



***La riforma del mercato del lavoro in Spagna***  
***(Real Decreto Ley 10/2010, 16/6/2010)***

***Elementi di confronto con Italia e Francia***

*Milano, 13 gennaio 2011*

***Marco Crippa / Gabriele Fava***

## Encuesta de Población Activa Segundo Trimestre 2010

### Resultados nacionales

(Continúa)

	Trimestre actual	Variación sobre el trimestre anterior		Variación sobre igual trimestre del año anterior		
		Diferencia	Porcentaje	Diferencia	Porcentaje	
<b>1. Población de 16 años y más por sexo y relación con la actividad económica</b>						
AMBOS SEXOS						
<b>Población de 16 años y más</b>	38.467,8	17,0	0,04	35,7	0,09	
Activos	23.122,3	115,5	0,50	39,9	0,17	
- Ocupados	18.476,9	82,7	0,45	-468,1	-2,47	
- Parados	4.645,5	32,8	0,71	508,0	12,28	
Inactivos	15.345,4	-98,5	-0,64	-4,2	-0,03	
<b>Tasa de actividad</b>	<b>60,11</b>	<b>0,27</b>	-	<b>0,05</b>	-	
<b>Tasa de paro</b>	<b>20,09</b>	<b>0,04</b>	-	<b>2,17</b>	-	

(Terzo trim. 2010: 19,79%)

Tasso disoccupazione 20,09%

## Situazione del mercato del lavoro in Spagna /2

### Encuesta de Población Activa

#### Resúmenes comparativos por Comunidades Autónomas

#### Tasas de actividad y paro por sexo y comunidad autónoma

Unidades: Porcentaje

	Tasa de paro
	Ambos sexos
	2010TII
Total Nacional	20,09
Andalucía	27,78
Aragón	14,2
Asturias (Principado de)	16,38
Balears (Illes)	19,94
Canarias	29,48
Cantabria	13,89
Castilla y León	16,32
Castilla - La Mancha	21,35
Cataluña	17,71
Comunitat Valenciana	23,83
Extremadura	22,43
Galicia	15,58
Madrid (Comunidad de)	16,42
Murcia (Región de)	21,27
Navarra (Comunidad Foral de)	10,96
País Vasco	10,4
Rioja (La)	12,19
Ceuta (Ciudad Autónoma de)	26,78
Melilla (Ciudad Autónoma de)	24,53

## Situazione del mercato del lavoro in Spagna /3

### Resultados nacionales

(Continuación)

	Trimestre actual	Variación sobre el trimestre anterior		Variación sobre igual trimestre del año anterior	
		Diferencia	Porcentaje	Diferencia	Porcentaje
<b>5. Ocupados por situación profesional, tipo de contrato y duración de la jornada</b>					
TOTAL OCUPADOS	18.476,9	82,7	0,45	-468,1	-2,47
Trabajadores por cuenta propia	3.103,9	-26,9	-0,86	-92,1	-2,88
- Empleadores	1.036,7	-11,3	-1,08	-43,4	-4,02
- Empresarios sin asalariados o trabajadores independientes	1.885,1	5,2	0,28	-33,7	-1,75
- Miembros de cooperativas	29,9	-2,7	-8,32	-0,2	-0,51
- Ayudas familiares	152,2	-18,1	-10,65	-14,9	-8,91
<b>Asalariados</b>	<b>15.363,4</b>	<b>110,2</b>	<b>0,72</b>	<b>-373,4</b>	<b>-2,37</b>
- Con contrato indefinido	<b>11.541,3</b>	<b>8,6</b>	<b>0,07</b>	<b>-224,0</b>	<b>-1,90</b>
- Con contrato temporal	<b>3.822,1</b>	<b>101,6</b>	<b>2,73</b>	<b>-149,4</b>	<b>-3,76</b>
Otros	9,5	-0,6	-5,48	-2,6	-21,63
OCUPADOS A TIEMPO COMPLETO	15.978,2	35,8	0,22	-516,2	-3,13
Varones	9.766,0	59,6	0,61	-422,5	-4,15
Mujeres	6.212,2	-23,8	-0,38	-93,6	-1,49
OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL	2.498,6	46,9	1,91	48,1	1,96
Varones	567,9	34,4	6,44	55,6	10,85
Mujeres	1.930,7	12,6	0,65	-7,5	-0,39

