

Tutto quello che non si dice sulla riforma del lavoro spagnola

PRECARIETÀ, TUTELE SUL LICENZIAMENTO E STAGIONALI. NELLA LEGGE DIAZ NON È TUTTO ORO CIÒ CHE LUCCICA

In un recente articolo sul *Riformista*, la senatrice del Pd Susanna Camusso (già leader della Cgil prima di Maurizio Landini) ha tracciato un bilancio molto critico del mercato del lavoro, attribuendone la responsabilità, in particolare, al Jobs act. Il pacchetto di norme a suo dire ha rappresentato “non solo una legge contenente scelte sbagliate, ma una cesura nel rapporto tra mondo del lavoro e una sinistra che fino a quel momento ambiva a rappresentarlo”. In sovrappiù, secondo Camusso, “dopo anni e numerosi interventi legislativi dominano ancora le molteplici forme di precarietà, continuano a crescere i tempi determinati, i part-time involontari, gli stage e i tirocini gratuiti, le collaborazioni il cui cambio di nome non ha arricchito di diritti e tutele i lavoratori”. In sostanza, la critica potrebbe riassumersi così: “Avete inventato l’ombrello ma non ha smesso di piovere”.

Ma la dottrina del peggioramento delle condizioni dei lavoratori anche a opera di governi sedicenti di sinistra, sedotti dall’“ordoliberalismo”, ha attraversato i confini e circola per l’Europa come autocritica di partiti e movimenti che devono ritrovare un’anima tornando alle radici della lotta di classe. Troviamo un riflesso analogo a quella di Camusso, in una dichiarazione di una nuova protagonista di una sinistra che torna a fare il suo mestiere: Yolanda Diaz, la ministra del Lavoro del governo di Pedro Sánchez, che non esita a compiacersi di una riforma del Lavoro che non ha precedenti. Fino al 2021, secondo Diaz, dire riforma del Lavoro in Spagna significava dire, in modo inequivocabile più precarietà, più instabilità, meno speranza per il futuro. Dopo la riforma, invece, il lavoro è divenuto dignitoso, l’occupazione stabile, i contratti collettivi forti, con un maggiore e migliore dialogo sociale. In Italia il “noi faremo come la Spagna” è divenuto la parola d’ordine del tandem Landini-Schlein a proposito della disciplina del contratto a termine, recentemente modificata dal decreto Lavoro del 1° Maggio.

Per farla breve, in Spagna, con le nuove regole i contratti a termine non possono durare più di sei mesi (un anno in presenza di accordi collettivi) e potranno essere utilizzati dalle imprese per non più di 90 giorni in un anno. Secondo la ministra spagnola “Questa riforma oggi ci permette di avere un

record di iscrizioni alla previdenza sociale, più lavoro dipendente che mai, 14 milioni di lavoratori a tempo indeterminato, la riduzione di 7 punti il tasso di lavoro temporaneo portandolo al 17,5 per cento (dal precedente 25 per cento, ndr), ossia entro i parametri europei”. Bene. Ma se la Spagna considera il 17,5 per cento dei rapporti temporanei in linea con i parametri europei, perché accusa il governo Meloni di promuovere dei contratti “spazzatura” quando in Italia il lavoro non standard è pari a poco più 16 per cento?

Poi quando si confrontano le regole dei contratti di lavoro, è sicuramente importante soffermarsi non solo sulla tipologia delle assunzioni, ma anche sulle tutele previste in caso di risoluzione. Se il giudice del lavoro spagnolo, su ricorso del lavoratore, ritiene il licenziamento “improcedente” (illegitimo) si limita, anche in caso di recesso discriminatorio, a condannare l’azienda a pagare al dipendente licenziato una indennità pari a 33 giorni di salario per anno di servizio, fino a un massimo di 24 mensilità. Non sembrano necessarie molte spiegazioni per individuare i vantaggi della disciplina del licenziamento individuale vigente in Italia, anche dopo il Jobs act. Sembra altresì comprensibile che quando un datore non deve sottostare a troppi vincoli in caso di licenziamento, è meno preoccupato delle regole con cui deve assumere.

Ci sono tuttavia nella riforma spagnola alcuni aspetti che meritano un particolare interesse. Anche da noi, i sindacati nei confronti del lavoro a termine portano avanti una linea interdittiva ovvero ridurre il più possibile il periodo dell’acausalità e vincolare a criteri rigidi i rinnovi e le proroghe. Il risultato di questa impostazione lo si è visto con il decreto dignità: alla scadenza dei 12 mesi acasuali il lavoratore non veniva assunto a tempo indeterminato, ma al suo posto l’azienda si ingegnava a trovare un sostituto.

Nella riforma spagnola vi è un tentativo di stabilizzare, per quanto possibile, il lavoro temporaneo. In primo luogo vanno segnalate le modifiche al contratto “para obra o servicio determinado”. E’ questa la modifica più rilevante se si considera che questa figura contrattuale oscilla tra il 38 e il 40 per cento del totale dei contratti a tempo determina-

to. In sostanza, la conclusione dell’opera o del servizio non determina più l’estinzione del contratto perché l’impresa, a quel punto, dovrà offrire al lavoratore una proposta di ricollocamento, previo svolgimento, quando necessario, di un percorso di formazione a carico dell’impresa stessa. Se il lavoratore rifiuta l’offerta o si determina l’impossibilità di ricollocarlo, in mancanza di un posto adeguato, si verifica l’estinzione del contratto, con un’indennità del 7 per cento calcolata sulle tabelle salariali previste nel contratto collettivo.

Ma il vero capolavoro è l’introduzione – scusate l’ossimoro – di un contratto a termine a tempo indeterminato (il *contrato fijo discontinuo*), pensato apposta per il lavoro stagionale (pare che anche in Spagna, nel turismo, vi sia carenza di questa tipologia di manodopera). In sostanza le persone assunte con questo contratto hanno un rapporto a tempo indeterminato, ma lavorano quando occorre. Nelle more, se hanno i requisiti contributivi, percepiscono le prestazioni previste o, altrimenti, hanno la possibilità di provvedervi. Questa condizione lavorativa (che induce le aziende ad avvalersi del medesimo personale) è divenuta oggetto in Spagna di una polemica politica che ha portato le opposizioni a smentire in parte i numeri del successo sbandierato dal governo. Secondo i dati della Sicurezza sociale, a dicembre 2022 erano 833.648 i lavoratori attivi con contratto fisso discontinuo; pertanto – sostengono molti osservatori in Spagna – considerando i 443.078 inattivi, su 1,28 milioni di persone con un contratto fisso discontinuo, si ricava che oltre un terzo di essi (il 35 per cento) non era attivo a fine anno. Ma veniva conteggiato come occupato e a tempo indeterminato. Usando in senso inverso lo stesso criterio statistico (e ovviamente la medesima norma contrattuale) a noi sarebbe possibile sottrarre 450 mila contratti stagionali dal lavoro a termine.

Giuliano Cazzola