



**UNIVERSITA' DELLA VALLE D'AOSTA
UNIVERSITE' DE LA VALLÉE D'AOSTE**

DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E POLITICHE

**CORSO DI LAUREA IN SCIENZE DELL'ECONOMIA E DELLA
GESTIONE AZIENDALE**

TESI DI LAUREA

**IL WELFARE AZIENDALE: LE DIFFERENZE E LA PROFILATURA DEI
DIPENDENTI**

Relatore:

Prof.ssa Anna Maria Alessandra MERLO

Studente:

Marta GRITTI

Matricola: 21 C05 799

ANNO ACCADEMICO 2023/2024

A quello che la vita mi riserverà

INDICE

INTRODUZIONE	1
A QUALE DOMANDA SI CERCA DI DARE DELLE RISPOSTE?.....	1
CHE COSA VIENE SVILUPPATO NELL'ELABORATO?	3
IN CHE MODO VIENE SVILUPPATO L'ELABORATO?.....	5
CAPITOLO 1: IL WELFARE	6
1.1 CHE COS'È IL WELFARE?	6
1.2 QUANDO NASCE IL WELFARE?	6
1.3 GLI OBIETTIVI DEL WELFARE.....	7
1.4 GLI STRUMENTI DEL WELFARE STATE	8
1.5 I TIPI DI WELFARE NEL MONDO.....	8
1.6 L'EVOLUZIONE DEI SISTEMI DI WELFARE	10
CAPITOLO 2: IL WELFARE AZIENDALE	12
2.1 CHE COS'È IL WELFARE AZIENDALE?	12
2.2 I BENEFICIARI DEL WELFARE AZIENDALE	13
2.3 I BENEFIT DEL WELFARE AZIENDALE	15
2.4 COME VIENE ATTUATO IL WELFARE AZIENDALE	17
2.5 I VANTAGGI E GLI SVANTAGGI DEL DIPENDENTE	20
2.6 I VANTAGGI E GLI SVANTAGGI DELL'AZIENDA	21
CAPITOLO 3: LE DIFFERENZE	23
3.1 LE DIFFERENZE NORD E SUD DEL MONDO	23
3.2 LE DIFFERENZE NORD E SUD ITALIA.....	26
3.3 LE DIFFERENZE DEL WELFARE IN ITALIA	29
CAPITOLO 4: LA PROFILATURA DEI DIPENDENTI.....	32
4.1 IL MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA.....	32
4.2 I LAVORATORI E I SETTORI LAVORATIVI.....	34

4.3	LA SITUAZIONE FAMILIARE	38
4.4	QUANT'È CONOSCIUTO IL WELFARE AZIENDALE REALMENTE	41
4.5	LE ESIGENZE DEI LAVORATORI	43
4.6	L'OFFERTA DI PROGRAMMI WELFARE UGUALI PER TUTTI	47
4.7	A CHI APPARTIENE LA COMPETENZA DEL WELFARE.....	48
4.8	ANALISI DI TRE DIPENDENTI.....	50
	CONCLUSIONI.....	55
	RIFERIMENTI	58
	RINGRAZIAMENTI.....	61

INTRODUZIONE

In questo elaborato ho deciso di trattare il tema del **welfare aziendale**, ovvero una delle più significative evoluzioni nel campo delle risorse umane e delle politiche organizzative moderne, diventando un elemento cruciale nel miglioramento delle condizioni di lavoro.

Con il concetto di welfare aziendale si intende, infatti, un ampio ventaglio di benefici che mirano a soddisfare una varietà di bisogni, tra cui quelli legati alla salute, all'equilibrio tra vita privata e professionale, alla crescita personale e professionale, al sostegno in ambito familiare e alla motivazione sul posto di lavoro. Si tratta di un insieme di strumenti e servizi che le aziende implementano per promuovere il benessere e la qualità della vita dei propri dipendenti, andando oltre la semplice remunerazione economica.

Se in passato il welfare aziendale era sinonimo principalmente di polizze sanitarie o buoni pasto, oggi il concetto ha acquisito una nuova dimensione. Esso si estende a una serie di iniziative, dai programmi di benessere psicologico, alla flessibilità lavorativa, fino ad arrivare alla promozione di pratiche orientate alla sostenibilità e all'inclusività. In questo nuovo scenario il welfare aziendale non è più visto come una semplice aggiunta alla retribuzione, ma come un fattore strategico che contribuisce a costruire una cultura aziendale solida e positiva, in grado di attrarre e trattenere talenti e di aumentare la produttività.

Questa evoluzione è stata fortemente influenzata dal cambiamento dei bisogni e delle aspettative dei lavoratori, i quali oggi sono sempre più attenti alla propria qualità della vita. La crescente consapevolezza riguardo all'importanza del benessere psicologico e fisico insieme alla diffusione di modelli di lavoro più flessibili, come lo smart working, ha reso il welfare aziendale un tema centrale nelle politiche di gestione delle risorse. Le imprese sono chiamate a rispondere a queste nuove esigenze, offrendo soluzioni innovative e personalizzabili, che vanno oltre le tradizionali forme di compensazione economica.

A QUALE DOMANDA SI CERCA DI DARE DELLE RISPOSTE?

La domanda di ricerca, alla quale si cercherà di dare delle risposte, è quella di individuare quali sono i principali driver del welfare aziendale, ossia quei fattori che influenzano la progettazione e l'adozione di programmi di welfare all'interno delle aziende. Comprendere questi elementi

è fondamentale per analizzare come le aziende decidono di orientare i propri investimenti in welfare, in relazione alle necessità dei dipendenti, alle risorse aziendali disponibili e alle dinamiche del settore in cui operano. Identificare i fattori chiave che guidano queste scelte permette di sviluppare strategie più mirate ed efficaci, capaci di rispondere alle diverse esigenze dei lavoratori e migliorare il benessere organizzativo.

In sintesi, in questa tesi si intende approfondire il concetto di welfare aziendale, analizzando, le sue origini, la sua evoluzione storica e i vari modelli adottati a livello globale. Saranno esaminati anche gli effetti di tali politiche sul benessere dei lavoratori e sulle performance aziendali. L'obiettivo è di esplorare come il welfare aziendale si sia sviluppato nel tempo, come le aziende lo abbiano implementato per rispondere alle esigenze dei propri dipendenti e come queste politiche influenzino tanto il benessere dei lavoratori quanto le performance complessive delle imprese. Saranno, pertanto, analizzati i benefici che tali politiche possono apportare, sia in termini di soddisfazione che in motivazione dei dipendenti, i quali con il passare del tempo hanno esigenze diverse.

Inoltre, il lavoro affronterà le principali difficoltà che ostacolano la diffusione del welfare aziendale, esaminando le barriere culturali, economiche e normative che limitano l'adozione di politiche efficaci.

Una parte significativa di questa ricerca è basata su un sondaggio condotto tra i dipendenti di diverse realtà aziendali, al fine di raccogliere dati concreti riguardanti le preferenze e le necessità dei lavoratori in relazione ai benefici aziendali. Questo approccio permetterà di notare come diversi fattori, quali l'età, il settore lavorativo e il luogo lavorativo, condizionino le esigenze.

Proprio grazie a questo sondaggio verranno proposte possibili soluzioni per migliorare l'efficacia delle politiche di welfare aziendale, suggerendo approcci che possono promuovere un sistema più equo, sostenibile e personalizzato, capace di rispondere in modo ottimale alle diverse necessità dei lavoratori senza compromettere la competitività e la sostenibilità delle imprese.

CHE COSA VIENE SVILUPPATO NELL'ELABORATO?

In modo dettagliato, il capitolo 1 presenta dunque come il welfare aziendale si inserisce in un contesto più ampio, che parte dal concetto generale di *welfare State*¹, ossia un insieme di interventi e prestazioni erogati dalle istituzioni pubbliche per tutelare il benessere della società, come sanità e previdenza. Con il tempo, le aziende hanno adottato misure di welfare per migliorare la qualità della vita dei dipendenti, offrendo benefit come polizze sanitarie, congedi parentali e programmi di benessere. Questi strumenti rispondono alle esigenze moderne dei lavoratori, contribuendo anche a incrementare la produttività e la competitività aziendale.

A livello globale esistono diversi modelli di welfare e ognuno di essi offre livelli diversi di protezione sociale e distribuzione delle risorse.

Nel tempo il welfare si è evoluto in modelli più flessibili, come il welfare aziendale, il quale in particolar modo si concentra sui benefit offerti dalle aziende ai propri dipendenti per migliorare il benessere e la conciliazione tra vita privata e lavorativa, integrando la retribuzione monetaria con forme di supporto non monetario.

Il capitolo 2 approfondisce il concetto di welfare aziendale, definendolo come un insieme di politiche adottate dalle imprese per migliorare il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie, andando oltre le normative di legge e offrendo benefici che favoriscono il bilanciamento tra vita lavorativa e privata. Questi vantaggi sono finanziati attraverso diverse modalità, come accordi contrattuali, regolamenti aziendali o iniziative volontarie.

I beneficiari di questi programmi di welfare sono principalmente i dipendenti e le loro famiglie, che godono di benefici come una maggiore sicurezza finanziaria e una migliore motivazione. Tra i principali vantaggi ci sono rimborsi per spese familiari, fringe benefits e flexible benefits. Allo stesso tempo, si presentano anche degli svantaggi, come la preferenza dei dipendenti per aumenti salariali diretti e il rischio che alcuni benefit non rispondano pienamente alle esigenze individuali dei lavoratori.

Tuttavia, l'adozione di un welfare aziendale ben strutturato contribuisce a un ambiente di lavoro più positivo, con guadagni sia per i dipendenti che per l'azienda.

¹ Welfare State: nonché Stato del benessere è un complesso di politiche pubbliche messe in atto da uno Stato che interviene, in un'economia di mercato, per garantire l'assistenza e il benessere dei cittadini, modificando in modo deliberato e regolamentato la distribuzione di redditi generata dalle forze del mercato. – Enciclopedia Treccani

Il capitolo 3 si occupa delle differenze esistenti nel mondo fin dal passato che hanno influenzato il welfare aziendale, in particolar modo cosa accade in Italia.

Le differenze tra il Nord e il Sud, sia a livello globale che in Italia, sono il risultato di secoli di disuguaglianze economiche, politiche e storiche. A livello mondiale, il divario è stato amplificato dal colonialismo, che ha sfruttato le risorse dei paesi del Sud a vantaggio di quelli del Nord, creando un sistema di disuguaglianza che continua a perdurare. Infatti, il Nord del mondo è caratterizzato da economie industrializzate e sviluppate, con buoni servizi pubblici e innovazione tecnologica, mentre il Sud è segnato da economie agricole, povertà e scarsa accessibilità a servizi fondamentali. Questo divario, dunque, si riflette anche nel welfare, con il “welfare del Nord” che offre servizi migliori in ambito sanitario ed educativo, mentre il “welfare del Sud” dispone di servizi pubblici di qualità inferiore e maggiore inefficienza.

Le cause di queste disuguaglianze sono legate alla storia coloniale, alle politiche globali che favoriscono i paesi ricchi e alla corruzione e la criminalità che caratterizzano alcune regioni del Sud. Nonostante alcune trasformazioni, il divario tra Nord e Sud continua a persistere, influenzando profondamente le opportunità economiche e sociali, così come l’accesso a servizi di welfare di qualità.

Infine, il capitolo 4 mostra i risultati ottenuti ad un sondaggio proposto ai lavoratori di diverse aziende, il quale ha permesso di confrontare le esigenze e le preferenze dei dipendenti riguardo al welfare aziendale. Da questa indagine è emerso che le politiche di welfare variano tra i settori pubblico e privato, con il privato focalizzato su flessibilità ed incentivi, mentre il pubblico offre maggiore stabilità. Inoltre, la situazione familiare influisce sulle necessità di welfare, come orari flessibili o supporto per i figli.

Tuttavia, la diffusione del welfare aziendale è oggi limitata dalla scarsa consapevolezza e dalle risorse limitate delle piccole imprese. Le richieste principali riguardano benefici legati alla salute, al benessere, e alla flessibilità lavorativa. Inoltre, si è discusso sull’idea di un welfare aziendale uguale per tutti, con alcuni lavoratori favorevoli a un pacchetto base, mentre altri preferiscono soluzioni più flessibili. Infine, è apparso che i lavoratori hanno idee differenti per quanto riguarda la destinazione della competenza di welfare aziendale tra enti pubblici o privati. Quello che è stato manifestato è una proposta di collaborazione tra aziende ed enti pubblici per offrire un welfare più equo e sostenibile, specialmente per le piccole imprese.

IN CHE MODO VIENE SVILUPPATO L'ELABORATO?

La metodologia utilizzata per realizzare questo elaborato ha seguito un approccio misto, combinando fonti bibliografiche e la raccolta di dati tramite un sondaggio. La prima fase della ricerca si è concentrata sulla raccolta di informazioni attraverso libri accademici, la lettura di articoli e fonti online, che hanno fornito una panoramica generale sul concetto di welfare aziendale. Questi materiali sono stati fondamentali per comprendere le radici storiche del fenomeno e i cambiamenti nelle esigenze dei lavoratori nel corso degli anni.

Un aspetto cruciale della metodologia è stato lo sviluppo di un sondaggio, che ha rappresentato uno strumento centrale per raccogliere dati reali da parte dei dipendenti di diverse aziende.

In sintesi, la metodologia adottata ha combinato l'analisi di fonti secondarie con la raccolta di dati primari, utilizzando il sondaggio come strumento principale per approfondire la comprensione delle sfide e delle dinamiche attuali legate al welfare aziendale.

CAPITOLO 1: IL WELFARE

1.1 CHE COS'È IL WELFARE?

Per poter andare ad analizzare il welfare aziendale è necessario dare una visione globale del welfare, è dunque fondamentale in primo luogo chiarire il significato della parola welfare.

Secondo l'Enciclopedia Treccani il termine inglese welfare assume il significato di “insieme di interventi e di prestazioni erogati dalle istituzioni pubbliche e finanziati tramite entrate fiscali (*welfare State*), destinati a tutelare i cittadini dalle condizioni di bisogno, a coprirli da determinati rischi (Stato assistenziale o Stato sociale), migliorarne la qualità della vita e il benessere, garantire istruzione, cure sanitarie, assistenza, previdenza pensionistica, formazione professionale, ricerca universitaria, sostegno al lavoro e all'imprenditorialità, promozione della famiglia ecc. e un tenore di vita minimo in attuazione dei diritti di cittadinanza”.

Dunque, con il concetto di welfare vengono definite tutte le misure che uno Stato attua al fine di ottenere il benessere dell'intera società ma anche di promuovere supporto alla popolazione, a partire dalla realizzazione di azioni ma anche beni e servizi promossi proprio con lo scopo di portare prosperità alle persone.

1.2 QUANDO NASCE IL WELFARE?

Fin dal passato vengono introdotte agevolazioni alle popolazioni più bisognose, ne sono la prima forma di assistenza sociale le *Poor Laws*² dell'Inghilterra del 1600. In quegli anni vennero adottate misure destinate ai poveri e assumevano un carattere residuale, occasionale e discrezionale. Nonostante includessero un elemento di responsabilità sociale, l'intento principale era quello di marchiare e punire la povertà, attraverso provvedimenti di isolamento, in un ambiente sociale in continua evoluzione, caratterizzato

² *Poor Laws*: Legislazione inglese a favore dei poveri. Varata sotto il regno di Elisabetta I, restò sostanzialmente in vigore dal 1597 al 1834. Nel 1795, nel tentativo di trovare una soluzione ai problemi della miseria, vennero varati interventi di stabilizzazione sociale attraverso il sostegno del reddito dei capi famiglia che, pur in condizione lavorativa, versavano in una situazione di particolare disagio. Inoltre, furono presi provvedimenti a favore degli anziani e in genere di soggetti in condizione non lavorativa. I sussidi potevano essere in danaro o in natura ed erano erogati attraverso la rete delle parrocchie.

da un incremento notevole del numero di indigenti. Successivamente solo dagli anni '20 le misure di benessere si estendono e si organizzano in modo tale da poter essere definite vere e proprie politiche sociali. Infatti, qualche anno successivo alla Prima Guerra Mondiale, in Gran Bretagna, prende significato il termine welfare e allo stesso tempo il welfare state ovvero lo Stato del benessere con lo scopo di precisare come lo Stato ha il compito di riuscire ad ottenere sicurezza e benessere sociale ed economico per i propri cittadini.

Il welfare state assume infatti il significato di insieme di politiche pubbliche implementate dallo Stato stesso tramite differenti servizi e prestazioni con l'obiettivo di promuovere la sicurezza economica e al fine di ridurre le disuguaglianze socioeconomiche.

Nel secondo dopoguerra il welfare si rafforza sempre di più, grazie alla forte crescita economica che concede alla maggior parte dei paesi di adottare questa politica portando sempre di più ad avere uno stato di benessere solido.

1.3 GLI OBIETTIVI DEL WELFARE

Come anticipato nei paragrafi precedenti, il welfare nonché welfare state assume la funzione di modello di organizzazione politico sociale che ha il compito di garantire ai cittadini attività e prestazioni che assicurino prosperità ma anche sicurezza economica e giustizia nella comunità.

