

La contrattazione nel settore dei servizi in Spagna: risposte inclusive a una frammentazione crescente?

Oscar Molina*

1. Introduzione

La contrattazione collettiva in Spagna ha subito profondi cambiamenti negli ultimi anni. Alcuni di questi cambiamenti sono il risultato di dinamiche strutturali nell'economia, altri derivano dai cambiamenti nel quadro normativo delle relazioni industriali (Casas Baamonde, 2014; Pérez Infante, 2015). In particolare, nel contesto delle politiche di austerità durante la crisi economica sono state approvate riforme che hanno portato a una profonda riorganizzazione della struttura della contrattazione collettiva, il suo coordinamento e copertura (Molina, 2014). In altri aspetti, la crisi ha solo contribuito ad accelerare processi di cambiamento di lungo termine.

Tra i settori economici, quello dei servizi ha visto i cambiamenti più profondi. In primo luogo, le strategie aziendali di esternalizzazione di un numero crescente di attività hanno importanti implicazioni per lo sviluppo della contrattazione collettiva e amplificano il potenziale impatto delle modifiche legislative (Banyuls, Recio, 2015). Allo stesso modo, l'emergere di nuove forme di organizzazione aziendale, tra le quali le cosiddette società multiservizi, crea problemi per l'implementazione dei contratti (Rivero *et al.*, 2006). Infine, l'importanza quantitativa delle forme atipiche di lavoro precario, più abbondante nel settore dei servizi, pone delle sfide per una contrattazione collettiva inclusiva in questo settore (Alós *et al.*, 2015).

Questo articolo presenta una panoramica dei rapporti di lavoro e della contrattazione collettiva nel settore dei servizi. In particolare, l'articolo si concentrerà sui servizi di mercato, escludendo i servizi pubblici. L'analisi mostra come negli ultimi anni ci sia stata un'erosione nella copertura della contrattazione collettiva e un progressivo decentramento, in gran parte co-

* Oscar Molina è professore associato presso il Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (Quit) dell'Universitat Autònoma de Barcelona (Uab) (Spagna).

me risultato di riforme approvate unilateralmente dai governi di Zapatero nel 2011 e soprattutto quella del 2012 per il governo di Mariano Rajoy. Anche se questi processi sono comuni a tutti i settori dell'economia, i processi di *outsourcing* e la frammentazione del settore dei servizi sono stati intensificati per effetto delle riforme del mercato del lavoro, che danno prevalenza alla contrattazione aziendale.

Come conseguenza di queste tendenze, si è ridotta la capacità protettiva della contrattazione collettiva, che può accentuare il deterioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori nel settore dei servizi. Questa erosione è il risultato di modifiche legislative, ma anche di nuove strategie di business, tra cui la crescente esternalizzazione di alcuni servizi e l'estensione delle aziende multiservizi. Per far fronte a queste dinamiche, i sindacati più rappresentativi in Spagna hanno provato, da un lato, a promuovere la contrattazione collettiva di settore e, dall'altro, a includere nuove clausole nei contratti collettivi per lottare contro le situazioni di vulnerabilità causate dalla nuova regolazione. Tuttavia, data la portata delle sfide che pongono questi cambiamenti, la risposta articolata finora sembra insufficiente. In particolare, i tentativi di sviluppare una contrattazione collettiva più inclusiva entrano direttamente in conflitto con l'erosione del contratto collettivo di settore.

L'articolo è suddiviso in tre sezioni. La prima fornisce il contesto economico e giuridico entro il quale la contrattazione collettiva si svolge in Spagna, indicando le determinanti strutturali così come i grandi cambiamenti nel quadro normativo. Fornisce inoltre una descrizione dell'importanza del settore dei servizi per l'economia e il mercato del lavoro. La seconda sezione contiene un'analisi delle dimensioni della contrattazione collettiva nel settore dei servizi in Spagna, tra cui la copertura, il coordinamento, la centralizzazione e la rappresentanza sindacale. Infine, la terza sezione entra in una discussione più dettagliata della contrattazione collettiva nel settore dei servizi nel periodo recente, focalizzando l'analisi sulle cosiddette aziende multiservizi, come esempio di frammentazione nella contrattazione collettiva nel nuovo contesto.

2. Contesto economico e giuridico per la contrattazione collettiva nel settore dei servizi: determinanti strutturali

Nel corso degli anni che seguono la transizione verso la democrazia, il mercato del lavoro spagnolo ha sviluppato due caratteristiche principali.

La prima è un tasso strutturalmente elevato di disoccupazione, che presenta una forte rigidità, anche in periodi di forte crescita e di creazione di occupazione. L'effetto ritardato degli shock petroliferi, insieme a un importante processo di ristrutturazione industriale che si svolge nella prima metà degli anni ottanta, ha innescato un forte aumento della disoccupazione e della disoccupazione di lunga durata. Le perdite di posti di lavoro sono aumentate drammaticamente quando il Partito socialista è salito al potere nel 1982, in coincidenza con una debolezza estrema del settore manifatturiero spagnolo rispetto ai concorrenti europei. Nel 1984, il tasso di disoccupazione ha raggiunto il 20 per cento, il livello più alto dalla fine del regime di Franco. Né le piccole né le grandi aziende erano pronte e avevano le risorse per impegnarsi in investimenti innovativi. Interventi di ristrutturazione e chiusure sono stati effettuati nei settori minerario, siderurgico e anche in quello della cantieristica, trascinando conseguentemente migliaia di piccole imprese. Alti tassi di disoccupazione, insieme con le difficoltà di accesso al credito e quindi con le ridotte capacità di investimento da parte delle aziende, hanno dunque ridotto il costo relativo delle tecnologie di produzione intensive in lavoro, comparato con altre attività con una componente tecnologica più intensa.

È in questo contesto che dobbiamo inquadrare la seconda caratteristica del mercato del lavoro spagnolo, vale a dire, una forte dualizzazione. I datori di lavoro hanno esercitato una forte pressione sul primo governo socialista (1982-1986) per ritornare alla disponibilità di manodopera flessibile di cui avevano goduto durante il regime di Franco. Come conseguenza, lo Statuto dei lavoratori del 1980, che è stato il trionfo dei sindacati nella transizione verso la democrazia, è stato riformato unilateralmente dal governo nel 1984. Per far fronte a una disoccupazione di massa, il governo ha autorizzato il lavoro temporaneo senza limiti per quanto riguarda la durata dei contratti e il periodo nel quale i lavoratori possono essere impiegati con questi contratti. Quindi, è stato imposto un modello basato sulla flessibilità esterna e, in particolare, il lavoro temporaneo. Tuttavia, il tasso di disoccupazione è rimasto molto alto per gli standard europei.

Ci sono stati due fattori non previsti dal governo in seguito all'apertura e all'estensione delle forme di lavoro non standard. In primo luogo, è continuata la distruzione di posti di lavoro, con l'entrata dell'economia spagnola nel contesto più competitivo dell'economia internazionale (Fina, 2001). In secondo luogo, questa riforma ha fornito strumenti alle aziende

per mettere in pratica strategie competitive miopi: potendo contare su una forza lavoro abbondante e flessibile, esse hanno adottato pratiche basate sul basso costo del lavoro, che ostacolano lo sviluppo di strategie orientate all'innovazione tecnologica e organizzativa. In breve, la regolazione quantitativa esterna ha sostituito la flessibilità funzionale interna come meccanismo aziendale per adattarsi ai cambiamenti del contesto economico (Martín Artiles, 1995). In questo modo, l'economia spagnola ha sviluppato un vantaggio comparato (rispetto ad altri paesi continentali europei) nella produzione ad alta intensità di manodopera. La riforma del 1994 ha completato il processo avviato nel 1984 con l'introduzione delle agenzie di lavoro temporaneo, la riforma del licenziamento, e rendendo l'orario di lavoro più flessibile.

