



Nota sulla riforma del mercato del lavoro approvata in Spagna – dicembre 2021

Il 28 dicembre 2021 è stato recepito tramite decreto del Re di Spagna l'accordo raggiunto tra il Governo, le organizzazioni sindacali CCOO e UGT e le organizzazioni imprenditoriali CEOE e CEPYME una storica riforma del mercato del lavoro in Spagna, frutto di un lungo e per certi versi aspro negoziato fra parti sociali e governo e fra le stesse forze che compongono la maggioranza governativa spagnola.

La Ministra del lavoro spagnola Yolanda Diaz, in visita a Roma nel mese di ottobre, aveva dichiarato durante un incontro con il segretario generale della CGIL Maurizio Landini, la sua determinazione a portare avanti una riforma che rimettesse al centro il lavoro stabile con una limitazione forte al lavoro precario, il ruolo centrale della contrattazione collettiva, un maggior rispetto delle parti sociali e della loro autonomia. Inoltre, durante il congresso di CCOO la ministra Diaz è stata accolta con una ovazione proprio per il suo ruolo all'interno del governo: trapelavano in quei giorni possibili interferenze da parte della Ministra dell'economia (espressione dell'ala più liberale del PSOE) nel negoziato volte a preservare alcuni aspetti più marcatamente liberali del precedente impianto mercatolavoristico spagnolo. Il Congresso di CCOO ha lanciato un chiaro messaggio: stop alla precarietà, più contrattazione collettiva e un fortissimo sostegno alla Ministra Diaz.

I commenti di CCOO e UGT sono univoci: si tratta di una riforma inedita e per alcuni versi storica che imprime un cambiamento di rotta radicale nelle politiche del mercato del lavoro in Spagna.

Le informazioni nel documento che segue sono state desunte e riadattate da:

- [Comunicato stampa del Ministero del lavoro spagnolo](#)
- [Comunicato stampa di CCOO](#)

CCOO, per giudicare l'accordo pienamente soddisfacente, avrebbe preferito una maggiore rigidità nelle norme sui licenziamenti e ritiene fondamentale il Piano strategico di ispezione del lavoro e della previdenza sociale recentemente approvato, che rafforza la competenza delle ispezioni ad intervenire non solo nella forma ma anche nella sostanza dei licenziamenti collettivi, nonché nei processi di modifica sostanziale delle condizioni di lavoro. Cioè, non solo per verificare che le procedure siano condotte in piena legalità, ma anche per poter entrare nella valutazione delle cause addotte dalla società.

CCOO stima che grazie alla riforma, nei prossimi anni, si assisterà a una diminuzione significativa della precarietà in Spagna.

Sempre secondo CCOO, la Spagna sta assumendo un ruolo guida nell'approvazione di legislazione del lavoro progressista e sta fungendo da modello anche in altri paesi europei (come ad esempio la "Legge Rider" e i primi contratti collettivi con le piattaforme di distribuzione di cibo), e si sta occupando di regolamentare con notevole rapidità le nuove realtà accelerate dalla pandemia

(telelavoro, eguaglianza/parità, trasparenza salariali, accesso agli algoritmi da parte dei rappresentanti dei lavoratori).

Vediamo i contenuti della riforma:

Contrattazione collettiva

Viene reintrodotta l'ultrattività a tempo indeterminato dei CCNL, cioè le condizioni stabilite in un contratto collettivo rimarranno in vigore anche dopo la cessazione della sua espressa validità fino a un successivo rinnovo.

Viene ristabilita la prevalenza dei minimi salariali stabiliti nei CCNL sui minimi fissati negli accordi aziendali, evitando accordi al ribasso in materia salariale che rompono la soglia salariale dei CCNL e, quindi, la svalutazione salariale resa possibile dal modello fino ad ora vigente.

Assunzioni stabili

Il contratto per lavoro o servizio viene abrogato (è un contratto assimilabile al nostro COCOPRO). I contratti si presumono conclusi a tempo indeterminato e, pertanto, le modalità contrattuali a disposizione sono ridotte.

Anche nel settore edile i contratti ordinari saranno a tempo indeterminato. L'azienda, una volta terminato un determinato cantiere, deve offrire una proposta di ricollocazione al lavoratore, previa elaborazione, se necessario, di un percorso formativo da parte dell'azienda. Se il lavoratore rifiuta l'offerta il ricollocamento si rende impossibile, per mancanza di posizione idonea, il contratto è risolto, con un'indennità del 7% calcolata in base ai salari definiti nelle tabelle salariali dei CCNL. Sia il completamento dei lavori che la cessazione devono essere comunicati alla rappresentanza legale dei lavoratori.

Esisterà solo un contratto a tempo determinato, che potrà essere stipulato per questioni relative alla produzione o per sostituzione del lavoratore.

Assunzione a tempo determinato

Per stipulare questo tipo di contratto sarà necessario chiarire con precisione le causali alla base del ricorso a un contratto a tempo determinato, le circostanze specifiche che lo giustificano e la durata prevista.

- Nel caso del contratto di durata determinata da circostanze produttive, per queste si intendono l'aumento occasionale e imprevedibile o quelle oscillazioni che generano un disallineamento temporaneo dell'occupazione in azienda. Questo tipo di contratto non può durare più di sei mesi, prorogabili fino ad altri sei mesi.

