



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

**RIFORMA *LABORAL* SPAGNOLA:
PROSPETTIVE E CONFRONTI**

**SPANISH *LABORAL* REFORM:
PERSPECTIVES AND COMPARISONS**

Relatore:
Prof. Paola Catalini

Rapporto Finale di:
Giulia Paolini

Anno Accademico 2021/2022

“il lavoro allontana da noi tre grandi mali:

la noia, il vizio e il bisogno”

Voltaire

INDICE

INTRODUZIONE.....	3
 CAPITOLO I - IL MERCATO DEL LAVORO IN SPAGNA	
1.1 Occupazione e disoccupazione.....	5
1.2 Tutela del rapporto di lavoro.....	7
1.3 Contratti di lavoro.....	10
1.4 Trovare lavoro in Spagna.....	12
 CAPITOLO II - RIFORMA <i>LABORAL</i>	
2.1 La riforma: descrizione, motivi che hanno spinto il cambiamento.....	14
2.2 Analisi della riforma stessa: cosa cambia, situazione pre riforma.....	15
2.3 Vantaggi e svantaggi.....	17
 CAPITOLO III – ANALISI DELL’IMPATTO DELLA RIFORMA SUL MERCATO DEL LAVORO	
3.1 Effetti della riforma nel territorio nazionale spagnolo.....	20
3.1.2 Effetti nel mercato del lavoro giovanile spagnolo.....	22
3.2 Considerazioni e prospettive future.....	24
3.3 Comparazione della riforma spagnola con il modello Neozelandese ed europeo.....	25
3.4 Confronto con Italia.....	27
 CONCLUSIONE.....	 29
RINGRAZIAMENTI.....	31
BIBLIOGRAFIA/SITOGRAFIA.....	32

INTRODUZIONE

Qualcosa sta cambiando in Europa: a trent'anni dalla regressione dei diritti dei lavoratori, una legge inverte la tendenza. E' successo in Spagna, dove il governo di *Psoe*¹ - *Unidas podemos*² ha varato una nuova regolamentazione del mercato del lavoro.

La riforma del lavoro rappresenta un punto di svolta: per la Spagna, che è alle prese con il grave problema sociale che riguarda il mercato del lavoro e sta riscoprendo la consultazione e il dialogo sociale; per i paesi dell'UE, per i quali la penisola può essere vista come un utile laboratorio; per la sinistra europea e i sindacati, per i quali può costituire un utile riferimento contro l'instabilità e la povertà salariale.

Coniugare le mutate esigenze della produzione con la sicurezza del lavoro fa parte delle linee guida europee, in un processo in atto anche nel Fondo monetario internazionale, di parziale revisione del rigore delle misure contro la crisi finanziaria del 2008.

In Spagna, quella del lavoro è un'emergenza nazionale. La pandemia di Covid 19 ha drammaticamente acuito i mali di un mercato già socialmente insostenibile. Sin dagli anni Ottanta, infatti, la penisola è stata un esempio europeo della precarizzazione; dalla regolazione del 2012 il tasso di lavoro precario è schizzato sino a doppiare la media UE.

Le basse retribuzioni e la mancanza di sicurezza lavorativa provocano il costante aumento della popolazione occupata ma a rischio povertà, senza capitalizzazione pensionistica, copertura assicurativa e accesso al credito, impossibilitata a programmare percorsi di vita: milioni di persone che lavorano con contratti che durano anche solo una giornata lavorativa, in definitiva un paese fragile.

La deroga della riforma del mercato del lavoro fatta dal governo monocolore del Pp guidato da Mariano Rajoy³ nel 2012, varata senza consultare le parti sociali suscitando ben due scioperi generali, faceva parte dei programmi elettorali di Psoe e Up, inserita esplicitamente nell'accordo di governo. Ma il cammino non è stato facile.

¹ Il Partito Socialista Operaio Spagnolo, spesso abbreviato in PSOE, è un partito politico della Spagna, fondato nel 1879 da Pablo Iglesias Posse. È membro del Partito del Socialismo Europeo e dell'Internazionale Socialista.

² Unidas Podemos, precedentemente Unidos Podemos, è un'alleanza formata nel maggio 2016 da Podemos, Izquierda Unida, Equo e altre formazioni di sinistra, precedentemente denominata Unidos Podemos, come coalizione in vista delle elezioni generali del 26 giugno 2016 in Spagna.

³ Mariano Rajoy Brey è un politico spagnolo; più volte ministro, è stato presidente del Partito Popolare dal 2004 al 2018 e Presidente del Governo della Spagna dal 21 dicembre 2011 al 2 giugno 2018.

Tensioni nella maggioranza e scelte dei partiti, privilegiando la manovra politica sull'oggetto dell'intervento legislativo, ne hanno messo a rischio il percorso; sino alla fine. Pedro Sánchez⁴ e Yolanda Díaz⁵ hanno tirato un sospiro di sollievo, come pure alcuni partiti che l'hanno bocciata, che si son visti per un istante scoppiare in faccia l'eterogenesi dei fini.

Portavoce della riforma è stata la ministra del Lavoro Yolanda Díaz. Ha abilmente condotto il percorso della legge guardando alle nuove strategie europee in materia di produzione e di lavoro, seguendo la mappa dei richiami dell'Ue nei confronti della Spagna.

Le strategie Ue cercano di combinare sicurezza per i lavoratori ed esigenze di flessibilità e competitività, con al centro il metodo: la concertazione e l'accordo tra le parti sociali. La Spagna era stata oggetto più volte di richiami espliciti di Bruxelles, per la smisurata precarietà contrattuale (attualmente il doppio della media Ue), per la dualità (diverse garanzie e salari per le stesse mansioni), per la disoccupazione giovanile, per la disegualianza salariale e di carriera uomo/donna. Su queste assi è stata costruita l'interlocazione con le parti sociali, mirando soprattutto alla lotta alla precarietà e all'aumento delle retribuzioni. Un giro in direzione contraria.

I protagonisti del ritorno della concertazione in Spagna sono quattro. La ministra Yolanda Díaz, 51 anni, galiziana, giuslavorista formata negli studi, nella professione e nella politica a Santiago di Compostela che, in rappresentanza del governo Sánchez è riuscita a mettere allo stesso tavolo più figure significative delle istituzioni e delle parti sociali: il basco Antonio Garamendi, 62 anni, presidente dal 2018 della Confindustria spagnola (Ceeo, Confederación española de organizaciones empresariales), Unai Sordo Calvo, 49 anni, segretario generale di Comisiones obreras (CC.OO.), il sindacato di matrice comunista che diresse da trentenne nel Paese basco per poi divenire nel 2017 segretario nazionale; Pepe Álvarez, 64 anni, segretario generale della socialista Unión General de Trabajadores (Ugt),

⁴ Pedro Sánchez Pérez-Castejón è un politico ed economista spagnolo, presidente del governo di Spagna a partire dal 2 giugno 2018. È inoltre segretario del Partito Socialista Operaio Spagnolo dal 18 giugno 2017, dopo esserlo già stato dal 2014 al 2016. È stato consigliere comunale di Madrid dal 2004 al 2009.

⁵ Yolanda Díaz Pérez è un avvocato e politica spagnola. Membro del Congresso dei Deputati dal 2016, in precedenza è stata consigliere comunale di Ferrol, membro del Parlamento della Galizia e coordinatrice

Díaz, giuslavorista comunista di alta tradizione sindacale, diventata vicepresidente dell'esecutivo dopo il ritiro di Pablo Iglesias⁶, si è dedicata all'impresa dall'inizio del suo mandato. Innanzitutto, assunse la concertazione come metodo. In due anni ha promosso e ottenuto la firma di ben sei accordi di settore e su questa interlocuzione, ha costruito il tavolo esecutivo-parti sociali per la riforma che in nove mesi ha prodotto il testo, fatto proprio dal governo in un decreto varato alla fine di dicembre e convertito in legge dal Parlamento a metà febbraio 2022.

L'elaborato si focalizza sulla situazione del mercato del lavoro spagnolo, successivamente si passerà alla spiegazione della riforma e ai suoi effetti positivi e negativi, quali di essi prevarranno?

CAPITOLO I

IL MERCATO DEL LAVORO IN SPAGNA

1.1 - Occupazione e disoccupazione

La Spagna si colloca al di sopra della media in termini di equilibrio tra lavoro, vita privata, salute, relazioni sociali e sicurezza, ma al di sotto della media in termini di occupazione, istruzione e soddisfazione di vita.

Il mercato del lavoro in Spagna ha segnato l'inizio del 2022 con segnali preoccupanti: perdite di posti di lavoro, scarso controllo dei prezzi e l'incertezza sulle conseguenze della guerra in Ucraina. I primi tre mesi dell'anno sono di solito negativi in termini di occupazione, ma in questa occasione sono stati peggiori che negli anni precedenti la pandemia.

nazionale di Esquerda Unida dal 2005 al 2017. Dal 13 gennaio 2020 è Ministro del Lavoro del Governo Sánchez II.