Tempo determinato: 25% del totale

# Situazione del mercato del lavoro in Spagna /4

**SUR.es**

versión para móvil

Málaga

MÁLAGA

## La crisis dispara las contrataciones irregulares y el fraude en el desempleo

La Inspección de Trabajo alerta de un aumento de las infracciones como estrategia de muchos empresarios para **ahorrar costes en la Seguridad Social**

ALMUDENA NOGUÉS | MÁLAGA

La coyuntura económica no sólo obliga a apretarse el cinturón en el ámbito doméstico. En el seno de las empresas, la tijera también acorrala a los números. La política del ahorro vertebrada estos días la estrategia de recursos humanos de muchos negocios malagueños que, bien por necesidad, bien por mera picaresca -como denuncian los sindicatos-, recurren a contrataciones irregulares con tal de sisar hasta el último céntimo en la relación laboral con los trabajadores.

Pero los empresarios no son los únicos que mueven ficha en este escenario. Así, como constatan desde la propia Inspección de Trabajo, muchos empleados también están aprovechándose de esta situación para llevar a casa un doble sueldo: el que le reporta su situación de desempleado y el que le paga su compañía en negro para eludir el abono de seguros sociales.

Los últimos informes de actuación de la delegación provincial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social confirman una tendencia al alza en este tipo de prácticas, que han rebrotado con fuerza bajo el paraguas de la crisis. En el primer semestre de 2009, las revisiones realizadas por Trabajo se saldaron con 207 infracciones en las empresas de la provincia. Dichas sanciones generaron una penalización económica de 792.516 euros y propiciaron la conversión de 1.160 contratos a indefinidos.

A falta de cerrar el año, el balance correspondiente al ecuador del calendario ya ha hecho saltar las alarmas. Y es que en seis meses ya se ha superado la cuantía de las multas recaudadas en todo 2008, cifradas en 708.607 euros. Durante el pasado ejercicio se abrieron 323 expedientes y se transformaron 2.320 contratos a indefinidos.

De seguir el ritmo actual, el presente 2009 acabará con una notable alza del volumen de infracciones recogidas en este capítulo, en el que se incluyen desde contrataciones a tiempo parcial que superan la jornada establecida a encadenación de contratos en fraude de ley, horas extras no remuneradas o retribuidas en negro, puestos por obra y servicio que no se justifican con la actividad real del empleado o faltas de altas en la Seguridad Social.

### Economía sumergida

La jefa de la Inspección de Trabajo en Málaga, Mercedes Muñoz, alerta de que la economía sumergida está rebotando con la crisis económica como telón de fondo. «Hay muchos subsidiados por desempleo que están trabajando porque así cobran dos sueldos y al empresario también le viene bien porque así se ahorra el darles de alta», señala. Y aporta un dato: de enero a junio su departamento ha registrado 376 infracciones ligadas a este tipo de fraudes, una cifra que supera en un 40% a la contabilizada en los doce meses de 2008, cuando Trabajo interpuso 270 sanciones a empleados que estaban cobrando el paro y a su vez una nómina en negro.

Para perseguir a estos infractores, la Administración cuenta con un equipo especial de nueve inspectores con dedicación exclusiva a combatir estas irregularidades en la contratación, que experimentan su



Los sindicatos aseguran que la mayor proporción de contratos irregulares se concentran en este sector, principalmente durante los meses de verano. / SUR

**Aumento del 40%  
rispetto al 2008  
dei percettori di  
indennità di  
disoccupazione  
che lavorano in  
nero**

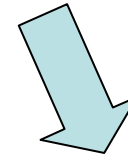
## Concetto di “dualidad” del mercato del lavoro spagnolo

- Elevata segmentazione del mercato del lavoro (tempo indet. / tempo det.)
- Elevato numero di contratti temporanei (25-30%) con elevata rotazione all'interno della medesima impresa (successione di contratti temporanei senza trasformazione).
- Rapida crescita occupazionale e repentina distruzione di posti di lavoro temporanei (senza incremento di contratti a tempo indeterminato)
- Scarsa flessibilità organizzativa che genera distruzione di impiego in momenti di crisi.

