

Defining a company welfare system through the joint action of EWCs and Trade Unions in the metal and finance sectors: The key role of workers' participation rights VS/2018/0037

The key role of workers' participation in the building of a Company Welfare System



Domenico Iodice
Scientific Director



With UE Contribution

Una retrospettiva



La **crisi economica** ha spinto i governi europei ad adottare politiche di contenimento dei costi del welfare pubblico, con un processo di tagli e ricalibrature. Sono però aumentati i bisogni sociali della popolazione sulla spinta di profondi mutamenti di carattere culturale, demografico ed economico.

“**Gap**” sempre più ampio fra necessità dei cittadini e risposta del settore pubblico.

La pressione sui sistemi di welfare pubblico causata dalle **trasformazioni della domanda sociale** rappresenta una caratteristica di questo periodo storico, per cui i paesi europei stanno ricercando soluzioni mediante processi di riforma complessi e contrastati

Malattie croniche e sostenibilità dei sistemi sanitari e di welfare pubblici: Il network europeo per la promozione della salute nei luoghi di lavoro ha stimato che in Europa quasi il 25% della popolazione in età di lavoro soffre di malattie croniche. Le proiezioni al 2020 e al 2060 del tasso di partecipazione al mercato del lavoro in Europa degli Over 55 (più esposti al rischio) segnano un incremento di 10 e di 16,7 punti percentuali: è dunque altissimo il rischio di esclusione sociale generato dai trend del lavoro.



Sistemi pubblici di welfare a confronto



Modello Bismark: la spesa sanitaria (e non solo quella pensionistica) è finanziata dai contributi versati da lavoratori e imprese. Ne deriva un incremento della c.d. *old-age dependency ratio* con un numero sempre minore di contributori attivi, rispetto a coloro che risultano ammissibili alle relative prestazioni. Secondo le previsioni della Commissione Europea, in particolare, si stima nei prossimi decenni un raddoppio della *old-age dependency ratio*, dal 26% del 2010 al 52% del 2060.

Modello a carico della collettività generale.

Analogo discorso può tuttavia essere svolto anche con riferimento a Paesi con diversi sistemi di finanziamento del welfare, specie quelli come l'Italia, con un tasso di occupazione regolare molto basso, che, a seguito dei cambiamenti demografici e dell'invecchiamento della popolazione, registrano oggi rilevanti pressioni sulla spesa pubblica (previdenziale e sanitaria) in ragione della inattualità dello storico principio del c.d. *pay-as-you-go* e cioè del criterio di finanziamento a ripartizione.

Malattie croniche, mercato del lavoro, organizzazione del lavoro



“Epidemia invisibile”: in una sorta di circolo vizioso, la stessa inoccupazione, disoccupazione e precarietà di lavoro costituiscono fonte diretta o indiretta di malattie croniche. La crisi economica e finanziaria ha aggravato l’esclusione.

Modello di organizzazione fordista.

E’ postulato pratico ancora indiscusso: organizzazione del lavoro rigida, standardizzata e legata all’icona della presenza fisica al lavoro come garanzia di idoneità al lavoro e di produttività.



Welfare non è solo assenza di malattie croniche



“Magna Charta europea”: il welfare costituisce uno dei diritti fondamentali dell'Unione. L'architettura istituzionale comunitaria si fonda sulla Direttiva-quadro 89/391 CEE, che impone responsabilità datoriali nell'organizzazione del lavoro finalizzate ad “adeguare il lavoro all'uomo”. La Commissione nel Libro Bianco del 2004 COM(2004) del 12.5.2004 afferma che i Servizi di Interesse Generale, basati sul principio di solidarietà, garantiscono alla persona/cittadino di beneficiare dei propri diritti fondamentali all'interno di un elevato livello di protezione sociale.

Il “diritto di sequela”.

Adeguati livelli di welfare integrano il “patto sociale”, non solo tra cittadini e Stato, ma anche tra cittadini e lavoratori, tra Stato e imprese, tra cittadini e imprese. La coesione sociale e territoriale si può attuare solo “seguendo” la persona/cittadino nei suoi movimenti sul territorio dell'Unione. E il welfare integrato deve “seguirlo” sia quando lavora sia quando cessa di lavorare.