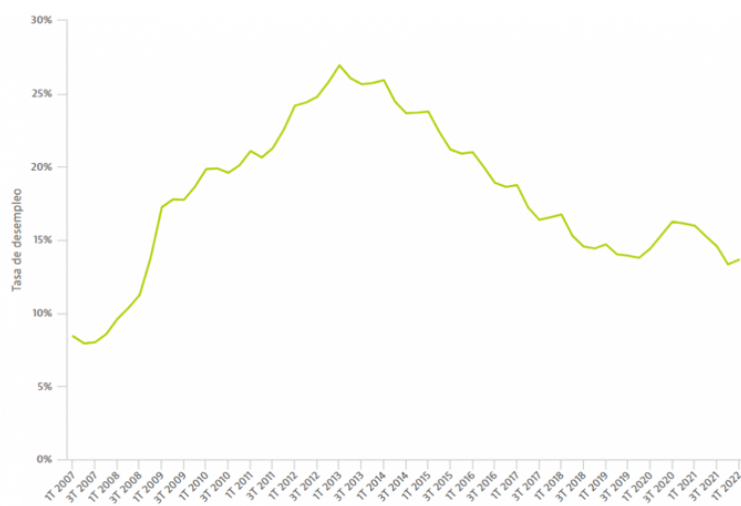
⁶ Pablo Manuel Iglesias Turrión è un politologo, accademico e politico spagnolo, Secondo Vicepresidente del Governo di Spagna dal 13 gennaio 2020 nel governo Sánchez II nonché ministro per i diritti sociali e l'agenda 2030 fino al 2021.

In Spagna circa il 62% delle persone di età compresa tra 15 e 64 anni ha un lavoro retribuito, una percentuale inferiore rispetto alla media OCSE⁷, pari al 66%.

Ecco i dati riferiti al primo trimestre di questo anno

Spagna	Ultimo	Precedente	Unità	Riferimento
Tasso Di Disoccupazione	13.65	13.33	Percentuale	Mar 2022
Occupati	20084.70	20184.90	Migliaia	Mar 2022
Impiego a tempo pieno	17275.50	17447.00	Migliaia	Mar 2022
Part Time Occupazione	2809.30	2738.00	Migliaia	Mar 2022
Costo Del Lavoro	113.10	104.20	Punti	Dec 2021
Salari	2006.61	2165.79	Eur / Mese	Mar 2022
Tasso Di Occupazione	50.51	50.83	Percentuale	Mar 2022
Tasso di partecipazione della Forza lavoro	58.50	58.65	Percentuale	Mar 2022

Secondo l'indagine sulla forza lavoro spagnola EPA⁸, pubblicata per la prima volta dall'Istituto nazionale spagnolo di statistica (INE), a marzo 2022, il numero totale di disoccupati era 3.174.700 e il numero di occupati era 20.084.700.



2019 sono stati persi 93.400 posti di lavoro.

Tra gennaio e marzo 2022 la disoccupazione in Spagna è aumentata di 70.900 unità, aumento del 2,3% rispetto al trimestre precedente. L'occupazione, invece, è diminuita di 100.200 posti di lavoro (-0,5%), il calo più piccolo nel primo trimestre dell'anno da quando nel

⁷ Ocse è un organizzazione internazionale di studi economici per i paesi membri, paesi sviluppati aventi in comune un sistema di governo di tipo democratico ed un'economia di mercato. L'organizzazione svolge prevalentemente un ruolo di assemblea consultiva che consente un'occasione di confronto delle

Tuttavia Valencia, Cantabria, Andalusia e Catalogna sono le uniche regioni autonome spagnole a registrare un calo della disoccupazione nel primo trimestre del 2022. L'aumento del tasso di disoccupazione nel primo trimestre del 2022 contrasta nettamente con il calo di 65.800 disoccupati registrato nello stesso periodo del 2021.

La disoccupazione è aumentata di 121.000 nei primi tre mesi del 2020, quando ha colpito la pandemia di Covid-19. Una percentuale maggiore dell'aumento si è verificata solamente nel primo trimestre di quest'anno. Attuando un'analisi ancora più accurata scopriamo che il 67% circa degli uomini ha un lavoro retribuito, a fronte del 57% delle donne.

1.2 - Tutela del rapporto di lavoro

La Spagna, liberatasi dal regime autoritario (con la morte del generale Franco nel 1975), ha immediatamente cercato di promulgare leggi più moderne che garantissero i principi di libertà e dignità dei cittadini e ai lavoratori.

Con questi intenti nasce nel 1978 la “*Constitucion espanola*”⁹, di ben trent'anni più giovane di quella italiana. Ed è già al suo interno che è possibile trovare le prime fondamentali garanzie per i lavoratori, come il comma 2 dell'articolo 36, che recita “La legge regolerà uno statuto dei lavoratori”. Questa frase sembra scolpita all'interno della Costituzione ispanica come un principio chiave di carattere programmatico.

Lo Statuto dei lavoratori viene infatti quasi invocato dal legislatore costituzionale, con una norma che non lascia spazio ad interpretazioni. Non può sfuggire il fatto che la Costituzione spagnola (con questa norma al suo interno) sia stata promulgata nel 1978, ben 8 anni dopo la pubblicazione dello Statuto dei lavoratori di Gino Giugni.

esperienze politiche, per la risoluzione dei problemi comuni, l'identificazione di pratiche commerciali ed il coordinamento delle politiche locali ed internazionali dei paesi membri.

⁸ Encuesta de Población Activa

⁹ La Costituzione spagnola (Constitución española) è la fonte suprema del diritto nell'ordinamento giuridico spagnolo, approvata il 6 dicembre 1978, promulgata il 27 dicembre ed entrata in vigore il 29 dicembre dello stesso anno, conseguenza di un processo storico denominato Transición española che convertì il regime franchista in una monarchia parlamentare.

Ed è chiaro che nell'inserimento di una simile previsione c'era l'intento programmatico di avere il più presto possibile uno Statuto dei lavoratori con caratteristiche similari a quelle dell'esperienza italiana; statuto che si farà attendere solo due anni, per fare la sua comparsa nel 1980.

Occorre ora dare un rapido sguardo a quelli che sono i diritti fondamentali dei lavoratori spagnoli, sanciti all'interno dell'E.T., "*Estatuto de los trabajadores*". Il testo attuale risale al 1995, anno in cui, con Real decreto legislativo, si approvò il nuovo testo dello statuto dei lavoratori. Questo nuovo testo si componeva di 4 titoli, divisi per capitoli e sezioni, dei quali il quarto è stato abrogato per intero con un decreto del 2000.

È possibile dunque suddividere lo statuto in 3 titoli: il primo e più grande "della relazione individuale di lavoro" si compone di ben 60 articoli, raggruppati in 5 capitoli e svariate sezioni; il secondo "dei diritti di rappresentanza collettiva e di riunione dei lavoratori nell'impresa" ed il terzo "della negoziazione collettiva e dei contratti collettivi".

L'organicità dello statuto spagnolo si coglie già nel suo primo articolo, intitolato come "Ambito di applicazione", che sostanzialmente limita l'applicabilità dello statuto stesso ai lavoratori subordinati: "la presente legge sarà applicabile ai lavoratori che volontariamente prestino i loro servizi non gratuiti per conto e sotto l'altrui direzione ed organizzazione". Impossibile inoltre non soffermarsi sugli articoli 4 e 5 che elencano rispettivamente i diritti e i doveri base dei lavoratori. Tra questi diritti segnaliamo il diritto al lavoro e alla libera elezione della propria professione, il diritto di sciopero, di attività sindacale, di riunione e di partecipazione alla gestione dell'impresa.

Tra i doveri, alla lettera a) troneggia quello di "adempiere con diligenza e buona fede alle proprie mansioni" ma importanti sono anche quelli che prevedono il rispetto delle misure di sicurezza e di igiene, il rispetto degli ordini e delle istruzioni del datore di lavoro, il divieto di concorrenza all'impresa e l'obbligo di contribuire alla produttività della stessa,

Notevole è poi l'importanza dell'articolo 17 che dichiara nulle tutte le clausole di contratti collettivi ed i patti individuali, nonché le decisioni unilaterali del datore di lavoro, che contengano discriminazioni dirette o indirette. Gli articoli 37 e 38

disciplinano poi il riposo settimanale, i permessi e le ferie. Quanto a queste ultime, è impressionante l'art. 38: "Il periodo di vacanze annuali retribuite non sostituibili con un compenso, sarà deciso con contratto collettivo o con il contratto individuale. In nessun caso potrà essere inferiore a 30 giorni" porti in sé una disciplina pressoché identica a quella italiana, frutto del combinato disposto tra l'art. 2109 del Codice Civile e l'articolo 10 D.lgs. 66/2003 così come modificato dal D.lgs. 213/2004. Importante anche l'articolo 61, che prevede che i lavoratori "hanno diritto a partecipare all'impresa attraverso gli organi di rappresentanza, così come regolati in questo titolo"; seguono norme che disciplinano i "comitès de empresa"¹⁰ e la loro elezione. Il diritto di riunione, uno dei principi base garantiti ai lavoratori già nell'E.T., è poi regolamentato da ben 5 articoli (77 – 81).

Il titolo III, infine, riguarda la negoziazione collettiva ed i contratti collettivi. Possiamo concludere, che i diritti dei lavoratori subordinati, presi in analisi, sono molto vicini a quelli offerti ai lavoratori italiani, pur con una differente distribuzione delle norme nei rispettivi ordinamenti giuridici.

E' proprio questa constatazione che spinge verso l'analisi più approfondita di un altro settore della materia del lavoro, e cioè quello della tutela dei lavoratori autonomi, che è un po' la grande novità della Spagna. Da questo punto di vista infatti, quella ispanica, è la prima delle esperienze europee di un vero e proprio "Statuto del lavoratore autonomo".

L'evoluzione normativa del diritto del lavoro spagnolo non si ferma e, attraverso un lungo percorso di avvicinamento, giunge nel 2007 all'approvazione dello Statuto del lavoro autonomo, *Estatuto del trabajo autonomo*. Non si tratta di una norma regolatrice di alcuni aspetti del lavoro autonomo ma di uno Statuto con ambizioni di organicità e completezza. Al suo interno il legislatore spagnolo si è preoccupato di individuare una figura intermedia tra il lavoratore autonomo e quello subordinato, creando il TRADE, vera e propria categoria giuridica, con dei requisiti analiticamente individuati dallo Statuto e da altre leggi. L'acronimo TRADE, sta per *Trabajador Autonomo Economicamente Dependiente*, espressione che chiarisce che stiamo parlando di

¹⁰ Il comitato di rappresentanza è un organo di rappresentanza dei lavoratori in un'azienda, che viene incaricato per tutelare gli interessi dei lavoratori.

lavoratori autonomi economicamente dipendenti da una sola persona. E' proprio questo infatti il requisito fondamentale per rientrare in questa categoria: il prestatore deve ricevere il 75% dei propri redditi da lavoro da un unico committente.

Inoltre, perché il lavoratore sia considerato TRADE è necessario anzitutto che svolga personalmente l'attività e che, dunque, non abbia lavoratori alle sue dipendenze ed in secondo luogo, deve disporre di una struttura organizzativa e di materiale proprio. In nessun caso, invece, avranno la considerazione di TRADE, i titolari di locali commerciali, che svolgano la loro attività insieme con altri, a titolo di società, o sotto qualunque altra forma, si tratta di una figura di lavoratori, massicciamente presenti in tale ordinamento e che in questo Statuto trovano finalmente le necessarie tutele.

1.3 - Contratti di lavoro

Numerose sono le tipologie di contratti di lavoro che è possibile trovare in Spagna:

1. Contratti a tempo indeterminato

Questo caso riguarda il tipico contratto a tempo indeterminato che mira ad avviare un rapporto lavorativo senza fissare un limite di tempo. In questo caso sarà possibile licenziare in qualsiasi momento – anche senza giusta causa – un lavoratore dipendente, pagando una indennità pari a 33 gg./anno lavorativi (più o meno una mensilità di stipendio all'anno) con determinati limiti massimi. Ce ne sono di due tipi: senza bonus e con bonus.

Nella prima, i lavoratori e l'azienda non hanno diritto a bonus speciali, quindi i diritti in caso di licenziamento dei lavoratori sono basilari e sono relegati a:

- 33 giorni di TFR per anno lavorato, con un massimo di 24 mesi
- Chi è stato licenziato prima del 12 febbraio 2012, sarà risarcito con 45 giorni all'anno lavorati fino a questa data
- L'importo dell'indennità non può superare i 720 giorni di stipendio

Il secondo tipo è anche conosciuto come “Contratto di sostegno all'imprenditore”. Requisito indispensabile da parte del lavoratore è la sua iscrizione all'Ufficio del Lavoro.

D'altra parte, l'azienda deve soddisfare altri requisiti:

- L'azienda deve avere un massimo di 50 lavoratori
- Negli ultimi 6 mesi nessuno può essere stato licenziato dall'azienda, impropriamente
- Il rapporto di lavoro del lavoratore deve essere mantenuto per un minimo di 3 anni
- I bonus sono essenzialmente detrazioni fiscali e previdenziali

2. Contratti di formazione (*contracto de practica*)

Sono quei contratti di lavoro che sono preferibilmente destinati a quei giovani che stanno ancora proseguendo gli studi o che li hanno appena terminati. L'obiettivo è che questi possano mettere in pratica il materiale appreso durante il loro studio, per ampliare la loro conoscenza e metterla in pratica.

Esistono due tipi di contratto:

- Contratto per la formazione e l'apprendimento che unisce studio e lavoro.
- Contratto di formazione per chi ha già terminato gli studi.

È interessante notare come per entrambi il minimo salariale da rispettare è obiettivamente basso; inoltre i contributi previdenziali a carico dell'azienda sono minimi. La durata massima del *contrato de prácticas*, è due anni.

3. Contratti a tempo determinato (*contrato determinado*)

Anche conosciuti come contratti temporanei, il loro scopo consiste nello svolgimento di un'attività lavorativa per un determinato periodo di tempo, sapendo in anticipo quando terminerà ovvero nel momento in cui il contratto scade naturalmente, indipendentemente dai risultati ottenuti. Si deve riconoscere al dipendente una minima indennità di fine rapporto, ma è davvero ininfluenza.

Le principali caratteristiche dei normali contratti a tempo indeterminato sono:

- Se non esiste un altro tipo di contratto formalizzato, si presume che sia normale indefinito.
- La retribuzione per licenziamento improprio è un salario massimo di 45 giorni per ogni anno di lavoro, per un massimo di 43 mesi di stipendio equivalente.

- Nessun sussidio di sicurezza sociale o altro incentivo finanziario.

4. Contratto di lavoro sostitutivo (*contracto a projecto*):

Rapporto di lavoro utilizzato nel caso in cui entrambe le parti formalizzino la conclusione di uno specifico progetto. Non è necessario stabilirne la durata proprio perché termina automaticamente una volta raggiunto uno specifico obiettivo. Si può usare questo tipo di contratto per sostituire personale in malattia, per sistemare l'archivio, supplire al personale in vacanza o per far fronte a particolari richieste in momenti particolari dell'anno.

5. Contratto di lavoro a tempo determinato discontinuo

Contratto focalizzato su quelle attività che necessitano solo di un certo personale in quei mesi di maggiore attività, per aziende che vogliono mantenere gli stessi lavoratori da una stagione all'altra.

6. Contratti per persone con disabilità

7. Contratti per la realizzazione di un progetto di ricerca

1.4 - Lavorare in Spagna

Per trovare lavoro in Spagna è necessario conoscere lo spagnolo e possedere i seguenti documenti:

1. Carta di identità valida per l'espatrio o passaporto;
2. Número de afiliación a la Seguridad Social;
3. Nie: Número de Identidad de Extranjero;
4. Empadronamiento: iscrizione al municipio di riferimento;
5. Tejera sanitaria;
6. Visto per cittadini extra-europei.

I maggiori sistemi per la ricerca del lavoro sono molteplici , per esempio Il Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE); ‘er registrarsi è necessario avere più di 16 anni e avere un valido documento di identità. È possibile che vengano richieste prove delle informazioni fornite.

I Servizi Pubblici per l’impiego non sono gli unici ad operare nel mercato del lavoro: le agenzie di collocamento forniscono servizi gratuiti e fungono da intermediari nel mercato del lavoro. Le Agenzie Interinali possono assumere direttamente lavoratori e successivamente assegnarli alle diverse aziende a cui loro si appoggiano. Sono particolarmente utili per chi è alla ricerca di lavoro temporaneo. Da non sottovalutare anche l’impatto dei Media. Tutti i giornali nazionali, regionali e provinciali spagnoli dedicano una sezione per le offerte di lavoro.

Alcuni canali televisivi e stazioni radiofoniche hanno programmi specifici per la ricerca del lavoro. Uno di questi è il famoso programma ‘*Aquí hay trabajo*’, che va in onda dal Lunedì al Venerdì sul canale 2 (RTVE). Oltre ai media tradizionali è bene tenere in considerazione anche Internet.

