di Francesco D'Alessandro

"Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti" La proposta di Tiziano Treu

Alcune delle più avanzate teorie economiche negli ultimi anni stanno mettendo in discussione studi e modelli di comparazione dei sistemi macroeconomici odierni, arrivando a criticare l'efficacia dei livelli di misurazione stessa della ricchezza prodotta: il Pil. Questo indice che misura il prodotto interno lordo di un Paese, per cui più produzione, più ricchezza, più benessere, non sembra più essere sufficiente a rispondere alla domanda di una società dei consumi, arrivata alla soglia dei propri desideri, e al limite dello sfruttamento delle proprie capacità naturali in un'ottica di sostenibilità; si è incrinato ormai l'equilibrio naturale di interscambio di progresso e di benessere con le nuove generazioni alla ricerca di lavoro e di futuro. Nel delineare un nuovo patto tra le generazioni, vi è anche chi evidenzia un vero e proprio "paradosso della felicità in economia". Secondo l'ottica della "teoria relazionale della felicità", il benessere, ossia l'accezione micro economica e individuale di welfare, è una funzione sia del tenore materiale della vita, sia dei "beni relazionali"che la famiglia, lo stato di salute, la qualità e i rapporti di lavoro esprimono. Dunque le organizzazioni del lavoro dovrebbero essere concepite in modo tale da coordinare in maniera armonica questi bisogni. Da questa sottesa esigenza il Volume **"Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti" (Ipsoa Editore, 2013, pp.320), a cura del Prof. Tiziano Treu**, uno dei maggiori esperti in Italia delle problematiche del lavoro, muove per dare una concreta risposta. Il Volume propone il tema attualissimo del Welfare aziendale e intende offrire non solo agli studiosi, ma a tutti gli operatori del settore, uno strumento utile e di immediato utilizzo, coniugando insieme all'attenzione per il dibattito accademico e per la prospettiva comparatistica, la concreta evidenza delle esperienze già realizzate in quest'ottica nell'ambito aziendale in Italia.Come si può osservare dall'eterogeneità delle esperienze che il libro riporta i beni che il welfare aziendale mira ad assicurare non si prestano a essere tradotti facilmente entro un paradigma concettuale univoco di termini giuridici e contrattuali, includendo profili che spaziano dal diritto corrispettivo (forma indiretta di retribuzione) al diritto non corrispettivo (diritto al part-time, al telelavoro, alla flessibilità oraria ecc.), e interessano sia le politiche retributive, sia le politiche del lavoro (politiche di conciliazione/work-life balance, politiche family-friendly, ecc.).

Chi ci legge dalla rivista in cartaceo può trovare il seguito dell'articolo su www.af-cafi.it/RecensionelibroTreu/tabid/505/Default.aspx o aprendo direttamente il QRcode riportato sotto.
A chi riceve la rivista in PDF al proprio e-mail inviamo l'articolo già unificato