Questo obiettivo principale viene posto al fine di dedicare la giusta attenzione a tutti i cittadini.

Secondo lo storico Asa Briggs³, il welfare state presenta tre aspetti cardine per il raggiungimento del suo obiettivo. In primo luogo, si assicura un tenore di vita minimo a tutta la popolazione senza fare distinzioni. In secondo luogo, lo Stato offre supporto e sicurezza nel momento in cui la società si ritrova ad affrontare situazioni catastrofiche e crisi dovute ad eventi economici e naturali che risultano essere inevitabili. Terzo ed ultimo ma non per importanza, lo Stato con lo scopo del benessere, deve permettere all'intera

³ Asa Briggs (Keighley, 7 maggio 1921 – Lewes, 15 marzo 2016) è stato uno storico britannico. Considerato uno dei principali specialisti dell'epoca vittoriana e il più importante storico della radiodiffusione nel Regno Unito, Briggs ottenne un vasto riconoscimento internazionale durante la sua lunga e prolifica carriera per aver esaminato vari aspetti della storia britannica moderna.

società di poter usufruire dei servizi fondamentali della persona ovvero la sanità, l'istruzione, l'assistenza sociale e le pensioni.

Sulla base del pensiero dello storico, possiamo dunque affermare che il welfare state si fonda su principi di solidarietà e redistribuzione delle risorse disponibili al fine di ridurre le disparità e le disuguaglianze e di garantire eque opportunità ai membri della comunità, senza distinzioni di posizione economica e sociale.

1.4 GLI STRUMENTI DEL WELFARE STATE

Come evidenziato nei paragrafi precedenti, il welfare state ha come scopo quello di garantire ai cittadini uno stato di benessere. Al fine del raggiungimento del benessere sociale, lo Stato offre alla popolazione principalmente delle indennità economiche, che possono includere indennità di maternità, così come indennità di disoccupazione e tutti quei sussidi che possono colmare economicamente l'incapacità al lavoro momentanea oppure in un determinato periodo della vita.

Questi programmi si diversificano in base alla tipologia di rischio che assume il cittadino e all'assistenza che gli viene offerta.

Per questo motivo, oltre agli aiuti economici che vengono offerti ai cittadini, vengono presentati anche dei servizi in natura, necessari anch'essi alla prosperità e alla crescita della popolazione. Esempi simbolo dei servizi in natura sono l'istruzione e l'assistenza sanitaria garantiti a tutti i membri dello Stato senza fare distinzioni. Oltre a questi servizi si presentano i benefici fiscali ovvero detrazioni fiscali, per esempio per le spese mediche, oppure esoneri totali o parziali da determinate tasse o agevolazioni messi in atto per chi ha figli a carico o per chi acquista la prima casa.

1.5 I TIPI DI WELFARE NEL MONDO

I sistemi di welfare si possono classificare in diverse tipologie a seconda delle decisioni che assume lo Stato per l'ottenimento del benessere sociale.

I tipi di welfare che si presentano sono quattro:

- Il welfare corporativo

Il welfare corporativo attuato principalmente in Europa continentale (Belgio, Francia e Germania) si presenta con un elevato livello di tutela sociale a specifici gruppi di

individui, in particolar modo ai lavoratori e a coloro che hanno partecipato attivamente al mercato del lavoro. Ha una struttura gerarchica con quasi la totale assenza di programmi redistributivi, ovvero presenta un sistema molto organizzato secondo livelli di autorità, da chi ha il potere di prendere le decisioni a chi deve seguire tali decisioni, ma che non offre molte opportunità per una distribuzione più equa in quanto non mostra programmi volti alla redistribuzione di risorse o di ricchezza non ottenendo così un sistema che riduce le disuguaglianze e aiuta chi è in difficoltà.

- Il welfare socialdemocratico

Il welfare socialdemocratico, diffuso nei paesi del Nord Europa (Danimarca, Norvegia e Svezia), presenta come il welfare corporativo una significativa protezione sociale, ma basato su criteri di cittadinanza o di residenza, piuttosto che sulla partecipazione al mercato del lavoro.

- Il welfare familiare

Il welfare familiare tipico dell'Europa meridionale o mediterranea (Italia, Grecia, Spagna, Portogallo), ha come caratteristica quella di offrire al capofamiglia un alto livello di tutela sociale con il compito di suddividere all'interno della famiglia le risorse che gli vengono date. Infatti, si tratta di un modello in cui, molti adempimenti di welfare rimangono in capo alla famiglia, che può avvalersi non tanto di servizi da parte dello Stato, ma bensì di sussidi ovvero le forme di aiuto finanziario o supporto economico per diverse finalità come l'istruzione e la salute.

- Il welfare liberale

Il welfare liberale comune nei paesi anglosassoni (Canada, Nuova Zelanda, Regno Unito, Stati Uniti), a differenza dei welfare precedenti offre un basso livello di protezione sociale ma un notevole ricorso al mercato per l'acquisto di assicurazione privata ovvero sanitaria e previdenziale. Questo garantisce a tutta la popolazione una tutela sociale minima con la possibilità di ottenere sul libero mercato l'assicurazione privata. Infine, il modello liberale porta all'auto esclusione di gran parte della popolazione in quanto non avendo a disposizione risorse sufficienti, si vedono privati anche dalle prestazioni e dalle tutele minime, a partire dalla salute.

1.6 L'EVOLUZIONE DEI SISTEMI DI WELFARE

Fino ad ora abbiamo sempre parlato di welfare state, ovvero la prima forma di welfare sviluppatasi, non che il principale, che viene anche chiamato primo welfare o welfare pubblico in quanto raggruppa tutte le misure e gli interventi di origini pubbliche e statali. Con il passare del tempo il welfare assume sfumature differenti da quello principale, si presenta dunque non solo il primo welfare ma anche il welfare sussidiario, il secondo welfare, il welfare occupazionale e il welfare aziendale.

- Il welfare sussidiario che nasce con l'obiettivo di abbattere la dualità presente tra Stato e Privato coinvolgendo soggetti intermedi appartenenti alla società civile⁴, promuovendo la collaborazione tra diverse parti. Questo fa sì che sia posta al centro la persona e la sua libertà, tenendo in considerazione i limiti e la necessità di svilupparsi all'interno della società. È dunque favorevole per i cittadini organizzati, aggregati in associazioni, forme societarie, comunità su basi territoriali, culturali, professionali, ideali estese a tutte le dimensioni del vivere civile.

Nel welfare sussidiario il cittadino ha il diritto – dovere di impennarsi per la realizzazione del benessere sociale, dando la possibilità di vita ad associazioni. A sua volta però il soggetto pubblico ha il compito di incentivare e supportare l'azione del cittadino. Si tratta di un modello in cui gli interventi di protezione sociale provengono dall'azione collettiva di vari soggetti, anziché dipendere unicamente dall'intervento delle istituzioni pubbliche o private.

Per esempio, il doposcuola rappresenta un modello del welfare sussidiario, per l'adozione costante e modulabile di buone pratiche di integrazione fra volontario, auto organizzazione familiare, educatori ed operatori dei servizi socioeducativi ed educatori sportivi.

- Il secondo welfare è, a differenza del primo, l'insieme degli interventi e delle misure di origine non statale ma sociale, erogati dal mondo profit e non-profit. Sono dunque quegli interventi affiancati al welfare pubblico al fine di rispondere a rischi specifici e bisogni sociali. Coinvolge dunque diversi attori economici e sociali, come fondazioni, assicurazioni, imprese, organizzazioni del terzo settore ed enti locali.

⁴ Società civile: insieme di organizzazioni, associazioni, istituzioni che operano al di fuori dello Stato e del settore privato, ma che svolgono un ruolo importante nella vita sociale e politica della comunità

- Il welfare occupazionale indica le misure di utilità sociale erogate al singolo lavoratore e attuate dalla libera iniziativa degli imprenditori, dunque, welfare occupazionale unilaterale oppure da accordi collettivi a diversi livelli come nazionale, territoriale e azienda e dunque welfare occupazionale contrattuale.
- Il welfare aziendale ovvero il benessere aziendale, dunque, è l'insieme dei benefici prestazioni erogate a favore dei dipendenti con l'obiettivo di integrare la componente monetaria della retribuzione al fine di migliorare il rapporto vita privata e vita lavorativa. Questi aiuti sono corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese e sono esclusi, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro dipendente.

CAPITOLO 2: IL WELFARE AZIENDALE

2.1 CHE COS'È IL WELFARE AZIENDALE?

Come anticipato nel capitolo precedente, il secondo welfare raggruppa tutte quelle iniziative eseguite per ottenere benessere ma che vengono finanziate da privati, come imprese e fondazioni e non da enti pubblici o locali.

La categoria principale appartenente al secondo welfare è il **welfare aziendale**.

Il welfare aziendale viene definito come l'insieme delle politiche realizzate dall'imprenditore con lo scopo di migliorare l'ambiente di lavoro, supportare i dipendenti nel bilanciare vita privata e vita lavorativa ottenendo come esito un miglioramento nella produttività e nell'attrattività dell'azienda.

Questo fa sì che vengano resi disponibili ai dipendenti una serie di benefici e servizi aggiuntivi, rispetto a quanto previsto dalla legge ovvero oltre alla componente retributiva. Dunque, i dipendenti possono usufruire di una serie di agevolazioni, rimborsi e fringe benefit che beneficiano di un regime fiscale agevolato sia per i dipendenti ma anche per il datore di lavoro.

Bisogna sottolineare però che all'interno delle misure a favore del welfare di stampo aziendale si ha una distinzione tra welfare aziendale e welfare occupazionale.

Con il termine welfare aziendale, si intendono le politiche che superano la semplice incentivazione fiscale e si estendono anche agli aspetti organizzativi e produttivi dell'impresa. Mentre con il termine welfare occupazionale si va a parlare dell'insieme di servizi e prestazioni proposti dall'azienda per i propri lavoratori in virtù di un contratto di lavoro stipulato che vincola entrambe le parti.

Queste misure, oltre ad essere destinate a favore del dipendente lo sono anche a favore della famiglia di quest'ultimo, e svolgono una funzione redistributiva e sociale senza andare ad influenzare il contesto lavorativo.

In sintesi, possiamo dire che il welfare aziendale può essere definito come il raggruppamento di iniziative messe in atto dal datore di lavoro per favorire il benessere dei propri dipendenti ma anche quello della famiglia dei lavoratori. L'imprenditore va ad

evidenziare lo stesso lavoratore al fine di ottenere in cambio un impatto favorevole anche all'interno della propria azienda.

Inoltre, bisogna sottolineare che, spesso il welfare aziendale viene associato solo ad aziende con grandi dimensioni ma oggi giorno le piccole e le medie imprese stanno inserendo anch'esse l'utilizzo di queste politiche per i propri dipendenti in quanto rappresentano il fulcro dell'imprenditoria, specialmente in Italia.

Infine, va rimarcato che il Testo Unico delle Imposte sui Redditi, il cosiddetto TUIR⁵, entrato in vigore nel 1986, rappresenta tuttora il principale punto di riferimento per la normativa sugli strumenti di welfare aziendale.

Il TUIR, infatti, regola il sostegno delle aziende ai dipendenti secondo due sezioni di norme principali: una sezione definisce il reddito da lavoro dipendente, mentre l'altra disciplina il reddito delle imprese. In aggiunta la Legge di Stabilità 2016⁶ ha modificato il TUIR, incentivando i piani di welfare aziendale tramite l'uso di voucher per erogare beni, prestazioni e servizi ai dipendenti. Per esempio, all'interno del TUIR alcuni articoli introducono la fruizione tramite voucher sostenendo che devono dare diritto a un solo bene prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale oppure viene precisato che i benefit possono essere concessi non solo ai dipendenti ma anche ai loro familiari.

Vi sono dunque, per il welfare aziendale, anche alcuni vincoli dettati da norme.

2.2 I BENEFICIARI DEL WELFARE AZIENDALE

Il welfare aziendale mette a disposizione beni, prestazioni, somme, opere e servizi che possono beneficiare del regime di esclusione, totale o parziale, dal reddito di lavoro dipendente. Allo stesso tempo, il welfare aziendale deve essere indirizzato alla totalità dei dipendenti o a categorie omogenee di lavoratori.

Per far sì che in tutto o in parte, somme e valori, risultino detassati l'Agenzia delle Entrate con la circolare n.5/2018 ha sottolineato che le misure del benessere aziendale devono essere rivolte alla generalità dei lavoratori ovvero a categorie di dipendenti, dove

⁵ TUIR = Testo Unico delle Imposte sui Redditi, è una legge che regola la tassazione sui redditi personali e aziendali.

⁶ Legge di Stabilità 2016 = definisce la politica di bilancio per il 2016 e insieme alla legge di bilancio, costituisce la manovra di finanza pubblica e rappresenta lo strumento principale di attuazione degli obiettivi programmatici definiti con la Decisione di finanza pubblica.

quest'ultime non sono soltanto quelle previste dal Codice civile come dirigenti, operai, ma bensì tutti i lavoratori che appartengono ad un certo livello o ad una certa qualifica.

Dunque, le categorie di dipendenti non devono necessariamente essere relative a specifiche qualifiche contrattuali ovvero impiegati, operai, quadri e dirigenti, ma in generale possono includere gruppi omogenei di lavoratori secondo un criterio oggettivo come il livello, la posizione, la fascia gerarchica, la mansione, l'anzianità aziendale o l'anagrafica.

Tuttavia, è necessario che questi inquadramenti vengano adeguati in modo da prevenire, in via teorica, l'assegnazione di erogazioni a persone esentate totalmente o parzialmente da imposte.

Inoltre, non è ammissibile che la misura di welfare aziendale venga riconosciuta a favore di un singolo lavoratore ma bensì estesa a tutti i dipendenti, poiché comporterebbe la perdita del beneficio contributivo e fiscale a favore del soggetto che percepisce la misura. Infatti, tale importo sarebbe incluso nella base della retribuzione imponibile, compromettendo i vantaggi fiscali previsti.

In sintesi, i beneficiari del welfare aziendale, sono tutti i dipendenti dell'impresa.

Ulteriori beneficiari, oltre ai dipendenti, sono determinate categorie di familiari dei lavoratori, anche se non sono fiscalmente a carico dello stesso, questo ce lo indica articolo 12 del TUIR. Essi sono:

- Coniuge non legalmente ed effettivamente separato (o partner nelle unioni civili ex. L.76/2016⁷);
- Figli, compresi i naturali riconosciuti, i figli adottivi o affidati;
- Coniuge;
- Genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi;
- Genitori adottanti;
- Generi e nuore;
- Suocero e suocera;
- Fratelli e sorelle.

⁷ L.76/2016 : è una legge che istituisce, regolandole, le unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina le convivenze di fatto tra etero e omosessuali.

2.3 I BENEFIT DEL WELFARE AZIENDALE

Pare ben evidente che al fine di ottenere il benessere dell'azienda, quest'ultima deve offrire ai propri dipendenti dei benefici.

Dunque, gli interventi svolti dall'impresa sono divisi in due macrocategorie e sono l'organizzazione del lavoro e i benefit, che a loro volta possono essere fringe o flexible benefit.

Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, i principali interventi riguardano la flessibilità dell'orario lavorativo, l'utilizzo dello smart working, la possibilità di ottenere permessi extra retribuiti, di servizi sanitari, di baby-sitting, di mensa diffusa, di trasporto sul luogo di lavoro. Per la sostenibilità di queste iniziative si ha il presupposto dell'aumento di produttività.

La seconda leva messa a disposizione dei dipendenti sono i benefit che a loro volta si distinguono in due categorie i fringe benefit e i flexible benefit.

I fringe benefit sono considerati parte integrante della retribuzione e strumenti utilizzati dai dipendenti per svolgere il proprio lavoro, perciò, sono soggetti a tassazione. Ne sono l'esempio i dispositivi mobili, l'auto ad uso privato, i buoni pasto.

Mentre, i flexible benefit sono esenti da tasse e contributi, a condizione che l'importo erogato rispetti le soglie stabilite dalla norma e riguardi beni e servizi di utilità sociale, elencati nell'articolo 51⁸ del TUIR, mirati a migliorare il benessere del lavoratore, sia individualmente che per la sua famiglia.

Dopo aver dato una panoramica generale dei benefici offerti al dipendente, andiamo a vedere nello specifico quali sono:

- Le spese familiari ovvero una serie di rimborsi che il dipendente può richiedere al proprio datore di lavoro utilizzando il portafoglio welfare che ha a disposizione. Queste spese rimborsabili sono totalmente esenti da tasse e contributi previdenziali; quindi, vengono erogate in busta paga oltre allo stipendio netto del mese.

Questa categoria a sua volta comprende spese più nello specifico, come:

- Spese per l'educazione, l'istruzione, la ricreazione, l'assistenza o il culto (buoni per visite mediche, spese libri scolastici);

⁸ Art. 51 del TUIR: Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.