Il processo di terziarizzazione dell'economia spagnola, anche se è cominciato in ritardo rispetto agli altri paesi europei, è comunque avanzato velocemente, arrivando al 65 per cento del totale degli occupati nel 1995 per poi salire fino al 77 per cento nel 2015. Nel settore dei servizi, il settore pubblico rappresenta circa il 37 per cento di tutta l'occupazione. I rami principali sono quelli relativi alle attività alberghiere, del commercio e dei trasporti. Particolarmente importanti sono le attività legate al turismo, che hanno un peso significativo nella struttura economica e nel mercato del lavoro. La tabella 1 mostra la distribuzione dell'occupazione nel 2014. Come si può notare, oltre alla vendita al dettaglio e alle attività alberghiere, gli altri settori con un peso significativo sono l'istruzione, la sanità e i servizi sociali.

Per quanto riguarda le caratteristiche dell'occupazione nel settore dei servizi, si deve sottolineare anzitutto che il tasso di occupazione a tempo determinato non è superiore a quello degli altri settori economici (vd. figura 1). Tuttavia, vi è grande diversità nel settore dei servizi, con settori come il turismo e la ristorazione con una forte componente stagionale e quindi con alti livelli di temporaneità, e altri, come i servizi alle imprese, con livelli molto più bassi. Comunque, ciò che caratterizza il settore dei servizi è un alto livello di occupazione a tempo parziale (vd. figura 2). Infatti, durante la crisi economica è aumentata in maniera notevole la percentuale di occupati part-time. Ciò è dovuto principalmente a una strategia aziendale basata sull'uso del part-time come meccanismo per ridurre il costo del lavoro.

*Tab. 1 – Occupazione per settore economico (in migliaia)
e tasso di occupazione femminile (2014)*

	TOTALE	% DONNE
AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	735,8	24,1
ATTIVITÀ ESTRATTIVA	31,5	13,7
INDUSTRIA MANIFATTURIERA	2.141,4	25,3
FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	93,8	21,6
FORNITURA DI ACQUA, ATTIVITÀ DI RISANAMENTO, GESTIONE DEI RIFIUTI E DECONTAMINAZIONE	113,3	15,7
EDILIZIA	993,5	8,4
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	2.866,8	50,0
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	852,8	18,5
ATTIVITÀ ALBERGHIERE	1.403,8	51,2
INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	515,6	32,9
ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	452,7	48,1
ATTIVITÀ IMMOBILIARI	99,5	56,2
ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	851,4	47,9
ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E SERVIZI DI SUPPORTO	899,3	55,5
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	1.308,8	40,7
ISTRUZIONE	1.151,8	66,5
ATTIVITÀ LEGATE A SALUTE E SERVIZI SOCIALI	1.416,5	76,9
ARTE, SPETTACOLI E TEMPO LIBERO	350,3	43,0
ALTRI SERVIZI	405,5	66,1
ATTIVITÀ DI FAMIGLIE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO; ATTIVITÀ DOMESTICHE COME PRODUTTORI DI BENI E SERVIZI PER USO PROPRIO	657	89,1
ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI E ORGANISMI EXTRATERRITORIALI	3	53,3

Fonte: Ine, Epa.

Fig. 1 – Percentuale di lavoro temporaneo (2008-2015)

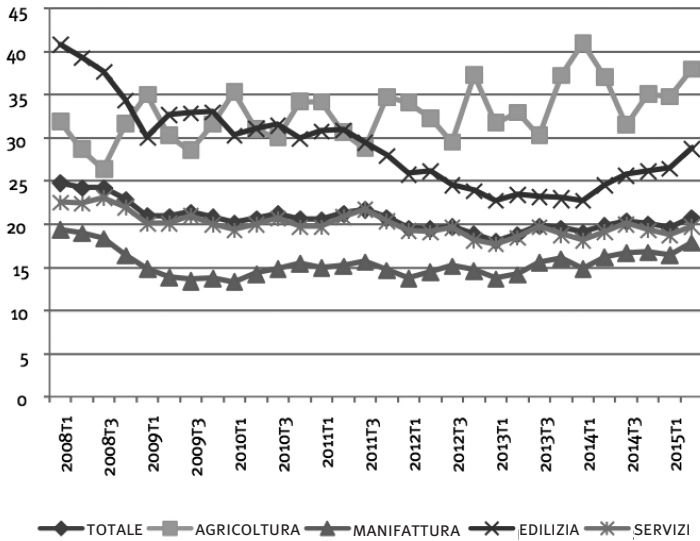
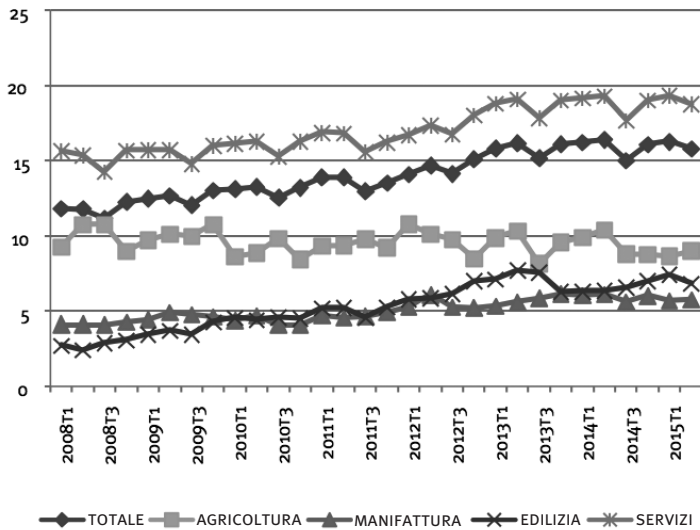


Fig. 2 – Percentuale di lavoro a tempo parziale (2008-2015)



Fonte: Ine, Epa.

Pur avendo subito gli effetti della crisi economica, nel 2013 e nel 2014 tutti i posti di lavoro netti creati si sono concentrati nel settore dei servizi. La tabella 2 mostra l'andamento dell'occupazione nei macrosettori economici, distinguendo tra servizi pubblici (pubblica amministrazione, difesa e sicurezza sociale obbligatoria, istruzione, sanità e assistenza sociale) e altri servizi. Si può notare che i posti di lavoro netti creati si sono concentrati negli altri servizi, mentre l'agricoltura e le costruzioni riducono l'occupazione.

Tab. 2 – Andamento dell'occupazione per settore economico, IV trimestre di ogni anno (in migliaia e variazione percentuale)

	IV TRIM. 2012	IV TRIM. 2014	%
AGRICOLTURA	774,0	728,9	-5,8
MANIFATTURA	2.438,8	2.438,8	0,0
EDILIZIA	1.090,1	1.030,4	-5,5
SERVIZI PUBBLICI	3.882,9	3.912,5	0,8
SERVIZI DI MERCATO	9.153,4	9.458,5	3,3
TOTALE	17.339,4	17.569,1	1,3

Fonte: Ine, Epa.