Welfare è insieme di servizi e benefit



Forniti dallo Stato: è lo “status” di cittadino (o di profugo-extracomunitario) a fondare tali diritti. Globalizzazione, flussi migratori, invecchiamento della popolazione, incremento delle separazioni coniugali e quindi delle famiglie monoparentali, sono solo alcuni dei fenomeni che hanno investito gli Stati europei negli ultimi decenni. Essi hanno comportato l’insorgere di nuovi e diversificati bisogni sociali, un tempo sconosciuti, e a cui i sistemi di protezione della collettività devono dare delle risposte (oggi “minime” assistenziali e di sola cura)

Forniti dalle aziende: al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa. Va dal sostegno al reddito familiare, allo studio, alla genitorialità, alla tutela alla salute, fino a proposte per il tempo libero. L’ambito aziendale consente di individuare le esigenze dei lavoratori in un contesto di conciliazione di tempi di lavoro e di vita privata. Inoltre in azienda è possibile migliorare il clima aziendale. I risultati riguardano anche l’azienda (riduzione dell’assenteismo, livello di engagement).



Welfare come diritto costituzionale dell'Unione



Il Trattato sull'Unione europea (TUE) e il Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) hanno identico valore giuridico, occupano il livello più alto nella gerarchia delle fonti del diritto dell'Unione e costituiscono il diritto primario dell'Unione. Il TUE si compone di 55 articoli: gli Stati contraenti istituiscono l'Unione europea, alla quale attribuiscono competenze per conseguire i loro obiettivi comuni. Il TFUE organizza, in 358 articoli, il funzionamento dell'Unione e determina i settori, la delimitazione e le modalità d'esercizio delle sue competenze.

La Carta dei diritti fondamentali dell'UE, ha efficacia vincolante nell'ordinamento dell'Unione e ha lo stesso valore giuridico dei Trattati (art. 6 TUE).



Welfare come diritto costituzionale dell'Unione



Rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze, sono valori fondativi (art. 2 TUE).

Obiettivo dell'Unione è la promozione della pace, dei suoi valori e del benessere dei suoi popoli. A tal fine, l'Unione è chiamata a creare per i suoi cittadini uno spazio di libertà, sicurezza e giustizia senza frontiere interne; a instaurare un mercato interno; a promuovere lo sviluppo sostenibile dell'Europa; a combattere l'esclusione sociale e le discriminazioni; a promuovere la coesione economica, sociale e territoriale e la solidarietà tra gli Stati membri ... (art. 3 TUE).



Welfare e principio di sussidiarietà



Il riparto di competenze tra l'Unione europea e gli Stati membri è regolato dai principi di attribuzione, sussidiarietà e proporzionalità, oltre che di leale cooperazione (artt. 4 e 5 TUE).

In base al **principio di attribuzione**, l'Unione può agire solo nell'ambito delle competenze che le sono conferite dagli Stati membri nei Trattati; qualsiasi competenza non espressamente attribuita appartiene agli Stati membri.

Secondo il **principio di sussidiarietà**, nei settori che non sono di sua competenza esclusiva l'Unione interviene soltanto se e nella misura in cui gli obiettivi dell'azione prevista non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri, ma possono essere meglio raggiunti a livello di Unione.

In base al **principio di proporzionalità**, il contenuto e la forma dell'azione dell'Unione non eccedono quanto necessario per il raggiungimento degli obiettivi dei Trattati.



Welfare tra competenza concorrente e di sostegno



Le competenze dell'Unione sono classificate in tre categorie: esclusive, concorrenti e di sostegno, coordinamento e completamento (artt. 2-6 TFUE).

L'Unione ha competenza esclusiva in materia di unione doganale; definizione delle regole di concorrenza del mercato interno; politica monetaria; conservazione delle risorse biologiche del mare; politica commerciale comune, nonché per la conclusione di accordi internazionali sulle materie.

Ha competenza concorrente con quella degli Stati membri su: mercato interno; **politica sociale; coesione economica, sociale e territoriale**; ambiente; protezione dei consumatori; trasporti; reti transeuropee; energia; spazio di libertà, sicurezza e giustizia; **problemi comuni di sicurezza in materia di sanità pubblica**.

Infine, ha competenze di mero sostegno, coordinamento e completamento dell'azione degli Stati relativamente a **tutela e miglioramento della salute umana**; industria; cultura; turismo; istruzione, formazione professionale, etc.

Welfare come diritto individuale ultranazionale



Chiunque abbia la cittadinanza di uno Stato membro gode dello status di cittadino dell'UE (art. 9 TUE).