- Spese istruzione Asili Nido;
 - Spese istruzione universitarie e non universitarie;
 - Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti;
 - Contributi previdenziali ed assistenziali versati per addetti all'assistenza familiari anziani o non autosufficienti;
- Come anticipato precedentemente con fringe benefit si intendono i beni ceduti o dati in concessione al dipendente da parte dell'imprenditore. È previsto, dalla normativa fiscale, che tali beni non siano soggetti a tassazione se il loro valore annuale non superi i 258€. Per capire se si supera questa soglia, articolo 51 del TUIR al comma 4, da precise indicazioni sul valore del singolo bene a disposizione quali, auto, appartamento aziendale oppure appartenente a questa categoria di beni come:
- Buono carburante
 - Buono spesa
 - Card spendibili per viaggi sia in aereo che in treno

Per quanto riguarda le auto aziendali utilizzate dai dipendenti sia per fini lavorativi che personali e i fabbricati in locazione, solitamente la concessione di questi benefit è limitata.

- I buoni pasto ovvero la somministrazione di vitto da parte del datore di lavoro nelle mense autorizzate direttamente dall'imprenditore o gestite da terzi.
- L'assistenza sanitaria e la previdenza sono anch'essi dei benefici concessi ai propri dipendenti da parte del datore di lavoro.

Il datore di lavoro consente ai propri dipendenti la possibilità di scegliere di destinare parte o tutto il proprio welfare aziendale versandolo a casse, fondi e gestioni previsti da contratti collettivi, accordi, regolamenti aziendali che erogano prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e dei suoi familiari nel corso del rapporto di lavoro o dopo la sua cessione.

Lo scopo di queste prestazioni è quello di integrare le prestazioni statali che fornisce l'INPS⁹ in ambito di previdenza e sistema nazionale sanitario.

⁹ INPS: Istituto Nazionale della Previdenza Sociale ovvero ente pubblico non economico che eroga servizi, sottoposto alla vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero del tesoro, che adempie alle funzioni attribuitegli con criteri di efficienza, efficacia ed economicità

- Le spese per il servizio di trasporto pubblico sono spese rimborsabili ai lavoratori tramite il piano welfare aziendale, come per esempio abbonamenti di trasporto pubblico locale, regionale ed interregionale. Il rimborso può avvenire direttamente in busta paga oppure direttamente all'acquisto dell'abbonamento.

Nei piani welfare aziendali può essere presente anche la possibilità per i lavoratori di utilizzare il portafoglio welfare per richiedere il rimborso degli interessi pagati per un mutuo stipulato con la propria banca, questo comporta però che in un momento successivo il dipendente non potrà portare in detrazione nella dichiarazione dei redditi gli interessi rimborsati tramite il welfare. Questo beneficio non comporta nessun aggravio fiscale o previdenziale per il lavoratore in quanto il TUR nonché il Tasso Ufficiale di Riferimento comunicato annualmente dalla Banca Centrale Europea assume valore uguale a zero. Nel caso in cui assumesse un valore diverso da zero comporterebbe il concorrere alla formazione del reddito di lavoro dipendente il 50% della differenza tra gli interessi calcolati dal TUR e gli interessi al tasso praticato dalla banca calcolati al netto del contributo erogato dall'azienda.

2.4 COME VIENE ATTUATO IL WELFARE AZIENDALE

Al fine di migliorare il benessere del dipendente, aumentare la soddisfazione e il senso di appartenenza all'azienda vengono messi in atto i servizi di welfare. Quest'ultimi possono essere disposti in differenti maniere, principalmente tre, ovvero disposizioni contrattuali o accordi, regolamenti aziendali o attraverso attuazione volontaria; dunque, è ben chiaro che il finanziamento di un piano di welfare aziendale sia o di origine volontaria o di origine obbligatoria.

Si tratta di welfare aziendale obbligatorio nel momento in cui sia previsto dal CCNL¹⁰ o dal regolamento aziendale.

Oggigiorno sono sempre di più i contratti collettivi nazionali del lavoro che prevedono l'obbligatorietà del benessere dell'azienda. Questi contratti riguardano differenti settori, in primo luogo quello metalmeccanico che è stato il primo a prevedere questo tipo di servizio

¹⁰ CCNL : Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, è nel diritto del lavoro italiano, un tipo di contratto di lavoro stipulato tra le organizzazioni rappresentanti dei lavoratori dipendenti e i loro datori di lavoro, ovvero le rispettive parti sociali in seguito a contrattazione collettiva e successivo accordo

in fase di rinnovo del contratto, ma ad oggi se ne presentano in totale una decina. Essi sono, ad esempio, i gioiellieri insieme ad orafi ed argentieri, i dirigenti dell'impresе assicuratrici, servizi assistenziali, agenzie marittime, case di cura e servizi assistenziali e sociosanitari, ristorazione collettiva e commerciale, turismo ed altri. Questi contratti hanno degli importi specifici da erogare ma anche delle scadenze per l'erogazione dei servizi.

Per quanto riguarda l'obbligatorietà da regolamento aziendale, deriva da un accordo tra le parti, ovvero bilaterale, che sia di origine territoriale o che riguardi una determinata azienda o un determinato settore. Può anche essere un accordo unilaterale, dove in questo caso, è creato dal solo datore di lavoro senza coinvolgere parti terze, ma con l'obbligo negoziale che implica che ci siano delle responsabilità da parte del datore di lavoro nel creare e applicare il regolamento.

Per quanto riguarda, invece, il welfare aziendale volontario, esso presenta due modalità: quello definito on top o, meglio, liberale e quello definito dalla conversione del Premio di Risultato.

La modalità liberale risulta essere la fonte di finanziamento più diffusa, questo perché presenta un limitato numero di vincoli, quali:

- L'intero ammontare può essere speso dai dipendenti beneficiari esclusivamente in servizi welfare;
- I beneficiari devono essere tutti i dipendenti o classi omogenee degli stessi;
- Deve essere redatto dall'impresa un regolamento aziendale.

Ma anche dalle caratteristiche seguenti:

- Non esclude la combinazione con altre fonti di finanziamento ovvero è concesso la combinazione di premio risultato e welfare contrattuale;
- Non presenta limiti di importo né di RAL¹¹ ;
- È una libera scelta dell'azienda in quanto l'erogazione è volontaria o negoziata.

¹¹ RAL: Retribuzione annua lorda, ovvero il valore totale della retribuzione che un dipendente percepisce nell'arco di un anno

Il piano di welfare on top elenca i beni, i servizi di utilità sociale a cui appartiene, nell'articolo 51¹² e 100¹³ del TUIR ovvero in certe normative fiscali al fine di garantire vantaggi sia ai dipendenti che alle aziende, offrendo benefit che non aumentano il reddito da lavoro dipendente e sono completamente deducibili per i datori di lavoro. Le aree principalmente interessate per la sua spendibilità riguardano: sanità integrativa, servizi all'infanzia e all'istruzione, assistenza familiare, polizze assicurative per i dipendenti, mutui e prestiti, mobilità e trasporto, cultura e tempo libero, fringe benefit.

Il Premio di Risultato, anch'esso modalità di welfare aziendale volontario, è una modalità per riconoscere e premiare i dipendenti, che l'azienda può scegliere di adottare in base al raggiungimento di obiettivi specifici o al completamento di progetti. Se l'azienda offre servizi di utilità sociale tramite un piano di welfare aziendale, il dipendente ha la possibilità di scegliere se ottenere il premio in denaro o, in parte o totalmente, in servizi welfare.

La legge pone dei vincoli e dei limiti per l'erogazione del Premio di risultato, quali:

- Deve essere previsto dal contratto collettivo del settore di riferimento, da specifici accordi sindacali o da contratti aziendali o territoriali;
- È vincolato al raggiungimento di obiettivi globali ed individuali che riguardano incremento di produttività, qualità, redditività, innovazione o efficienza e secondo criteri predefiniti;
- Deve rispettare la tempistica prevista per il raggiungimento degli obiettivi, che può essere mensile, trimestrale o annuale;
- Può essere corrisposto ad un singolo dipendente, a un gruppo di persone o a tutti i dipendenti;
- Il premio erogabile è limitato in funzione sia dell'importo che del reddito del lavoratore.

Infine, viene sottolineato che la retribuzione deve essere imputata al momento di effettiva percezione dei benefit da parte del lavoratore affinché i benefit sostitutivi del Premio non concorrano alla formazione del reddito.

¹² Art. 51 TUIR: Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro

¹³ Art. 100 TUIR: Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi

2.5 I VANTAGGI E GLI SVANTAGGI DEL DIPENDENTE

I dipendenti, nonché i beneficiari del welfare, grazie ai benefit che gli vengono offerti, migliorano la loro qualità di vita, portando ad una loro migliore soddisfazione. Poiché i dipendenti soddisfatti lavorano meglio e favoriscono un ambiente di lavoro più salutare, creando un circolo virtuoso per l'azienda.

Di conseguenza possiamo dire che sono principalmente tre i vantaggi per il dipendente:

- Sicurezza finanziaria: al lavoratore viene messa a disposizione una riduzione dei costi medici, delle assicurazioni sanitarie private, o sconti per asili nido e baby-sitter.
- Maggiore motivazione: l'essere apprezzati e sostenuti dal proprio datore di lavoro fa da motivatore per i dipendenti che a loro volta lavorano in modo migliore e in un ambiente di lavoro positivo.
- Miglior work – life balance: I programmi di welfare aziendale sono di aiuto per i dipendenti per gestire le responsabilità personali, familiari e lavorative. Si ha dunque un equilibrio tra vita privata e lavoro.

Notiamo però che con l'avvenire della pandemia, il mondo aziendale si è rivoluzionato dando una notevole importanza ai programmi di welfare aziendale. Questo ha fatto sì che i pacchetti di benefit creati per i dipendenti siano stati modificati secondo le esigenze del lavoratore. Ne è l'esempio lo smart working, il quale prima del Covid - 19¹⁴ era esclusivo di un gruppo di lavoratori selezionati, mentre ad oggi è parte essenziale dell'attività di numerose aziende, le quali si sono ritrovate a fornire ai propri dipendenti il supporto e le risorse per poter lavorare in modo adeguato da casa.

Un altro significativo cambiamento causato dalla pandemia è stata l'attenzione crescente alla digitalizzazione, in quanto durante questo periodo la digitalizzazione è diventata fondamentale al fine di minimizzare il contatto fisico. Infatti, aziende e istituzioni hanno dovuto adattarsi rapidamente, procurandosi strumenti digitali per comunicare, lavorare e fornire servizi per portare ad ottenere maggiore efficienza ma anche sfide, come la necessità di garantire la sicurezza dei dati e l'accesso equo alla tecnologia.

¹⁴ COVID – 19: malattia respiratoria acuta da SARS-CoV-2 o malattia da coronavirus 2019, è una malattia infettiva respiratoria causata dal virus denominato SARS-CoV-2 appartenente alla famiglia dei coronavirus.

Altro cambiamento necessario è stato quello di offrire un servizio maggiore di supporto per la salute mentale e il benessere dei dipendenti a causa del forte senso di isolamento forzato che è stato imposto. Dunque, per alleviare il forte impatto sulla salute mentale delle persone, le aziende hanno inserito dei servizi di assistenza per i dipendenti, dalle sessioni di consulenza private a piattaforme digitali che consentono di poter usufruire delle risorse apposite.

Per quanto riguarda gli svantaggi per il dipendente possiamo trovare:

- Le modalità di erogazione dei programmi di welfare i quali non sono sotto forma di denaro ma sotto forma di beni e di servizi;
- La preferenza del lavoratore a ricevere un aumento in busta paga piuttosto che usufruire dei benefit del programma welfare messo a sua disposizione;
- Può succedere che i benefici offerti al dipendente non corrispondano alle necessità effettive.

È importante però, considerare che al dipendente viene concessa la possibilità di trasformare il premio di produzione in servizi o beni welfare. Questo consente sia alle aziende che ai propri lavoratori di beneficiare di un importo deducibile dalle tasse senza avere dei limiti, a differenza di quanto accadrebbe con una somma di denaro in busta paga.

2.6 I VANTAGGI E GLI SVANTAGGI DELL'AZIENDA

L'impresa ha come compito quello di organizzare in modo ottimale le condizioni contrattuali aggiuntive affinché il dipendente le comprenda e ne tragga beneficio, accompagnando queste misure con una comunicazione interna efficace. In questo modo, i lavoratori saranno portati a vedere il welfare come un valore aggiunto che l'azienda offre loro e si sentiranno sempre più coinvolti nelle dinamiche lavorative, sociali ed aziendali.

L'azienda, offrendo ai suoi lavoratori dei servizi che desiderano, porta alla soddisfazione dei dipendenti che a loro volta aumenteranno la loro produttività e il loro impegno della produzione che stanno svolgendo. Maggiore produttività comporterà un aumento del fatturato che può essere reinvestito.

Oltre a questo vantaggio, attrae nuovi talenti, che volontariamente si candideranno, riducendo così i costi e i tempi di ricerca del personale e allo stesso tempo aiuta a

trattenere i dipendenti che ha, limitando il turnover ossia la sostituzione mediante assunzione di lavoratori o la cessazione del rapporto di lavoro.

Infine, un programma di welfare aziendale ricco e solido sarà sicuramente più attraente rispetto ad uno scarso o inesistente, pertanto un talento in cerca di lavoro propenderà a scegliere un'azienda con un miglior piano di welfare.

Disponendo del welfare aziendale per i propri lavoratori, l'azienda stessa ha la possibilità di dedurre legittimamente dal reddito dell'impresa tutte le spese sostenute in denaro o in natura per il lavoro dipendente; pertanto, può dedurre tutti i servizi che offre ai dipendenti.

Si presenta però a sua volta uno svantaggio, ovvero la deducibilità del reddito di impresa è limitata al cinque per mille delle spese per il personale dipendente con riferimento agli oneri sostenuti per opere e servizi con finalità di istruzione, educazione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto. Questo svantaggio viene definito nell'articolo 100¹⁵ del TUIR ovvero il Testo Unico delle Imposte sui Redditi, cioè la legge che regola la tassazione sui redditi personali e aziendali.

¹⁵ Art. 100 TUIR: Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi

CAPITOLO 3: LE DIFFERENZE

3.1 LE DIFFERENZE NORD E SUD DEL MONDO

Come è a tutti ben noto, ogni luogo della terra è a Nord di qualcun altro, ciò significa che allo stesso tempo ci si può trovare a Nord e Sud di una determinata località, portando così ad avere il mondo suddiviso in due.

Questa suddivisione viene percepita nelle città, nelle regioni, nelle nazioni e nei continenti e le sue origini sono antiche, in cui il Nord dei continenti è sempre risultato più avanzato rispetto al Sud.

Una delle principali caratteristiche, dunque, che crea questa distinzione del mondo in due parti è la **disuguaglianza**.

Punto cardine e determinante di questa ripartizione, secondo diverse scuole di pensiero, è il colonialismo ovvero quel sistema politico, economico e sociale che vede uno Stato estendersi ponendo il suo controllo su un altro territorio, conquistandolo, occupandolo e sfruttandolo. Questo fa sì che lo Stato conquistatore imponga le proprie leggi e sfrutti le risorse naturali, il lavoro, le popolazioni locali a proprio favore, portando così ad avere un Nord coloniale sempre più ricco, grazie allo sfruttamento dei territori ricchissimi conquistati a discapito di popolazioni molto meno avanzate tecnologicamente.

Il colonialismo, secondo alcuni storici non è la causa, ma lo stato di sottosviluppo del Sud del mondo ha origini antecedenti al colonialismo. Gli stati colonialisti avrebbero solo sfruttato a loro favore situazioni di mancanza di sviluppo.

Alcuni interpretano il colonialismo come un processo di modernizzazione in alcune società colonizzate, contribuendo a sviluppare infrastrutture come i trasporti, introducendo nuove abitudini culturali, sociali ed economiche che hanno portato ad avere un'accelerazione dell'integrazione tra le popolazioni colonizzate e quelle colonizzatrici.

Tuttavia, nonostante le numerose modifiche dei territori, l'integrazione non ha raggiunto la sua massima realizzazione, in quanto la fusione di diverse culture e gruppi sociali è un obiettivo difficile da raggiungere, questo anche nelle società dove convivono persone di etnie e origini diverse risulta complicato. Notiamo pertanto che nonostante la presenza di trasformazioni che hanno favorito l'integrazione e il progresso sociale, i cambiamenti non

strutturali non sono stati sufficienti al fine di superare i problemi di integrazione e le disuguaglianze.

Dopo la fine della Seconda Guerra Mondiale molte nazioni sono diventate indipendenti dalle ex colonie che le avevano conquistate. L'assenza di una classe dirigente locale, ovvero un gruppo di persone che occupano posizioni di potere e responsabilità di una determinata area geografica, in questo caso delle nazioni colonizzate, e che hanno un'influenza significativa sulla gestione delle risorse, delle politiche e delle decisioni amministrative a livello locale, ha reso lo sviluppo economico complicato. Questo perché a mancare sono stati anche i capitali da investire, che fino alla Seconda Guerra Mondiale erano prerogativa esclusiva dei colonizzatori, così come il personale tecnico specializzato in ambito economico.

Nonostante diverse nazioni siano diventate indipendenti dalle nazioni colonizzatrici, trasformandosi così in stati sovrani, sono state costrette a chiedere aiuto agli stati più ricchi, ovvero quelli del Nord, generando così una nuova subordinazione ovvero il neocolonialismo.