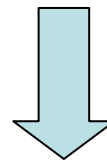
## Spagna. Le parole d'ordine della riforma



**STABILIZZAZIONE**



**INCENTIVAZIONE**



- 1. Riduzione della precarietà**
- 2. Incremento della flessibilità interna aziendale**
- 3. Incremento delle opportunità di impiego per i disoccupati (spec. giovani)**

## Spagna. Contratti a termine

### Obiettivo: Riduzione della precarietà

Durata massima dei contratti d'opera '**Obra o Servicio**' di 3 anni (se previsto dal CCNL la durata può essere ampliata di altri 12 mesi), al termine dei quali avviene la trasformazione automatica in contratto a tempo indeterminato

#### Focus. Obra o servicio.

Contratto a tempo determinato senza indicazione espressa del termine e legato al compimento di una particolare opera o servizio la cui fine è incerta. Deve avere carattere di **autonomia/straordinarietà** rispetto all'attività dell'impresa

- Trasformazione automatica in tempo indeterminato dei contratti a termine che superino la durata di 24 mesi entro l'intervallo temporale di 30 mesi (**anche se per un posto di lavoro differente !**) con la medesima impresa o appartenente allo stesso gruppo di imprese.
- Incremento dell' Indennità di "finalización de contrato" da 8 a 12 giorni con il finanziamento FOGASA (Fondo de Garantia Salarial) per i contratti a termine



## Italia. Trasformazione automatica del contratto a progetto in contratto a tempo indeterminato

Ai sensi dell'art. 69, D.lgs. n. 276/03 i rapporti coordinati e continuativi non riconducibili a un progetto, programma di lavoro o fase di esso, **si convertono nel tipo subordinato a tempo indeterminato fin dall'origine.**

L'art. 62 del D.lgs. 276/03 impone un vincolo di forma particolarmente intenso che riguarda il contratto e i suoi elementi contenutistici; in particolare, si richiede (*lettera b*) l'indicazione per iscritto del progetto, da individuarsi nel suo contenuto caratterizzante.

La giurisprudenza ha già avuto modo di chiarire che tale requisito formale può considerarsi rispettato (anche nel caso in cui ci sia un'indicazione scritta) solo a fronte di una descrizione dettagliata e preventiva del contenuto del progetto. (cfr Trib. Milano 2655/06; conforme Trib. Torino 198/06)

## Italia. Trasformazione automatica del contratto a tempo determinato .

In caso di un primo contratto a tempo indeterminato inferiore a sei mesi, tra la scadenza del primo e la stipula del secondo contratto devono intercorrere almeno dieci giorni. In caso di un primo contratto a tempo determinato superiore ai sei mesi, il periodo di interruzione del rapporto di lavoro non deve essere inferiore a venti giorni.

Quando due contratti a tempo determinato si susseguono **senza soluzione di continuità**, cioè senza alcun giorno di interruzione tra la cessazione dell'uno e la stipula dell'altro, la conversione a tempo indeterminato è automatica e immediata.

## Spagna. Licenziamento collettivo

### Obiettivo : riduzione della precarietà

“**Despido colectivo**” (licenziamento per giustificato motivo oggettivo quando concorrono cause **economiche, tecniche, organizzative, produttive**. In particolare le ragioni economiche operano quando si verifica una situazione economica negativa dell'impresa da cui si deduca **“minimamente”** la ragionevolezza della decisione estintiva.

#### Focus. Licenziamento collettivo.

Cessazione di più rapporti di lavoro entro 90 giorni di:

- 10 lavoratori in imprese con meno di 100 dip.
- 10% del totale in imprese tra 100 e 300 dip.
- 30 lavoratori in imprese con oltre 300 dip.

