e precisa, le fasi che conducono alla redazione di un piano di welfare aziendale e come gestirlo in maniere efficiente. Particolare attenzione verrà riservata, inoltre, alla disciplina fiscale vigente.

Il quinto ed ultimo capitolo presenta un case study: la realtà organizzativa analizzata è l'Università di Roma "La Sapienza". Il fine è quello di verificare in che modo l'ateneo si ponga nei confronti della tematica oggetto di studio, come lo interpreti e quali azioni abbia posto in essere o si propone di implementare. Detto altrimenti, l'obiettivo del case study che si sta presentando è quello di chiarire perché ed in che modo l'ateneo è intervenuto in materia di welfare aziendale.