Il neocolonialismo è dunque una forma di controllo e sfruttamento economico, politico e culturale alle ex colonie, messo in atto dalle potenze colonizzatrici. Malgrado fu dichiarata la fine dell'epoca del colonialismo tradizionale, che vedeva i paesi colonizzatori impossessarsi direttamente dei territori, il neocolonialismo implica che i paesi ex colonizzati continuano a subire forme di dominazione indiretta attraverso il controllo economico, commerciale ma anche politico.

In sintesi, benché l'indipendenza ottenuta dai paesi colonizzatori, le ex colonie continuano a subire disuguaglianze e sfruttamento. Il neocolonialismo è pertanto un concetto che descrive una forma di dominazione indiretta, dove il controllo delle risorse e la dipendenza economica non si presentano in modo diretto.

Un aspetto che aumenta il divario tra Nord e Sud del mondo che non sia di natura economica, sociale o politica è la crisi climatica. Quest'ultima è alimentata dai cambiamenti atmosferici dovuti anche dal sovrasfruttamento della terra e non colpisce tutti allo stesso modo, ma le popolazioni che subiscono maggiori effetti sono quelle che risiedono nelle aree in cui i cambiamenti sono già evidenti in quanto sono soggette a desertificazione, piogge acide e tutti quelli eventi climatici che spingono una popolazione a spostarsi creando così il fenomeno della migrazione climatica.

Siamo a conoscenza, dunque, che la discrepanza tra il Nord e il Sud del mondo è dovuta principalmente per la natura economica, sociale, politica e culturale, mostrando una netta disparità di ricchezza, sviluppo e opportunità.

Il Nord del mondo rappresenta principalmente i paesi più sviluppati, ossia industrializzati. Il Nord presenta economie diversificate, elevate risorse finanziarie, industrie avanzate e buon livello di servizi pubblici, come sanità ed istruzione. In questa parte del mondo le società si presentano più egualitarie, concedono un maggiore accesso a diritti sociali e politiche di welfare avanzate, dispongono di una speranza di vita più alta, con l'alfabetizzazione e l'accesso all'istruzione più diffusi. Infine, i paesi sviluppati sono leader nell'innovazione tecnologica, nella ricerca e nello sviluppo, portando le industrie tecnologiche ad avere un ruolo importante nell'economia del Nord.

A differenza del Nord, il Sud del mondo comprende i paesi in via di sviluppo, ovvero quelli che spesso dipendono da economie primarie, come agricoltura ed estrazione di risorse naturali, hanno tassi di povertà più elevati ma anche di disoccupazione e mancanza di accesso a servizi di base. Il Sud presenta, inoltre, maggiori disuguaglianze sociali e una maggiore percentuale di popolazione in stato di povertà. L'accesso alla sanità, ai servizi di base e all'educazione è limitato, di conseguenza i tassi di mortalità infantile e la malnutrizione sono elevati. I paesi in via di sviluppo presentano, in conclusione, un accesso limitato alle tecnologie avanzate e minore capacità di investimento in ricerca e sviluppo, con una scarsa digitalizzazione e infrastrutture tecnologiche spesso sottosviluppate.

Le cause che hanno portato al divario tra Nord e Sud del mondo sono diverse, in primo luogo possiamo citare, come anticipato precedentemente, la storia coloniale ovvero il colonialismo.

Il colonialismo ha avuto un impatto duraturo sulle disuguaglianze dove le potenze coloniali europee hanno sfruttato le risorse naturali e le persone dei paesi colonizzati per arricchirsi senza consentire alle ex colonie di svilupparsi. Inoltre, le frontiere artificiali tracciate dai colonizzatori non hanno tenuto in considerazione le divisioni etniche e culturali presenti portando ad avere dei conflitti che oggi giorno sono ancora presenti.

In secondo luogo, possiamo far riferimento al sistema economico globale in quanto l'economia mondiale presenta una struttura dove i paesi sviluppati dominano il mercato globale mentre i paesi meno sviluppati sono spesso destinati ad avere suoli subordinati

come per esempio essere i fornitori di materie prime o mercati di consumo per i prodotti del Nord.

Successivamente si ha una disuguaglianza nell'accesso alle risorse, le risorse naturali sono distribuite in modo diseguale, portando i paesi sviluppati ad avere più accesso a capitali, tecnologie e risorse per sviluppare le proprie economie, mentre i paesi in via di sviluppo hanno a disposizione risorse naturali limitate che non possono essere usufruite appieno senza un'adeguata e un'ampia conoscenza tecnologica.

Un'altra causa è sicuramente la geografia e l'ambiente, in quanto possono giocare un ruolo fondamentale. I paesi situati in regioni geograficamente più favorevoli hanno accesso più immediato e senza difficoltà alle risorse e alle opportunità di sviluppo rispetto ai paesi situati in regioni più povere ed isolate. Le crisi ambientali aggravano ulteriormente le difficoltà economiche e colpiscono in modo notevole le regioni del Sud del mondo.

Infine, le politiche internazionali, specialmente quelle di commercio, come le politiche di sostegno delle esportazioni dei paesi sviluppati e le barriere tariffarie, non consentono ai paesi del Sud del mondo di competere sui mercati globali, lasciando ai paesi ricchi il dominio delle istituzioni internazionali che regolano il commercio e gli investimenti, spesso a loro favore.

Per concludere, le differenze tra il Nord e il Sud del mondo non sono solo una questione di ricchezza e di sviluppo economico, ma presentano cause anche di potere globale e ingiustizia storica.

Nonostante molti paesi in via di sviluppo abbiano fatto progressi, le disuguaglianze strutturali si presentano tuttora. Le cause di queste disuguaglianze sono complesse e radicate nella storia coloniale così come nell'ordine economico globale ma anche nei fattori sociali e politici connessi.

3.2 LE DIFFERENZE NORD E SUD ITALIA

Il fenomeno di diversificazione non è presente solo nel mondo portando ad avere differenze tra Paesi del Nord e del Sud, ma risulta essere presente anche all'interno dei Paesi stessi, in modo particolare andremo a vedere le disuguaglianze presenti in Italia del Nord rispetto all'Italia del Sud.

Come abbiamo visto per le differenze nel mondo, anche in Italia, sono dovute da secoli di sviluppo divergente dovuto da fattori storici, economici, culturali e politici.

Il Nord risulta essere sviluppato grazie all'industrializzazione, ad un'economia diversificata e ad una buona gestione delle risorse, mentre il Sud ha subito l'avvenire della povertà storica, della corruzione e dell'emarginazione economica.

Come nel Sud del mondo, nel Sud Italia, in alcune aree è stato fatto un progresso di sviluppo ma non ancora in grado di eliminare il divario politico ed economico con il Nord.

Le principali differenze che persistono sono:

- Differenze sociali e demografiche

Nel Nord Italia la popolazione si presenta più giovane e il tasso di emigrazione risulta inferiore, grazie a maggiori opportunità di lavoro e di carriera. Inoltre, vengono offerti migliori servizi pubblici, come la sanità e l'educazione, ma anche una qualità della vita più alta.

Per quanto riguarda il Sud Italia, l'età media della popolazione è elevata così come il tasso di emigrazione giovanile, dove quest'ultimi sono alla ricerca di opportunità di lavoro altrove, ovvero al Nord oppure all'estero. La disoccupazione giovanile e la mancanza di opportunità lavorative sono all'ordine del giorno e molto diffuse. Un aspetto negativo sulle prospettive economiche e sociali delle regioni del Sud è causato dal tasso di criminalità e dall'influenza della mafia¹⁶.

- Differenze economiche

Il Nord generalmente prende il ruolo di parte più sviluppata e industrializzata del Paese proprio perché presenta i principali centri dell'industria, della finanza e del commercio. Ne è l'esempio Milano, uno dei principali poli finanziari e commerciali d'Italia ma anche d'Europa.

Inoltre, l'economia dei paesi sviluppati è inoltrata verso il settore terziario ma anche verso l'industria manifatturiera, questo perché le infrastrutture sono sviluppate e consentono di avere un livello di produttività e un reddito pro capite più elevato rispetto al Sud.

¹⁶ Mafia: come la Camorra, la 'ndrangheta e la Cosa Nostra, ovvero organizzazioni criminali che hanno interesse per il potere economico, ossia i soldi che riescono ad ottenere grazie al traffico di armi, di uomini e di droga non consentito dallo Stato.

Infine, le piccole e medie imprese dinamiche e internazionali sono presenti con un maggior numero nel Nord, che è anche caratterizzato da un settore agricolo avanzato in quanto dispone di moderne tecniche produttive e una forte meccanizzazione.

A differenza, il Sud, presenta un'economia più agricola e meno industrializzata di conseguenza è tradizionalmente meno sviluppato con una forte disoccupazione, specialmente di giovani e il reddito pro-capite è inferiore al Nord Italia. Le industrie presenti si concentrano su pochi settori e la maggior parte delle aree si concentra sull'agricoltura tradizionale con una minore modernizzazione.

Infine, aspetti negativi che influenzano l'economia del Sud e le sue prospettive di crescita sono la corruzione e la criminalità presenti nel settore pubblico, il quale assume un ruolo importante.

- Differenze storiche e culturali

Il Sud Italia è sempre stato di dominio straniero portando così un diverso modello di organizzazione sociale ed economica, caratterizzato da una struttura economica agraria e una società gerarchica. Pertanto, la divisione presente ancora oggi tra Nord e Sud è conseguenza della non considerazione da parte dello Stato centrale, della mancanza di investimenti e del ritardo delle infrastrutture. Tuttavia, il Nord ha una tradizione di autonomia e di mercati aperti che hanno favorito una cultura imprenditoriale e un forte sviluppo economico, culturale, artistico.

- Differenze politiche e amministrative

Il Nord è solitamente considerato più autonomo e più propenso alle politiche liberali e pro – business con movimenti autonomisti e separatisti che chiedono maggiore autonomia fiscale e più decentramento. Queste regioni hanno una gestione più efficiente della spesa pubblica e un'amministrazione pubblica più organizzata e trasparente.

Contrariamente, il Sud soffre di politiche pubbliche meno efficaci, con l'ostacolo della corruzione e della criminalità organizzata per la gestione delle risorse. Inoltre, presenta una maggiore dipendenza dallo Stato centrale per i trasferimenti economici, in quanto molte regioni meridionali non sono autosufficienti.

- Infrastrutture e servizi

Il Sud presenta delle infrastrutture meno sviluppate e talvolta localizzate in luoghi periferici ed isolati difficilmente raggiungibili in quanto la rete di trasporto risulta

ancora arretrata con strade e ferrovie meno efficienti. A causa della carenza di risorse ed una gestione meno funzionale i servizi pubblici sono di scarsa qualità.

Ancora una volta questo non rispecchia anche il Nord, il quale presenta infrastrutture sviluppate e moderne, consentendo in modo facile gli scambi e i movimenti economici in Italia ma anche con l'estero.

Riassumendo, sappiamo che le differenze tra Nord e Sud Italia sono dovute da secoli di sviluppo divergente, dovuto da fattori economici, politici e storici. Il Nord rappresenta dunque un insieme di regioni industrializzate, sviluppate, con una buona gestione delle risorse ed un'economia diversificata. Per quanto riguarda il Sud, nonostante siano stati svolti negli ultimi anni progressi in alcune aree, rimane caratterizzato dalla povertà storica, dalla corruzione e dall'emarginazione economica che non consentono di svilupparsi ed eliminare il divario tra Nord e Sud.

3.3 LE DIFFERENZE DEL WELFARE IN ITALIA

Le differenze evidenziate nei paragrafi precedenti hanno un'influenza sul welfare, portando quindi ad avere un welfare che si presenta in base alle disponibilità che offre il territorio in cui si è collocati.

Questo perché un territorio con un'economia sviluppata non soltanto può assicurare un welfare pubblico migliore, ma inoltre può garantire alle aziende, di conseguenza ai loro dipendenti, programmi di welfare con numerosi servizi grazie alle disponibilità economiche e finanziarie che offre quest'area. Per quanto riguarda un territorio meno sviluppato, le disponibilità che si presentano sono inferiori, di conseguenza i servizi messi a disposizione dei propri dipendenti sono limitati.

Infatti, le regioni del Nord Italia presentano livelli di attività più elevati rispetto a quelli del centro e del Sud.

Le differenze tra le regioni del Nord e del Sud Italia, in alcuni degli ambiti di welfare più tradizionali ossia quelli della sanità e della previdenza integrativa ma anche delle polizze assicurative, si confermano rilevanti a vantaggio delle regioni sviluppate. Al contrario le imprese meridionali si distinguono nell'inclusione sociale e nel sostegno ai soggetti deboli e nelle iniziative di welfare allargate alla comunità esterna.

Per quanto riguarda altri ambiti come la conciliazione vita – lavoro, sostegno dei genitori, formazione dei dipendenti e sicurezza e prevenzione degli incidenti, le differenze tra le due aree sono ridotte.

Nel Nord si conferma, anche all'interno di programmi di welfare, una maggiore diffusione di sostegno all'istruzione di figli e familiari e della cultura e del tempo libero. Secondo i dati, circa il 60-70% delle aziende nel Nord Italia offrono benefici relativi a questi ambiti, come agevolazioni per tasse scolastiche, attività culturali e tempo libero, mentre nel Sud questa percentuale scende al 30-40%. Questo evidenzia un chiaro divario tra le diverse regioni del paese nella disponibilità di questi tipi di servizi.

Notiamo, dunque, che è possibile parlare di *“welfare del Nord”* e di *“welfare del Sud”*, questo perché i programmi di welfare aziendale presenti nel nostro Stato si basano sullo sviluppo economico della regione in cui ci si trova.

Il *“welfare del Nord”* è basato sulla continua specializzazione dei servizi per gruppi specifici, per esempio famiglie vulnerabili, disabili e anziani. Negli ultimi trent'anni ha messo a disposizione dei propri dipendenti numerosi servizi di alta qualità, soprattutto nel settore della sanità e dell'istruzione, cercando anche di modernizzare i servizi socioassistenziali ed avere una gestione a livello locale più decentrata, ovvero il trasferimento di poteri e risorse a entità locali, rendendoli responsabili della gestione di alcuni servizi pubblici o politiche sociali, così che siano meglio adattati alle esigenze della popolazione.

Bisogna sottolineare però che, il welfare del Nord si sta evolvendo in modo più segmentato e specializzato, ma affronta ancora sfide, come la carenza di politiche per la non autosufficienza, la necessità di migliorare le politiche di conciliazione lavoro – famiglia e la mancanza di un'efficace politica attiva del lavoro, non ricopre dunque tutte le necessità sociali, nonostante sia più evoluto.

Il *“welfare del Sud”* è incentrato sui trasferimenti monetari e i sussidi, ma con servizi di bassa qualità in settori come istruzione e sanità. I servizi socioassistenziali sono scarsi e tradizionali e le burocrazie pubbliche non sono efficienti. La disoccupazione è elevata in quanto mancano politiche attive del lavoro e allo stesso tempo il mercato del lavoro meridionale offre scarse opportunità. Inoltre, a causa di redditi bassi e della rilevante

disoccupazione, le pensioni sono spesso di tipo assistenziale ossia quel sostegno economico minimo, finalizzato ad assistere le persone che non sono in grado di garantire un reddito sufficiente per il mantenimento di una pensione contributiva. Le pensioni assistenziali, pertanto, si basano sulla necessità di supportare chi è in difficoltà economica. Il welfare del Sud è aggravato da una maggiore tolleranza sociale verso comportamenti illegali come l'evasione fiscale, l'abusivismo edilizio e l'influenza delle mafie, che compromettono ulteriormente l'efficacia dei servizi e la qualità della vita.

Nonostante il processo di decentramento, che avrebbe dovuto portare ad avere una gestione più locale e mirata, le regioni del meridione rimangono isolate e più fragili. Questo panorama crea una condizione di inefficienza e corruzione, ostacolando e non garantendo dunque un miglioramento delle politiche sociali e dei servizi pubblici.

Nel Sud Italia, i divari in sviluppo economico e di welfare si stanno ampliando, con il Nord che cresce più velocemente rispetto al Sud, inoltre, la latitanza del governo centrale nelle funzioni di coordinamento e monitoraggio delle politiche sociali ha reso difficile promuovere uno sviluppo equilibrato. Causa dell'accentuata frattura tra i due modelli di welfare, è stato anche il decentramento delle competenze regionali in settori come il lavoro e la sanità, che ha lasciato le classi dirigenti locali più isolate.

Il trasferimento delle politiche a livello locale potrebbe aggravare problemi come il clientelismo e l'influenza della malavita, soprattutto nel Sud, dove la debolezza politica e la mancanza di competenze professionali compromettono l'efficacia delle politiche sociali. Allo stesso tempo però, si presentano segnali di incoraggiamento in atto, come una maggiore mobilitazione della società civile, la crescita dell'associazionismo e l'introduzione di pratiche sociali innovative, che, se adeguatamente sostenuti, potrebbero favorire un cambiamento significativo.

In conclusione, oggi, nonostante numerosi cambiamenti, il divario tra Nord e Sud, in ambito economico e di conseguenza di programmi di welfare, persiste.