L'Unione rispetta il principio dell'uguaglianza dei cittadini, che beneficiano di uguale attenzione da parte delle sue istituzioni (art. 9 TUE).

I Trattati vietano ogni discriminazione effettuata in base alla nazionalità (art. 18 TFUE). In forza di ciò, i cittadini degli Stati membri hanno diritto all'applicazione, delle medesime disposizioni legislative previste per i cittadini dello Stato nel quale si trovano. Il divieto di discriminazione riguarda tanto quella "diretta", che ricorre quando la nazionalità costituisce il presupposto per l'applicazione di un trattamento giuridico differenziato, quanto quella "indiretta" o dissimulata che, basata su altri criteri distintivi, come la residenza, nei fatti determina uno svantaggio per i cittadini degli altri Stati membri.

La norma del trattamento nazionale costituisce una delle disposizioni giuridiche fondamentali dell'ordinamento dell'Unione europea ed è dotata di efficacia diretta; essa può, pertanto, essere fatta valere dai cittadini comunitari dinanzi al giudice nazionale adito.

Welfare: problemi di effettività



L'arretramento del welfare pubblico nella crisi economica dello Stato: nasce il welfare aziendale o “**secondo welfare**”

Alla mancanza di fondi pubblici sufficienti si accompagna la crescita delle esigenze di una popolazione sempre più vecchia e non auto-sufficiente.

A ciò si aggiunge che il sistema di welfare per così dire “classico” è per opinione comune obsoleto e non più in grado di soddisfare esigenze nuove e più vaste rispetto al passato. Conseguentemente lo Stato ha indirizzato la propria azione verso forme di sostegno del welfare privato promuovendone la diffusione in vari modi come per esempio prevedendo una serie di **sgravi ed esenzioni fiscali** che lo rendono appetibile sia agli occhi degli imprenditori che dei lavoratori. E' in questo contesto che negli ultimi anni si è assistito ad un enorme sviluppo delle iniziative di welfare privato che hanno svolto un **ruolo integrativo** ma talvolta anche **sostitutivo** di quello pubblico

Il c.d. “welfare mix”



Oggi parlare di welfare significa discutere di **innovazione sociale**, di una nuova dimensione delle interazioni tra risorse pubbliche e private, di prospettive che siano in grado di dare impulso a dinamiche ed iniziative positive per il benessere della società nel suo complesso (non c'è più solo un “dentro” e un “fuori” l'azienda).

E' in questo panorama che si è sviluppata nel dibattito pubblico un'idea di un “secondo welfare” anche detto “welfare mix” caratterizzato dall'ingresso di nuovi attori nell'arena del welfare. In questa nuova prospettiva, **privati cittadini, fondazioni, associazioni di volontariato, sindacati, associazioni datoriali, assicurazioni, cooperative e aziende** sono tutti impegnati a garantire il work-health-life balance.



Welfare unilaterale, contrattato e bilaterale



La creazione di un piano di welfare aziendale può avvenire per via unilaterale o bilaterale.

Nel **welfare unilaterale** le iniziative adottate per il benessere dei dipendenti vengono considerate come una concessione paternalistica del datore di lavoro. Le iniziative vengono poste in essere dall'imprenditore motu proprio, nell'esercizio della sua libertà di iniziativa economica e di organizzazione dell'impresa, senza la partecipazione dei sindacati. L'imprenditore potrà procedere alla sua eliminazione per sua insindacabile scelta. E' pertanto evidente che tale welfare non assicura elevato livello di stabilità associato a benefici di medio lungo periodo.

Il **welfare contrattuale** opera, in ambito nazionale, sia a livello aziendale sia a livello settoriale. In primo luogo può introdurre prestazioni di welfare nella contrattazione di categoria di settore o territoriale. Può inoltre costituire materia di contrattazione collettiva aziendale, sempre su base nazionale. Può, ancora, concretizzarsi in interventi delegati dallo Stato agli enti bilaterali paritetici costituiti dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro di una determinata categoria professionale.

