

## La riforma della contrattazione collettiva in Spagna

di Lavinia Serrani

Il progetto di decreto legge che riformerà il sistema della contrattazione collettiva in Spagna è stato approvato oggi dal Consiglio dei Ministri. Fallito il tentativo di raggiungere un accordo tra parti datoriali e sindacali, il documento presentato dal Ministro del lavoro 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. Le proposte di soluzione erano però assai distanti. Mentre la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) difendeva la necessità di fissare un periodo massimo di vigenza del contratto collettivo scaduto, ricorrendo all'arbitrato in mancanza di accordo sul rinnovo, i sindacati spingevano invece per la previsione di un termine massimo di concertazione di circa un anno. La soluzione che il Governo propone nel progetto di riforma è quella della fissazione di un termine massimo, teso a scongiurare che il contratto duri in eterno. Nelle imminenze della scadenza del contratto, sarà dunque necessario farne denuncia 3 mesi prima, e a partire da questo momento le parti avranno a disposizione 20 mesi per giungere ad un accordo sul rinnovo. Durante il periodo di concertazione viene mantenuta la possibilità, per i rappresentanti dei lavoratori, di esercitare il diritto 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. La CEOE spingeva infatti per il decadimento del contratto, mentre i sindacati chiedevano che lo stesso rimanesse in vita per evitare che, ove non raggiunto un accordo per il rinnovo, lo spirare del contratto portasse con sé la perdita dei diritti dei lavoratori. L'altra grande innovazione che intende introdurre la riforma della contrattazione collettiva riguarda i meccanismi di flessibilità interna. La sfida che questa nuova norma 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 tempi di lavoro. In mancanza di accordo, le parti dovranno ricorrere a una commissione paritaria, che si pronuncerà nel termine di 7 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. Un'impresa potrà così decidere di allungare la giornata di lavoro dei propri dipendenti in determinati giorni – ad esempio, per fare l'inventario – riducendola in altri. La *ratio* risiede

nell'obiettivo di evitare le ore di straordinario, che andrebbero pagate a parte. Tale misura, che sino ad oggi era volontaria, con la riforma acquisterà carattere definitivo.

Il progetto di 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 versò 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 3 anni. Anche in questa ipotesi, potrà ricorrersi a una commissione paritaria e, in ultima istanza, al lodo.

Viene infine 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. Questa modifica troverà immediata applicazione, non appena il decreto sarà approvato, mentre per altri aspetti sono previsti periodi transitori.

**Lavinia Serrani**

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Adapt – CQIA

Università degli Studi di Bergamo