CAPITOLO 4: LA PROFILATURA DEI DIPENDENTI

Fino ad ora abbiamo parlato di tutto il necessario per presentare sotto tutti i punti di vista il welfare aziendale, le sue origini, le sue differenze ma non siamo andati a vedere che effetto ha sulla vita reale.

Per questo motivo, tramite un breve sondaggio da me sviluppato sono andata a domandare ad un gruppo di lavoratori un loro parere riguardo l'argomento da me trattato in questo elaborato.

Questo sondaggio mi ha permesso di sviluppare e confrontare i pareri dei lavoratori basandomi sulla vita reale e non stando solo a ciò che viene detto sui libri o attraverso internet, permettendomi di analizzare le necessità dei dipendenti, le loro esigenze personali, la situazione familiare che possiedono, ma anche il contesto geografico in cui si trovano e in cui lavorano.

4.1 IL MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA

Oggigiorno avere un lavoro non è scontato, in quanto la situazione dell'occupazione in Italia è caratterizzata da una serie di sfide e disuguaglianze che influenzano l'intero mercato del lavoro.

L'Italia ha un tasso di disoccupazione, che nonostante sia in lieve miglioramento negli ultimi anni, è ancora relativamente alto rispetto ad altri paesi europei, in particolar modo il livello di tasso di disoccupazione giovanile è rilevante portando così ad avere forza lavoro anziana e debole e non più giovane e forte.

Un altro aspetto, nonché una delle caratteristiche più evidenti del mercato del lavoro italiano, è la profonda disuguaglianza tra il Nord e il Sud. Il Nord beneficia di un'economia più industrializzata e dinamica con tassi di occupazione più elevati e una maggiore presenza di opportunità nel settore privato e pubblico. In opposizione, il Sud presenta una disoccupazione più alta con opportunità lavorative limitate. Inoltre, le economie locali del Sud Italia dipendono ancora molto da settori tradizionali, con una minore innovazione e diversificazione economica.

Per di più, il mercato del lavoro italiano è caratterizzato da un'alta precarietà. Molti contratti stipulati sono a termine o part – time oppure sotto forma di lavoro temporaneo, questo fenomeno riguarda in modo particolare i giovani e le donne. La stabilità occupazione resta pertanto un obiettivo difficile da raggiungere.

A questo si aggiunge la difficoltà di integrazione tra il mondo del lavoro e il sistema educativo, ovvero molti giovani in Italia ottengono un titolo di studio ma successivamente faticano a trovare occupazione a causa di una scarsa offerta di periodo di apprendistato, a volte poco qualificante e di una preparazione scolastica che talvolta non è adeguata alle esigenze del mondo del lavoro. In aggiunta il mercato del lavoro soffre ancora di una bassa mobilità professionale e di difficoltà nell'adattamento alle nuove esigenze del mercato, nonostante siano stati introdotti incentivi per le imprese che assumono i giovani e le donne.

In Italia sono numerosi i liberi professionisti e le piccole imprese in quanto il lavoro autonomo è molto diffuso. Tuttavia, questa categoria è colpita da un alto carico fiscale e minori tutele sociali che rendono difficile la sostenibilità di molte attività. Grazie al fenomeno del lavoro digitale, emerso negli ultimi anni, queste nuove forme di lavoro offrono maggiore flessibilità ma allo stesso tempo la tutela dei diritti e la remunerazione è un aspetto cruciale in quanto, molto spesso, risulta inferiore a ciò che dovrebbe spettare al lavoratore, ne è l'esempio Deliveroo¹⁷.

Infine, la pandemia di COVID – 19 ha avuto un impatto significativo sul mercato del lavoro italiano, i settori come il turismo e la ristorazione hanno subito gravi perdite. Successivamente ha avuto luogo una ripresa in alcuni ambiti ma la crisi sanitaria ha fatto emergere ancor più le disuguaglianze e le difficoltà strutturali del mercato del lavoro italiano. Nonostante ciò, potrebbero offrire nuove opportunità occupazionali, la green economy¹⁸ e la transizione ecologica, alle quali si presenta oggi una crescente attenzione. Le riforme e i cambiamenti, come la digitalizzazione e la sostenibilità,

¹⁷ Deliveroo: piattaforma online che offre un servizio di consegna a domicilio di cibo. Fondata nel 2013 a Londra, la compagnia collabora con ristoranti e locali di ogni tipo per portare pasti direttamente a casa dei clienti, utilizzando principalmente fattorini che effettuano consegne tramite biciclette, scooter o automobili.

¹⁸ Green economy: modello economico che mira a coniugare la sostenibilità ambientale e lo sviluppo economico. Ha come obiettivo principale la promozione della crescita economica senza danneggiare l'ambiente, riducendo l'impatto delle attività produttive sul clima, sulle risorse naturali e sugli ecosistemi.

potrebbero creare nuove opportunità nei prossimi anni, se supportati da politiche mirate e adeguate.

4.2 I LAVORATORI E I SETTORI LAVORATIVI

Come è riportato nei paragrafi precedenti, coloro che beneficiano in primis dei programmi di welfare aziendale sono i lavoratori, ovvero tutte le persone che svolgono un'attività lavorativa per guadagnarsi da vivere, contribuendo alla produzione di beni e servizi in vari settori.

Tenendo in considerazione che i lavoratori rappresentano i principali beneficiari delle politiche di welfare, il sondaggio da me elaborato è stato appositamente destinato a questa categoria, con l'obiettivo di raccogliere dati utili a comprendere le loro esigenze e necessità. L'indagine da me condotta ha ricevuto 130 risposte; pertanto, i grafici presenti e analizzati successivamente si basano su questo campione.

In che genere ti identifichi?

130 risposte

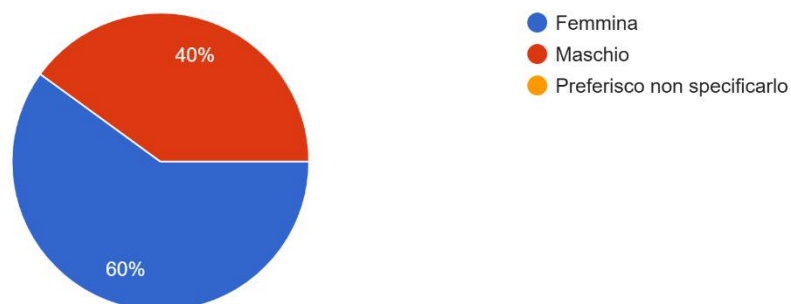


Figura 1

Come dimostra il grafico soprastante la popolazione che ha maggiormente aderito al mio studio è di genere femminile, riportando 78 voti contro i 52 di genere maschile.

La popolazione studiata ha un'età varia, per più della metà si tratta di lavoratori che hanno un'età compresa tra i 20 e 40 anni, il restante 40% ricopre in modo equamente distribuito l'età dai 40 ai 70 anni. In questo modo è possibile poter andare a studiare anche in base all'età le esigenze dei dipendenti.

Un altro aspetto fondamentale del welfare aziendale, come dimostrato nei paragrafi precedenti è il luogo in cui ci si trova, in quanto il territorio, in base al livello di sviluppo economico, mette a disposizione più servizi di qualità se ci si trova in una regione del Nord rispetto ai servizi messi a disposizione nei territori meno sviluppati. Pertanto, dall'indagine da me proposta è risultato che 87% dei lavoratori sono situati nel Nord Italia, un 7% nel centro e il restante 6% nel Sud.

Il settore in cui si lavora ha un impatto significativo sul tipo e sull'entità delle iniziative di welfare aziendale, in quanto le priorità e le risorse disponibili variano da un settore all'altro. Di conseguenza, a seguito di una ricerca di informazioni e dei risultati ottenuti dal sondaggio, è possibile confermare che alcuni aspetti dei settori lavorativi possono influenzare il welfare aziendale, ad esempio:

- Il settore privato tende ad assumere maggiore flessibilità nella creazione di programmi di welfare aziendale personalizzati, orientando questi piani verso incentivi economici, premi legati alla performance, opportunità di carriera e formazione e orari di lavoro flessibili. Al contrario le organizzazioni pubbliche sono solitamente più rigide in termini di burocrazia, ma offrono vantaggi come maggiore stabilità del lavoro, pensioni favorevoli e sicurezza, focalizzando l'attenzione sulla conciliazione vita – lavoro rendendola più equilibrata.
- In settori come le tecnologie e l'informatica, i programmi di welfare proposti sono spesso concentrati sul benessere psicologico, continua formazione e flessibilità lavorativa. Inoltre, le aziende di questi settori tendono ad investire molto in programmi di benessere fisico, come palestre aziendali, massaggi e iniziative per la salute mentale. Inoltre, le start-up, soprattutto in questi settori, possono offrire benefit come smart working, spazi di co-working e incentivi legati alla performance, ma non sempre possono permettersi benefit tradizionali, come pensioni complementari, per questo tendono a concentrarsi sulla proposta di esperienze lavorative più flessibili e innovative.
- Le aziende nel settore sanitario e assistenziale, ovvero cliniche, case di riposo ed ospedali, tendono anch'esse a focalizzarsi su programmi per il benessere fisico e psicologico dei dipendenti, come la gestione dello stress, il supporto psicologico, orari

flessibili, piani di assistenza sanitaria ma anche momenti di recupero fisico dovuti dall'intensità emotiva e fisica di questo settore.

- Nel settore manifatturiero e industriale i programmi proposti ai dipendenti sono legati alla sicurezza sul lavoro, come le assicurazioni, con un'attenzione rilevante alle polizze sanitarie per il personale e ai benefici legati alla sicurezza fisica. A differenza degli altri settori si ha meno possibilità di smart working e orari di lavoro più rigidi e meno flessibili.
- Nell'ambito economico e finanziario, le banche, le assicurazioni e le consulenze tendono ad offrire benefici legati a compensi e bonus variabili. Oltre a questi benefici dispongono anche di benefit legati alla formazione, all'aggiornamento professionale e alla conciliazione tra vita privata e lavoro come il lavoro agile. Il lavoro agile, detto anche smart working, è una modalità di lavoro che consente ai dipendenti di lavorare in modo flessibile, al di fuori dei tradizionali orari e luoghi di lavoro, offrendo maggiore autonomia, sia nel decidere dove e quando svolgere il proprio lavoro.
- Nell'area della vendita al dettaglio, la flessibilità oraria e i benefici legati alla formazione sono rilevanti, concentrando anche il welfare aziendale su premi di produzione, sconti su prodotti aziendali e supporto per la salute mentale.
- Per quanto riguarda l'ambito educativo e della ricerca, le proposte del welfare aziendale tendono a concentrarsi sulla formazione continua, sull'equilibrio tra vita privata e professionale con orari flessibili e congedi, anche in questo caso sul supporto alla salute mentale dovuto soprattutto all'alta intensità emotiva e cognitiva di questo settore. Inoltre, i dipendenti hanno a disposizione l'accesso a risorse didattiche, convegni e corsi di aggiornamento.
- Il welfare aziendale nel settore primario, vista la natura spesso manuale del lavoro, si concentra principalmente su assicurazioni sanitarie, misure per la sicurezza sul lavoro, pensioni complementari e supporto per la salute fisica.
- Infine, nell'ambito del turismo e dell'ospitalità, i programmi di welfare mettono a disposizione incentivi che migliorano il benessere e la qualità della vita del dipendente, come pacchetti vacanze, sconti su hotel, viaggi, corsi di formazione e benefit legati al miglioramento delle competenze. Viene meno la flessibilità oraria in quanto in questo settore spesso sono previsti turni lavorativi nei fine settimana.

In conclusione, notiamo che il welfare aziendale viene adattato alle esigenze specifiche e alle peculiarità del settore in cui l'impresa opera. Ogni settore presenta sfide distintive che influenzano le priorità aziendali riguardo al benessere e al supporto dei dipendenti. È dunque essenziale personalizzare i programmi di welfare in funzione del contesto industriale al fine di favorire una cultura aziendale positiva con un aumento di soddisfazione e produttività dei lavoratori.

Il grafico sottostante riporta il settore lavorativo con maggiore affluenza, nel caso del mio studio, si è trattato del settore terziario. Il settore terziario detto anche dei servizi è uno dei principali comparti economici di un paese, infatti, include tutte le attività economiche che offrono servizi piuttosto che prodotti materiali. Inoltre, è il settore dei rapidi cambiamenti grazie all'innovazione tecnologica e alla digitalizzazione. Il lavoro agile e le piattaforme digitali sono sempre più diffusi così come la crescente importanza dei servizi online sta modificando il panorama tradizionale del settore.

La prevalenza del settore terziario tra i dipendenti che hanno partecipato al sondaggio rispecchia l'ambito di maggior sviluppo del welfare e consente di analizzare le risposte in modo relativamente uniforme, in quanto le esigenze e le aspettative di welfare tra i lavoratori di questo settore tendono ad essere simili. Tuttavia, nel settore primario, l'applicazione di servizi di welfare avanzati risulta molto più complessa, specialmente nelle piccole realtà aziendali. In queste aziende, infatti, le risorse disponibili per implementare i programmi di welfare possono essere limitate. Pertanto, le risposte provenienti dal settore primario potrebbero non riflettere le stesse dinamiche o aspettative del settore terziario.

In quale settore lavorativo?

130 risposte

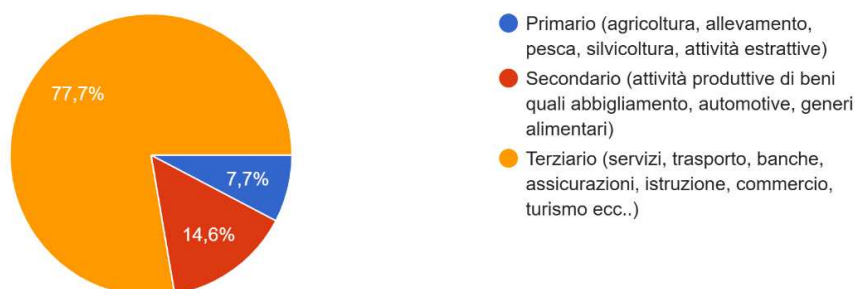


Figura 2

4.3 LA SITUAZIONE FAMILIARE

La situazione familiare dei dipendenti è anch'essa uno dei fattori che più incide sulle loro esigenze relative al welfare aziendale, in quanto condiziona direttamente su come i dipendenti percepiscono l'equilibrio tra vita privata e lavorativa e su quali benefici e supporti potrebbero essere più vantaggiosi per loro. Le esigenze dei lavoratori, infatti non sono universali, ma variano a seconda della situazione familiare di ognuno di loro.

Per quanto riguarda i dipendenti con figli piccoli o che stanno aspettando un figlio, potrebbero avere esigenze specifiche legate ai congedi parentali, sia di maternità che paternità, ma anche alle politiche di ritorno al lavoro successivamente, come la possibilità di lavoro in modalità agile o con orari flessibili. Allo stesso tempo, le aziende possono offrire asili nido aziendali, buoni per la babysitter o sostegni economici per la cura generale dei figli garantendo così una buona conciliazione tra lavoro e famiglia.

A loro volta, i dipendenti che hanno familiari anziani o disabili, hanno esigenze differenti da quelle appena citate, possono dunque necessitare di flessibilità sugli orari o di avere la possibilità di lavorare da remoto per gestire le esigenze di assistenza. Proprio per questi tipi di dipendenti, le aziende possono introdurre congedi specifici per assistere familiari malati o disabili, oltre a garantire benefit sanitari che coprano le necessità mediche di familiari diretti.

Oggigiorno sono sempre più numerose le famiglie monoparentali o con carichi familiari elevati; pertanto, possono richiedere un maggiore bisogno di orari flessibili, lavoro da casa e benefit per la gestione del tempo. Inoltre, il sostegno psicologico o il baby-sitting aziendale possono fare una grande differenza migliorando il benessere dei dipendenti e la loro produttività.

Un aspetto importante del welfare aziendale è la salute e il benessere familiare, sia mentale che fisico; proprio per questo, le aziende che offrono assicurazioni sanitarie o piani sanitari che coprono anche i familiari dei dipendenti, rispondono a un'esigenza molto sentita da chi ha figli o partner a carico. La salute dei familiari diventa una priorità, e sapere che l'azienda offre una protezione sanitaria per l'intero nucleo familiare fa una grande differenza per la serenità del lavoratore.

Inoltre, la salute mentale sta assumendo un'importanza sempre maggiore, soprattutto per chi ha situazioni familiari complesse, come prendersi cura dei genitori anziani o gestire il divorzio o altre difficoltà personali. I dipendenti che vivono in questi contesti potrebbero dunque trarre vantaggio da programmi aziendali che offrono supporto psicologico, evitando che le difficoltà familiari influenzino negativamente la vita lavorativa.

Per i dipendenti con una famiglia, è cruciale anche avere una sicurezza economica futura. Proprio per questo, le aziende che offrono piani pensionistici o soluzioni previdenziali che garantiscono anche ai familiari del dipendente una certa sicurezza, rispondono a una delle preoccupazioni principali di chi ha figli o familiari da mantenere.

Le esigenze dei dipendenti non essendo universali, cambiano notevolmente a seconda della fase della vita in cui ci si trova. I giovani senza figli riportano maggiore interesse nelle opportunità di carriera e di sviluppo professionali, come corsi di formazione o incentivi economici, piuttosto che a benefici familiari. I giovani danno dunque più valore a bonus, premi di produzione o piani di carriera.