I contratti spagnoli dovrebbero contenere quanto segue:

- Identità di entrambe le parti, indirizzo dell'azienda e luogo in cui il lavoratore dovrebbe lavorare
- Data di inizio del rapporto di lavoro, categoria o gruppo professionale del lavoro, durata dei giorni lavorativi
- Stipendio base iniziale, quando e come viene effettuato il pagamento (mensile, settimanale, ecc.
- Vacanze e come sono determinate
- Periodo di preavviso che entrambe le parti devono dare in caso di risoluzione del contratto

- Il contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro, indicando le caratteristiche specifiche che consentono di essere identificati

CAPITOLO II

LA RIFORMA LABORAL

2.1 La riforma

Il 28 dicembre 2021 in Spagna è entrata in vigore una nuova riforma del lavoro, proposta dal governo di sinistra guidato dal socialista Pedro Sánchez.

La nuova *Reforma Laboral* è importante sotto diversi punti di vista: per le modalità in cui è stata scritta, per il suo contenuto e infine per il ruolo giocato dall'Unione europea nella sua adozione.

Gli obiettivi principali sono essenzialmente quattro:

1. riconfigurare la gerarchia dei processi di contrattazione;
2. definire regole più stringenti sui lavoratori impiegati mediante processi di esternalizzazione;
3. ridurre drasticamente la quantità di lavoro temporaneo;
4. normalizzare lo strumento delle integrazioni salariali (Erte).

Tutta la riforma ideata dalla ministra Díaz si batte per la lotta alla precarietà del mercato del lavoro. Questo perché la Spagna è uno dei Paesi europei con il più alto tasso di lavoro a tempo determinato. La particolarità della situazione spagnola è rappresentata dal fatto che molti di questi contratti a tempo determinato riguardano il settore pubblico e la metà dei dipendenti pubblici al di sotto dei 40 anni è assunta con contratto a tempo determinato.

Il suo testo è nato da un confronto, durato quasi nove mesi, tra governo, imprese e sindacati. Il coinvolgimento delle parti sociali non è da ritenersi scontato in queste circostanze.

L'ultima riforma che aveva riguardato il mercato del lavoro spagnolo, infatti, era stata varata nel 2012 dal governo conservatore del popolare Mariano Rajoy e le modalità di approvazione erano state completamente diverse.

Il passaggio della riforma in Parlamento è stato caratterizzato da indecisione e confusione. Il decreto era stato adottato dall'esecutivo alla fine di dicembre 2021, mentre a febbraio era previsto il voto del Parlamento per la conversione in legge. Il governo Sánchez¹¹ si regge su una maggioranza molto esigua. La decisione di quei partiti autonomisti esterni al governo di votare contro la riforma ha ulteriormente complicato i piani di Sánchez.

Alla fine l'esecutivo ha potuto contare sull'appoggio di *Ciudadanos*¹², partito liberale di opposizione ma favorevole alla riforma, e su un colpo di fortuna. La riforma è infatti passata in Parlamento con 175 voti a favore e 174 contrari: un voto, quello decisivo, è stato "regalato" per sbaglio da un deputato del *Partido Popular* che votava telematicamente da casa.

2.2 - Analisi della riforma stessa: cosa cambia, situazione pre riforma

La riforma proposta dalla ministra del lavoro Yolanda Díaz tocca tre tematiche principali: la contrattazione, il lavoro interinale e la temporalità dei contratti. Per ciascuno di questi aspetti, la riforma cerca di fornire maggiori tutele ai lavoratori garantendo, allo stesso tempo, alcune forme di flessibilità necessarie alle imprese.

La nuova legge prevede il ritorno alla centralità della contrattazione collettiva e dei sindacati. Viene impedita la possibilità, introdotta con la riforma del 2012¹³, di sostituire tramite accordi d'azienda i contratti collettivi in scadenza.

¹¹ formato dai socialisti, *Podemos*, altri partiti minoritari di sinistra e appoggiato dall'esterno da alcune forze autonomiste.

¹² Ciudadanos, il cui nome completo in spagnolo è Ciudadanos - Partido de la Ciudadanía, è un partito politico spagnolo di orientamento liberale fondato nel 2005.

¹³ La riforma a cura del premier Mariano Rajoy, si è basata su quella del 2010 promulgata dal governo Zapatero, prevede licenziamenti più facili, indennizzi minori, maggiore flessibilità ma anche aiuti e sgravi fiscali per l'assunzione di giovani e lavoratori con più di 45 anni recentemente usciti dal mondo del lavoro.

Infatti, quando un contratto collettivo arriverà alla data di scadenza, potrà comunque rimanere in vigore finché non verrà raggiunto un nuovo accordo con le parti sociali. La regolamentazione per le assunzioni mediante l'utilizzo di società multiservizi viene rivista per garantire maggiori tutele ai lavoratori.

Reforma Laboral: puntos clave

Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo

1 CONTRATOS DE TRABAJO

- ✓ Priorización del contrato indefinido
- ✓ Carácter residual del contrato de trabajo de duración determinada
- ✓ Contratos formativos: formación dual o trabajo/formación
- ✓ Contratos fijos-discontinuos: medida para desincentivar la contratación temporal
- ✓ Contratos indefinidos adscritos a obra: tareas y servicios vinculados a obras de construcción

2 CONVENIOS LABORALES

- ✓ El convenio sectorial prevalece sobre el convenio de empresa
- ✓ El convenio de empresa podrá establecer:
 - Distribución de tiempo
 - Planificación anual de vacaciones
 - Medidas de conciliación familiar
 - Clasificación profesional
- ✓ Ultraactividad de los convenios: Los convenios colectivos se prorrogan hasta que sean sustituidos por los nuevos, tras el acuerdo entre las partes
- ✓ En las contrataciones y subcontratas se aplicará el convenio sectorial de acuerdo a la actividad de sus trabajadores

3 NUEVOS ERTE

- ✓ Mecanismo RED. Las empresas podrán solicitar reducción de jornada y suspensión de contratos. Potenciación para evitar despidos colectivos

4 SISTEMA SANCIONADOR

- ✓ Incremento de la cuantía por sanciones graves
- ✓ Fortalecimiento del papel sancionador de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Con la nuova riforma, infatti, i datori di lavoro dovranno garantire salari e condizioni contrattuali stabilite dal contratto collettivo di settore anche per i lavoratori interinali.

In questo modo, il personale assunto mediante le società multiservizi sarebbe posto sotto le stesse garanzie dei lavoratori assunti direttamente dall'impresa e allo stesso tempo verrebbe

scoraggiata la tendenza delle imprese ad abusare di questo genere di contratti.

¹⁴ La riforma ha come obiettivo quello di trovare una soluzione alla piaga che caratterizza il mercato del lavoro spagnolo fin dagli anni Ottanta: la precarietà.

Vengono così mantenute solo due tipologie di contratti a tempo: per circostanze legate alla produzione e per la sostituzione di un dipendente.

In entrambi i casi il contratto potrà essere di massimo sei mesi, estendibili a un anno solo in situazioni particolari e previste dall'accordo collettivo.

Verranno infatti eliminati i contratti a termine “*por obra y servicio*”, ovvero quelli a tempo determinato di cui le imprese hanno abusato nel corso degli anni. Per assicurare il rispetto di tale norma verranno introdotte sanzioni più severe: le multe colpiranno infatti le imprese per ogni contratto irregolare.

Tuttavia, ai datori di lavoro non verrà del tutto negata una forma di flessibilità.

L'idea del governo è quella di aumentare il numero dei contratti “fissi discontinui”, fondamentali in quei settori in cui è molto alto il numero dei lavoratori stagionali.

¹⁴ De:Wolters Kluwer TAA España

Questa particolare tipologia di contratto resta quindi a tempo determinato, ma prevede delle forme di tutela simili a quelle garantite dai contratti a tempo indeterminato, sia in termini di salario sia per gli scatti di anzianità.

Viene inoltre rivisto il settore della formazione-lavoro, aumentando garanzie e salari degli studenti lavoratori. Per quanto riguarda la cassa integrazione invece, viene semplificato l'iter di accesso all'ERTE¹⁵ e rafforzato il “meccanismo RED¹⁶ per la Flessibilità e la Stabilizzazione delle imprese”. Si potrà accedere al meccanismo con due modalità diverse: quella ciclica per la stabilizzazione e quella settoriale, per necessità specifiche. In entrambi i casi il RED dovrà essere attivato dal Consiglio dei Ministri.

2.3 Vantaggi e svantaggi

Uno degli svantaggi della riforma del lavoro è che, nonostante sia stata approvata da tutti gli agenti sociali, sembra che abbia mantenuto una certa rigidità nei rapporti di lavoro.