#### **Procedura**

- Consultazione 30 gg. azienda-sindacati- autorità locale (DPL)
- Relazione dettagliata della situazione economica/produttiva dell'impresa
- In caso di mancato accordo **decide** la DPL entro 15 gg. **autorizzando o meno** i licenziamenti
- Vige il silenzio-assenso
- Indennità minima 20 gg di retribuzione / anno di anzianità
- In caso di dolo, frode e abuso di diritto nella conclusione dell'accordo l'autorità locale può rimettere la pratica all'autorità giudiziale con conseguente possibile declaratoria di nullità dei licenziamenti e obbligo di reintegra.

## **Italia. Il licenziamento collettivo.**

La disciplina dei licenziamenti collettivi si applica alle imprese con più di 15 dipendenti che intendano effettuare almeno 5 licenziamenti nel periodo di tempo di 120 giorni, nell'ambito della stessa provincia, a causa di una riduzione, di una trasformazione o della cessazione dell'attività.

## **Italia. La procedura del licenziamento collettivo /1**

Il datore di lavoro che vuole procedere al licenziamento collettivo deve comunicarlo preventivamente: a tutte le associazioni sindacali o alle RSA soltanto se presenti; alle associazioni di categoria; alla Direzione provinciale del Lavoro o alla Direzione Regionale del Lavoro o al Ministero del Lavoro, a seconda della rilevanza del licenziamento (provinciale, regionale o nazionale).

La comunicazione deve contenere: i motivi determinanti l'eccedenza di personale; i motivi tecnici, organizzativi e/o produttivi per i quali si ritiene di non poter evitare i licenziamenti; il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale eccedente e di quello normalmente occupato; i tempi di attuazione della procedura

## Italia. La procedura del licenziamento collettivo /2

A seguito della comunicazione le RSU o le associazioni di categoria, entro 7 giorni dalla stessa, possono richiedere l'esame congiunto (confronto bilaterale) riguardo i motivi dell'esubero e lo studio di misure alternative al licenziamento collettivo. Le misure alternative che devono essere esaminate, includono: la possibilità di adibire i lavoratori nella stessa azienda a mansioni equivalenti o di livello inferiore presso la rispettiva sede; il trasferimento; l'esternalizzazione con eventuale clausola di salvaguardia ad altra società del gruppo, collegata, controllata e, da ultimo, non avente alcuna relazione di proprietà con l'azienda cedente.

In caso di esito negativo dell'esame congiunto si attua una seconda consultazione (confronto trilaterale) su iniziativa della Direzione provinciale del lavoro che esamina la questione insieme al datore di lavoro e alle rappresentanze sindacali. Esaurita la fase delle consultazioni, con o senza accordo sindacale, il datore di lavoro può procedere al licenziamento dei lavoratori eccedenti.

## Francia. Il licenziamento collettivo

In Francia la disciplina dei licenziamenti per **motivi economici** presenta la peculiarità di considerare di fatto collettivi tutti i licenziamenti che in un periodo di trenta giorni coinvolgano più di un singolo lavoratore. Dunque sussiste una soglia più bassa per l'applicabilità della regolamentazione speciale e in particolare delle procedure di informazione e consultazione sindacale.

Tali procedure sono semplificate nelle eccedenze fino a 9 dipendenti e vedono poi progressive accentuazioni delle complicazioni procedurali nel momento in cui le eccedenze superino rispettivamente le due soglie dei 10 e dei 50 dipendenti.

## Spagna. Focus disciplina licenziamenti individuali

### Focus. Licenziamento individuale

#### Despido disciplinario

- Mancanze ripetute o assenze ingiustificate o mancanza di puntualità
- Indisciplina e insubordinazione
- Offese verbali o fisiche
- Violazione della buona fede contrattuale e abuso della fiducia nello svolgimento del lavoro
- **Riduzione continuata e volontaria del rendimento (! periodo di prova! )**
- Ubriachezza abituale e tossicodipendenza che si ripercuotono negativamente sull'attività lavorativa

- Impugnativa entro 20 gg.
- Se illegittimo: 45 gg x anno + salario tramitación // Reintegra