In controparte, i dipendenti più maturi o con una famiglia con figli o genitori anziani a carico preferiscono soluzioni di welfare che facilitano la conciliazione tra vita privata e lavoro. Per loro ha maggiore importanza la possibilità di avere orari flessibili, di lavorare da remoto o di usufruire di congedi per assistenza familiare.

Un punto fondamentale del welfare aziendale è che non può essere uniforme per tutti i dipendenti, ma deve essere personalizzato. Ogni dipendente ha esigenze diverse e un piano di welfare efficace deve riuscire a rispondere in modo flessibile alle varie necessità. Le aziende inclusive, che riescono a comprendere le differenti esigenze familiari dei propri dipendenti e a diversificare i benefici offerti, creano un ambiente lavorativo solidale e attento alle diverse situazioni individuali, aumentando la soddisfazione dei dipendenti e rendendoli più fedeli all'azienda e più motivati nel loro lavoro.

In conclusione, la situazione familiare, come riportato dei paragrafi precedenti, è uno dei fattori che influenzano maggiormente le esigenze di welfare aziendale. Pertanto, le aziende che comprendono quanto la vita familiare impatti sulla vita lavorativa dei dipendenti e offrono soluzioni flessibili e personalizzate, sono più in grado di soddisfare le reali necessità

dei lavoratori. Un welfare aziendale che tiene conto delle diverse fasi della vita e delle diverse situazioni familiari contribuisce a creare un ambiente di lavoro più positivo, inclusivo e produttivo.

Proprio per questi motivi sono andata a valutare, in quale situazione familiare si trovavano i dipendenti che hanno aderito al mio sondaggio.

Secondo i risultati ottenuti e riportati nella *Figura 3*, poco più della metà dei lavoratori non ha un figlio.

Hai figli?
130 risposte

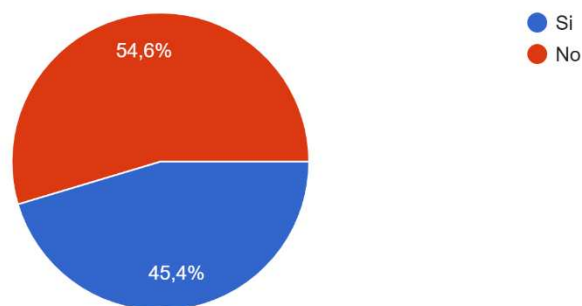


Figura 3

Bensì, 71 persone non hanno figli mentre 59 sono genitori di almeno un figlio. Di questi lavoratori con figli a carico, quasi la metà ne ha due, più di un quarto ne ha uno e il restante tre, solamente un lavoratore ne ha quattro.

Inoltre, su un collettivo di 130 lavoratori, sono andata a domandare in quale situazione di stato civile si indentificano. Dalle risposte ottenute è emerso che più della metà dei lavoratori sono sposati o hanno un compagno/a, una piccola parte sono divorziati e il restante single. Lo mostra il grafico sottostante.

In quale situazione di stato civile ti identifichi

130 risposte

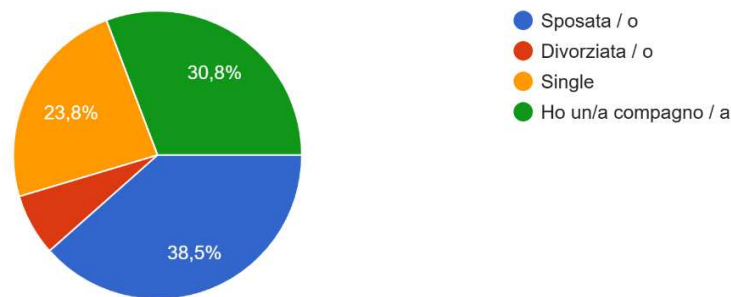


Figura 4

Queste risposte ottenute ci consentono di capire, che nonostante il numero di lavoratori che hanno aderito a questo sondaggio che risulta essere molto basso rispetto alla popolazione, le esigenze che emergono sono numerose in quanto le situazioni familiari sono parecchio diverse anche in un numero ristretto di lavoratori. Ci consente anche di capire che un'azienda deve svolgere parecchie valutazioni e proporre un programma di welfare ampio e vario per soddisfare tutte le esigenze che vengono richieste da parte dei dipendenti.

4.4 QUANT'È CONOSCIUTO IL WELFARE AZIENDALE REALMENTE

Oggi, il welfare aziendale è un concetto che sta crescendo in popolarità, ma non è ancora bene conosciuto o diffuso da tutti.

Lo dimostra anche la *Figura 5*, risultato del sondaggio da me proposto dove richiedevo la conoscenza del tema su una scala da 1 che corrispondeva a poco a 5 che corrispondeva a molto.

Quanto sei a conoscenza del tema welfare aziendale, nonché il benessere in azienda?

130 risposte

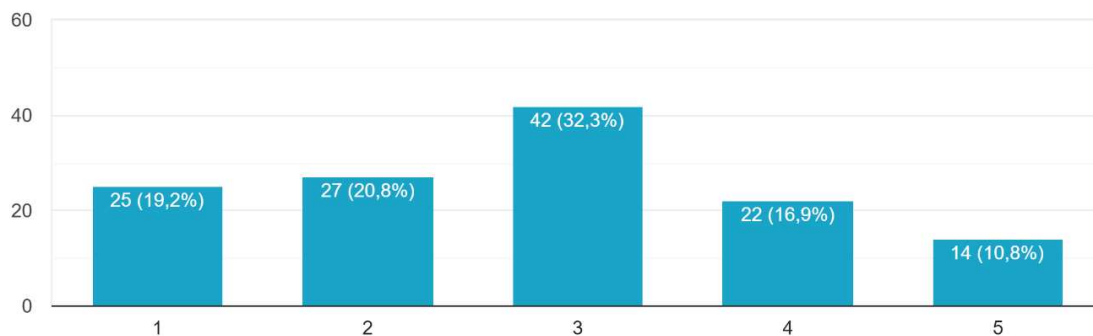


Figura 5

Ci sono diverse ragioni che spiegano il perché, nonostante siano numerosi i benefit che vengono offerti ai dipendenti, non tutte le aziende e i lavoratori ne sono pienamente consapevoli.

In primo luogo, molte piccole e medie imprese non hanno ancora una vera e propria cultura del welfare, in quanto l'offerta di benefit oltre alla retribuzione per loro può sembrare un lusso o una spesa difficile da giustificare.

Di conseguenza, spesso non vengono implementati programmi di welfare o, se sono già presenti, non vengono comunicati efficacemente ai dipendenti. Questo fa sì che ci sia una mancanza di informazione, sia da parte dell'azienda che da parte dei lavoratori, che magari non sanno nemmeno di poter usufruire di determinati vantaggi.

La mancanza di consapevolezza sui vantaggi fiscali del welfare aziendale è un altro fattore che frena la sua diffusione. In Italia, il welfare offre agevolazioni per aziende e dipendenti, come l'esenzione da alcune imposte su beni e servizi come i benefit. Tuttavia, questi vantaggi non sono sempre ben conosciuti, riducendo l'interesse nell'adottare tali piani.

Inoltre, molte aziende tradizionali seguono modelli rigidi, concentrandosi sul lavoro fisico e sull'orario tradizionale, e senza tenere in considerazione il welfare aziendale come una priorità. In questi casi, l'introduzione di benefit quali la flessibilità lavorativa o i piani sanitari sono spesso visti come meno importanti rispetto agli obiettivi economici immediati.

Il welfare aziendale è un concetto che si è evoluto nel tempo. In passato era visto principalmente come un insieme di benefici statici, come assicurazioni o buoni pasto. Oggi

però, il welfare include anche diversi servizi come la flessibilità lavorativa, il lavoro da remoto, il supporto per la salute mentale, i programmi di sviluppo professionale e altro. Questo cambiamento comporta una maggiore complessità nella sua implementazione e una necessaria comunicazione più efficace per farlo conoscere, sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

Un altro ostacolo alla diffusione del welfare aziendale è la difficoltà di personalizzazione dei piani, poiché ogni lavoratore ha esigenze diverse, legate alla propria situazione familiare, professionale e personale. Ad esempio, chi ha figli piccoli, come visto in precedenza, potrebbe necessitare di congedi parentali e supporto alla genitorialità, mentre chi ha genitori anziani da accudire potrebbe richiedere la flessibilità negli orari di lavoro. Creare dunque programmi di welfare che rispondono a tutte queste necessità può essere complicato.

In sintesi, sebbene il welfare aziendale stia lentamente guadagnando terreno, la sua conoscenza e diffusione sono ancora limitate a causa di diversi fattori. La mancanza di informazione, la difficoltà di adattamento alle esigenze di ciascun dipendente e la scarsa consapevolezza dei benefici fiscali sono solo alcune delle barriere che impediscono una diffusione più ampia di queste politiche.

Tuttavia, man mano che le aziende e i dipendenti prenderanno coscienza dei vantaggi reciproci che il welfare aziendale può portare, come una maggiore soddisfazione lavorativa, benessere e produttività, è probabile che queste politiche si diffondano sempre di più, diventando una parte integrante della cultura aziendale in molte realtà.

4.5 LE ESIGENZE DEI LAVORATORI

Le esigenze dei lavoratori nel contesto di welfare aziendale variano ampiamente in base alla situazione personale, familiare e professionale, risultando più varie e complesse e riflettendo i cambiamenti della società e del mondo del lavoro. Le aziende, per essere realmente efficaci, devono comprendere e rispondere alle esigenze dei lavoratori per migliorare il loro benessere complessivo. Di seguito alcune delle principali richieste:

- Salute e benessere;
- Flessibilità lavorativa;

- Conciliazione vita – lavoro;
- Sostegno economico e previdenziale;
- Benefici economici e premi;
- Supporto per la mobilità e il trasporto;
- Equità e inclusività;
- Ambiente di lavoro positivo e supporto psicologico.

I dipendenti cercano principalmente supporto in ambiti come la salute e il benessere, richiedono sempre più spesso polizze sanitarie che coprano anche i familiari, per una protezione completa in caso di malattia. Inoltre, la crescente attenzione al benessere psicologico porta molti lavoratori a cercare supporto psicologico o servizi di consulenza aziendale per gestire i problemi personali che possono influire sulla vita lavorativa.

Un altro tema rilevante è la flessibilità lavorativa, soprattutto per la possibilità di lavorare da remoto per i dipendenti, diventata più comune dopo la pandemia. Molti lavoratori preferiscono aziende che offrono orari flessibili, per conciliare meglio le esigenze professionali con quelle personali e familiari.

Il tema della conciliazione vita-lavoro è strettamente legato alla situazione familiare di ciascun lavoratore. Chi ha figli piccoli può necessitare di congedi parentali più lunghi o di supporto nella gestione della genitorialità, come strutture per l'infanzia aziendali o incentivi per il baby-sitting. Al contrario, chi si occupa di familiari anziani o altre persone a carico potrebbe aver bisogno di maggiore flessibilità negli orari di lavoro o altre forme di supporto per bilanciare le responsabilità familiari con quelle professionali.

Al di là degli aspetti legati alla famiglia, i lavoratori pongono sempre più attenzione alla propria sicurezza economica e previdenziale. I dipendenti sono sempre infatti propensi alla possibilità di poter aderire a piani pensionistici integrativi e ad ottenere benefici economici legati alla performance o bonus. Oltre alla sicurezza per il futuro, molti dipendenti sono anche interessati a opportunità di formazione continua, per migliorare le proprie competenze e accrescere le possibilità di carriera.

Il supporto alla mobilità è un aspetto che alcuni dipendenti considerano fondamentale, in quanto l'offerta da parte dell'azienda di buoni mobilità o soluzioni per facilitare gli spostamenti casa – lavoro, è un modo per supportare i lavoratori nelle loro necessità quotidiane.

Inoltre, i lavoratori tengono in considerazione sempre più l'offerta da parte dell'azienda di politiche di inclusività per la diversità di genere, l'orientamento sessuale, la cultura e via dicendo. Questa esigenza di inclusività racchiude anche le politiche contro le discriminazioni e la promozione di ambienti di lavoro più equilibrati e rispettosi. Un'azienda che offre politiche inclusive è vista di buon occhio e attira talenti che si riconoscono in quei valori.

Come ultimo aspetto, molti lavoratori cercano un ambiente di lavoro positivo che favorisca il benessere e l'equilibrio tra vita professionale e privata. In questo contesto le attività di wellness offerte dalle aziende, come ginnastica aziendale, aree relax o convenzioni con palestre, sono sempre più apprezzate per migliorare la qualità della vita lavorativa e ridurre lo stress.

Se la tua azienda offrisse questo tipo di sostegno, cosa preferiresti?

130 risposte

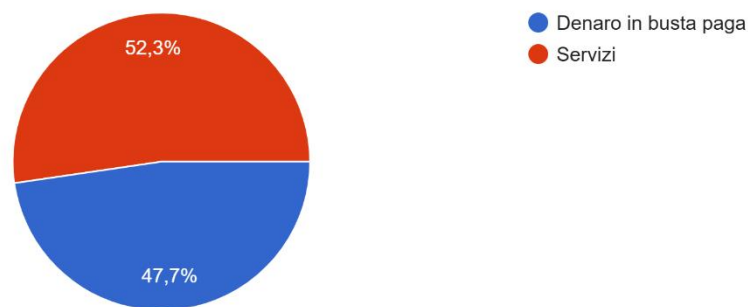


Figura 6

Dal sondaggio da me sviluppato, come indica il grafico soprastante, emerge che i lavoratori sono quasi divisi in modo equo sulla preferenza di servizi, come programma di welfare, rispetto al ricevere un aumento di denaro in busta paga. Questo perché la scelta tra le due opzioni porta ad avere vantaggi e svantaggi in entrambe i casi e la scelta, anche questa volta, dipende da diversi fattori come le esigenze individuali, la situazione familiare e le priorità di ciascun dipendente.

I vantaggi dei servizi di welfare aziendale sono la personalizzazione in base alle esigenze individuali, come la salute, l'educazione, la conciliazione vita-lavoro, i benefici fiscali, come polizze sanitarie e pensioni integrative, ma anche il sostegno a lungo termine per migliorare la sicurezza economica e il benessere dei dipendenti.

I vantaggi in busta paga, invece, sono principalmente legati alla flessibilità e alla gestione autonoma delle spese, permettendo ai dipendenti di allocare i fondi secondo le proprie esigenze. Inoltre, rispetto ai programmi di welfare, il denaro in busta paga è più immediato e semplice da gestire, senza la necessità di pianificazione a lungo termine. Allo stesso tempo però, l'incremento diretto di denaro in busta paga comporterebbe un aumento delle tasse, in quanto questa somma è soggetta a tassazione, mentre i servizi proposti dai programmi welfare risultano detassati.

Tuttavia, studi e ricerche sulla preferenza tra un aumento salariale diretto e l'offerta di servizi tramite un programma di welfare aziendale mostrano che non esiste una risposta universale. Ne è pertanto un esempio il risultato relativamente equo ottenuto nella *Figura 6*.

Il grafico di seguito riporta le esigenze, a livello di servizi offerti nei programmi di welfare, che preferirebbero avere a disposizione i lavoratori che hanno partecipato al sondaggio.

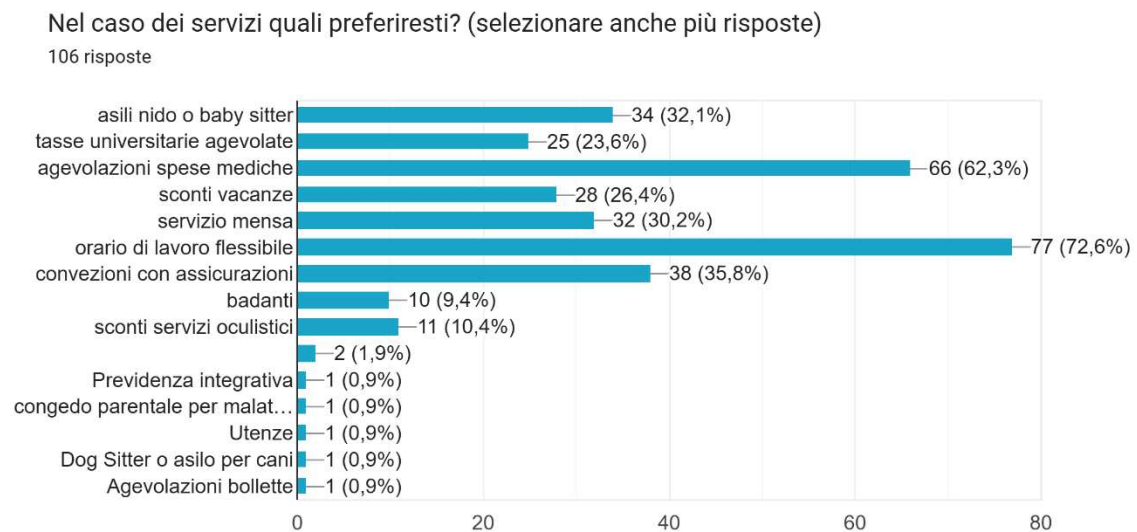


Figura 7

Notiamo che la maggior parte dei lavoratori ha come preferenza la possibilità di avere un orario di lavoro flessibile, questo servizio rende il rapporto vita lavorativa e vita privata equilibrato. Un altro aspetto richiesto maggiormente è la possibilità di avere delle agevolazioni sulle spese mediche sia per sé stessi che per i familiari.