La grande aspirazione del governo è la riduzione della temporalità. E per questo ha messo tutto il peso della riforma nel riordino del precariato come lo conoscevamo fino ad ora. La lotta alla precarietà nei rapporti di lavoro è chiaramente un vantaggio di questa riforma.

Tra l'ampio catalogo di contratti che le imprese avevano fino ad ora a disposizione, la riforma ha determinato la scomparsa del contratto di lavoro (che era finora il contratto a tempo determinato più utilizzato) e ha stabilito solo cinque tipologie di contratto.

Non c'è dubbio che l'intenzione del legislatore è quella di limitare le possibilità di assunzione a tempo indeterminato a tal punto che i datori di lavoro non hanno altra scelta che ricorrere all'assunzione a tempo indeterminato. Inoltre, nel caso in cui sia ancora mantenuta la sua preferenza storica per i contratti a tempo determinato, sono state notevolmente inasprite le sanzioni per l'esecuzione fraudolenta di tale tipologia di

¹⁵ *Expediente de regulación temporal de empleo.*

¹⁶ Si tratta del Meccanismo RED di Flessibilità e Stabilizzazione dell'impiego attraverso il quale si cercherà di rafforzare il mantenimento dell'occupazione nelle imprese che richiedano, per fronte ad una situazione di crisi, una riduzione della giornata di lavoro o la sospensione dei contratti di lavoro.

contratti. Tuttavia, quello che a priori potrebbe sembrare uno dei grandi vantaggi di questa riforma finisce per diventare un punto a sfavore. Ed è che la formulazione dei nuovi contratti a tempo determinato introduce innumerevoli concetti indeterminati che creeranno senza dubbio una grande incertezza giuridica sia per le aziende che per i lavoratori, che si risolverà solo quando i giudici inizieranno a interpretarla.

Un'altra delle grandi riforme introdotte dal regio decreto è la disciplina dei subappalti. Stabilisce che il contratto collettivo applicabile ai lavoratori delle imprese appaltatrici o subappaltatrici sarà quello dell'attività svolta, salvo che l'impresa abbia un proprio accordo. Questo ha lo scopo di porre fine alla precarietà del lavoro spesso subita dai lavoratori delle aziende multiservizi che talvolta applicavano il salario minimo interprofessionale in assenza di un accordo che unisse le loro attività, evitando così l'accordo di settore; ciò significava anche un evidente svantaggio competitivo per le altre imprese minori, anche questo è un punto a favore della riforma.

Il legislatore ha voluto dare grande risalto alla contrattazione collettiva. In tutto il testo della riforma sono numerosi i riferimenti al fatto che saranno i contratti collettivi a disciplinare alcuni aspetti della contrattazione. Quello che a priori è un elemento a favore del consenso e della negoziazione tra aziende e lavoratori, può diventare una paralisi pratica dei rapporti di lavoro.

Parte di tali effetti sarà tuttavia attenuata con la determinazione della nuova validità illimitata dell'accordo. Finora, se il contratto collettivo veniva denunciato ed era trascorso un certo periodo di tempo, il contratto perdeva la sua validità. La novità è che anche se denunciato, l'accordo resterà in vigore fino alla firma di uno nuovo.

Un'altra importante modifica riguarda i fascicoli di regolamentazione del lavoro temporaneo (*Ertas*¹⁷). Quello che fa la nuova riforma del lavoro è introdurre nello Statuto dei Lavoratori parte del meccanismo di flessibilità introdotto dalla normativa Covid.

¹⁷ Tradotto dall'inglese: Un licenziamento o ridimensionamento è la sospensione temporanea o la cessazione definitiva del rapporto di lavoro di un dipendente o, più comunemente, di un gruppo di dipendenti per motivi di lavoro, come la gestione del personale o il ridimensionamento di un'organizzazione.

Mira a consolidare questo regolamento, che ha avuto tanto successo come meccanismo per evitare la distruzione dell'occupazione e che ha mantenuto i livelli occupazionali nonostante la crisi sanitaria e socioeconomica sperimentata, l'importanza che gli Ertes hanno avuto in esso non può essere sminuita.

Occorre anche chiarire i dubbi più comuni e segnalare gli aspetti della legislazione del lavoro che non sono stati affrontati da tale riforma:

1. Il regime giuridico dei licenziamenti prevede un compenso di 20 giorni all'anno per il licenziamento oggettivo e 45/33 giorni per il licenziamento ingiusto. Sembrava che l'idea fosse quella di tornare al regime di 45 giorni, ma alla fine non è stato così. La maturazione della retribuzione in caso di inammissibilità del licenziamento era una delle grandi aspirazioni della parte sociale, ma alla fine non è stata recuperata.
2. L'ambiguità del rapporto tra frode di legge e la nullità del licenziamento, in caso di mancato rispetto dei requisiti formali del licenziamento, la conseguenza sarebbe la nullità, ma si sostiene che l'effetto è la dichiarazione di inammissibilità.
3. L'intervento sindacale nella modifica sostanziale delle condizioni di lavoro. Così come le normative Ertes-Covid stabilivano la necessità di una trattativa con una commissione con i sindacati più rappresentativi, è stata sollevata la possibilità di convocarli nel collettivo MSCT. Ma questa modifica della norma non si è concretizzata.
4. L'assoluta priorità applicativa del contratto collettivo aziendale è stata ridotta anziché ampliata.

CAPITOLO III

ANALISI DELL'IMPATTO DELLA RIFORMA SUL MERCATO DEL LAVORO

3.1 Effetti della riforma nel territorio spagnolo

La nuova riforma del lavoro del governo Sanchez è effettivamente una "riforma nella riforma": modifica e cambia la direzione delle riforme di Rajoy, che erano popolari nel 2012. La riforma non solo aumenta l'instabilità, ma aumenta anche la probabilità di una proliferazione "legittima". Rajoy non viene abrogato: restano le regole sul licenziamento.

Una novità: le misure successive al Regolamento dei Lavoratori del 1980 si stanno muovendo nella direzione di una graduale liberalizzazione, tendenza ormai invertita. Licenziare resta "facile" ed economico.

Nonostante questo la riforma ha fatto registrare i primi effetti positivi nel primo trimestre del 2022. Tenendo conto dei dati di marzo 2021, il numero totale dei contratti registrati nel mese di marzo 2022 è salito a 1.671.841.

Questi dati rappresentano un aumento di 267.734 (19,07%) rispetto allo stesso mese dell'anno 2021.

Le assunzioni a tempo indeterminato registrano 513.677 contratti a tempo indeterminato in Spagna, un record assoluto, che rappresenta il 30,73% di tutti i contratti. Sono stati firmati 306.486 contratti a tempo indeterminato in più (147,92%) rispetto allo stesso mese dell'anno 2021. La crescita era comunque già iniziata nei primi mesi dell'anno passato, nella fase di adeguamento per le imprese, portando i contratti indeterminati a triplicare rispetto al 2021.

Dopo l'adozione della riforma promossa dal governo ad aprile, il numero di lavoratori precari è diminuito significativamente: ora i lavoratori a tempo indefinito sono più di 13,4 milioni. I lavoratori con contratto temporale sono 3,9 milioni, il 22% del totale dei

lavoratori stipendiati, mentre gli autonomi sono 3,1 milioni. Tra aprile e giugno il numero di contratti precari è sceso di quasi 250 mila unità: è la terza caduta più ingente, superata solo dalla caduta nel 2020 e nel 2009, i due anni di crisi, quando i lavori precari sono stati i primi ad essere intaccati.

Per quanto riguarda l'occupazione, il numero di disoccupati in Spagna scende sotto la soglia dei 3 milioni. È un risultato storico, ottenuto dopo due anni pandemici e in piena crisi internazionale. Non solo: il numero di lavoratori precari è ai minimi storici (per la Spagna) e la disoccupazione giovanile è scesa di 10 punti in un anno.

Questo è uno dei risultati economici più significativi del governo di coalizione guidato da Pedro Sánchez, ed è senza dubbio il fiore all'occhiello della ministra del lavoro e vicepresidente Yolanda Díaz.

Dal punto di vista numerico, secondo l'Istituto nazionale di statistica¹⁸, la disoccupazione in Spagna tocca nel secondo trimestre il 12,48%: era dal 2008 che non si vedevano numeri così bassi. Gli occupati in Spagna sono oggi 20 milioni 468mila persone, anche questo un record. Nel 2013 i disoccupati avevano toccato i sei milioni e 300mila persone (il 27%); il 30 giugno erano invece solo 2 milioni 919mila. Negli ultimi 12 mesi l'impiego è aumentato di quasi 800mila persone, quasi tutte nel privato.

