www.bollettinoadapt.it, 24 luglio 2012

Spagna e Italia: due riforme del lavoro a confronto

di Lavinia Serrani e Francesca Sperotti

Sul risultato calcistico, è evidente, c'è poco da dire. Il 4 a 0 inferto dalla Spagna all'Italia, parla da solo. Ma chi vince sul piano delle riforme del lavoro che hanno interessato, contemporaneamente, entrambi i Paesi? A questa domanda si è cercato di rispondere nel corso del seminario organizzato dalla Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro lo scorso 19 luglio, in occasione della presenza a Bergamo di due illustri ospiti provenienti dall'Università di Malaga: il Prof. Dr. Juan Carlos Álvarez Cortés e il Prof. Dr. Juan José Plaza Angulo.
Un quadro generale e comparato sulla situazione economica ed occupazionale in Italia e in Spagna è stato fornito dall'intervento introduttivo del Dr. Massagli, Presidente di ADAPT. Ne è emerso come sul campo dello *spread* sia invece l'Italia a risultare vincitrice, pur trattandosi di una vittoria amara, in quanto risultato, pur sempre, di una guerra "tra poveri". Basta dare infatti uno sguardo ai tassi di disoccupazione e di inattività, soprattutto giovanile, alla percentuale di PIL sommerso, alla pressione fiscale per le imprese, per rendersi conto di come Italia a Spagna, pur trovandosi la prima in leggero vantaggio rispetto alla seconda, siano però entrambe ben distanti dalle medie del resto dell'Unione europea.
Ci si è dunque addentrati nell'analisi specifica delle novità introdotte dalla riforma spagnola, grazie alle esposizioni di due rappresentanti del mondo accademico spagnolo, il Prof. Dr. Juan Carlos Álvarez Cortés e il Prof. Dr. Juan José Plaza Angulo. Si è osservato come la riforma spagnola, così come quella italiana, sia stata "imposta" dall'alto, vale a dire, dal Governo mediante decreto legge, strumento giuridico dettato dall'urgenza, nel caso specifico, di un intervento che avrebbe dovuto risollevare le sorti del mercato del lavoro, ma che in realtà rispondeva alla necessità, ancor più impellente, di dare risposte concrete all'Europa. Le riforme sono entrate in vigore da subito, ma sul testo definitivo non v'è chiarezza, soprattutto in Spagna, poiché esso, pur dopo essere stato convertito in legge con alcune modifiche apportate all'esito del dibattito parlamentare, continua a cambiare a suon di leggi e decreti che si susseguono di settimana in settimana. Ma sono altri gli aspetti della riforma spagnola che portano a ritenere che l'Italia si sia tutto sommato "salvata" rispetto ciò che in Spagna ha comportato la riforma. A parere della stragrande maggioranza degli studiosi, accademici ed analisti della materia, si tratta della riforma più drastica che il mercato del lavoro spagnolo abbia mai subito. In effetti, la riforma non fa che conferire al datore di lavoro un potere unilaterale pressoché sconfinato in punto di modifiche sostanziali delle condizioni di lavoro e di mobilità funzionale e geografica. In presenza, infatti, di cause economiche (per la cui ricorrenza vengono identificati alcuni indici di riferimento, quali perdite attuali o anche solo previste, o riduzione del livello di entrate o vendite per due trimestri consecutivi), tecniche, organizzative o di produzione (espressione in cui di fatto può rientrare qualunque causa), sarà possibile per il datore di lavoro modificare unilateralmente le condizioni di lavoro del lavoratore, finanche il salario, o decidere lo spostamento di un lavoratore o il mutamento di mansioni (superiori o inferiori, purché sempre nei confini del gruppo di riferimento, e con il limite dei mestieri per cui è richiesto un titolo o un'abilitazione), anche quando tali modiche non siano giustificate da un miglioramento della situazione aziendale.
La riforma sottrae altresì potere all'autonomia collettiva, limitando la portata e l'efficacia dei contratti collettivi nel rafforzare le possibilità di deroga agli stessi, e conferire priorità ai contratti