Entrando nel dettaglio dei posti di lavoro creati nel settore dei servizi (vd. tabella 3), osserviamo come gran parte di essi si siano concentrati nelle attività alberghiere: 159.000 posti di lavoro tra il 2013 e il 2014, anni in cui l'incremento netto dell'occupazione totale non raggiunge i 230mila posti di lavoro. Vale a dire che una parte significativa dei disoccupati durante la crisi proviene da questa stessa attività, confermando quindi che in questo settore si fa un ricorso significativo alla rotazione della forza lavoro, con un uso regolare di contratti a tempo determinato e atipici, come indicato peraltro da diversi studi (Recio, 2009; Miguélez *et al.*, 2011). I dati, infatti, confermano che alla fine del 2014 il 37,7 per cento dei lavoratori in queste attività ha un contratto a termine (l'8,8 per cento di essi con una durata di meno di un mese) e il 27,5 per cento lavora a tempo parziale (fino al 36,4 per cento delle donne nel settore).

Tab. 3 – Occupazione per settore di attività,
IV trimestre di ogni anno (in migliaia, anni 2011 e 2014)

	2011	2014
AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	802,3	728,9
ATTIVITÀ ESTRATTIVA	40,2	28,6
INDUSTRIA MANIFATTURIERA	2.331,3	2.194,2
FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	78,2	99,8
FORNITURA DI ACQUA, ATTIVITÀ DI RISANAMENTO, GESTIONE DEI RIFIUTI E DECONTAMINAZIONE	135,0	116,2
EDILIZIA	1.290,4	1.030,4
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	2.949,3	2.892,5
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	888,6	853,0
ATTIVITÀ ALBERGHIERE	1.340,8	1.400,2
INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	538,6	537,0
ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	449,4	449,4
ATTIVITÀ IMMOBILIARI	100,3	96,4
ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	858,8	886,2
ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E SERVIZI DI SUPPORTO	886,2	917,9
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	1.417,8	1.329,0
ISTRUZIONE	1.216,9	1.179,1
ATTIVITÀ LEGATE A SALUTE E SERVIZI SOCIALI	1.454,2	1.404,3
ARTE, SPETTACOLI E TEMPO LIBERO	297,5	356,5
ALTRI SERVIZI	411,7	403,0
ATTIVITÀ DI FAMIGLIE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO; ATTIVITÀ DOMESTICHE COME PRODUTTORI DI BENI E SERVIZI PER USO PROPRIO	660,4	661,4
ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI E ORGANISMI EXTRATERRITORIALI	5,1	4,9
TOTALE	18.153,0	17.569,1

Fonte: Ine, Epa.

3. Panoramica della contrattazione collettiva nel settore dei servizi

3.1. Relazioni industriali e contrattazione collettiva in Spagna: caratteristiche generali ed evoluzione

Le relazioni industriali in Spagna hanno sperimentato trasformazioni significative dall'inizio degli anni ottanta. Due episodi sono particolarmente importanti in questa evoluzione, prima delle modifiche introdotte durante la crisi economica del 2008. In primo luogo, la riforma del 1994 approvata nel mezzo della crisi economica dal governo socialista, che per primo ha incoraggiato la contrattazione collettiva aziendale. In secondo luogo, l'accordo interconfederale del 1997 nel periodo che precede la creazione dell'Uem, che ha cercato di sviluppare una struttura articolata basata sul settore, in cui la contrattazione collettiva aziendale gioca un ruolo di adattamento alle condizioni delle società. Inoltre, le due caratteristiche più rilevanti delle relazioni industriali in Spagna sono in primo luogo il ruolo regolatore dello Stato, e secondariamente, la struttura multi-livello di contrattazione collettiva.

Il controllo da parte dello Stato sul rapporto di lavoro attraverso la regolazione della contrattazione collettiva, così come sui diritti individuali dei lavoratori e sulle condizioni di lavoro, è un tratto distintivo del caso spagnolo. Nonostante ci siano stati cambiamenti orientati all'apertura di nuovi spazi di autonomia nella regolazione collettiva, lo Stato è ancora una fonte importante di regolazione in molti aspetti del rapporto di lavoro e ha mantenuto un ruolo pervasivo (Del Rey, Falguera, 1999).

La seconda caratteristica delle relazioni industriali in Spagna è l'esistenza di una struttura contrattuale multi-livello, con un'articolazione tradizionalmente debole tra i diversi livelli (Martín Artiles, Alòs Moner, 2003). Negli anni seguenti alla transizione alla democrazia, la contrattazione collettiva ha avuto luogo a diversi livelli, con la contrattazione a livello provinciale di settore come il più significativo in termini di lavoratori coperti. Il principio di gerarchia dei contratti stabilito nello Statuto dei lavoratori del 1980 ha reso molto difficile per gli accordi a livello aziendale abbassare le condizioni negoziate a livello superiore. Gli accordi intersettoriali e di concertazione sociale dei primi anni ottanta hanno formalmente aiutato a mantenere un alto livello di centralizzazione, ma dopo l'abbandono di questi patti a partire dalla metà degli stessi anni ottanta, è avvenuto un graduale processo di decentramento a causa della mancanza di una chiara articolazione tra i livelli

di contrattazione. Dall'altro, la limitata presenza dei sindacati a livello aziendale ha ostacolato l'efficacia dei contratti collettivi di livello superiore. In conseguenza di quanto detto sopra, la contrattazione collettiva in Spagna si è rivelata molto sensibile alla modifica delle strategie, delle preferenze e del potere degli attori, e quindi una fonte di conflitto permanente, come indicato dagli alti livelli di conflitto industriale.

I problemi incontrati per ottenere il consenso attorno alla riforma delle relazioni industriali divennero chiari nel contesto della crisi degli anni novanta e con l'aggiustamento necessario per soddisfare i criteri di Maastricht. Il governo socialista aveva provato, senza successo, a negoziare un accordo di moderazione salariale e la riforma del mercato del lavoro (e della contrattazione collettiva). Quindi, nel 1994, esso ha approvato unilateralmente una riforma dello Statuto dei lavoratori con l'obiettivo di promuovere l'occupazione. Uno dei suoi aspetti più importanti è stata l'estensione del ricorso alle clausole di *opt-out*, che ha contribuito a rafforzare il ruolo regolatore del livello aziendale di contrattazione. Il decentramento della contrattazione collettiva in base all'estensione di queste clausole ha quindi assunto un carattere disorganizzato. I sindacati hanno fortemente criticato la riforma e il fatto che il governo abbia regolato unilateralmente aspetti riservati all'autonomia collettiva delle parti sociali (Martinez Abascal, 1995).

I sindacati, da questo episodio, hanno imparato che la difesa passiva dello *status quo* non era più sostenibile, poiché il governo ha reso credibile la sua minaccia di regolazione unilaterale. La loro unica alternativa era quella di contrastare le dinamiche aperte con la riforma della contrattazione collettiva, attraverso il dialogo con le organizzazioni imprenditoriali al fine di costruire un nuovo consenso. Di conseguenza, un nuovo processo di dialogo sociale ha portato agli accordi del 1997 sulla contrattazione collettiva e il mercato del lavoro: l'Aiee (Accordo intersettoriale per l'occupazione stabile), l'Aicv (Accordo sulla estensione della contrattazione collettiva) e l'Ainc (Accordo intersettoriale sulla contrattazione collettiva).

L'accordo del 1997 ha aperto un nuovo periodo di rafforzamento del dialogo sociale in Spagna e ha fornito la base per la creazione e il consolidamento delle istituzioni bipartite a livello settoriale, come gli osservatori per l'occupazione, i meccanismi di risoluzione dei conflitti e gli strumenti di formazione. Anche se l'effettivo impatto della riforma sulla contrattazione collettiva è stato meno significativo di quanto inizialmente previsto dalle parti sociali, ha tuttavia confermato la loro determinazione a governare au-

tonomamente le relazioni industriali. Infine, la riforma ha avuto un grande valore simbolico, in quanto l'economia spagnola era in quegli anni nella fase finale di preparazione all'Euro. Con questo accordo, le parti sociali hanno confermato il loro impegno a contribuire al target di una bassa inflazione e a preparare le istituzioni di contrattazione collettiva per il nuovo contesto (Pérez, 2000).

La vitalità del dialogo sociale bilaterale divenne chiara nel 2001, quando il governo di centrodestra e le parti sociali hanno avviato i negoziati per la riforma della contrattazione collettiva. Le proposte del governo differivano significativamente da quelle dei sindacati e delle parti sociali. Tuttavia, qualche settimana dopo è stato finalmente siglato un accordo tra datori di lavoro e sindacati, il cosiddetto Ainc 2002 (Accordo intersettoriale per la contrattazione collettiva 2002). Anche se l'accordo non ha riformato la struttura della contrattazione collettiva e si è limitato a prevedere orientamenti comuni per lo sviluppo della contrattazione collettiva, esso ha mostrato tuttavia la determinazione delle parti sociali a evitare interferenze esterne nella regolazione delle relazioni industriali. L'Ainc 2002 è stato rinegoziato periodicamente, con l'ultimo accordo firmato nel luglio 2015. Questi accordi hanno contribuito a coordinare la contrattazione collettiva, inclusi i salari e l'articolazione tra i diversi livelli nella struttura contrattuale.

Il dominio istituzionale più radicale entro il quale si è avviato un processo di riforma durante la grande recessione è stato probabilmente quello delle relazioni industriali. Ciò è paradossale, dato in primo luogo che le cause della crisi avevano ben poco a che fare con i rapporti di lavoro. In tale ottica, la riforma delle relazioni industriali nel 2012 ha significato un punto di svolta, simile a quello del 1994. In entrambi i casi, forti pressioni esogene nel contesto di una forte recessione economica hanno portato i governi (di sinistra nel 1994 e di destra in 2012) a varare una legge senza il consenso delle parti sociali. Tuttavia, due caratteristiche rendono il più recente episodio qualitativamente diverso da quelli precedenti. In primo luogo, esso va ben oltre l'obiettivo del decentramento della contrattazione collettiva disposto nella riforma del 1994. Innesca, in effetti, meccanismi di decentramento disorganizzato dal basso verso l'alto e autorizza le aziende a modificare unilateralmente le condizioni di lavoro. In secondo luogo, per la prima volta un governo ha approvato una legge con implicazioni significative per le relazioni industriali, senza nemmeno provare a dialogare con le parti sociali.

Nel gennaio 2012, datori di lavoro e sindacati hanno firmato il secondo Accordo interconfederale per l'occupazione e la contrattazione collettiva 2012-2014 (Aenc-II). L'obiettivo di questo accordo bilaterale era quello di riportare i cambiamenti nella contrattazione collettiva e nel mercato del lavoro nella sfera autonoma dei negoziati fra sindacati e associazioni imprenditoriali. Nonostante il tentativo riuscito di riportare la riforma della contrattazione collettiva nel campo dell'autonomia negoziale attraverso l'Aenc-II, l'esecutivo ha approvato una riforma solo alcuni giorni dopo, unilateralmente e senza alcun dialogo con le parti sociali.

La riforma approvata dal governo di centrodestra Pp nel febbraio 2012 conteneva diverse modifiche delle regole riguardanti le relazioni industriali e la contrattazione collettiva. Probabilmente, il più importante ha a che fare con la capacità degli imprenditori di modificare unilateralmente le condizioni di lavoro. Anche se, nella normativa in vigore, ciò era già possibile nel caso dei salari, la riforma del 2012 ha esteso questa possibilità ad altre questioni, come l'orario di lavoro. Inoltre, la legge ha anche ridotto il periodo di preavviso al lavoratore. Allo stesso modo, il datore di lavoro ha più spazio per decidere unilateralmente su questioni relative ai licenziamenti collettivi. Un altro aspetto in cui la legge rafforza il ruolo del datore di lavoro nella regolazione delle condizioni di lavoro si riferisce alla non applicazione temporanea del contratto collettivo su una serie di questioni e abbassando in modo significativo le condizioni in cui questo può accadere. In tale ottica, il datore di lavoro può decidere di non applicare temporaneamente i termini del contratto collettivo quando la società registra una caduta dei benefici per sei mesi consecutivi.

Una delle caratteristiche più contestate della contrattazione collettiva in Spagna, la cosiddetta *ultra-actividad* dei contratti collettivi (l'estensione dei termini di un contratto collettivo, anche dopo la sua scadenza se sindacati e datori di lavoro non sono riusciti a rinnovare l'accordo) è stata riformata, stabilendo un limite massimo di un anno per negoziare un nuovo accordo. Nel caso in cui nessun accordo venga raggiunto, i lavoratori di queste società saranno coperti da un accordo di livello superiore e, nel caso in cui esso non esista, nei termini stabiliti dalla legge. Poiché la legge stabilisce solo le condizioni minime, che possono essere poi migliorate dal contratto collettivo, con l'abolizione della *ultra-actividad* questa riforma ha portato a molti lavoratori un improvviso peggioramento delle condizioni di lavoro (Olarte, 2013).

Infine, una questione molto importante regolata dalla riforma del 2012 è la struttura della contrattazione collettiva. La riforma non solo conferma la priorità attribuita ad accordi di livello aziendale, ma stabilisce anche l'impossibilità per gli accordi di livello superiore di contenere clausole che stabiliscono la prevalenza su accordi di livello inferiore. In altre parole, la riforma riduce la capacità di regolazione e di *governance* degli accordi settoriali nel sistema di contrattazione collettiva.

Anche se è probabilmente troppo presto per valutare adeguatamente gli effetti dei cambiamenti appena descritti, ci sono tuttavia alcune indicazioni che confermano il loro impatto. La più importante si riferisce alla capacità della contrattazione collettiva di fornire una protezione supplementare ai lavoratori. La riforma del 2012 ha introdotto due elementi principali che limitano questo ruolo. In primo luogo, la capacità del datore di lavoro di modificare unilateralmente le condizioni dei lavoratori, come stabilito dal contratto collettivo, come si è visto nel notevole aumento delle non-applicazioni unilaterali dei contratti collettivi di lavoro. In secondo luogo, la mancata estensione dei contratti collettivi alla scadenza implica anche che molti lavoratori possono essere lasciati senza la protezione aggiuntiva fornita dai contratti collettivi e che le loro condizioni di lavoro saranno poi regolate dai minimi legali stabiliti nello Statuto dei lavoratori. Ci sono alcune evidenze che rivelano l'uso di tattiche dilatorie da parte dei datori di lavoro al fine di lasciare che i contratti collettivi scadano e bloccare poi lo sviluppo dei negoziati con i rappresentanti dei lavoratori per i rinnovi contrattuali. Tuttavia, un recente rapporto della Commissione consultiva nazionale sulla contrattazione collettiva (Cnc, 2014) ha mostrato come ci sia una diversità di meccanismi utilizzati dai datori di lavoro e dai rappresentanti dei lavoratori per negoziare la proroga temporanea del contratto collettivo oltre la scadenza, mentre sono impegnati nella negoziazione di uno nuovo. Vi è quindi un impegno da parte dei datori di lavoro e dei sindacati, in particolare a livello settoriale, a utilizzare la contrattazione collettiva al fine di alleviare alcuni degli effetti più negativi (sia per i lavoratori che per le aziende) della non estensione dei contratti collettivi.

Tuttavia, quello che possiamo certamente confermare è che l'impatto principale delle riforme del mercato del lavoro nel corso della crisi è stato l'erosione della capacità di regolazione e di protezione dei contratti collettivi. Quindi, non si tratta tanto di quanti contratti collettivi sono stati fir-

mati, o anche quanti lavoratori sono formalmente coperti, ma in quale misura tali contratti collettivi forniscono una protezione efficace ai lavoratori. Anche se il predominio delle piccole e medie imprese, in Spagna, era già stato segnalato da alcuni autori come un ostacolo per l'efficacia dei contratti collettivi (a causa della mancanza di strutture di rappresentanza dei lavoratori nella maggior parte di esse), le modifiche introdotte nel 2012 hanno aperto un nuovo scenario in cui la decisione unilaterale di non applicare temporaneamente i contratti collettivi è ora supportata legalmente.

3.2. Relazioni industriali e contrattazione collettiva nei servizi

Le relazioni industriali nel settore dei servizi, così come l'economia spagnola, sono fortemente condizionate da una struttura produttiva dominata da piccole e medie imprese. Questo determina, in primo luogo, un'elevata frammentazione nella contrattazione collettiva e, allo stesso tempo, l'esistenza di lacune nella rappresentanza dei lavoratori in azienda, come illustrato nella tabella 4. Quest'ultima consente di apprezzare come l'esistenza di una rappresentanza sindacale nelle imprese spagnole aumenti con la dimensione aziendale ed è positivamente associata a più alti tassi di adesione ai sindacati. Tra i servizi, però, c'è anche una grande diversità, come ad esempio il settore finanziario e quello dei trasporti e delle comunicazioni con alti livelli, mentre altri, come i servizi alle persone, che invece hanno bassi livelli di rappresentanza sindacale in azienda. È importante sottolineare la relazione tra le tre variabili nella tabella 4: l'esistenza di rappresentanza sindacale, la quota associativa e la conoscenza del contratto collettivo. In tal modo, l'esistenza di una rappresentanza è accompagnata da livelli elevati di adesione al sindacato e questo si traduce in una maggiore conoscenza e comprensione del contratto collettivo da parte dai lavoratori (Alós *et al.*, 2015).

La tabella 5 mostra i tassi di adesione alle organizzazioni datoriali. Come si può vedere, essa si attesta su livelli relativamente bassi, in particolare nei servizi. Questo disegna un contesto potenzialmente di basso coordinamento della contrattazione collettiva nel settore terziario, dovuto sia alla frammentazione delle attività e delle strategie delle aziende, che alla bassa propensione associativa delle imprese e dei lavoratori.

Tab. 4 – Tasso di sindacalizzazione e rappresentanza sindacale in azienda

	LAVORATORI CON RAPPRESENTANZA SINDACALE IN AZIENDA (%)	TASSO DI SINDACA- LIZZAZIONE (%)	LAVORATORI CHE SANNO DI AVERE UN CONTRATTO COLLETTIVO (%)	AZIENDE DI 6 O PIÙ LAVORATORI CON RAPPRESENTANZA SINDACALE (%)
	ECVT 2010*	ECVT 2010	ECVT 2010	SIC 2012**
TOTALE	47,4		37,0	20,6
DIMENSIONE AZIENDALE				
1 A 9 LAVORATORI	9,9	11,3	17,6	
10 A 49 LAVORATORI	32,6	20,2	27,8	14,9
50 A 249 LAVORATORI	58,8	24,1	43,6	50,1
250 + LAVORATORI	73,9	30,3	51,2	61,3
SETTORE ECONOMICO				
AGRICOLTURA	31,6	8,1	13,5	15,1
MANIFATTURA	57,0	22,4	44,9	33,2
EDILIZIA	31,5	12,2	30,1	20,3
COMMERCIO E RISTORAZIONE	34,3	10,9	28,5	12,5
TRASPORTI E COMUNICAZIONI	59,7	23,6	51,4	
SERVIZI FINANZIARI	64,3	26,6	39,3	12,4
SERVIZI ALLE IMPRESE	40,0	13,6	30,1	
SERVIZI PUBBLICI	61,5	28,0	44,3	30,7
SERVIZI PERSONALI E COMUNITARI	17,5	8,0	13,2	
TIPO DI CONTRATTO				
TEMPO INDETERMINATO	50,9	21,2	40,9	
TEMPO DETERMINATO	37,0	11,7	25,0	
SINDACALIZZAZIONE				
SÌ	75,4		55,9	50,5
NO	40,9		32,6	10,1
TASSO DI SINDACALIZZAZIONE	30,0	18,9		

Fonte: Alós et al., 2015: p. 21; * Encuesta de Calidad y Vida en el Trabajo; ** Sic-Ccoo.

Tab. 5 – Adesione a organizzazioni imprenditoriali e sindacali (2014)

ATTIVITÀ ECONOMICA	MEMBRI DI ORGANIZZAZIONE DATORIALE		TOTALE
	SÌ	NO	
MANIFATTURA	36,4	63,6	100,0
EDILIZIA	26,1	73,9	100,0
COMMERCIO E RIPARAZIONE DI VEICOLI	27,5	72,5	100,0
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	36,5	63,5	100,0
ATTIVITÀ ALBERGHIERE	23,0	77,0	100,0
INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE, FINANZIARIO, ASSICURATIVO E IMMOBILIARE	21,5	78,5	100,0
ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	21,2	78,8	100,0
ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E DI SUPPORTO	19,3	80,7	100,0
ARTE, SPETTACOLI E TEMPO LIBERO, ALTRI SERVIZI	14,3	85,7	100,0

Fonte: Encuesta Anual Laboral.

3.3. La contrattazione collettiva nel settore dei servizi: struttura e copertura

Come detto prima, la contrattazione collettiva in Spagna si distingue per la presenza di diversi livelli di negoziazione, tra i quali dominano il settore a livello provinciale e l'azienda. Questa struttura caratterizza anche il settore dei servizi, ma con differenze significative tra i vari sottosectori. Guardando al numero di lavoratori le cui condizioni di lavoro sono regolate da un contratto aziendale o di livello superiore, possiamo notare come gli accordi di livello superiore a quello aziendale abbiano avuto un ruolo quantitativamente più rilevante. Tuttavia, questo sembra cambiare a partire dall'impatto della crisi economica e con le modifiche normative introdotte nel 2011 e, soprattutto, nel 2012.

L'elevata copertura della contrattazione collettiva in Spagna, nonostante i bassi livelli di sindacalizzazione, è il risultato dell'interazione fra diverse caratteristiche del quadro normativo: soprattutto, il principio di efficacia *erga omnes* del contratto collettivo, che implica l'estensione automatica del contratto a tutti i lavoratori nello stesso ambito funzionale; in secondo luogo,

la natura regolamentare del contratto; terzo, l'estensione automatica della durata del contratto, se non c'è accordo nel momento del rinnovo (la cosiddetta *ultra-actividad*); e, infine, il ruolo centrale degli accordi settoriali, che riguardano il 90 per cento dei lavoratori e il 99 per cento delle imprese, la stragrande maggioranza delle piccole e medie imprese e le microimprese, che sono alla base dell'economia spagnola.

