

L'APPROFONDIMENTO



Ora in Spagna il governo scrive i contratti

*Dopo 8 mesi di trattative fra le parti
il rinnovo può arrivare per decreto*

■ ■ ■ LAVINIA SERRANI*

■ ■ ■ Il progetto di decreto legge che riforma la contrattazione collettiva in Spagna è stato approvato venerdì 10 giugno 2011, dal Consejo de Ministros. Fallito il tentativo di raggiungere un accordo tra parti datoriali e sindacali, il documento presentato dal Ministro del trabajo e dell'immigrazione Valeriano Gómez cerca in parte di raccogliere le istanze emerse in sede di negoziazione. Sulla necessità di frenare l'automatismo della proroga del contratto collettivo scaduto e non rinnovato, le parti erano infatti concordi.

La soluzione adottata dal governo è quella della fissazione di un termine massimo di concertazione, teso a scongiurare che il contratto duri in eterno. Questo termine è di 8 mesi se il contratto da rinnovare ha durata biennale, mentre sarà di 14 mesi per i contratti la cui vigenza superi i due anni. Durante il periodo di concertazione viene mantenuta la possibilità, per i rappresentanti dei lavoratori, di esercitare il diritto di sciopero. In mancanza di accordo – viene stabilito con clausola compromissoria – troveranno attuazione i meccanismi stragiudiziali di risoluzione dei conflitti. Ciò comporta che l'arbitrato e la mediazione, non più volontari ma obbligatori, divengano anch'essi – al pari ad esempio del salario o della giornata di lavoro –

contenuto minimo del contratto collettivo. Il lodo avrà la stessa efficacia giuridica dei contratti collettivi e sarà impugnabile unicamente per vizi formali. Benché questa soluzione riduca al minimo le possibilità di conflitti irrisolti, il documento precisa che, in caso di mancato raggiungimento di un accordo, continuerà a trovar vigore il contratto collettivo scaduto. L'aspetto del mantenimento in tal senso della ultrattività era stato uno degli argomenti più spinosi posti sul tavolo della concertazione. Con questa scelta – ha precisato il Ministro del trabajo – si vuole evitare che la concertazione riparta da zero.

L'altra grande innovazione introdotta con la riforma della contrattazione collettiva riguarda i meccanismi di flessibilità interna. La sfida che si vuole lanciare è che le imprese siano in grado di adattare le condizioni di lavoro alle loro rispettive necessità. Per la prima volta, la flessibilità interna viene a inserirsi nel contenuto minimo del contratto, consentendo così a datori di lavoro e lavoratori di rendere agili le modifiche concordate su straordinari, distribuzione del tempo di lavoro, categorie professionali dei dipendenti, modalità di assunzione e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. In mancanza di accordo, le parti dovranno ricorrere a una commissione paritaria, che si pronuncerà nel termine di sette

giorni. Nell'ipotesi in cui l'accordo non si raggiunga, la soluzione sarà, anche in tal caso, quella del ricorso alla mediazione o all'arbitrato.

A dimostrazione della flessibilità interna che dovrà essere inclusa in tutti i contratti collettivi, si prevede che almeno il 5% delle ore di lavoro annuali di un dipendente potrà essere distribuito in modo irregolare durante il corso dell'anno, adeguando le ore di lavoro alle esigenze della produzione. La ratio risiede nell'obiettivo di evitare le ore di straordinario, che andrebbero pagate a parte.

Il decreto legge interviene inoltre sull'aspetto dello sganciamento salariale (descuelgue salarial). Le imprese potranno infatti svincolarsi dalle soglie retributive stabilite nei contratti collettivi quando le difficoltà in cui verserà l'impresa siano da tali mettere a rischio il mantenimento del posto di lavoro. Nell'accordo per ridurre il salario dovranno però essere indicati con esattezza la retribuzione che il lavoratore percepirà, e il piano per tornare



all'assetto iniziale. Ad ogni modo, in nessun caso l'accordo potrà superare i tre anni. Anche in questa ipotesi, potrà ricorrersi a una commissione paritaria e, in ultima istanza, al lodo.

Viene poi stabilito che il contratto aziendale prevale sul provinciale, potendo quest'ultimo essere derogato verso il basso anche negli aspetti fondamentali, quali salario, giornata di lavoro, classificazione professionale, modalità di assunzione e misure di conciliazione vita-lavoro. Il cambiamento è a dir poco significativo, se si considera che il livello provinciale ricopre oggi in Spagna più del 70% delle imprese.

Il Ministro del lavoro ritiene infine che con la riforma si introduca un importante elemento di modernizzazione, quale è il riconoscimento legislativo della capacità di contrattazione collettiva ai gruppi di impresa, riuscendo così nell'obiettivo di dar voce, in questa materia, alle nuove realtà aziendali.

*** Ricercatice Adapt**