#### Despido por causas objectivas

Inettitudine / inadeguatezza del lavoratore  
Incapacità di adattamento alle modifiche tecniche del posto di lavoro  
Assenteismo  
Ragioni economiche / produttive / tecniche  
Riduzione di commessa pubblica

- Impugnativa entro 20 gg.
- Se legittimo: **20 gg/** anno + preavviso
- Se illegittimo: **45/20 gg /** anno+ preavviso // No Reintegra

**Despido tacito** (efficace, soggetto a impugnativa entro 20 gg.)

**Despido ad cautelam** (secondo licenziamento, con efficacia sospesa ,per differenti motivi)



## Italia. Il licenziamento individuale

In base al combinato disposto degli artt. 1 della L. 604/1966, 18 dello Statuto dei Lavoratori e 2 della Legge 108/1990, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. ovvero per giustificato motivo.

La **giusta causa di licenziamento** ricorre quando il lavoratore ponga in essere comportamenti di tale gravità da configurare, soggettivamente ed oggettivamente, una grave ed irrimediabile negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e della fiducia insita nello stesso.

Secondo quanto espressamente sancito dall'art. 3 della L. 604/1966, ricorre l'ipotesi del **giustificato motivo soggettivo (c.d. subiettivo)**, ogniqualvolta sussiste un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore.

Si realizza, invece, il **giustificato motivo oggettivo (c.d. obiettivo)**, quando il licenziamento del prestatore di lavoro è determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (art. 3 della L. 604/1966).

## Italia. Impugnazione del licenziamento individuale

Il licenziamento non sorretto da giusta causa o giustificato motivo, o intimato senza rispetto della prescritta procedura, o contrario a norme imperative (es. perché discriminatorio, o comminato nei periodi in cui non è possibile recedere per tutela della lavoratrice madre) può essere impugnato.

L'impugnazione è di norma proposta dal lavoratore personalmente ovvero dal sindacato cui questi è iscritto o da un legale munito di procura speciale. Per impugnare il licenziamento è sufficiente qualsiasi atto scritto (di norma una lettera) con cui il lavoratore comunichi al datore di lavoro la sua intenzione di contestare la legittimità del provvedimento espulsivo.

Tale impugnazione deve avvenire entro il termine di sessanta giorni dalla data del licenziamento ovvero dalla successiva data di comunicazione dei motivi, qualora richiesti (art. 6 l. 604/66).

Il termine ha natura decadenziale: se il licenziamento non è impugnato, si decade dalla possibilità di richiedere al Giudice del lavoro l'accertamento della illegittimità del provvedimento datoriale e la conseguente condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno.

## Francia. Il licenziamento individuale /1

La legge francese impone che il licenziamento di un dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato debba essere fondato su una “**causa reale e seria**”, basata su motivi oggettivi o soggettivi.

Il motivo del licenziamento deve essere:

- **oggettivo**: nel senso che il fatto contestato al dipendente deve essere provato;
- **reale**: le ragioni addotte dal datore di lavoro per giustificare il licenziamento devono fondarsi su fatti concreti;
- **preciso**: le ragioni addotte dal datore di lavoro per giustificare il licenziamento devono corrispondere alla reale causa del licenziamento;
- **sufficiente**: le ragioni addotte dal datore di lavoro devono essere sufficientemente gravi da giustificare un licenziamento.

## Francia. Il licenziamento individuale /2

Il licenziamento individuale per motivi soggettivi può essere fondato su una pluralità di motivi tutti attinenti alla persona del lavoratore come l'insubordinazione, l'incompetenza professionale, gli atti di slealtà o infedeltà, l'inosservanza di norme di sicurezza o l'inidoneità fisica al lavoro.

Il licenziamento individuale per motivi oggettivi è giustificato solo se causato da problemi economici della società (e del gruppo cui appartiene) o dalla necessità di operare una ristrutturazione della stessa al fine di mantenere la propria competitività.