Il **welfare bilaterale**, se sviluppato, permette una nuova configurazione delle relazioni industriali: le parti sociali hanno un ruolo decisivo nella determinazione delle prestazioni, in quanto sono i privati a definirle, organizzarle ed erogarle, svolgendo un ruolo non di mera contrattazione rivendicativa, ma anche di mediazione sociale nell'interesse della comunità familiare e persino della più ampia comunità territoriale di riferimento



Welfare glocal come welfare di prossimità



Con la creazione dell'Unione, si è proceduto verso la “detterritorializzazione” con eliminazione delle frontiere, creazione di un mercato comune, adozione di una moneta unica, legittimazione di istituzioni comuni con parziale sottrazione ai singoli Stati della loro sovranità. Queste misure hanno eroso nel tempo l'azione pubblica su base nazionale, tendendo invece verso una politiche internazionale e transnazionale.

Un aspetto della territorializzazione non è però stato mai messo in discussione: cioè quello del decentramento, della sussidiarietà, della differenziazione territoriale che sta interessando l'Europa, dall'inizio del nuovo secolo.

Una tale **dialettica tra territorializzazione e deterritorializzazione richiede un efficace coordinamento tra il livello locale, nazionale ed europeo come risulta anche dal Libro bianco del Comitato delle regioni sulla governance multilivello del 2009, ove è detto che si deve trattare di : “Un'azione coordinata dell'Unione, degli Stati membri, e degli enti regionali e locali fondata sul partenariato e volta a definire ed attuare le politiche dell' UE” (postula una **governance multi-livello**)**

Welfare glocal come obiettivo del Progetto



L'obiettivo di fondo del progetto è l'individuazione di un "circolo virtuoso" di sinergia fra Sindacati Europei, nazionali, aziendali e CAE al fine di negoziare con le aziende multinazionali europee un welfare omogeneamente garantito per i lavoratori degli stabilimenti nazionali che vada ad integrare i welfare nazionali.

In particolare intendiamo analizzare le buone pratiche che scaturiscono dalla **collaborazione sinergica fra CAE e sindacati aziendali**. In tale sede di confronto i rappresentanti dei lavoratori hanno due strumenti a disposizione: i diritti di informazione e consultazione, detenuti dai CAE (che però non dispongono di potere di contrattazione collettiva, difettando dell'"erga omnes") e le classiche prerogative negoziali, esercitabili però in ambito "local" per definire accordi collettivi nel campo del welfare aziendale.

L'omogeneizzazione dei servizi privati mediante l'unificazione dei processi negoziali in sede CAE migliora anche l'efficacia dell'azione di lobbying nei confronti del pubblico, consentendo una **stima economica dell'impatto sociale del welfare mix** e dunque anche dei corretti **incentivi fiscali** da riconoscere all'impresa multinazionale



Welfare glocal: fondamenti costituzionali



TITOLO X -POLITICA SOCIALE

Articolo 152 TFUE

L'Unione riconosce e promuove il **ruolo delle parti sociali** al suo livello, tenendo conto della diversità dei sistemi nazionali. Essa facilita il dialogo tra tali parti, nel rispetto della loro autonomia. Il vertice sociale trilaterale per la crescita e l'occupazione contribuisce al dialogo sociale.

Articolo 153 TFUE

L'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori:

a) **miglioramento, in particolare, dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori;**

b) condizioni di lavoro;

c) **sicurezza sociale e protezione sociale dei lavoratori;**

d) protezione dei lavoratori in caso di risoluzione del contratto di lavoro;

e) **informazione e consultazione dei lavoratori;**

f) **rappresentanza e difesa collettiva degli interessi** dei lavoratori e dei datori di lavoro,

compresa la cogestione, fatto salvo il paragrafo 5;

g) ~~condizioni di impiego dei cittadini dei paesi terzi che soggiornano legalmente nel territorio~~

Welfare glocal: fondamenti costituzionali



TITOLO X -POLITICA SOCIALE

(Comma 2) A tal fine il Parlamento europeo e il Consiglio:

...

b) possono adottare nei settori di cui al paragrafo 1, lettere da a) a i), **mediante direttive, le prescrizioni minime** applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro. Tali direttive evitano di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese.

(Comma 3) **Uno Stato membro può affidare alle parti sociali, a loro richiesta congiunta, il compito di mettere in atto le direttive** prese a norma del paragrafo 2 o, se del caso, una decisione del Consiglio adottata conformemente all'articolo 155. In tal caso esso si assicura che, al più tardi alla data in cui una direttiva o una decisione devono essere attuate, le parti sociali abbiano stabilito **mediante accordo** le necessarie disposizioni, fermo restando che lo Stato membro interessato deve adottare le misure necessarie che gli permettano di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti da detta direttiva o detta decisione.