Per quanto riguarda gli altri servizi preferiti dai lavoratori emergono quelli citati nei paragrafi precedenti con la particolarità della richiesta di agevolazioni non solo su servizi sanitari ma anche sulle utenze necessarie per la casa e la richiesta di possibili servizi destinati agli animali.

4.6 L'OFFERTA DI PROGRAMMI WELFARE UGUALI PER TUTTI

A tuo parere, sarebbe più giusto che tutte le aziende di un territorio offrissero gli stessi aiuti per i propri dipendenti?

130 risposte

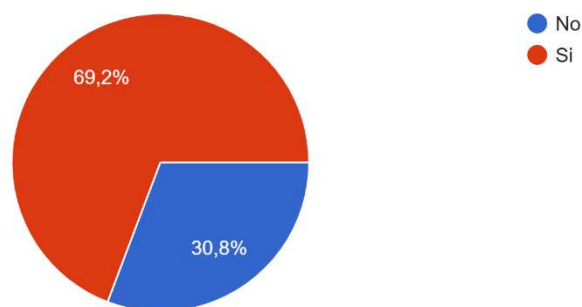


Figura 8

La domanda posta riguardo all'offerta degli stessi aiuti per i propri dipendenti in un territorio solleva un dibattito interessante, che dipende da una serie di fattori legati alle diverse realtà aziendali e alle specifiche esigenze dei lavoratori.

La maggior parte dei lavoratori, come dimostra la *Figura 8*, sostiene che per garantire l'uguaglianza tra i dipendenti, sarebbe giusto che tutte le aziende forniscano almeno un pacchetto minimo di servizi welfare, come assicurazioni sanitarie, buoni pasto e supporto al ruolo genitoriale. L'idea alla base di questa posizione è che i servizi di base comuni per tutti i lavoratori possano assicurare pari opportunità e tutela indipendentemente dal tipo di impiego o dall'azienda in cui si lavora. Questo approccio permetterebbe di evitare disparità e garantirebbe che ogni dipendente abbia accesso agli stessi diritti, portando così ad avere un trattamento uniforme a livello territoriale.

In contro parte, c'è chi sostiene che un approccio standardizzato non sarebbe realistico o equo, considerando le differenze tra le aziende. Non tutte le imprese, infatti, hanno le

stesse risorse economiche. Le piccole imprese, ad esempio, potrebbero non avere la possibilità di offrire gli stessi benefit di una grande azienda, e imporre una parità totale potrebbe risultare inadeguato o addirittura dannoso per le imprese più piccole. In questi casi l'adattamento dei servizi al tipo di azienda e alla situazione specifica dei dipendenti potrebbe risultare più sensato.

Viene anche tenuto in considerazione che i settori lavorativi hanno esigenze molto diverse. Ad esempio, lavoratori stagionali o dipendenti di aziende turistiche potrebbero essere maggiormente interessati a benefit legati al benessere psicologico o alla gestione del tempo libero, mentre un operaio in un'azienda di produzione potrebbe apprezzare più agevolazioni legate alla salute o alla conciliazione vita – lavoro. Pertanto, l'uniformità nelle offerte di welfare aziendale potrebbe non rispondere efficacemente alle diverse necessità professionali e personali dei dipendenti.

Per concludere, sebbene l'idea di welfare uniforme per tutti i lavoratori di un determinato territorio possa garantire equità e parità di trattamento, ogni azienda ha caratteristiche e risorse diverse che devono essere tenute in considerazione. Un approccio più flessibile, che preveda un pacchetto base di benefici uguali per tutti, ma che consenta alle singole aziende di personalizzare i servizi in base alle proprie possibilità economiche e alle esigenze specifiche dei dipendenti, potrebbe rappresentare una soluzione più equa e realizzabile.

4.7 A CHI APPARTIENE LA COMPETENZA DEL WELFARE

A tuo avviso, è giusto che:
130 risposte

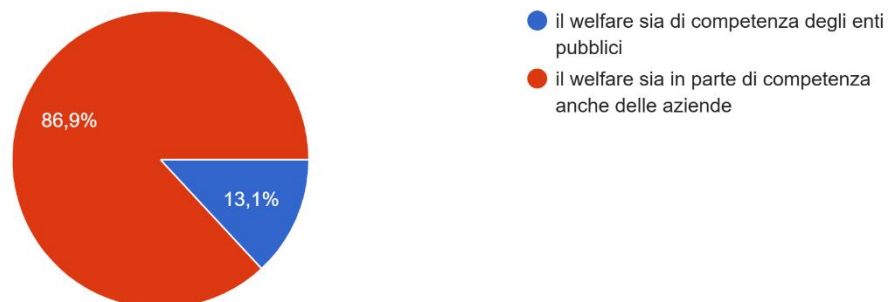


Figura 9

Sicuramente i risultati ottenuti alla domanda mostrata nella *Figura 9* potrebbero essere inevitabilmente condizionati dal fatto che i partecipanti al questionario, essendo stati già esposti al tema del welfare proposto dalle aziende, tendano a favorirlo come forma preferibile di welfare. Di conseguenza, i risultati potrebbero non riflettere pienamente una valutazione imparziale e oggettiva delle diverse opzioni, poiché le risposte potrebbero essere influenzate dalle preferenze personali dei lavoratori, legate alla loro esperienza diretta con i programmi di welfare proposti dalle aziende. Pertanto, è importante tenere in considerazione della possibilità di una distorsione nelle scelte espresse, che potrebbe non corrispondere alla percezione complessiva della popolazione o di coloro che non hanno un'esperienza diretta con il welfare aziendale.

Il tema del welfare aziendale è ampiamente dibattuto e porta con sé diverse riflessioni su come le aziende e gli enti pubblici possano collaborare per migliorare il benessere dei lavoratori.

La maggior parte dei lavoratori partecipanti al sondaggio, come riporta il grafico, sostengono che le aziende dovrebbero assumere un ruolo centrale nel fornire welfare ai dipendenti, poiché sono in grado di ascoltare direttamente le loro esigenze e di offrire benefit personalizzati. La vicinanza dell'azienda alla realtà quotidiana dei lavoratori permette di rispondere meglio alle necessità specifiche, come la salute, la conciliazione vita – lavoro e il supporto al ruolo genitoriale. Inoltre, l'investimento nel benessere dei dipendenti non solo migliora la qualità della vita lavorativa, ma contribuisce anche a migliorare la reputazione aziendale e ad attrarre talento. In questo modo, il welfare diventa anche un vantaggio competitivo per le imprese.

Tuttavia, però, non mancano le risposte che suggeriscono una maggiore collaborazione tra il pubblico e il privato. In effetti, alcuni sostengono che non tutte le aziende, specialmente quelle di piccole dimensioni, abbiano le risorse per garantire un sistema di welfare completo. In questi casi, si ritiene che gli enti pubblici dovrebbero intervenire per garantire una base di servizi universali, portando ad avere equità tra i lavoratori di diverse aziende. Questo approccio eviterebbe disuguaglianze tra i beneficiari e assicurerebbe anche ai dipendenti delle piccole imprese il godimento di un supporto adeguato.

Gli enti pubblici potrebbero coprire aspetti di welfare più generali, mentre le aziende potrebbero concentrarsi su benefit personalizzati e competitivi.

In definitiva c'è chi sostiene che l'idea di welfare aziendale integrato, ovvero che coinvolga sia le imprese che gli enti pubblici, potrebbe rappresentare la soluzione migliore, poiché assicurerebbe parità di trattamento per tutti i lavoratori, garantendo al contempo la sostenibilità e la competitività delle imprese.

4.8 ANALISI DI TRE DIPENDENTI

Per comprendere meglio le percezioni e le esigenze dei lavoratori riguardo al welfare aziendale verranno analizzate nel dettaglio le risposte ottenute al sondaggio di tre diversi lavoratori. Questo approccio permetterà di mettere a confronto tre aspettative e necessità differenti, in quanto il sondaggio è stato progettato per esaminare come il welfare aziendale venga percepito da dipendenti con ruoli diversi e provenienti da settori distinti. In tal modo, sarà possibile osservare come il welfare aziendale possa variare in base alla posizione lavorativa, al settore di appartenenza e alle esperienze individuali, fornendo una visione più completa delle reali necessità dei lavoratori.

In particolar modo, in questo caso, sono state selezionate le risposte di tre lavoratori situati nel Nord Italia, ma con età e settori lavorativi differenti. Bisogna sottolineare che, ciascuna di queste risposte pur essendo relative ad una singola persona possono rappresentare un "modello" o una persona tipo in quanto esemplificano un gruppo di lavoratori con caratteristiche simili. Le risposte dei lavoratori scelti permettono di fare generalizzazioni sul comportamento e sulle preferenze dei dipendenti in modo da sviluppare politiche o programmi più mirati.

Il primo caso approfondito si tratta di una donna di età compresa tra i 50 e i 60 anni.

La donna lavora nel settore primario nel Nord Italia, esprime una percezione piuttosto tradizionale e pratica del welfare, focalizzandosi su servizi concreti che possono rispondere alle sue esigenze quotidiane, come le agevolazioni sulle spese mediche e un orario di lavoro flessibile. Queste preferenze potrebbero essere il risultato della sua situazione familiare, con figli a carico e probabilmente la necessità di conciliare vita lavorativa e responsabilità domestiche. La preferenza di ricevere servizi invece di denaro in busta paga riflette una

ricerca di sostegno più tangibile e diretto, che possa alleggerire le sue spese quotidiane e migliorare la sua qualità della vita.

La lavoratrice ammette che ha una scarsa conoscenza del welfare aziendale, questo potrebbe indicare una carenza di informazione o di comunicazione all'interno della sua azienda riguardo alle offerte di welfare disponibili, un tema che merita attenzione da parte delle imprese. Questo aspetto evidenzia come il welfare aziendale possa non essere pienamente valorizzato o promosso, limitando la consapevolezza dei lavoratori su eventuali benefici a loro disposizione. La limitata conoscenza dell'argomento potrebbe essere attribuita anche al fatto che, nel settore primario, spesso mancano le risorse necessarie per offrire ai dipendenti un programma di welfare adeguatamente strutturato. Questo settore, infatti, caratterizzato da piccole e medie imprese, potrebbe trovarsi in difficoltà nel mettere a disposizione strumenti di welfare complessi, proprio a causa delle risorse finanziarie e organizzative più contenute rispetto agli altri settori lavorativi.

Per quanto riguarda la sua opinione sulla differenziazione degli aiuti tra settori è particolarmente interessante. L'idea che ogni azienda, a seconda del settore e delle caratteristiche dei propri lavoratori, debba adattare i propri programmi di welfare è un argomento centrale del dibattito sul welfare aziendale. Ogni settore ha esigenze diverse e una struttura sociale e lavorativa che può giustificare un welfare su misura. La lavoratrice, quindi, percepisce la generalità degli aiuti come una soluzione poco equa, riconoscendo che il benessere e le necessità cambiano in base al contesto lavorativo e sociale di ciascun individuo.

Infine, la sua visione del welfare come una responsabilità condivisa tra pubblico e privato è un punto che rispecchia un'evoluzione del pensiero sociale, dove le aziende non sono più considerate semplici entità economiche, ma anche attori sociali con una responsabilità nei confronti del benessere dei propri dipendenti. La donna sottolinea che, secondo lei, le aziende, conoscendo meglio le esigenze del proprio personale, a differenza di quanto potrebbero conoscere gli enti pubblici, dovrebbero avere un ruolo attivo nell'offrire prestazioni welfare che siano più aderenti alla realtà dei propri lavoratori, un concetto che si lega strettamente all'idea di welfare personalizzato e vicino alle esigenze quotidiane.

L'opinione del profilo analizzato riflette una crescente consapevolezza delle necessità individuali e un invito ad una maggiore attenzione da parte delle aziende nell'offrire servizi welfare che siano veramente utili e mirati ai reali bisogni dei lavoratori. Inoltre, le risposte

di questa lavoratrice offrono una visione concreta e realistica del welfare aziendale, dove la personalizzazione, la flessibilità e il supporto ai bisogni quotidiani sono elementi centrali.

Il secondo caso analizzato si tratta di un uomo con due figli a carico, di età compresa tra 40 e 50 anni che lavora nel settore secondario nel Nord Italia.

Le risposte di questo lavoratore offrono uno spunto interessante per riflettere su come diverse percezioni del welfare aziendale possano dipendere dall'esperienza personale, dalla conoscenza del sistema e dalle priorità individuali.

In primo luogo, il profilo del lavoratore descritto suggerisce una visione orientata al beneficio immediato e monetario, piuttosto che ai vantaggi a lungo termine o a servizi non tangibili, come il welfare aziendale sotto forma di servizi. L'uomo, pur riconoscendo la rilevanza del welfare aziendale, privilegia il denaro in busta paga rispetto ai servizi che potrebbero essere offerti dall'azienda, questo per avere una percezione di maggiore libertà e autonomia nell'utilizzo di denaro rispetto a servizi predeterminati. Questo approccio denota una preferenza per la flessibilità economica, che gli consente di soddisfare in modo più diretto e personale le proprie necessità e quelle della sua famiglia. In un periodo di incertezze economiche, la liquidità immediata è percepita come una risorsa più vantaggiosa.

La sua opinione riguardo alla non uniformità degli aiuti tra le aziende di uno stesso territorio sottolinea una visione realistica delle diversità che caratterizzano i vari settori produttivi e le dimensioni aziendali. Secondo il lavoratore studiato, non tutte le aziende possono permettersi o avere le stesse esigenze rispetto al welfare, di conseguenza ogni realtà lavorativa dovrebbe adattarsi alle proprie peculiarità per garantire interventi mirati ed efficaci. Questo punto riflette una posizione realistica, che tiene in considerazione la complessità del mercato del lavoro e della necessità di risposte diversificate.

Infine, la sua affermazione che il welfare debba essere di competenza degli enti pubblici riflette un'idea di responsabilità collettiva e di equità. Il lavoratore sostiene che, se gli enti pubblici impongono determinate politiche, le aziende sono obbligate a rispettarle, creando così un quadro normativo uniforme che garantisca una protezione minima per tutti i cittadini. Questo pensiero potrebbe nascere da una visione del welfare come strumento di giustizia sociale, in cui le imprese non sono lasciate sole nel determinare cosa offrire ai

propri dipendenti, ma sono parte di un sistema più ampio che assicura pari opportunità a tutti.

Il terzo ed ultimo caso riguarda una ragazza di età compresa tra i 20 e i 30 anni. La giovane donna lavora nel settore terziario nel Nord Italia e non ha figli e attraverso le sue risposte offre un interessante punto di vista riguardo al welfare aziendale, basato principalmente sulle sue esigenze individuali e professionali.

In primo luogo, la preferenza per i servizi rispetto al denaro in busta paga manifesta un orientamento verso il benessere e la qualità della vita, piuttosto che verso il guadagno immediato. Tale scelta suggerisce una concezione del welfare aziendale come strumento volto a migliorare la quotidianità, attraverso agevolazioni che possano alleviare costi prioritari per i giovani lavoratori, come le spese mediche, le tasse universitarie e la gestione di un orario flessibile. La particolare attenzione verso le necessità legate alla salute e allo studio riflette un investimento nel proprio sviluppo professionale e personale, dimostrando come il welfare aziendale possa essere un valido supporto per i giovani professionisti.

La posizione espressa riguardo alla non uniformità dei benefici offerti dalle aziende in un medesimo territorio indica una comprensione delle differenti necessità tra i lavoratori. La ragazza per motivare la sua risposta porta un esempio nel quale differenzia le necessità di un dipendente stagionale nel settore turistico da quelle di un operaio in una piccola impresa, suggerendo la convinzione che ogni azienda debba adattare il proprio pacchetto welfare in base al contesto lavorativo e alle caratteristiche dei propri dipendenti. Questo approccio indica la necessità di un welfare dinamico e che si adatti alle diverse realtà di ciascun settore e lavoratore, al fine di rispondere concretamente ai bisogni effettivi del personale.

Infine, la lavoratrice afferma che il welfare dovrebbe essere in parte di competenza anche delle aziende, riconoscendo che, pur avendo un certo grado di autonomia nel determinare i pacchetti di benefit, le aziende devono anche tenere conto delle proprie risorse e capacità economiche. La risposta data implica che le piccole imprese non possiedono le stesse risorse di un ente pubblico per offrire pacchetti di welfare più ampi, ma ritiene che l'ente pubblico debba comunque intervenire in situazioni di maggiore necessità per garantire un minimo di benessere ai cittadini, soprattutto per coloro che si trovano in difficoltà.

Da questi tre casi notiamo dunque come il welfare aziendale possa variare in relazione alle necessità individuali, all'età, alla situazione familiare e al settore lavorativo.

CONCLUSIONI

In conclusione, questo elaborato ha evidenziato l'importanza e l'evoluzione del welfare aziendale, un fenomeno che, sebbene risalga al passato, rimane di grande attualità e assume un ruolo centrale al fine di migliorare le condizioni di vita lavorativa. Il welfare aziendale, che affonda le sue origini nel concetto più ampio di welfare State, ha subito un'importante evoluzione negli ultimi decenni, trasformandosi in un elemento essenziale delle politiche aziendali moderne, con l'obiettivo di rispondere alle esigenze sempre più complesse e diversificate dei lavoratori. La ricerca ha esaminato i diversi modelli di welfare adottati dalle imprese, confrontando le pratiche del settore pubblico e quello privato, evidenziando come, nonostante la diversità dei modelli e delle risorse, la tendenza generale sia quella che vada oltre gli obblighi normativi e risponda in modo sempre più mirato alle esigenze diversificate dei lavoratori.

In modo particolare, le politiche di welfare aziendale, sempre più personalizzate e diversificate, non si limitano infatti a migliorare il benessere individuale dei dipendenti, ma si traducono anche in un miglioramento delle performance aziendale. I benefici che le aziende offrono sono infatti strumenti che incentivano la motivazione e la soddisfazione dei dipendenti, aumentando di conseguenza la produttività e la competitività delle imprese. Dunque, le politiche di welfare aziendale sono diventate un elemento strategico anche per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, in quanto favoriscono la creazione di un ambiente di lavoro positivo e di conseguenza produttivo.

I risultati emersi dal sondaggio condotto tra i dipendenti di diverse realtà aziendali hanno fornito un quadro interessante riguardo le preferenze e le percezioni dei lavoratori sul welfare aziendale. Nonostante l'interesse crescente per queste politiche, il sondaggio ha rilevato che molti dipendenti non sono pienamente consapevoli dei benefici offerti dalle aziende e delle possibilità di personalizzazione. Le difficoltà legate alla scarsa conoscenza del tema, la mancanza di formazione e informazione, e le risorse limitate delle piccole imprese sono i fattori che ostacolano l'implementazione di politiche di welfare efficaci. Questo nonostante sia emersa una forte richiesta da parte dei lavoratori di vantaggi legali

alla salute, al benessere, al supporto economico e alla flessibilità lavorativa, con una crescente domanda di soluzioni che rispondano alle esigenze familiari e personali.

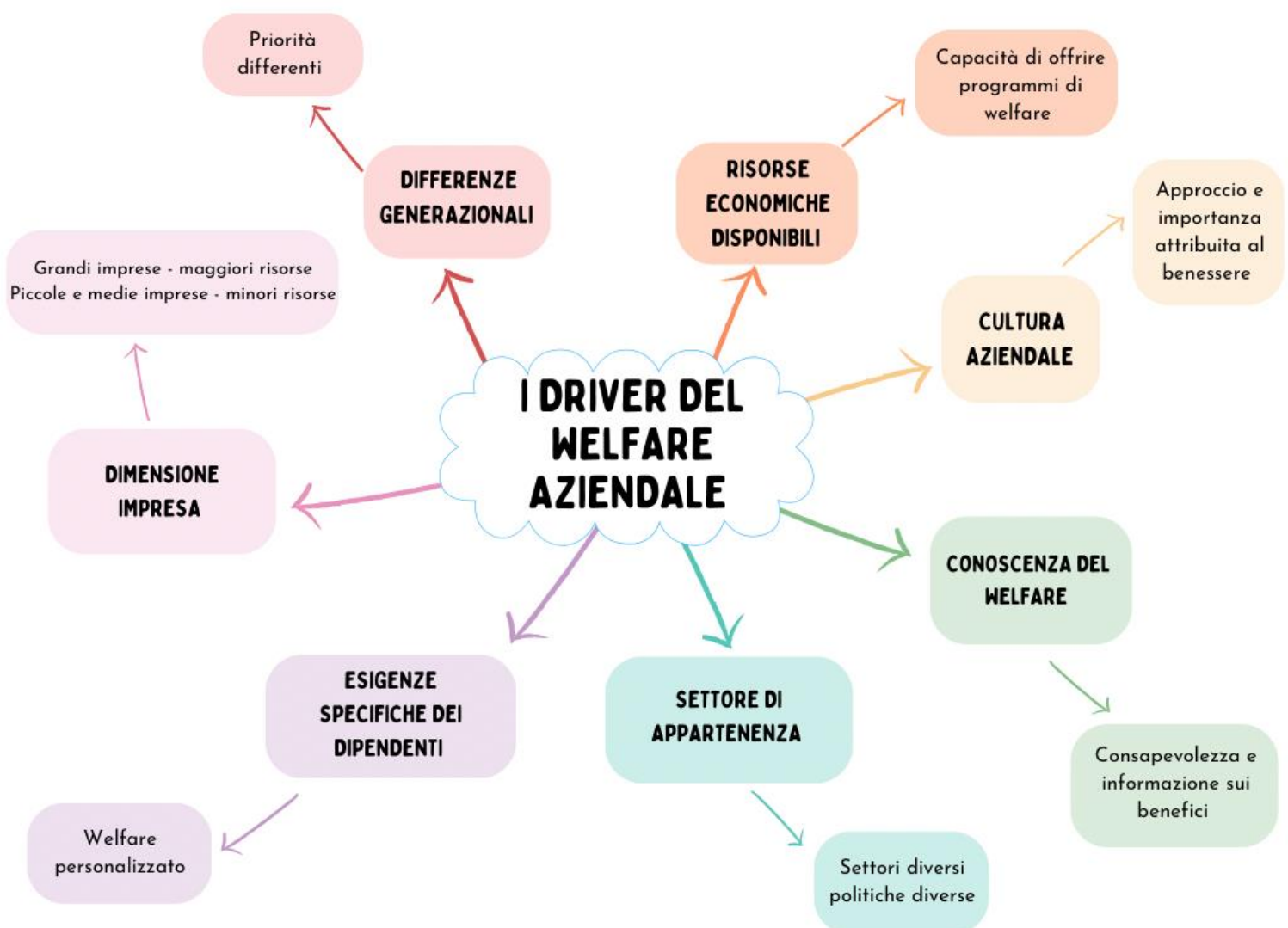
La questione di un welfare aziendale universale ha suscitato opinioni contrastanti, sollevando un dibattito tra i lavoratori. Da una parte c'è chi sostiene che un approccio standardizzato potrebbe essere in grado di generare equità nei confronti di tutti i dipendenti, dall'altra parte sorge la necessità di adottare un modello più flessibile e personalizzabile, capace di adattarsi alle diverse realtà aziendali e alle singole esigenze dei dipendenti. La variabilità nelle risorse e nelle capacità delle diverse imprese rende difficile l'adozione di modelli universali. In tale contesto, è apparso che una collaborazione tra aziende ed enti pubblici potrebbe favorire un welfare più equo, sostenibile e accessibile, ponendo una particolare attenzione alle difficoltà delle piccole imprese, che spesso non dispongono delle risorse necessarie per implementare politiche di welfare strutturate e personalizzate, ossia politiche di welfare adeguate.

Infine, il welfare aziendale, sebbene sempre più diffuso, deve ancora superare numerose sfide per massimizzare il proprio impatto. L'adattamento delle politiche alle diverse realtà aziendali e alle esigenze dei singoli lavoratori richiede un impegno costante nella personalizzazione e nella gestione delle risorse. Emerge dunque la necessità che le aziende, soprattutto quelle di piccole e medie dimensioni, siano supportate da politiche pubbliche che rendano più accessibile l'utilizzo di queste misure e garantiscano che il welfare aziendale diventi una pratica inclusiva, equa e sostenibile.

Stando a questi aspetti, un welfare aziendale più flessibile, che sappia adattarsi alle varietà dei bisogni e delle risorse, potrebbe rappresentare un potente strumento per migliorare la qualità della vita lavorativa e promuovere un equilibrio più armonioso tra la vita privata e quella professionale dei dipendenti, portando ad avere un impatto positivo sulle performance organizzative a lungo termine.

Infine, attraverso lo studio condotto, si ha una risposta alla domanda di ricerca, in quanto sono stati individuati i principali driver del welfare aziendale, che comprendono fattori come le risorse economiche disponibili, la cultura aziendale, la conoscenza del welfare, le differenze generazionali, le esigenze specifiche dei dipendenti, il settore di appartenenza e la dimensione dell'impresa.

Si è osservato che le aziende del Nord specialmente le più grandi, con risorse economiche maggiori, sono più inclini a offrire programmi di welfare avanzati, mentre quelle più piccole, in particolare nel settore primario, tendono a concentrarsi su soluzioni più semplici e mirate. La cultura aziendale gioca un ruolo fondamentale, influenzando la percezione e l'adozione di iniziative di welfare, così come la sensibilità verso il benessere dei dipendenti. La conoscenza dei driver del welfare aziendale è essenziale per costruire strategie che possono rispondere efficacemente alle diverse necessità dei lavoratori, creando un ambiente di lavoro più sano e con maggiore produttività.



RIFERIMENTI

Beretta L., De Luca V., Parente F. (2018) - *Il Welfare aziendale. Dalla teoria alla pratica*, Giappichelli

Cannari L., Iuzzolino G. (2014) - *Mezzogiorno e politiche regionali*, Il Mulino

Ciuffetti A., Trisoglio F., Varini V. (2017) - *Welfare aziendale in Italia nel secondo dopoguerra*, Egea

Di Vittorio D. (2017) - *Il paese diviso: Nord e Sud nella storia d'Italia*, Donzelli

Di Vittorio D., Malanima P. (2013) - *Il divario Nord-Sud in Italia, 1861-2011*, Donzelli

Gatti M., Iannotta M. (2017) - *Lo sviluppo dei modelli di Welfare aziendale nell'esperienza italiana*, Franco Angeli

Gramsci A. (2001) - *La questione meridionale*, Einaudi

Macchioni E. (2014) - *Culture e pratiche del Welfare aziendale. Dalla responsabilità sociale alla cittadinanza d'impresa*, Mimesis/Coincidentia Oppositorum singularia

Nuvolati G. (2019) - *Il Mezzogiorno e il Sud Italia. Storia, economia e politiche*, Carocci

Petraglia C., Prezioso S. (2023) - *Nord e Sud: divari economici e politiche dall'euro alla pandemia*, Franco Angeli

Raitano M. (2013) - *Il welfare state. Storia e prospettive*, Carocci

Ranci C., Pavolini E. (2014) - *Le politiche di welfare*, Il Mulino

Sabatini F. (2008) - *Geografia e sviluppo: il divario Nord – Sud*, Franco Angeli

Saraceno C. (2013) - *Il Welfare*, Il Mulino

Treu T. (2023) - *Welfare aziendale*, Wolters Kluwer

Treu T. (2016) - *Introduzione al welfare aziendale*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona)

Treu T. (2016) - *Welfare aziendale 2.0: nuovo welfare, vantaggi contributivi e fiscali*, Wolters Kluwer

Baghin S. (2024) – *Welfare aziendale: quali sono i vantaggi fiscali per i datori di lavoro*, Wolters Kluwer

<https://www.ipsoa.it/guide/welfare-aziendale-vantaggi-fiscali#p1>

Cassoli J.E. (2024) – *Welfare aziendale, driver per il Successo della tua Azienda*, Editoriale Delfino

<https://automationtechnology.editorialedelfino.it/welfare-aziendale-driver-per-il-successo-della-tua-azienda/>

Generali (2021) - *Il welfare aziendale nel territorio: analisi per regioni*,

<https://www.welfareindexpmi.it/news/il-welfare-aziendale-nel-territorio-analisi-per-regioni/>

Mattia Moretta (2023) – *Il divario tra Nord e Sud in Italia: perché va sempre peggio*, Accademia Politica

<https://www.econopoly.ilsole24ore.com/2023/05/08/distanza-nord-sud-italia/>

Ugo Ascoli (2011) – *Il Welfare del Nord e il Welfare del Sud*

<https://www.cgiamestre.com/wp-content/uploads/2011/10/Ascoli.pdf>

Walter Moraschinelli (2024) - *Welfare Aziendale: come creare impatto in azienda, vantaggi e benefici*, Factorial

<https://factorial.it/blog/welfare-aziendale/#i-vantaggi-del-welfare-aziendale>

<https://www.consulentedellavoro.it/welfare-aziendale-pro-e-contro-per-le-imprese-e-dipendenti/>

<https://www.doccity.com/it/domande/che-cos-e-il-welfare-sussidiario-e-societario/285727/>

<https://www.edenred.it/blog/guida-welfare-aziendale/come-funziona-welfare-aziendale/>

<https://www.it-compendium.com/it/blog/welfare-aziendale-definizione-beneficiari-indicazioni-rilevanti-ed-esempi-pratici-pi%C3%B9>

<https://www.opendotcom.it/welfare-aziendale-guida/>

<https://pagellapolitica.it/articoli/giovani-divario-nord-sud>

<https://www.secondowelfare.it/cose-il-secondo-welfare/>

<https://www.studenti.it/welfare-state-definizione-nascita-e-sviluppo.html>

<https://www.zetaservice.com/it/blog/tutto-quello-che-ce-da-sapere-sul-welfare-aziendale-cose-come-funziona-e-quali-sono-i-benefici.html>

RINGRAZIAMENTI

Ebbene si è giunto questo momento anche per me...

Il mio più grande GRAZIE va alla mia Mami e al mio Papi, per tutti i sacrifici che hanno fatto e che fanno ogni giorno per me. Grazie per avermi reso la persona che sono senza mai limitarmi nelle scelte ma indirizzandomi sempre verso la strada migliore. Grazie per permettermi ogni giorno di inseguire i miei sogni e di darmi coraggio per affrontare le sfide della vita senza paura. Grazie per credere sempre in me, in tutto quello che faccio, senza mai mettere in dubbio le mie capacità. Grazie per essere i miei punti di riferimento sempre. Grazie per avermi permesso di raggiungere questo traguardo. Spero sempre di rendervi fieri di me, ripagandovi un giorno dei vostri sacrifici.

Un grazie speciale va al mio fratellone, che nonostante i momenti affettuosi tra di noi siano più rari che mai, il bene che provo per te è indescrivibile. Sei e sarai sempre fondamentale per me perché sei il miglior esempio di fratello maggiore che io potessi mai avere. Grazie per prenderti cura di me a modo tuo proteggendomi sempre da tutti e da tutto. Grazie per essere così come sei.

Grazie Belle, per essere per me come una sorella maggiore, per essere sempre pronta ad ascoltarmi e darmi i consigli migliori. Grazie per esserci sempre.

Grazie Samu, per essere il mio secondo bodyguard, proteggendomi da qualsiasi cosa.

Grazie alle mie stelle luminose, i miei nonni, che da lassù mi proteggono ogni giorno, vi porto sempre con me. Spero siate sempre fieri di me.

Un grazie va anche alle mie nonne, Nonna Lorenza e Nonna Marisa, che nonostante non sappiano molto di quel che ho studiato, sono sempre le prime a chiedermi come sia andato un esame, gioendo per i miei risultati e tenendosi sempre pronte a saziarmi con la loro cucina da stelle Michelin.

Un ringraziamento va anche a tutti gli altri familiari, Zia Manu, Zio Robi, Zia Stefy, Andre e il piccolo di casa (solo per questa volta) per dimostrarmi il significato della parola famiglia.

Grazie Ari ed Elo per essere la mia spalla destra e sinistra di questo percorso, per aver reso ogni giorno più leggero e per sopportarmi e supportarmi sempre. Grazie per aver condiviso con me ogni mio traguardo e ogni mia sconfitta dandomi sempre la forza di andare avanti.

E grazie anche a Chiara, Anna e Gaia, le mie amiche di sempre e Chri, l'ultima arrivata ma non di sicuro meno importante.

Grazie a voi sei per essere le amiche che tutte vorrebbero. Grazie ad ognuna di voi per quel che siete, non cambiate mai. Grazie per farmi strappare ogni giorno un sorriso con una vostra cavolata. So che su di voi potrò sempre contare. Sarete sempre le persone che vorrò al mio fianco.

Grazie anche a Syl, che nonostante i percorsi diversi, so che ci sei.

Grazie Dede ed Isi, per essere arrivate nella mia vita regalandomi momenti di spensieratezza. Grazie per avermi subito accolta a braccia aperte e per aver creato questo fantastico legame. Grazie per esserci sempre e per tirarmi su nei momenti no. Ps: stavolta ce l'ho fatta pure io!!!

Grazie Mathieu, per aver condiviso gran parte di questo percorso con me, supportandomi e soprattutto sopportandomi sempre, anche quando era impossibile parlarmi. Sarà forse per questo che ti sarai stancato di me?! ; -) Nonostante tutto, grazie per aver creduto e credere tutt'ora in me.

Grazie Rave, Giadi, Vig e Simo per avervi conosciuto in questo percorso e per aver condiviso con me questi tre anni rendendoli migliori.

Infine, un grazie speciale va alla prof.ssa Anna Maria Alessandra Merlo, la mia relatrice, per essersi resa disponibile e avermi dato la possibilità di collaborare con lei per l'attività di tesi.

Grazie a tutti voi, a chi c'è, a chi c'è sempre stato e a chi non c'è più, un pezzo del mio cuore vi appartiene.

E infine.... POTA! MOLA MIA!