La struttura della contrattazione collettiva, e il peso relativo dei diversi livelli nella regolazione delle condizioni di lavoro, ha tradizionalmente seguito un'evoluzione caratterizzata da stabilità. Negli ultimi dieci anni, il livello aziendale di contrattazione ha fornito una copertura tra il 10 e il 12 per cento del totale dei lavoratori interessati dall'accordo. Il livello più importante è quello di settore a livello provinciale, che copre fra il 51 e il 54 per cento. Molto meno importanti sono gli accordi di settore a livello regionale, che coprono soltanto tra il 7 e il 10 per cento. Per concludere, gli accordi di settore a livello nazionale interessano tra il 24 e il 30 per cento di tutti i lavoratori coperti dalla contrattazione collettiva. In termini assoluti, gli accordi a livello aziendale sono tradizionalmente molto più numerosi rispetto a quelli di settore.

La situazione nel settore dei servizi è simile, anche se in questo caso il numero di lavoratori coperti da contratti collettivi è diminuito in modo significativo dal 2007, mentre è rimasto relativamente stabile il numero di lavoratori nei servizi coperti da un contratto di livello superiore a quello aziendale, normalmente provinciale di settore (vd. figure 3 e 4 nella p. seguente).

Da quanto sopra esposto, si può concludere che rispetto ad altri settori, la contrattazione collettiva nel settore dei servizi si caratterizza per una maggiore centralizzazione, nella misura in cui i contratti collettivi di livello sovra-aziendale sono più importanti nel determinare le condizioni di lavoro. Tuttavia, va sottolineata la grande eterogeneità del terziario. In particolare, in alcune attività come quelle immobiliari, l'istruzione, le attività alberghiere e il lavoro domestico si ha una struttura più centralizzata, con un ruolo rilevante dei contratti settoriali a livello nazionale. I dati sopra riportati provengono da archivi amministrativi basati sugli accordi collettivi firmati. Facendo riferimento a un'indagine condotta presso le aziende, possiamo vedere invece come solo il 17,4 per cento di esse abbiano negoziato un contratto collettivo. Così, i contratti collettivi sovra-aziendali mantengono la loro prevalenza come forma di regolazione dei rapporti di lavoro nel settore dei servizi.

Fig. 3 – Lavoratori coperti da contratti aziendali

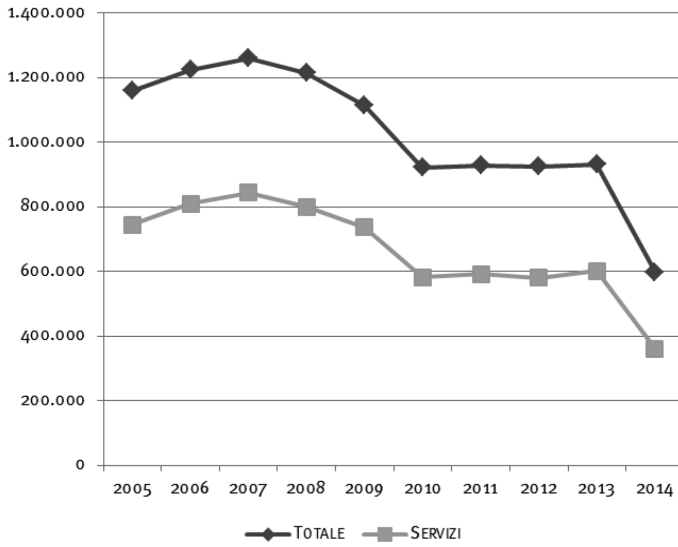
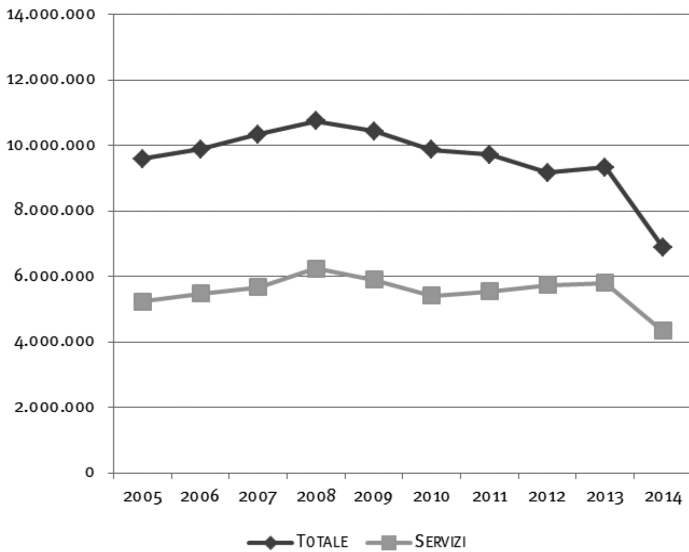


Fig. 4 – Lavoratori coperti da contratti di settore



Fonte: Boletín de Estadísticas Laborales.

La diminuzione del numero di lavoratori coperti da un contratto collettivo (vd. ancora figure 3 e 4) è dovuta in gran parte al mancato rinnovo di molti accordi che sono scaduti, soprattutto a livello sovra-aziendale. La prevalenza applicativa dei contratti aziendali rispetto a quelli di settore, sancita dalla riforma del 2012 (r.d.l. 3/2012), ha provocato un aumento nel numero di contratti aziendali e, in particolare, in quelle aziende che non avevano un contratto proprio e le condizioni di lavoro venivano dettate per il contratto di settore. Come risultato di questa legge si è triplicato il numero di accordi aziendali che vengono creati ogni anno, la maggior parte di loro in imprese di piccole dimensioni. Ci sono stati un totale di 1.394 nuovi accordi aziendali negli ultimi tre anni (2012-2015), mentre negli anni precedenti la media era tra i 200 e i 250 l'anno. Anche se questi contratti prevedono la regolazione degli standard minimi, la creazione di nuove unità di contrattazione aziendale ha come obiettivo la riduzione dei salari e delle condizioni di lavoro rispetto agli accordi di riferimento settoriali, grazie a le maggiori opportunità di *opting out* aperte per la riforma del 2012. La maggior parte di questi nuovi contratti appartiene al settore dei servizi, seguito dalla manifattura e dall'agricoltura. Questo tipo di accordo è utilizzato dalle aziende per forzare la svalutazione dei salari e delle condizioni di lavoro, utilizzando pratiche irregolari che violano il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva.

Infine, per quanto riguarda il conflitto, il processo di terziarizzazione ha caratterizzato le relazioni industriali anche in Spagna. Nei servizi si è concentrata la metà di tutti gli scioperi del 2013 (51,3 per cento), seguiti dalla manifattura, che ha registrato un 43,8 per cento dei conflitti, e a una maggiore distanza, dalle costruzioni con un 4 per cento. I 510 scioperi nel settore dei servizi nel 2013, 41 in più rispetto al 2012, hanno coinvolto 327.035 lavoratori, il 77 per cento in più rispetto al 2012. Il totale delle giornate di lavoro perse è salito a 713.116.