La strategia comunitaria per l'innovazione sociale: un excursus



A livello europeo si attribuisce grande rilievo al concetto di “**cittadinanza attiva**” mediante processi di governance inclusivi, e quindi forme di partenariato pubblico/privato. Il postulato è che i privati devono essere resi protagonisti del welfare e le loro iniziative devono essere supportate da adeguate politiche fiscali.

L'Europa sociale è il punto finale di interventi in direzioni:

- regolativa**, prevedendo disposizioni che tutelano i diritti dei lavoratori, che supportano le pari opportunità e combattono le discriminazioni;
- distributiva**, con l'utilizzo del Fondo Sociale Europeo e il finanziamento delle iniziative illuminate;
- di coordinamento e omogeneizzazione** delle politiche dei singoli Stati

La necessità dell'**innovazione sociale** ha trovato per la prima volta la sua esplicitazione ufficiale nel **Trattato di Amsterdam del 1997**, per trovare poi conferma nel corso del Consiglio di Lisbona del 2000, ove è stata avviata l'ambiziosa “**Strategia di Lisbona**”. L'obiettivo dichiarato era quello di rendere in dieci anni l'economia europea la più dinamica e competitiva del mondo, senza però tralasciare la coesione sociale.

Pochi mesi dopo, la Commissione europea con la Comunicazione 379 del 2000 ha inaugurato l'**Agenda sociale 2000/2005**. In questo documento emergono alcuni punti che caratterizzano l'azione dell'Europa in materia di welfare aziendale. In primo luogo, e per la prima volta, si prende a considerare **il welfare non come un semplice costo, ma come un investimento**.

La Commissione, a partire dal Febbraio 2010, si è riunita per tirare le somme dei risultati raggiunti con la Strategia di Lisbona e per preparare il terreno per il varo di una nuova linea d'azione denominata **Post Lisbon coalition**. Uno dei risultati più rilevanti raggiunti dalla coalizione è la produzione del documento **Europa 2020: delivering well-being for future Europeans**.



Europa 2020: crescita intelligente, sostenibile, inclusiva



Ambizione: rilanciare l'economia comunitaria nell'arco di un decennio, in un'ottica intelligente, sostenibile e solidale.

Le tematiche del welfare state, del welfare aziendale e quindi della cittadinanza attiva, sono strettamente connesse in Europa 2020. **Vengono coinvolte tutte le parti che operano sul mercato: è richiesta la collaborazione e l'azione sinergica degli enti pubblici, delle istituzioni collettive, dei singoli imprenditori e di tutte le parti sociali.**

“Crescita inclusiva significa rafforzare la partecipazione delle persone mediante livelli di occupazione elevati, investire nelle competenze, combattere la povertà e modernizzare i mercati del lavoro, i metodi di formazione e i sistemi di protezione sociale per aiutare i cittadini a prepararsi ai cambiamenti e a gestirli e costruire una società coesa. È altrettanto fondamentale che i benefici della crescita economica si estendano a tutte le parti dell'Unione, comprese le regioni ultraperiferiche, in modo da rafforzare la coesione territoriale. L'obiettivo è garantire a tutti accesso e opportunità durante l'intera esistenza. L'Europa deve sfruttare appieno le potenzialità della sua forza lavoro per far fronte all'invecchiamento della popolazione e all'aumento della concorrenza globale. Occorreranno politiche in favore della parità fra i sessi per aumentare la partecipazione al mercato del lavoro in modo da favorire la crescita e la coesione sociale”

Il caso Google: un welfare transnazionale unilaterale



Il welfare transnazionale è un valore in sé? Oppure la modalità attraverso cui si realizza è esso stesso elemento qualificativo del valore?

Il welfare privato di Google è caratterizzato dalla creazione di una specie di cittadinanza transnazionale di welfare privato, che supera e supplisce alle lacune dei sistemi nazionali. Il Googler, ovunque sia e per qualunque società/ente del gruppo Google lavori, gode di un welfare privato transnazionale, applicabile oltre i confini geografici e di ordinamento giuslavoristico, armonizzato tendenzialmente a livello planetario con impatti sulle norme di legge e di contratto collettivo, per rilievi anche contributivi e fiscali.

Si tratta di una strategia di gestione del personale, con obiettivi di indirizzo e controllo delle performances, più che di strumento di rafforzamento della rete sociale e solidaristica.