«Sono risultati straordinari», ha detto la ministra Díaz. «Abbiamo ridotto la tasso di temporalità del 30% dall'implementazione della nostra riforma del lavoro. L'aumento del salario minimo funziona, la politica di protezione sociale che abbiamo messo in piedi con la cassa integrazione durante la pandemia funziona. La metà dei nuovi contratti è stata stipulata per una persona giovane; non era mai successo nel nostro paese». Il tasso di disoccupazione giovanile (sotto i 25 anni) era infatti pari al 38,4% nel secondo trimestre del 2021, mentre ora è al 28,5%. Nel 2019 era del 33% nel 2013, nel picco della crisi, era arrivata a superare il 55%. Praticamente la metà dei nuovi contratti è a tempo indeterminato. Prima di aprile questa percentuale non superava mai il 15%.

¹⁸ Instituto Nacional de Estadística, noto attraverso l'acronimo INE, è un organismo autonomo dell'Amministrazione Generale dello Stato che coordina i servizi statistici della Spagna. È subordinato al Ministero degli affari economici e della trasformazione digitale.

Un altro dato sottolineato dal governo è che le famiglie, in cui tutti i membri sono disoccupati, sono scese sotto il milione¹⁹, mentre quelle in cui tutti i membri attivi hanno un lavoro passano a circa 11 milioni (un quinto delle quali unipersonali).

3.1.1 Effetti nel mercato del lavoro giovanile spagnolo

In Spagna arrivano buone notizie anche dal mercato del lavoro giovanile : sono scesi ai minimi storici i "*Neets*"²⁰, acronimo preso in prestito dall'inglese per identificare giovani che non studiano, oppure lavorano. La quota di *Neet* spagnole nella fascia di età 15-24 anni è scesa all'11,25% nel secondo trimestre di quest'anno, secondo un rapporto di settembre dell'Osservatorio della Fondazione per gli Studi di Economia applicata Fedea²¹ e di BBVA Reserch²², basato sull'ultimo aggiornamento sulla popolazione attiva. Ha osservato che il rapporto "*neets*", che non era mai stato inferiore al 13,3% nel 2006 prima della Grande Recessione, è ora al livello più basso.

La svolta è stata registrata nel 2022, grazie al grande aumento dell'impiego giovanile, che ha guadagnato stabilità e che imprenditori e sindacati attribuiscono alla riforma del lavoro varata dal governo di coalizione Psoe-Podemos dopo l'accordo con le parti sociali a fine 2021.

Durante l'ultima crisi finanziaria, a causa degli alti tassi di abbandono scolastico e della disoccupazione, il 24,4% dei "*neets*" di età compresa tra i 18 ei 24 anni non era attivamente coinvolto nell'istruzione, nel lavoro o nella formazione. In pratica, un quarto dei giovani.

Dal 2014, negli anni della ripresa pre-covid, il loro numero si era andato riducendo poco a poco. Poi, il nuovo aumento provocato dalla crisi del Covid, e, infine l'

¹⁹ 990mila, un terzo delle quali formate da un solo membro

²⁰ NEET (*Not in Education, Employment or Training*) Indicatore atto a individuare la quota di popolazione di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non è né occupata né inserita in un percorso di istruzione o di formazione.

²¹ *Fundación de estudios de economía aplicada* (FEDEA)

²² Precedentemente noto come Servizio di ricerca, BBVA Research è stato creato nel 1932. La sua missione: cerca di stimolare il dibattito pubblico e promuovere la conoscenza della società su temi come il settore bancario, l'economia digitale e la geostrategia. Oggi è un punto di riferimento per la ricerca e l'analisi economica in diversi paesi delle Americhe, dell'Europa e dell'Asia.

inversione di rotta nel 2022 quando il tasso di inattivi è caduto con maggiore intensità e velocità.

Per gli economisti, questo è stato uno degli effetti positivi della riforma, che è intervenuta in diversi modi: prevedendo più sanzioni per i contratti troppo brevi; eliminando quelli utilizzati per lavoro o servizi; introducendo obblighi e sanzioni più elevate per le violazioni rilevate dagli ispettorati del lavoro. Attraverso un'ispezione completa, sono stati scoperti migliaia di usi fraudolenti. Il risultato è stato l'ingresso di oltre 1 milione di dipendenti con contratto a tempo indeterminato lo scorso anno, che ha portato a un totale di quasi 20,5 milioni di iscritti alla Previdenza Sociale nel secondo trimestre di quest'anno. Questo si confronta con la media tra settembre 2017 e settembre 2019. La quota di minori under 30 a tempo indeterminato è aumentata di 32 punti percentuali al 69% contro il 37%.

Ma la riattivazione post-pandemia dell'occupazione è solo uno dei fattori che ha portato a questo risultato. Un altro motivo, hanno affermato i ricercatori, è «la diminuzione dell'abbandono scolastico», che è sceso dal 31,7% nel 2008 al 13,3% nel 2021, secondo il Dipartimento dell'Istruzione.

Anche se la Spagna ha ancora uno dei più alti tassi di abbandono scolastico in Europa, la sua evoluzione è dovuta alle riforme della formazione professionale volute dal governo.

Rispetto a cinque anni fa, gli studenti iscritti alla formazione professionale nell'anno scolastico 2020-21 sono aumentati del 28,7%.

Per l'amministratore delegato di Confindustria spagnola, la prospettiva più ottimista è una "reinterpretazione delle scommesse delle imprese spagnole sulla formazione adattata alle reali esigenze della struttura produttiva, nonché il risultato di riforme che portano flessibilità al mercato del lavoro, in linea con realtà del settore.

Tuttavia, è troppo presto per dichiarare la vittoria. Raquel Sebastián²³, economista dell'Università Complutense di Madrid, sottolinea l'importanza della riduzione del numero di *neet* in Spagna, il secondo paese europeo con più giovani che non lavorano

²³ Posizione attuale: (2019-2023) Ricercatore presso Universidad Complutense de Madrid

né studiano, dopo Italia. Ma sul restante 11,25% ha messo in guardia sottolineando il fatto che rimane un numero molto negativo per la società spagnola perché queste persone non hanno accumulato capitale umano e questa perdita sarà difficilmente recuperabile.

3.2 - Considerazioni e prospettive per il futuro

Fiducioso negli effetti della sua riforma, il governo spagnolo ha avviato una massiccia assunzione di funzionari e dipendenti pubblici, sotto la pressione dell'Unione Europea (UE), che ha posto questa condizione per l'erogazione dei fondi del piano di risanamento.

Con i posti di lavoro temporanei che rappresentano il 30% dei posti di lavoro statali, il 23 maggio il Governo ha annunciato “la più grande offerta di lavoro pubblico della storia”. Quest'anno saranno assegnati quasi 45.000 posti di lavoro nel servizio civile, di cui 22.000 nuove assunzioni, 12.000 promozioni via Internet e 10.000 per stabilizzare il personale temporaneo, tra cui 5.000 poliziotti e guardie civili. “Si tratta di un grande passo avanti nel recupero dei posti di lavoro persi negli ultimi anni”, ha dichiarato la Confederazione delle Commissioni dei Lavoratori.

Infine, il 5 luglio, l'esecutivo ha approvato un decreto-legge che vieta l'utilizzo di lavoratori temporanei per coprire posizioni di assistenza per più di tre anni. Dopo questo periodo, la posizione dovrà essere resa permanente. La misura dovrebbe stabilizzare 67.000 posizioni occupate da lavoratori temporanei.

3.3 – Comparazione della riforma spagnola con il modello Neozelandese ed europeo

Gran parte dell'Europa ha messo il lavoro al centro dell'agenda politica. In ordine sparso o seguendo principi comuni, molti Paesi hanno varato riforme significative, a volte epocali, o interessanti sperimentazioni. Erano anni, probabilmente dai primi anni Duemila, che non si vedeva tanta vitalità legislativa.

Quello della Spagna è un risultato così importante per un Paese che ha molte similitudini con quello italiano e che quindi da subito è diventato un esempio per l'Italia ma anche per altri paesi europei.

Bruxelles ha subito apprezzato la riforma nonostante, all'inizio del 2021, avesse informato Madrid che per poter accedere ai fondi dell'*ex Generation EU*²⁴ era necessario intervenire per bloccare la continua crescita del lavoro precario. La riforma era la condizione necessaria per accedere al versamento di un pacchetto di aiuti da 12 miliardi di euro. A seguito della riforma Laboral il commissario europeo per l'occupazione e gli affari sociali, il lussemburghese Nicolas Schmit²⁵, ha scelto di congratularsi con la ministra Díaz per il risultato ottenuto e le modalità con cui è stato raggiunto l'accordo.

Allargando lo sguardo per vedere nuovi interventi legislativi mirati a correggere il lavoro negli ultimi anni, vale la pena guardare alla riforma operata in Nuova Zelanda. In quello che è stato il primo Paese a introdurre una legislazione per la flessibilità del lavoro era crescente la preoccupazione per l'aumento di fasce di *working poors*²⁶. La risposta è stata l'introduzione di una norma che affida alla tutela del Governo, attraverso un'agenzia dedicata, l'obbligatorietà di arrivare a ridefinire i contenuti contrattuali a fronte della richiesta di un congruo numero di lavoratori.

