

Spagna, un modello da seguire?

Il Real Decreto-Ley 3/2012 approvato dal Governo spagnolo circa due anni orsono – e convertito in legge con modificazioni marginali nel luglio 2012 – **si propone di riformare il mercato del lavoro** «in maniera completa ed equilibrata con mezzi incisivi di applicazione immediata, al fine di stabilire un quadro normativo chiaro che contribuirà alla gestione efficace delle relazioni industriali e faciliterà la creazione di nuovi posti di lavoro».

Nonostante il tempo trascorso tra l'entrata in vigore della riforma e la redazione di quest'articolo, è ancora complesso valutare obiettivamente gli effetti prodotti dalle modifiche legislative apportate, principalmente per la grave situazione economica che la Spagna ha dovuto affrontare lungo tutto il 2012 e, quantomeno, nella prima metà del 2013.

Un aspetto particolarmente interessante della riforma ha ad oggetto **la valorizzazione della contrattazione collettiva aziendale che adesso prevale sulla contrattazione nazionale** nella regolamentazione di una rilevante serie di istituti (tra i quali possiamo sicuramente menzionare: gli elementi della retribuzione base e gli accessori, il lavoro straordinario, la distribuzione dell'orario di lavoro). Oltre a questa sorta di "inversione gerarchica" tra le due fonti collettive che regolano i rapporti di lavoro in azienda, sono aumentate sensibilmente le fattispecie in cui è concessa al datore di lavoro la facoltà di disapplicare il contratto collettivo vigente. Infine, è limitata la c.d. "ultrattività" degli accordi collettivi. In termini più precisi, entro un anno dalla scadenza del contratto collettivo applicato in azienda, si dovrà necessariamente procedere ad un suo rinnovo se si vuole evitare che il rapporto di lavoro venga regolato esclusivamente dai requisiti minimi stabiliti per legge.

Le modifiche sin ora esposte – riguardanti un aumento della flessibilità interna del sistema produttivo – **hanno contribuito al processo di moderazione salariale che ha coinvolto la Spagna durante tutto il 2013**. Sicuramente l'abbassamento delle retribuzioni è conseguenza anche della congiuntura economica negativa, ma dati economici dimostrano che senza la "*reforma laboral*" oggetto di quest'articolo non sarebbe stato possibile rilevare un dato così significativo in termini di riduzione dei compensi. **La speranza espressa dall'esecutivo spagnolo, e condivisa da numerose organizzazioni internazionali, riguarda la possibilità di collegare maggiormente le retribuzioni alla produttività garantendo salari adeguati alla forza lavoro**, in conseguenza del cambiamento della congiuntura economica.

Agganciando il compenso dei dipendenti alla situazione contingente di ogni singola impresa è ragionevole aspettarsi dei tassi di disoccupazione inferiori rispetto alle preoccupanti percentuali registrate nella penisola iberica sino ad oggi. **Un altro importante aspetto della riforma**

Spagna, un modello da seguire?

riguarda la riduzione dei costi concernenti i licenziamenti individuali, al fine di rendere il mercato del lavoro più dinamico e meno segmentato. Anche questo intervento di modifica dovrebbe contribuire ad abbassare gli intollerabili tassi di disoccupazione registrati sino ad ora. Tuttavia, la riforma non ha sortito gli effetti sperati nel breve periodo. Probabilmente la congiuntura economica ha avuto un peso maggiore rispetto alla modifica dell'impianto legislativo con riferimento a questi aspetti del mercato del lavoro. Infatti, i tassi di disoccupazione, la dinamicità e la segmentazione del mercato sono elementi strutturali difficili da modificare legislativamente, soprattutto durante fasi recessive.

L'analisi effettuata sin ora tradisce un elevato grado d'incertezza dovuto principalmente a due fattori. In primo luogo, a distanza di appena due anni è possibile valutare compiutamente soltanto alcuni effetti prodotti dalla riforma. Inoltre, come affermato in più occasioni, la congiuntura economica negativa non ci consente di valutare pienamente le potenzialità concrete dell'intervento legislativo. In presenza di fondamentali economici migliori, la valutazione degli effetti sarebbe stata sicuramente più agevole e meno aleatoria.

A questo punto sembra molto interessante chiedersi quanto sia esportabile nel nostro Paese la modifica del sistema di relazioni industriali che la riforma ha causato in Spagna. In altri termini, la valorizzazione della contrattazione collettiva aziendale a discapito della contrattazione nazionale sortirebbe effetti positivi in Italia? Probabilmente, date le "affinità congiunturali" che caratterizzano i Paesi in questione, gli effetti nel breve periodo sarebbero pressoché identici. Tuttavia, a mio parere, la riforma spagnola dovrebbe rappresentare un interessante spunto di riflessione per il nostro legislatore.

Agganciare la produttività ai salari è senza dubbio un obiettivo condivisibile se si vuole modernizzare veramente il sistema produttivo del nostro Paese. Data la situazione attuale, tuttavia, si rischia di indurre l'industria italiana ad accettare una continua sfida al ribasso che ci vedrebbe competere con Paesi (e.g. Cina, India, Romania) che hanno un costo del lavoro infinitamente più basso di quello italiano. Tutt'altre conseguenze avrebbe la valorizzazione della contrattazione collettiva aziendale in un contesto di crescita economica. Infatti, l'impianto produttivo italiano si caratterizza principalmente per due fattori: l'alto valore aggiunto della manodopera e la presenza di piccole e medie imprese dislocate su tutto il territorio nazionale. Sotto il primo profilo, agganciare la retribuzione dei dipendenti alla produttività aziendale garantirebbe un'ulteriore valorizzazione del *made in Italy* con una conseguente responsabilizzazione della forza lavoro nel suo complesso.

Spagna, un modello da seguire?

Più incerto è il rapporto tra la valorizzazione della contrattazione decentrata e il tessuto di piccole e medie imprese presenti in Italia. Infatti, i costi derivanti dalla modifica del sistema di relazioni industriali sarebbero difficilmente sostenibili dal mondo delle PMI generando- soprattutto nel mezzogiorno- una forte conflittualità tra le parti sociali. Per questo ritengo che la riforma attuata in Spagna per essere trasposta in Italia debba necessariamente essere integrata da successive disposizioni di contorno.

Tra queste, un incentivo particolarmente efficace potrebbe essere rappresentato dall'effettiva valorizzazione dei contratti di rete tra piccole imprese, al precipuo fine di dividere i costi relativi ad una maggiore presenza del sindacato in azienda.

Attraverso un sistema che favorisce la produttività e la condivisione dei costi fra le diverse realtà produttive del nostro Paese si potrebbero porre le basi per la costruzione di un mercato del lavoro dinamico ed inclusivo allo stesso tempo. **La riforma spagnola rappresenta un utile punto di partenza in questo senso.** Con un po' di coraggio - ed una buona dose di ragionevolezza - è possibile porre in essere gli strumenti utili per il rilancio del nostro Paese. Basta volerlo.

Alessio Amorelli

Dottore in Giurisprudenza

Scarica il pdf 