aziendali. Il legislatore, inoltre, come mai aveva osato fare prima della riforma del febbraio scorso, si intromette nella contrattazione collettiva dettando tempi precisi – dimezzatisi peraltro dopo il passaggio in Parlamento – per il rinnovo dei contratti collettivi scaduti. Nell'ultima versione, decorso un anno dalla scadenza del contratto senza che le parti abbiano raggiunto un accordo sul rinnovo, il contratto collettivo perde vigore, rimanendo applicabile, laddove esistente, il contratto di livello superiore. Assieme all'ultrattività, la riforma elimina anche alcuni aspetti essenziali di quello che sino ad ora era stato il contenuto minimo dei contratti collettivi: il riferimento è in particolare alle misure di flessibilità interna, demandate ora quasi esclusivamente alla volontà univoca del datore di lavoro. A rendere ancor più gravoso un simile quadro sono le modifiche apportate dalla riforma in punto di licenziamenti: viene ridotta l'indennità concessa al lavoratore per il caso di licenziamento ingiustificato (si passa dai vecchi 45 giorni per anno lavorato per un massimo di 42 mensilità, a 33 giorni per anno lavorato per un massimo di 24 mensilità), e aumentano i casi di licenziamento oggettivo, ammesso non solo per cause economiche, tecniche, organizzative o produttive, ma anche per i casi, ad esempio, di mancato adattamento del lavoratore alle evoluzioni tecnologiche dell'impresa nonostante l'apposita formazione ricevuta, ovvero l'assenza dal lavoro per malattia "intermittente" (9 giorni in 2 mesi o 20 giorni in 4 mesi in modo discontinuo). Se ciò non bastasse, viene abolito il cosiddetto *salario de tramitación*, quello cioè che si riferisce al periodo di tempo che intercorre tra il licenziamento e la pronuncia della sentenza giudiziale. A fare da contraltare ad una simile espansione delle misure di flessibilità interna e in uscita, avrebbe dovuto esservi un altrettanto solido sistema di flessibilità in entrata. Eppure, il nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato "di sostegno agli imprenditori", pensato per favorire le assunzioni stabili nelle piccole e medie imprese (con meno di 50 lavoratori), provocherà probabilmente, invece, l'effetto contrario, posto che è previsto un periodo di prova della durata obbligatoria di un anno (non modificabile neppure dalla contrattazione collettiva), il quale, oltre a suscitare forti dubbi di legittimità costituzionale, rappresenterà un facile incentivo al *turnover* di giovani, piuttosto che all'assunzione definitiva.

È stato il Prof. Tiraboschi, Direttore scientifico di ADAPT, a tirare le fila dei vari interventi. In una Scuola internazionale di Dottorato, quale è quella in cui il seminario si è svolto, la comparazione più che mai riveste un ruolo centrale. Le critiche mosse alla riforma del lavoro italiana, ad esempio, andrebbero attenuate alla luce del quadro prospettato per la Spagna dai nostri ospiti. L'errore di fondo, tuttavia, è comune ad entrambi i Paesi: tanto la riforma spagnola quanto quella italiana sono state imposte dal Governo, che ha scavalcato non solo il Parlamento, ma anche e soprattutto le parti sociali, prescindendo totalmente dalla concertazione, dal dialogo, dal consenso. Non sono infatti gli attori sociali a dover intervenire nelle materie di loro competenza, a dover dettare le regole? La risposta è certamente affermativa, ma è forse il sistema di relazioni industriali ad essersi dimostrato non in grado di assolvere a questi compiti, impegnato piuttosto a lasciarsi trascinare da fuorvianti giochi di potere. L'ingerenza della legge sul sistema di contrattazione collettiva è tuttavia ben più forte in Spagna che in Italia. Il nostro legislatore non è giunto ad intromettersi nella flessibilità gestionale, limitandosi a dettare regole di flessibilità in ingresso e in uscita, laddove in Spagna, invece, ha puntato dritto al cuore della misurazione della prestazione.

La vera partita, allora, Spagna e Italia la giocano insieme, e c'è ancora molto da fare. I principali avversari sono la disoccupazione e l'inattività giovanile, e i dualismi del mercato del lavoro: chi viene sconfitto su questo campo, non perde gli europei, ma l'Europa.

Lavinia Serrani
Francesca Sperotti
Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo