

Spagna: al via la riforma del mercato del lavoro

di Lavinia Serrani

Frenare il processo di distruzione di posti di lavoro. Creare occupazione stabile e di qualità. Ridurre il dualismo del mercato del lavoro. Attivare meccanismi di flessibilità interna. Modernizzare la contrattazione collettiva. Riconoscere nuovi diritti individuali ai lavoratori. Dare maggiori opportunità a giovani e disoccupati di lunga durata. Unire le forze dei soggetti demandati all'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. Fornire strumenti di sostegno a lavoratori autonomi e alle piccole imprese. Combattere l'assenteismo ingiustificato. Sono questi gli obiettivi dichiarati della riforma del mercato del lavoro spagnola che entra oggi in vigore dopo l'approvazione in Consiglio dei Ministri dello scorso 10 febbraio.

Non si è fatta attendere a lungo questa riforma, già preannunciata in campagna elettorale da Mariano Rajoy. S'era detto, però, che sarebbe stata, quanto più possibile, il risultato della concertazione con le parti sociali. Così tuttavia non è stato e i sindacati, *indignati*, hanno già proclamato uno sciopero generale per lunedì 19 febbraio. E altri scioperi vengono annunciati.

La riforma, il cui testo è contenuto nel *Real Decreto-Ley 3/2012*, è in effetti tra le più aggressive che la Spagna abbia mai conosciuto, come ha ammesso il Ministro dell'economia De Guindos. Tuttavia, neppure si può fingere di non vedere ciò che è sotto gli occhi di tutti: è spagnolo il più alto tasso di disoccupazione giovanile in Europa, addirittura il 48,7%. Se la riforma è davvero *extremadamente agresiva* lo è perché il mercato del lavoro spagnolo è estremamente in asfittico e deficitario.

Vengono toccati dalla riforma tutti i principali pilastri del diritto del lavoro e del sistema di relazioni industriali. Due, però, sono i punti maggiormente controversi: licenziamenti più facili e meno costosi, e ulteriori misure di flessibilità introdotte nella struttura della contrattazione collettiva.

Con riferimento al primo aspetto, quello dei licenziamenti, si interviene su più fronti. L'indennità per licenziamento senza giusta causa si riduce da 45 a 33 giorni per anno di impiego, e per un massimo, non più di 42, ma di 24 mesi. L'obiettivo è quello di accorciare le distanze tra lavoratori stabili e lavoratori precari, combattere il dualismo del mercato del lavoro. Non solo, ed è qui probabilmente la novità più rilevante: se dai risultati dell'impresa dovesse emergere una situazione economica negativa, come l'esistenza di perdite, attuali o anche soltanto previste, o la diminuzione persistente (almeno 9 mesi consecutivi) degli ingressi o delle vendite, il licenziamento diventerebbe per giusta causa, con conseguente indennità a 20 giorni per anno di anzianità, e per un massimo di 12 mesi. Il Ministro del lavoro Fátima Báñez ha assicurato che questo tipo di licenziamenti saranno sottoposti a controllo giudiziale, pur essendo stata eliminata, con la riforma, la previa autorizzazione amministrativa, in linea con quanto avviene nella maggior parte dei paesi europei.

Riguardo al secondo aspetto, a pochi mesi dalla riforma strutturale che nel giugno 2011 aveva interessato il sistema della contrattazione collettiva spagnola (vedi L. Serrani, *Ora in Spagna il governo scrive i contratti*, in *Libero*, 24 giugno 2011), vengono ora fatti nuovi passi in avanti che in

parte superano e in parte completano quanto era stato stabilito con il precedente testo normativo. Viene meno, ad esempio, l'ultrattività dei contratti collettivi i quali, decorsi due anni dalla loro scadenza senza che le parti abbiano raggiunto un accordo sul rinnovo, perdono definitivamente efficacia. Si afferma poi la priorità dei contratti aziendali indipendentemente da quanto stabilito nei contratti di livello superiore, con l'obiettivo di rendere il più possibile agile la flessibilità interna delle imprese, consentendo l'adattamento alle esigenze e peculiarità specifiche di ciascuna realtà aziendale. Si rende così più semplice, per le imprese in difficoltà, lo sganciamento dal contratto collettivo di livello superiore (il cosiddetto *descuelgue*), e risultano aumentate le materie suscettibili di esserne oggetto.

L'obiettivo di adattare le condizioni di lavoro alle singole realtà aziendali ha poi portato l'Esecutivo ad eliminare il sistema di classificazione dei lavoratori per categorie professionali, rendendo possibile per i lavoratori adattarsi a nuove funzioni. Una definizione più ampia dei gruppi professionali favorisce inoltre la mobilità interna e concede al lavoratore l'opportunità di acquisire esperienza anche in altri ambiti di attività in cui le sue abilità siano spendibili.

Per migliorare l'occupabilità dei lavoratori, si introduce poi un vero e proprio diritto soggettivo alla formazione. Sulla scorta del modello tedesco, i lavoratori con almeno un anno di anzianità avranno diritto a 20 ore annuali di permesso retribuito per realizzare attività formative all'interno della stessa impresa – laddove possibile – e relazionate con il lavoro che in essa si svolge.

Tra le misure destinate ai giovani e studiate per ridurre l'elevatissimo tasso di disoccupazione in base al quale ormai un giovane su due è senza lavoro, si ampliano ulteriormente le maglie del *contrato para la formación y el aprendizaje*, introdotto con il *Real Decreto-ley* 10/2011 dello scorso agosto. In considerazione del prolungamento dei periodi di studio e dell'elevatissimo tasso di disoccupazione giovanile in Spagna, si innalza l'età massima per poter accedere a questa tipologia contrattuale ai minori di 30 anni, fin quando il tasso di disoccupazione non si sarà ridotto del 15%. Si ammette inoltre che il giovane possa accedere al *contrato para la formación y el aprendizaje* anche una seconda volta in relazione ad una diversa attività, il che migliora le sue possibilità di occupazione.

Altro elemento di novità, almeno per l'ordinamento spagnolo, è connesso all'obiettivo di unire le forze di tutti in soggetti in grado di ottimizzare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. È in questo contesto che si colloca l'autorizzazione concessa alle agenzie di lavoro interinale di fungere anche da agenzie di collocamento, mettendo così a frutto la loro ampia rete di filiali distribuite in tutto il territorio, e la loro profonda conoscenza del mercato del lavoro.

E ancora, con il fine di promuovere le assunzioni a tempo indeterminato da parte di lavoratori autonomi e piccole imprese (con meno 50 dipendenti, il che equivale al 95% del tessuto produttivo spagnolo), l'Esecutivo introduce un nuovo contratto a tempo indeterminato, caratterizzato da un periodo di prova di un anno e da una detrazione fiscale di 3.000 euro se l'impresa assume come suo primo lavoratore un giovane di età inferiore ai 30 anni. Per incoraggiare poi ancor di più le assunzioni di determinate categorie svantaggiate di lavoratori, tra cui i giovani, si prevede un bonus, fino a 3.600 euro in caso di assunzione di un disoccupato, e fino a 4.500 se il disoccupato è di lunga durata e ha più di 45 anni.

Tra le altre misure a sostegno delle assunzioni a tempo indeterminato, possono menzionarsi anche il ripristino, a partire dal 31 dicembre 2012, del divieto di durata e proroga, oltre i due anni, dei contratti a termine; la promozione del part-time in quanto strumento che consente di abbinare il lavoro con lo studio, o con le esigenze di vita personale e familiare; la regolamentazione, per la prima volta in Spagna, del telelavoro, evidenziando per questi lavoratori il diritto alla formazione,

ad una retribuzione equivalente ai colleghi che lavorano dall'ufficio, e ad essere informati circa i posti vacanti nell'impresa.

Vengono infine introdotte misure per combattere comportamenti individuali di assenteismo ingiustificato che comportano per l'impresa un elevato costo economico ed organizzativo, nonché introdotti meccanismi di lotta all'economia sommersa.

È probabile che in Parlamento il testo della riforma verrà ammorbidito. Ad oggi, tuttavia, non può negarsi che ci siano tutte le premesse, come affermato dal Ministro del lavoro Fátima Báñez, perché questa riforma segni un "prima" e un "dopo" nel mercato del lavoro spagnolo.

Lavinia Serrani
Adapt Research Fellow