## Spagna / Italia. Focus disciplina licenziamenti

### Confronto costi modello spagnolo vs. proposta Ichino Licenziamento per ragioni economiche

Caso: licenziamento lavoratore con 4 anni di anzianità

Stipendio annuo lordo: **35.000 €**

	modello spagnolo	modello Ichino*
indennità	7.778 €	11.667 €
contr ricollocazione	0	19.833 € **
preavviso	3.850 €	0 €
<b>TOTALE</b>	<b>11.628 €</b>	<b>31.500 €</b>

#### Spagna: in caso di licenziamento ILLEGITTIMO

indennità	17.500 €
contr ricollocazione	0
preavviso	3.850 €
<b>TOTALE</b>	<b>21.350 €</b>

Ma il 40% viene pagato dal FOGASA!

differenza: -10.150 €

\* ipotesi: mancata ricollocazione entro 1 anno

\*\* deduciamo disoccupazione ordinaria (60% retribuzione x 8 mesi)

## Spagna. Strumenti per favorire la flessibilità interna in tempi di crisi /1

### Possibilità di introdurre **modifiche sostanziali** delle condizioni di lavoro

- Durata della giornata di lavoro
- Orario di lavoro
- Sistema di remunerazione
- Sistema di lavoro e calcolo del rendimento
- Cambio mansioni

#### Individuali

- 30 gg. di preavviso
- diritto di rescissione del contratto con indennità di 20 gg. / anno
- ricorso al giudice

#### Collettive

- Consultazione sindacale (max 15 gg)
- Strumenti conciliativi del contratto collettivo: **se mancano gli organismi conciliativi la procedura si blocca.**

**Le modifiche/deroghe al contratto collettivo non operano oltre il termine di durata del contratto stesso**

## Spagna. Strumenti per favorire la flessibilità interna in tempi di crisi /2

### **Modifica delle condizioni economiche dei contratti collettivi / “descuelgue salarial”**

Trattasi di procedura consultiva (max 15 gg.) che permette all'impresa di non applicare il regime salariale previsto nei CCNL e di sostituirlo con uno differente / inferiore.

La sospensione/modifica dei diritti economici non può durare più della vigenza del contratto collettivo o al max 3 anni.

L'accordo può prevedere anche un programma di recupero degli elementi retributivi sospesi.

Anche in questo caso in mancanza di accordo si deve ricorrere agli organi di conciliazione di origine contrattuale.

**Se mancano gli organismi conciliativi la procedura si blocca !!**

## Spagna. Strumenti per favorire la flessibilità interna in tempi di crisi /3

### Sospensione del contratto di lavoro

Possibilità di sospensione qualunque sia il numero dei lavoratori interessati /  
Estensione delle prestazioni di disoccupazione ai casi di sospensione del contratto /  
riduzione della giornata lavorativa (dal 10%-70%), allo scopo di evitare riduzioni di personale.

Durata max dell'intervento: 180 gg

Importo mensile max: 1.055€ - 1.356€

#### Focus. Prestazioni di disoccupazione

##### **Prestazione ordinaria**

Min. 482€ Max 1.356 € / mese (% retribuzione + carichi di famiglia)

Durata: 120 – 720 gg

Condizione: min 360 gg di occupazione nei precedenti 6 anni

##### **Prestazione assistenziale / sussidio di disoccupazione**

Min. 413€ Max 687€ / mese

Durata : 3- 30 mesi (età, carichi di famiglia ..)

Lavoratori sup. 52 anni: pensione



## Italia. Indennità di disoccupazione

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine, per licenziamento e per alcuni casi di dimissioni, al lavoratore spetta un sostegno economico: **l'indennità di disoccupazione ordinaria**.

L'indennità di disoccupazione spetta sia ai lavoratori con contratto a **tempo determinato**, alla scadenza del termine del contratto, che **indeterminato**, in caso di licenziamento.

Essa invece **non spetta a chi si dimette volontariamente**, ad eccezione delle lavoratrici madri e di coloro che si sono dimessi per giusta causa. Il lavoratore che ha dato le dimissioni in seguito al **mancato pagamento degli stipendi** da parte del datore di lavoro, ha diritto all'indennità di disoccupazione anche dopo aver ottenuto le somme spettanti.