²⁴ NextGenerationEU è uno strumento temporaneo per la ripresa da oltre 800 miliardi di euro, che contribuisce a riparare i danni economici e sociali immediati causati dalla pandemia di coronavirus per creare un'Europa post COVID-19 più verde, digitale, resiliente e adeguata alle sfide presenti e future.

²⁵ Nicolas Schmit è un politico lussemburghese, dal 2019 Commissario europeo per il lavoro e i diritti sociali nella commissione Von der Leyen. Esponente del Partito Operaio Socialista Lussemburghese, è stato in precedenza ministro nel governo del Lussemburgo dal 2004 al 2019 e membro del Parlamento europeo nel 2019.

²⁶ Tradotto dall'inglese: I lavoratori poveri sono lavoratori che hanno un reddito inferiore a una determinata soglia di povertà a causa di lavori a basso reddito e basso reddito familiare.

La ragione di questa soluzione sta nell'analisi svolta a monte e che ha individuato nel progressivo indebolimento della capacità di contrattazione dei lavoratori una decadenza dei salari, ma anche degli investimenti in innovazione e quindi della produttività. Il messaggio è quindi quello di stimolare, anche nel settore dei servizi, anche quelli ad alta intensità di occupazione, interventi di innovazione che favoriscano la crescita dei salari. La rappresentanza dei lavoratori ha esercitato storicamente un ruolo non solo di tutela dei propri iscritti, ma anche propulsivo di innovazione nei processi produttivi. Rimettere in moto questo processo con lo schierarsi dello Stato a tutela del funzionamento dei meccanismi contrattuali significa, senza togliere nulla alle regole di mercato, correggere le forti diseguaglianze cresciute con l'applicazione di norme liberistiche senza contrappesi.

Questa scelta che viene letteralmente dall'altra parte del mondo permette di allargare saggiamente lo sguardo verso cosa è indispensabile fare per uscire da una situazione per cui il lavoro risulta penalizzato, ma non bastano gli strumenti unilaterali. I soli interventi legislativi calati dall'alto non riescono mai ad essere risolutivi. Possono produrre effetti nel breve periodo, ma poi tornano a prevalere vizi e distorsioni che caratterizzano i mercati del lavoro di ogni Paese.

La riflessione neozelandese dice che per fare riforme che affrontino in modo deciso il tema delle diseguaglianze è prioritario scommettere sulla capacità delle rappresentanze sociali di assumersi la responsabilità di trovare vie di crescita praticabili. Il lavoro vede al centro le persone. Cercare di trovare meccanismi che assicurino il bene senza interventi delle persone, si dimostra una perdita di tempo. Scommettere sui corpi intermedi è la premessa per fare poi riforme che non siano una *tantum* ma cambiamenti radicati nella realtà.

3.4 Confronto con Italia

Per quanto concerne l'Italia il modello spagnolo rimane un esempio molto interessante.

Questa riforma è stata guardata con molta attenzione dall'ex ministro del Lavoro Andrea Orlando²⁷ che più volte ha incontrato la ministra spagnola, trovando ispirazione e sintonia, specie dopo gli ultimi dati Istat con il record italiani di occupati a termine (3 milioni e 159 mila).

²⁸Seppur realisticamente Orlando sapeva di non poter contare sulla stessa coesione politica.

In passato, quando si è intervenuti in Italia contro i contratti a termine, si sono colpiti quelli di lunga durata.

La lezione spagnola indica invece la necessità di colpire quelli di breve durata, e nel nostro sistema sono da aggiungere gli abusi di *stages* e tirocini che non sono nemmeno contratti di lavoro effettivi, perché nascondono spesso forme di aggiramento delle tutele e dei minimi salariali.

Tuttavia, va ricordato che i confronti sono sempre utili, a condizione che siano effettuati senza dimenticare il contesto e la storia dei diversi paesi.

Che c'è in Italia ormai da tempo? In primo luogo, dal 1997, ai sensi della legge Treu²⁹ c'è parità di condizioni contrattuali (non solo salariali) tra lavoratori precari e dipendenti a tempo indeterminato.

Le nuove riforme spagnole hanno avuto un forte impatto sui contratti a brevissimo termine, meno di un mese, soprattutto 7 giorni, che crescono in Italia, ma non sono così diffusi. È presto per dire se i dati saranno stabili o se ci sarà un adeguamento improvviso, classico caso di instabilità normativa.



²⁷ Andrea Orlando è un politico italiano, dal 13 febbraio 2021 ministro del lavoro e delle politiche sociali nel governo Draghi

²⁸ Dati ISTAT 2022

²⁹ Con pacchetto Treu si indicano alcune norme in tema di diritto del lavoro in Italia così dette poiché proposte da Tiziano Treu, ministro del lavoro e della previdenza sociale del governo Prodi I, emanate con lo scopo di contrastare la disoccupazione.

Come accaduto dopo il *Jobs Act*³⁰, grazie agli incentivi in decontribuzione fiscale per le assunzioni a tempo indeterminato a tutele crescenti (2015) o post decreto dignità (2018), che ha limitato i contratti a termine oltre i 24 e 12 mesi hanno portato le aziende a cambiare i contratti e farli diventare a tempo indeterminato, contratti di persone che altrimenti sarebbero sostituite.

Confrontando i due scenari: in Italia, a fine 2021, ci sono 14.836.012 contratti a tempo indeterminato (83%) e 3.028.066 a tempo determinato (17%). L'Italia ha uno dei tassi più alti e in crescita di posti di lavoro part-time. Sono problemi comuni a entrambi i paesi. Secondo la Mandatory Newsletter³¹ (COB), nel terzo trimestre del 2021, il 31,2% delle posizioni regolari aveva scadenze fino a 30 giorni (il 9,9% aveva solo un giorno).

Invece di suggerire di seguire l'esempio della Spagna, la Spagna non dovrebbe seguire gli errori dell'Italia: nuove tutele contro i cattivi lavori, ma soprattutto un'istruzione di qualità e il diritto soggettivo alla formazione, punti chiave che sono stati adottati dall'Italia già dal 1997.

³⁰ Jobs Act (2016) indica informalmente una riforma del diritto del lavoro in Italia volta a flessibilizzare il mercato del lavoro. Il provvedimento fu adottato nell'intento di ridurre la disoccupazione stimolando le imprese ad assumere.

CONCLUSIONE

Si è tentato di fare qualcosa di diverso, che pareva necessario: cambiare un approccio quarantennale.

La *Reforma laboral* è la prima regolazione europea del mercato del lavoro che, nelle mutate condizioni ed esigenze della produzione, cerca di migliorare le condizioni dei lavoratori, la sostenibilità sociale, assieme alla competitività del sistema produttivo, attraverso un accordo tra produttori, lavoratori e impresa. Se licenziare è ancora facile e le indennità di prima non sono state recuperate, gli obiettivi di rendere il contratto di riferimento quello a tempo indeterminato (che nell'ultimo decennio è stato in media appena il dieci per cento dei nuovi contratti annui) e diminuire la precarietà sono stati ricercati con impegno, anche in maniera innovativa.

Ci sono avanzamenti che si traducono in immediati miglioramenti materiali salariali e contrattuali, strumenti per conciliare stagionalità e sicurezza dei lavoratori, regolazione del lavoro in appalto, drastica riduzione dei contratti precari, eliminati praticamente dalla pubblica amministrazione attraverso una legge "collaterale" alla riforma che ha recentemente regolamentato il lavoro temporale nella PA.

Sindacati e organizzazioni padronali, con fratture in entrambi i campi, hanno voluto cogliere il ritorno della concertazione, essere nuovamente protagonisti di un processo da cui erano esclusi. Infatti gli interventi precedenti erano decisioni di esecutivi che legiferavano dopo consultazioni arbitrarie e non metodiche con le parti sociali: niente concertazione. Per i sindacati era l'opportunità di invertire una rotta ultradecennale e migliorare le condizioni del lavoro; per le padronali c'era l'esigenza di rimettere ordine in una regolazione che favoriva la concorrenza sleale e rendite di posizione a scapito di un'innovazione necessaria per competere nel mercato comune e su quelli globali; in entrambi i campi, come in quello politico e spesso per dinamiche parallele, si sono registrate divisioni e differenziazioni.

Il percorso è stato complicato anche fra i soci del governo. La comunicazione diretta con Bruxelles, aggiornata per tutte le fasi dei lavori, è risultata fondamentale quando il Psoe ha tentato di sottrarre la pratica al ministero del Lavoro per metterla nelle mani

dell'altra vicepresidente, la ministra dell'Economia Nadia Calviño³². La Commissione europea è stata coinvolta in tutte le fasi di avanzamento del tavolo, affinché potesse verificarne i punti alla luce delle strategie economiche e occupazionali comunitarie e di obblighi e obiettivi dei finanziamenti.