Ecco perché, a contrario, il “modo” della realizzazione del welfare (partecipativo e magari bilaterale) diventa elemento qualificativo di un’ottica comunitaria inclusiva (come voluto da “Europa 2020”)



Per un welfare transnazionale negoziale



Occorrono **incentivi economici** mirati a sostegno delle imprese, **misure integrative** ad hoc di tutela e promozione e, soprattutto, **politiche attive di retention** e di reinserimento al lavoro che si affianchino alla assistenza sanitaria statale.

Le **attuali tutele formali di legge e contrattazione collettiva**, incentrate su quote di riserva e sulla sospensione e conservazione del posto di lavoro per i tempi necessari alla cura, **non bastano più**: risultano allo stato funzionali al prototipo del lavoratore subordinato stabile e a tempo indeterminato (tendenzialmente maschio e assunto da una grande impresa), laddove invece l'evoluzione del mercato del lavoro ha registrato una massiccia proliferazione di rapporti di lavoro temporanei, atipici o comunque precari che non consentono la piena fruizione di adeguate tutele di welfare: né a scopo curativo e assistenziale, né tantomeno a scopo di medicina preventiva e del benessere.

Il dumping economico/normativo, reso possibile dalle disparità di trattamento tra Paesi membri, va combattuto in quest'ambito transnazionale, mediante una lungimirante azione negoziale tripartita a livello di multinazionali europee: in una logica sempre più inclusiva, comprendente tendenzialmente anche i lavoratori cessati e le loro famiglie.

Verso un work-health-life balance transnazionale



L'architettura istituzionale comunitaria si fonda sulla **Direttiva-quadro europea 89/391 CEE** che pone precise responsabilità d'impresa nell'organizzazione del lavoro: occorre **“adeguare il lavoro all'uomo”** a tutela della **“salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro”**.

E' un quadro di riferimento concettuale e operativo calibrato sulla specificità di ogni singola persona e anche di ogni singolo ambiente lavorativo: supera i modelli astratti e standardizzati di valutazione della prestazione di lavoro in funzione dei fabbisogni (produttivi e organizzativi) della fabbrica fordista.

Un cambio di paradigma deve tener conto dei **fabbisogni della più ampia comunità territoriale di riferimento**: è un piano strategico di azione per portare a piena maturazione e compimento complessi processi di riforma dei sistemi di welfare e di relazioni industriali oggi avviati in Europa in chiave puramente emergenziale.

Si postula un ri-orientamento dei sussidi pubblici che, invece di essere indirizzati in politiche passive che conducono alla inattività, devono incentivare logiche partecipative d'impresa e azioni negoziali collettive di riqualificazione professionale, contrasto alla disoccupazione e reinserimento al lavoro (es. flex-jobs danesi o sistema olandese).



Una protezione omogenea ma “a misura d’uomo”



Il sistema di relazioni industriali risulterebbe decisivo se recepisce attraverso la contrattazione collettiva e i sistemi bilaterali di gestione del welfare, a livello di multinazionali europee, le profonde modificazioni del lavoro (frutto dei cambiamenti non solo tecnologici ma anche demografici e organizzativi). Tali cambiamenti incidono sui concetti di “presenza al lavoro”, “prestazione lavorativa”, “esatto adempimento contrattuale”.

Nella messa a punto delle tutele di nuova generazione si tratta, in altri termini, di interpretare la grande trasformazione dei modi di lavorare che incide sul concetto di lavoratore e di sue capacità lavorative, di idoneità -non astratta, ma relativa alla mansione possibile-.

Si tratta di “seguire” il lavoratore non solo nello spazio territoriale comunitario, ma anche nelle diverse fasi evolutive o anche involutive delle carriere lavorative (=nella funzione). Per far ciò, occorre modificare le tecniche di misurazione (e remunerazione) del valore del lavoro.

La contrattazione collettiva deve valutare la possibilità di inserire nello scambio contrattuale un “contenuto assicurativo”, a fronte di contropartite “interne” sul versante della flessibilità e produttività del lavoro e/o di contropartite “esterne” legate, in un ideale contratto tripartito, al significato sociale dell’inclusione per lo Stato.

Il contenuto della prestazione lavorativa va ridisegnato, insomma, in funzione di parametri non più solo “oggettivi”, ma anche “soggettivi”