## Italia. Indennità con requisiti ordinari e ridotti

I **requisiti** per accedere all'indennità possono essere:

- **ordinari**, se il lavoratore può contare su: 1 settimana di contributi versati (o dovuti) che risalgono a 2 anni prima della data di cessazione dal lavoro; 1 anno di contribuzione nei 24 mesi precedenti la data di cessazione dal lavoro;
- **ridotti**, se invece ha svolto almeno 78 giornate effettive di lavoro nell'anno precedente a quello in cui si presenta la domanda e ha almeno un contributo settimanale entro la fine del biennio precedente.

## Spagna. Agevolazioni normative alle assunzioni

### “Contrato de fomento”

Contratto a tempo indeterminato per :

- Giovani tra 16 a 30 anni
- Donne che prestano servizio nei settori con minor indice di disoccupazione femminile
- Lavoratori maggiori di 45 anni
- Disabili
- Disoccupati da almeno 3 mesi
- Disoccupati che nei due anni precedenti sono stati assunti esclusivamente con contratti a tempo determinato, compresi i contratti di formazione
- Disoccupati con contratto a tempo indeterminato concluso nei due anni precedenti in una diversa impresa

### **PER QUESTE CATEGORIE IL LICENZIAMENTO E' PIU' “ECONOMICO”**

In caso di licenziamento oggettivo **legittimo** l'azienda paga 20 gg. x anno di cui 8 a carico del FOGASA.

In caso di licenziamento **illegittimo** l'indennità passa da 45 gg. x anno anzianità a **33 gg. e con un massimo di 24 mensilità.**

## Spagna. Strumenti economici per favorire l'occupazione

### Incentivi alle imprese per le assunzioni (durata 3 anni)

- |                              |                     |
|------------------------------|---------------------|
| - Disoccupati tra 16-30 anni | <b>800€ / mese</b>  |
| - Donne disoccupate          | <b>1.000€ /mese</b> |
| - Lavoratori sup. 45 anni    | <b>1.200€/ mese</b> |
| - Donne sup. 45 anni         | <b>1.400€ /mese</b> |

- Trasformazione a tempo indet. **500€ / mese**  
(sostituz. di pensionati, trasf. contratti formativi)

Assunzioni entro  
31/12/2011, purché vi  
sia incremento del  
livello di occupazione  
(media nei 90 gg.  
precedenti )

### Contrato en practica (apprendistato)

- Durata 6 mesi – 2 anni (possibili 2 proroghe)
- Contratto entro 5 anni da diploma sup. o università
- No limiti di età
- Retribuzione ridotta 60-75% rispetto al minimo tabellare
- Esenzione contributi sociali

### Agenzie per il lavoro

- Dal 1/1/2011 eliminazione dei limiti **relativi ai lavori pericolosi** alla somministrazione
- Possibile attività di intermediazione / collocamento da parte delle agenzie

## Italia. Strumenti per favorire l'occupazione /1

Nell'ordinamento italiano i principali incentivi economici previsti a livello statale per i datori di lavoro riguardano:

- l'assunzione a tempo indeterminato di disoccupati iscritti da almeno 24 mesi o lavoratori in cigs a zero ore da almeno 24 mesi, di lavoratori in cigs da almeno tre mesi, dipendenti da imprese in cigs da almeno sei mesi.
- l'assunzione a tempo indeterminato, determinato o la trasformazione di contratto a tempo indeterminato di contratto a tempo determinato di persone in mobilità;
- l'assunzione a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici/ori assenti per maternità
- la ricollocazione incentivata dei dirigenti
- l'assunzione con contratto di inserimento, con contratto di apprendistato e con contratto di reinserimento.

## **Italia. Strumenti per favorire l'occupazione /2**

L'art. 7 ter, 7 comma del decreto legge n. 5 del 10 febbraio 2009 – convertito con legge n. 33 del 9 aprile 2009 prevede un incentivo per i datori di lavoro che assumono - a tempo pieno o parziale, determinato o indeterminato - lavoratori destinatari per gli anni 2009 e 2010 di ammortizzatori sociali in deroga.