Il risultato è che la riforma “vale” dieci miliardi di rimesse Ue del Piano di resilienza spagnolo, che sarebbero saltati in caso di bocciatura.

In ultima analisi la riforma costituisce un grande balzo in avanti nel mercato del lavoro spagnolo e nel miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori spagnoli.

Nonostante alcuni punti ancora incerti tra la disciplina dei licenziamenti, nel complesso gli obiettivi che il governo di coalizione si è posto (riduzione precarietà e della disoccupazione giovanile) sono stati ampiamente raggiunti.

³² Nadia María Calviño Santamaría è un'economista e politica spagnola. Dal 7 giugno 2018 è ministro dell'Economia e dell'Impresa nei governi Sánchez I e II. Dal 2014 al 2018 è stata direttrice generale del bilancio della Commissione europea.

RINGRAZIAMENTI

Mi è doveroso dedicare questo spazio del mio elaborato a tutti coloro che mi sono stati vicini in questo percorso di crescita personale e professionale.

In primis, un ringraziamento speciale alla mia relatrice Catalini Paola, per la sua pazienza, per la sua infinita disponibilità e tempestività ad ogni mia richiesta.

Ringrazio infinitamente i miei genitori e familiari che mi hanno sempre sostenuta, appoggiando ogni mia decisione, fin dalla scelta del mio percorso di studi. Senza di voi, tutto questo non sarebbe stato possibile.

Ci tengo a ringraziare tutti i miei compagni di percorso e soprattutto un grazie di cuore alla mia collega Costanza Valentina, con cui ho condiviso l'intero percorso universitario e molto di più. È grazie a lei che ho superato i momenti più difficili. Senza di lei non ce l'avrei mai fatta.

Un grazie speciale a John, la persona che più di tutte è stata capace di capirmi e di sostenermi nei momenti difficili. Grazie a John ho avuto il coraggio di sperimentare nuove idee, di mettermi in gioco e di capire che, in fondo, gli ostacoli esistono per essere superati.

Grazie ai miei amici Sylvie, Martina, Brenda, Francesca, Lorenzo e Thomas (musa del mio elaborato) per essere stati sempre presenti anche durante questa ultima fase del mio percorso di studi. Grazie per aver ascoltato i miei sfoghi, grazie per tutti i momenti di spensieratezza.

Infine, dedico questa tesi a me stessa, ai miei sacrifici e alla mia tenacia che mi hanno permesso di arrivare fin qui.

SITOGRAFIA

Perini, Fulvio, *Tutele del lavoro: la Spagna volta pagina* – 19/01/2022 - <https://volerelaluna.it/lavoro/2022/01/19/tutele-del-lavoro-la-spagna-volta-pagina/>

Antonio Belsito, Valerio, *Lavoro e lavori* - http://www.csddl.it/csddl/attachments/568_Verso%20un%20nuovo%20Statuto%20per%20tutti%20i%20lavoratori.pdf

Ansa, *Spagna: disoccupazione più bassa di prima della pandemia* - https://www.ansa.it/sito/notizie/mondo/europa/2022/01/04/spagna-disoccupazione-piu-bassa-di-prima-della-pandemia_d652a2e2-c410-48dc-affb-68825cd57cc1.html

LaWants, *Tipologie di contratto lavorativo in Spagna* – 24/09/2020 - <https://www.lawants.it/tipologie-di-contratti-di-lavoro-in-spagna/>

Quali tipologie di contratti di lavoro esistono in Spagna? – 04/12/2018 - <https://www.idealista.com/it/news/consulenza-legale-spagna/2018/12/04/6209-quali-tipologie-di-contratti-di-lavoro-esistono>

Contratti Atipici e Flessibilità - http://www.ecn.org/coord.rsu/schede/lavoro_europa/spagna_contratti_atipici.htm

Spagna, <https://www.oecdbetterlifeindex.org/it/countries/spain-it/>

Portale Eures, *Lavorare in Spagna* – 17/07/2022 <https://www.portaledeigiovani.it/scheda/lavorare-spagna>

Cellante, Gaia, *La nuova riforma del lavoro spagna* - 19/05/2022 - <https://lospiegone.com/2022/05/19/la-nuova-riforma-del-lavoro-in-spagna/>

Barone, Luca Tancredi, *In Spagna si può: occupazione a livelli record* - 29/07/2022 - <https://ilmanifesto.it/in-spagna-si-puo-occupazione-a-livelli-record>

Lo Cascio, Paola, *La riforma del lavoro in Spagna* - 17/03/2022 - <https://www.rivistailmulino.it/a/la-riforma-del-lavoro-in-spagna>

Idealista, - 19/05/22 - <https://www.idealista.com/it/news/consulenza-finanziaria-in-spagna/2022/05/16/64009-tasso-di-disoccupazione-in-spagna-nel-2022-la-disoccupazione-e>

De Minicis, Massimo, *Mercato del lavoro: dalla Spagna una riforma al passo coi tempi* - 04/05/2022 - <https://www.lavoce.info/archives/94779/mercato-del-lavoro-dalla-spagna-una-riforma-al-passo-coi-tempi/>

Lo Cascio, Paola, *Spagna, mercato del lavoro: una riforma che vale una legislatura* – 30/05/2022 – <https://fondazionefeltrinelli.it/spagna-mercato-del-lavoro-una-riforma-che-vale-una-legislatura/>

Bentivogli, Marco, *La reforma laboral* - 08/06/2022 - <https://www.fortuneita.com/2022/06/08/la-reforma-laboral/>

La reforma laboral <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/legal/articles/reforma-laboral.html>

Ayuda Legal Puerto Rico, *Reforma laboral del 2022: Cambios importantes en derechos laborales* - <https://ayudalegalpr.org/resource/reforma-laboral-del-2017-cambios-importantes>

Wolters, Kluwer, *Reforma laboral 2021-2022: los puntos clave* – 02/03/2022 - <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/reforma-laboral-2021-2022>

Pavesi, Giovanna, *L'indeterminato trionfa Il lungo, accidentato percorso della Spagna per abbattere il precariato* – 14/05/2022 - <https://www.linkiesta.it/2022/05/legge-lavoro-spagna-sanchez/>

Conte, Valentina, *Lavoro la Spagna abbatte il precariato: record di contratti stabili. E l'Italia prende appunti* – 09/05/2022 - https://www.repubblica.it/economia/2022/05/09/news/tentazione_spagna_per_litalia_abolire_di_fatto_il_contratto_a_termine-348307448/

Il SURE e le altre politiche del lavoro dell'Unione europea - <https://lospiegone.com/2020/04/20/il-sure-e-le-altre-politiche-del-lavoro-dellunione-europea/>

Il mercato del lavoro in Spagna secondo Le Monde - 16/07/2022 - <https://www.startmag.it/economia/il-mercato-del-lavoro-in-spagna-secondo-il-quotidiano-francese-le-monde/>

Orecchio, Davide, *In Europa si danno tutti da fare per riformare il lavoro* – 07/07/2022 https://www.collettiva.it/copertine/internazionale/2022/07/07/news/in_europa_si_danno_tutti_da_fare_per_riformare_il_lavoro-2213560/

Butera, Paola Asia, Crepaldi, Chiara, *Percorsi di inclusione nel mercato del lavoro in Europa: il report europeo* - 05/04/2022 - <https://welforum.it/percorsi-di-inclusione-nel-mercato-del-lavoro-in-europa-il-report-europeo/>

Bentivogli, Marco, *La riforma laboral. L'analisi di Bentivogli sulla nuova normativa spagnola in materia di lavoro* – 13/06/2022 - <http://www.ildomaniditalia.eu/la-riforma-laboral-lanalisi-di-bentivogli-sulla-nuova-normativa-spagnola-in-materia-di-lavoro/>

Siniscalchi, Ettore, *Reforma laboral. Qualcosa si muove nella socialdemocrazia europea* - 22/02/2022 - <https://ytali.com/2022/02/22/reforma-laboral-qualcosa-si-muove-nella-socialdemocrazia-europea/>

Occupazione Italia 2022: occupati e tasso di disoccupazione a Luglio - 04/09/22 - <https://www.ticonsiglio.com/occupazione-italia-2022-occupati-tasso-disoccupazione-luglio/>

Del Vecchio, Paolo, *Madrid. La riforma spagnola funziona. E ora i giovani trovano lavoro* - 02/10/2022 - <https://www.avvenire.it/economia/pagine/la-riforma-spagnola-funziona-e-ora-i-giovani-trovano-lavoro>