4. Crisi economica, contrattazione collettiva e società multiservizi

Negli ultimi anni, abbiamo assistito alla crescita di società multiservizi, vale a dire quelle imprese che forniscono vari servizi ad altre imprese. I dipendenti di queste aziende (aziende fornitrici) svolgono la loro attività in altre (aziende clienti) che in genere appartengono a settori diversi. Le società for-

nitrici di servizi integrati o società multiservizi sono note per il loro dinamismo in termini di creazione di occupazione, soprattutto femminile. Così, la tendenza tra i clienti a ricorrere a un unico fornitore di servizi ausiliari è destinata a continuare nel breve e medio termine, rafforzando il posizionamento dei gruppi che offrono in modo integrato una varietà di servizi. Attualmente, in Spagna una ventina di grandi aziende di questo tipo hanno una quota di mercato che si aggira intorno al 20 per cento. In pratica, questo settore è emerso come alternativa alle agenzie di lavoro temporaneo.

La crescita del mercato per le società di *outsourcing* o multiservizi può comportare un indebolimento delle condizioni di lavoro nelle grandi aziende, l'erosione dei diritti dei lavoratori e la riduzione dei salari, attraverso la creazione di società con un proprio contratto collettivo, in cui gli stipendi sono normalmente inferiori a quelli dei lavoratori nelle aziende clienti, le cui condizioni di lavoro sono regolate da contratti di settore. In questo modo peggiorano le condizioni di lavoro ed emergono situazioni di dualismo tra lavoratori che svolgono mansioni simili all'interno della stessa azienda. Le conseguenze più evidenti di questo processo sono prima di tutto una concorrenza sleale tra le imprese nello stesso settore; l'esistenza di doppie scale salariali; la riduzione del numero di lavoratori «ufficiali» nelle aziende clienti; e l'apertura di nuovi spazi che sfuggono alla regolazione e al controllo del trasferimento legale di lavoratori.

Nel campo dei rapporti di lavoro e della contrattazione collettiva, il settore delle società multiservizi si caratterizza per due aspetti. Da un lato, esso copre realtà molto diverse, quali servizi per le imprese e servizi alle persone. Ciò implica che all'interno delle società multiservizi ci sono tanto lavoratori con alte qualifiche che forniscono servizi che richiedono competenze elevate, quanto altri che possono essere sviluppati da personale con livelli di qualificazione bassi. Ciò rende particolarmente difficile l'inquadramento di queste imprese nell'ambito delle categorie tradizionali. In secondo luogo, il settore è caratterizzato da una relativa de-regolazione e una contrattazione collettiva poco sviluppata (Lamas *et al.*, 2006). Il risultato, quindi, è che esse, in assenza di una normativa specifica per il settore, sono vincolate soltanto dagli imperativi legali generali: il salario minimo legale e gli standard minimi disposti dallo Statuto dei lavoratori, a meno che non abbiano degli specifici contratti collettivi.

Le società multiservizi operano attraverso il decentramento di alcune attività da parte di altre imprese. Pertanto, l'*outsourcing* è il cuore del proble-

ma che coinvolge la contrattazione collettiva. Tuttavia, questo non è l'unico problema posto dalle società multiservizi per quanto riguarda la regolazione attraverso accordi collettivi delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti. Così, il secondo grande problema associato a questa pratica è l'ambiguità rispetto all'accordo da applicare ai lavoratori all'interno dell'impresa, i quali sono impegnati in attività molto diverse.

La contrattazione collettiva nelle società multiservizi è contrassegnata dall'assenza di una contrattazione di settore. La regolazione delle condizioni di lavoro in azienda è quindi caratterizzata da un'elevata frammentazione. I grandi gruppi hanno i loro contratti collettivi aziendali, che regolano le condizioni di lavoro. Come emerge da un recente studio (Ugt, 2015), alcuni dei contratti di società multiservizi evidenziano la necessità di armonizzare le condizioni di lavoro nelle diverse regioni in cui l'azienda opera, ma senza stabilire le stesse condizioni tra i propri lavoratori e quelli delle imprese cui forniscono servizi. In particolare, lo studio mostra come i salari delle società multiservizi sono in media più bassi del 31 per cento rispetto a quelli delle imprese in cui i loro lavoratori operano.

In questo modo, attraverso la contrattazione aziendale si riesce a frammentare l'unità settoriale e gli stessi lavoratori subiscono un processo di differenziazione nelle condizioni di lavoro. Allo stesso tempo, con il ricorso alle società multiservizi, si rompe l'unità dello *status* giuridico dei lavoratori coinvolti nell'esecuzione del ciclo produttivo delle aziende clienti rispetto a quelli che appartengono alle unità produttive delle società multiservizi.

Le modifiche legislative introdotte durante la crisi economica, in particolare la riforma del mercato del lavoro del 2012, nel dare prevalenza al contratto aziendale rispetto a quello di settore, hanno aumentato gli incentivi per mantenere la struttura di contrattazione collettiva decentrata e hanno altresì intensificato lo sviluppo di contratti collettivi aziendali in più società multiservizi. Così, una recente analisi ha mostrato come tra i contratti aziendali stipulati negli ultimi due anni siano particolarmente numerosi quelli appartenenti a società multiservizi (Górriz, 2015).

Questi problemi hanno un chiaro riflesso nei dati risultanti dall'indagine annuale per l'occupazione (Encuesta Anual Laboral). Come si può vedere dalla tabella 6, tra tutti i settori economici, quello in cui vi è un minor grado di adattamento del contratto (di livello aziendale o superiore) alle esigenze dell'impresa è quello dei servizi ausiliari che fanno riferimento a società multiservizi, con il 22,3 per cento che mostra «poco» o «nulla» l'adattamen-

to del contratto alle loro esigenze, mentre per l'intera economia tale percentuale è del 18 per cento.

Tab. 6 – Grado di soddisfazione rispetto al contratto collettivo (2014)

	PER NIENTE	POCO	ABBASTANZA	MOLTO	TOTALE
TOTALE ECONOMIA	2,9	15,1	65,1	16,9	100,0
MANIFATTURA	2,3	15,7	65,1	16,9	100,0
EDILIZIA	3,4	17,2	62,1	17,3	100,0
COMMERCIO E RIPARAZIONE DI VEICOLI	3,7	13,6	66,6	16,1	100,0
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	2,2	14,6	66,3	16,9	100,0
ATTIVITÀ ALBERGHIERE	2,9	14,9	65,4	16,7	100,0
INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE, FINANZIARIO, ASSICURATIVO E IMMOBILIARE	3,0	11,7	69,4	15,9	100,0
ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	2,0	14,2	61,6	22,3	100,0
ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E DI SUPPORTO	3,5	18,8	61,6	16,1	100,0
ARTE, SPETTACOLI E TEMPO LIBERO, ALTRI SERVIZI	2,1	16,6	65,8	15,5	100,0

Fonte: Encuesta Anual Laboral.

Su richiesta dei sindacati e come risposta ai problemi fondamentali che generano le società multiservizi, ossia l'esistenza all'interno della stessa impresa di lavoratori che svolgono diverse attività (pulizia costruzione, sicurezza e sorveglianza, manutenzione ecc.), nel 2014 la Commissione nazionale consultiva sui contratti collettivi (Ccncl) e il ministero del Lavoro hanno ratificato l'accordo sui criteri applicabili alle imprese che svolgono diverse attività. In particolare, si è ritenuto di applicare i contratti collettivi di settore corrispondenti a ciascuna delle attività svolte, il che nella pratica significa l'applicazione di tanti contratti quante sono le attività svolte nell'azienda cliente. Nel caso in cui vi sia concorrenza fra un contratto di settore e un contratto aziendale nell'azienda cliente, si applicano i termini del contratto aziendale e, in quelle materie non regolate dal contratto aziendale, il contratto di settore.