Alle imprese che assumono i lavoratori suindicati spetta un incentivo mensile equivalente alla residua indennità che sarebbe spettata al lavoratore

## Spagna. Aspetti di rigidità del sistema, anche dopo la riforma.

### 1) Modifiche sostanziali delle condizioni di lavoro

- Distribuzione settimanale delle giornate di lavoro
- Orario di lavoro
- Calcolo della remunerazione
- Sistema di lavoro e calcolo del rendimento
- Cambio mansioni

**Individuali** : preavviso 30 gg

**Collettive** : procedura sindacale 15 gg.  
(accordo?)

### 2) Prepensionamento (Relevo)

- In caso di accordo collettivo che prevede il prepensionamento con sostituzione di giovani (*relevistas*), il nuovo contratto deve prevedere il medesimo posto di lavoro, medesima qualifica professionale e inquadramento.

### 3) Straordinari

- Limite legale : 80 ore / anno, non modificabile con accordo
- In parte da retribuire / compensare con permessi
- No straordinario nel part time
- Maggiorazioni straordinario molto alte (metalmecanico Andalusia 75%)

### 4) Calendario lavorativo fisso

- Le ore lavorate sono fisse ogni anno, indipendentemente dal numero di giorni lavorabili (il dato cambia secondo i CCNL, da 1668 a 1756 ore / anno) le ore eccedenti si commutano in permessi.
- Le ferie si consumano tutte nell'anno

## Italia. Collegato Lavoro. Le principali novità

E' stato approvato il 19 novembre 2010 il Collegato Lavoro che apporta significative novità al diritto del lavoro italiano sostanziale e processuale, tra le quali:

- una nuova normativa in materia di arbitrati e conciliazioni, in base alla quale il tentativo di conciliazione non è più obbligatorio e vengono introdotte vie di composizione delle controversie di lavoro alternative al ricorso giudiziale
- una nuova disciplina delle decadenze in materia di impugnazione giudiziale di licenziamenti individuali e non solo, in quanto l'impugnazione con qualsiasi atto scritto deve essere attuata nei 60 giorni dal licenziamento o dalla conoscenza dei motivi dello stesso, ma è inefficace se entro i successivi 270 giorni il ricorso non è depositato nella cancelleria del tribunale competente o non viene data comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato



## Italia. Collegato Lavoro. Le principali novità

- il rafforzamento dell'istituto dell'apprendistato, con la previsione di poter assolvere all'ultimo anno di obbligo scolastico (cioè a partire dai 15 anni) imparando un mestiere in azienda; all'apprendista dovrà, però, essere garantito un congruo numero di ore di formazione con un tutor.
- la modifica al regime sanzionatorio per i riposi settimanali, giornalieri e per i periodi di ferie
- la previsione di una certificazione più ampia dei contratti di lavoro da parte delle apposite commissioni, con riferimento anche alle clausole compromissorie
- le novità per i dipendenti del settore privato e pubblico che hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito per l'assistenza ad un familiare, parente o affine di secondo grado, con handicap in situazione di gravità, purché non ricoverato a tempo pieno. Per i figli il diritto al permesso è riconosciuto ad entrambi i genitori che possono fruirne alternativamente

## Italia. Collegato Lavoro. Le principali novità

- in materia di lavoro sommerso, con la sola esclusione dei lavoratori domestici, sono considerati irregolari i lavoratori subordinati per i quali non sia stata inviata al centro per l'impiego la comunicazione preventiva di assunzione ed è prevista la sanzione della sospensione dell'attività imprenditoriale, nei casi più gravi e anche qualora l'autorità ispettiva riscontri violazioni in materia della normativa antinfortunistica

## Italia. Aspetti di rigidità del sistema, anche dopo la riforma.

### **Contratto a termine**

- la durata complessiva del rapporto a termine non deve essere superiore a 36 mesi.
- interpretazione giurisprudenziale restrittiva delle causali

### **Art 18 Statuto dei lavoratori**

stabilisce che *“(...) il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento (...) o annulla il licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo (...) ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare<sup>4</sup> il lavoratore nel posto di lavoro. (...)”*. Una modifica di tale norma consentirebbe di ottenere una maggiore flessibilità nel mercato del lavoro.