volerelaluna LA POLITICA PUNTOACAPO

Tutele del lavoro: la Spagna volta pagina

Autore: Fulvio Perini

Il 31 gennaio 2021 sono state pubblicate nella Gazzetta ufficiale spagnola le nuove norme che regoleranno i rapporti di lavoro, la contrattazione collettiva e le politiche attive del lavoro e di integrazione ai redditi in caso di riduzione dei tempi di lavoro. Vengono così cancellate le peggiori norme introdotte dal Governo Rajoy alcuni anni or sono. Succede in Spagna dove c'è un governo del socialista Pedro Sánchez con ministro del lavoro Jolanda Díaz di Izquierda Unida. In Italia, invece, tra i primi atti del Governo del neoliberale Mario Draghi e del ministro del lavoro neoliberale Andrea Orlando si sono cancellate le norme sul blocco dei licenziamenti e modificate in peggio le norme del cosiddetto "decreto dignità" liberalizzando, con limiti ridicoli, gli abusi del contratto a termine. L'altra differenza importante è stata l'unità e la determinazione dei due più importanti sindacati dei lavoratori, le Comisiones Obreras (CCOO) e la Unión General de Trabajadores (UGT).

Le nuove norme – frutto di un accordo tra i sindacati dei lavoratori e le associazioni degli imprenditori, perseguito dal Governo spagnolo avviando un tavolo di confronto (*mesa del diálogo social*) – entreranno in vigore tra tre mesi per il contratto a termine e tra sei mesi per il *contrato de obra*, il nostro contratto di prestazione occasionale. Il giudizio delle CCOO e della UGT è stato espresso in un comunicato congiunto (https://www.ccoo.es/2e4e4f3ce8bcc56444fbc7399ea75acc000001.pdf) ed è di grande soddisfazione: «con questo accordo e il prossimo raggiungimento del valore del salario minimo al 60% della media dei salari in Spagna si farà un passo importante per migliorare la qualità del lavoro e ridurre la temporaneità collocandosi alla testa di una legislazione del lavoro progressista». Anche il segretario generale della ETUC-CES, il sindacato europeo, si è congratulato con i sindacati spagnoli.

Ora il testo può essere esaminato sul sito della Gazzetta ufficiale e dovrà essere ratificato dal Parlamento. I sindacati si augurano "con una larga maggioranza" (https://www.boe.es/boe/dias/2021/12/30/pdfs/BOE-A-2021-21788.pdf).

Nel rapporto di una recente ricerca dell'università di Alicante viene sottolineato che nell'anno 2019 la precarietà si era ridotta per effetto della ripresa economica ma i dati mettevano in evidenza una situazione pesante: solo il 28% non aveva incertezze sul rapporto di lavoro o sull'orario e il 48% dei lavoratori salariati erano precari, percentuale che saliva al 54% per le donne. Contro questa condizione di incertezze sul lavoro e sul reddito, l'azione sindacale unitaria delle CCOO e della UGT si era proposta di cancellare le norme più pesanti introdotte dal Governo precedente (non a caso contemporanee a quelle adottate in Italia dal Governo Renzi) e di ottenere un consistente aumento del salario minimo. Diversi scioperi avevano al centro questi obiettivi.

Il Governo di Pedro Sánchez ha risposto positivamente alle proposte sindacali e in poco più di un anno ha portato a 9,5 euro orari il salario minimo, con l'obiettivo dichiarato di

giungere al livello del 60% del salario medio. Poi ha favorito l'accordo tra le parti sociali per modificare lo statuto dei lavoratori stabilendo che il rapporto di lavoro per i rider e i lavoratori delle piattaforme era solo – come diciamo noi – subordinato, introducendo contemporaneamente l'obbligo della trasparenza e dell'informazione ai lavoratori sulle regole degli algoritmi adottati nella gestione dell'organizzazione del lavoro. Infine oggi – sempre attraverso l'accordo delle parti sociali – vengono modificate o cancellate importanti norme sulla precarietà.

Così la ministra Jolanda Díaz ha illustrato i termini dell'accordo contenuti nel decreto legge
(https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Documents 2021/281221_Reforma_laboral.pdf):

1) vengono cambiate le norme precedenti e si ristabiliscono norme importanti tese a valorizzare la contrattazione collettiva come il valore della "ultrattività" dei contratti collettivi, che continuano a essere in vigore dopo la loro scadenza, e – una bella differenza con l'Italia – viene abrogata la norma che prevedeva la possibilità di stipula di contratti aziendali per ridurre il salario e le stesse condizioni di lavoro;

2) le nuove norme stabiliscono che il contratto è a tempo indeterminato con la sola deroga del contratto a termine cancellando la norma del contratto a prestazione occasionale. Il contratto a termine deve sempre avere o una motivazione produttiva o per sostituzione di lavoratori. La motivazione produttiva è chiaramente indicata: «quando si determina un aumento occasionale e imprevedibile della domanda di prodotto che crea uno scompenso non risolvibile con l'organico in carica dei lavoratori occupati normalmente» e in questo caso può essere di un massimo di sei mesi prorogabile per altri sei per accordo sindacale. Se la domanda di prodotto è sempre occasionale ma prevedibile il contratto a tempo determinato può avere una durata massima di 90 giorni e non è ripetibile nell'anno;

3) viene introdotto il rapporto di lavoro "fisso e discontinuo" per i lavoratori stagionali o per attività specifiche svolte da imprese per periodi limitati ma ripetibili: in questo caso possono essere previsti lavoratori che hanno più contratti fissi e ripetibili con diverse imprese ma sfasati nel tempo;

4) vengono aboliti i contratti d'opera o di servizio (i nostri "occasionali") dal 1 luglio 2022. Al momento della conclusione del contratto d'opera il datore di lavoro deve offrire un'altra possibilità di lavoro previa formazione per la riqualificazione a carico dell'impresa; se la ricollocazione non è possibile o il lavoratore non la accetta si procede alla estinzione del contratto previa informazione e discussione con il legale rappresentante del lavoratore più un indennizzo proporzionale;

5) è estremamente interessante il sistema ERTE, che noi saremmo propensi a chiamare di cassa integrazione, che tende a sostenere i redditi durante una gestione "flessibile" degli

orari di lavoro non solo per contrazione della domanda e conseguente riduzione dei tempi di lavoro ma anche per orientarsi a una diversa distribuzione del lavoro. Comunque i paletti sono fermi: il sostegno ai redditi in fase di riduzione degli orari di lavoro è possibile alla condizione che non si facciano straordinari e non ci siano esternalizzazioni;

6) il sistema ERTE di sostegno ai redditi si continua ad applicare per chi mantiene *las garántias de empleo* stabilita durante la pandemia del Covid.

Probabilmente il signor Carlo Bonomi e il signor Luigi Sbarra espellerebbero dalle loro organizzazioni i firmatari di tali accordi. Ma non potrebbe mai succedere. In Italia quelli di “sinistra” (*sic*!) tifano per un presidente neoliberale, per non averne uno inquisito o fascista.