- Tali contratti di durata determinata dalle circostanze produttive contemplano anche contratti per situazioni occasionali, prevedibili e di durata ridotta e delimitata. Possono essere utilizzati per un totale di 90 giorni, mai continuativi, durante i quali sarà consentita l'assunzione per tali situazioni,

debitamente individuate nel contratto. Durante questo periodo le aziende possono stipulare contratti a tempo determinato con cause che, seppur prevedibili, hanno una durata ridotta e limitata all'interno del contratto a tempo determinato.

- Può essere stipulato anche un contratto a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori in sospensione di contratto con diritto di rientro, per la copertura di orari ridotti per motivi legali o convenzionali, nonché per la copertura di posti vacanti durante una procedura di selezione. In quest'ultimo caso, la durata del contratto non può superare i tre mesi.

Contratto discontinuo fisso

Può essere stipulato solo per lavori di natura stagionale o per attività produttive stagionali, nonché per quelli che non hanno tale natura ma che, essendo intermittenti, hanno tempi certi, determinati o indeterminati di esecuzione. I lavoratori soggetti a questo tipo di contratto saranno soggetti prioritari per percorsi di formazione. I CCNL possono istituire borse di lavoro per favorire la loro assunzione e per migliorare la loro formazione durante i periodi di inattività.

Appalti

Un cambiamento fondamentale è che sarà sempre individuato un CCNL applicabile, una questione decisiva poiché consente di coprire le lacune legali esistenti fino ad ora.

Il CCNL da applicare può essere quello dell'attività svolta nell'impresa madre/appaltante a meno che non vi siano disposizioni diverse nel CCNL di riferimento.

Il contratto aziendale può essere applicato dall'appaltatore solo se determina condizioni retributive migliori rispetto al settore applicabile.

Contratti di formazione

C'è un cambio di modello rispetto al contratto formativo che avrà due modalità: la formazione in alternanza e l'ottenimento della pratica professionale.

Il contratto di formazione in alternanza ridefinisce i limiti applicativi, remunerativi e temporali per rispondere ad un nuovo obiettivo: acquisire la competenza professionale adeguata corrispondente ad un certo livello di studi. Possono essere stipulati con persone di qualsiasi età ad eccezione delle qualificazioni previste nel Repertorio Nazionale delle Qualifiche Professionali; in tal caso il limite massimo è di 30 anni e i contratti avranno una durata massima di due anni.

Le giornate di lavoro non supereranno il 65% del tempo pieno il primo anno e l'85% il secondo anno con divieto di straordinari e turni notturni. La retribuzione deve essere in linea con i minimi contrattuali e non potrà essere inferiore al 60% (il primo anno e al 75% il secondo anno). Non sarà in nessun caso inferiore al salario minimo legale in proporzione alla giornata.

Un tutor con adeguata formazione avrà il compito di monitorare il piano formativo individuale che è studiato per ciascuna persona e il corretto adempimento dell'oggetto del contratto che deve essere fatto.

Inoltre, ci saranno misure specifiche per le persone con disabilità.

I contratti per l'ottenimento della qualifica professionale possono essere stipulati fino ad un massimo di tre (o cinque anni nel caso di persone con disabilità) dopo l'ottenimento della certificazione. Dureranno tra sei mesi e un anno.

La remunerazione sarà quella dell'accordo per la posizione salvo specifica previsione e prevede anche, come nel caso del contratto di formazione, un tutor.

Ridisegno dei disincentivi ai contratti a brevissimo termine

È stato ridisegnato il meccanismo di disincentivo del ricorso eccessivo ai contratti a tempo determinato. Si passa da una penalizzazione lineare a una penalizzazione che è tanto più alta quanto più brevi sono i contratti. Si introduce una penale/malus per ogni contratto a tempo determinato non rinnovato con una contribuzione sociale aggiuntiva di 26 euro. Più è breve la durata del contratto, maggiore è il disincentivo. Flessibilità interna (cassa integrazione)

La riforma prevede nuovi meccanismi di promozione della flessibilità interna alle imprese, con l'obiettivo di favorire la continuità dei rapporti di lavoro stabili, evitando il passaggio dalla disoccupazione. Pertanto viene rivisto il sistema ERTE (*Expediente de regulación temporal de empleo* – assimilabile al nostro sistema di cassa integrazione) e viene creato il meccanismo RED (incentivi alle imprese).

Facendo tesoro delle lezioni apprese dall'esperienza della gestione degli ammortizzatori sociali nella fase di emergenza COVID, si stabilizzano alcune misure riformando radicalmente il sistema degli ammortizzatori sociali spagnoli

Il meccanismo di cassa integrazione deve essere sempre autorizzato dalle istituzioni e ha due fattispecie: la fattispecie "ciclica" con durata massima di 12 mesi e quella "settoriale" con durata di dodici mesi ma con possibilità di due proroghe semestrali.

Monitoraggio dei risultati

Il Governo effettuerà una valutazione dei risultati ottenuti dalle misure previste analizzando i dati delle assunzioni a tempo determinato e indeterminato a gennaio 2025, procedendo alla pubblicazione ufficiale, a tal fine, del tasso generale di occupazione interinale e per settori. valutazione che deve essere ripetuta ogni due anni.