Nonostante queste raccomandazioni, i principali sindacati in Spagna hanno continuato a denunciare la situazione di vulnerabilità e la disuguaglianza tra i lavoratori delle società multiservizi che lavorano presso altre imprese. Così, i sindacati raccomandano che nelle aziende dove i rappresentanti dei lavoratori stanno negoziando il contratto collettivo vi sia parità di retribuzione e di condizioni di lavoro tra tutti i lavoratori (esterni o interni alla società multiservizi) o almeno che siano applicate le condizioni stabilite dal contratto collettivo di settore per l'attività svolta dai lavoratori esterni.

Inoltre, alcune recenti sentenze hanno stabilito criteri diversi da quelli forniti dalla Commissione nazionale consultiva sui contratti collettivi. In una sentenza del marzo 2015, per esempio, la Corte Suprema ha stabilito l'applicazione del contratto collettivo per l'attività principale della società multiservizi. L'insicurezza che caratterizza la regolazione delle condizioni di lavoro in queste società viene così mantenuta, poiché per sua natura è molto difficile stabilire un'attività principale.

In risposta, i principali sindacati del settore dei servizi, Ccoo e Ugt, hanno firmato una dichiarazione in relazione ai servizi di *outsourcing* attraverso le società multiservizi, in cui richiedono una maggiore e migliore regolazione del fenomeno di *outsourcing* e subappalto da parte dei contratti collettivi di settore, oltre a riforme legislative. I sindacati intendono concordare l'applicazione del contratto di settore ai lavoratori che eseguono servizi in appalto o subappalto durante il periodo di esecuzione del contratto, a meno che la regolamentazione per la propria azienda sia più vantaggiosa. Se l'appaltatore o subappaltatore è una società multiservizi o lo scopo del servizio corrisponde all'attività dei principali operatori, si deve applicare il contratto collettivo della società multiservizi. Se non corrisponde con l'attività stessa, Ccoo e Ugt suggeriscono che il contratto collettivo da applicare sia quello del settore delle aziende clienti.

5. Conclusioni

L'interazione tra le nuove strategie aziendali e le riforme legislative nel contesto delle politiche di austerità sta aumentando le tendenze centrifughe nella contrattazione collettiva. In particolare, vi è una crescente frammentazione, in un contesto come quello spagnolo, già caratterizzato da una contrattazione collettiva con problemi di coordinamento, mentre allo stesso tempo

si riduce la copertura. Queste tendenze sono particolarmente importanti nel settore dei servizi, sia per quanto riguarda le caratteristiche della contrattazione collettiva che per l'estensione delle forme di subappalto e l'importanza dell'occupazione atipica.

Le società multiservizi sono un chiaro esempio di queste tendenze. Da un lato, esse rispondono a una richiesta di maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro e maggiore *outsourcing*. Nel contempo, la crescita è favorita dai cambiamenti nella contrattazione collettiva che permettono a queste imprese di competere in una posizione di vantaggio rispetto alle aziende clienti.

In questo contesto, la capacità dei sindacati di sviluppare una contrattazione collettiva inclusiva si è notevolmente ridotta. Oltre ai tradizionali problemi che i sindacati hanno nello sviluppare la contrattazione collettiva nel settore dei servizi, recenti riforme hanno indebolito ancora di più la loro posizione nel sistema di relazioni industriali, soprattutto per l'erosione della contrattazione collettiva di settore. I sindacati, cioè, hanno perso la capacità di governare la contrattazione collettiva e, quindi, di proteggere i lavoratori. Così, la maggiore capacità discrezionale concessa dal nuovo quadro di contrattazione porta ad accentuare alcune tendenze come l'estensione delle società multiservizi, che a causa della mancanza di una regolamentazione possono applicare condizioni di lavoro più favorevoli e quindi aumentare la domanda alle aziende clienti. Si deducono due tendenze per il futuro della contrattazione nel settore dei servizi. Da un lato, un aumento della frammentazione, con il conseguente acuirsi delle disuguaglianze. Dall'altro lato, una maggiore pressione verso il basso sulle condizioni di lavoro, in particolare sul salario dei lavoratori del settore.

Riferimenti bibliografici

- Alós R., Beneyto P., Jódar P., Molina O., Vidal S. (2015), *La Representación Sindical en España*, Madrid, Fundación 1 de Mayo.
- Banyuls J.M., Recio A. (2015), *Gestión empresarial y dinámica laboral en España*, in *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, n. 87, pp. 182-205.
- Casas Baamonde M.E. (2014), *Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de Relaciones Laborales*, in *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 32, n. 2, pp. 275-309.
- Ccnc (2014), *Análisis sobre denuncia, Ultra-actividad y Arbitraje obligatorio de los convenios colectivos publicados con posterioridad a la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012*, www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/Informe_CCNCC_Analisis_CC_posterioridad_Reforma_Laboral_2014_04.pdf.
- Del Rey S., Falguera, S. (1999), *La Regulación y el Control Públicos de las Relaciones Individuales de Trabajo*, in F. Miguélez, C. Prieto (a cura di), *Las Relaciones de Empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 259-272.
- Fernández C.J., Rojo R.I., Lucio M.M. (2014), *The Reform of Collective Bargaining in the Spanish Manufacturing Sector with Reference to the Metal and Chemical Sectors: Legacies and Risks in the Reform of Regulation since 2008*, www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/Documents/SDDTEC/Spain%20Final%20.pdf
- Fina L. (2001), *Mercado de trabajo y políticas de empleo*, Madrid, Ces.
- Górriz R. (2015), *La Negociación colectiva: cobertura, estructura y contenidos*, in *Gaceta Sindical*, n. 24, pp. 335-348.
- Koukiadaki A., Kokkino C. (2014), *The Reform of Joint Regulation and Labour Market Policy during the Crisis. The Case of Greece*, EU Project VS/2013/ 0409, www.research.mbs.ac.uk/.
- Lamas J.R., de Val Tena Á.L., de Val Arnal J.J. (2006), *La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, vol. 73.
- Martín Artiles A. (1995), *Flexibilidad y Relaciones Laborales*, Madrid, Ces.
- Martín Artiles A., Alós Moner R. (2003), *Between decentralisation and Centralisation of Collective Bargaining. The Spanish Case*, in *Industrielle Beziehungen*, vol. 10, n. 1, pp. 64-96.
- Martínez Abascal V. A. (1995), *La relación ley-negociación colectiva en la reforma de la normativa laboral: ¿una adaptación del Derecho del Trabajo a la dimensión de la empresa?*, in *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n. 2, pp. 211-248.

- Miguélez F. (2011, a cura di), *Trayectorias laborales de los inmigrantes en España*, Universitat Autònoma de Barcelona, Quit, Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball.
- Molina O. (2014), *Beyond De-Centralization. The Erosion of Collective Bargaining in Spain during the Great Recession*, in *Stato e mercato*, vol. 34, n. 3, pp. 397-422.
- Olarte S. (2013), *Cuestiones críticas en torno a la ultractividad de los convenios colectivos*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/ForosDebate/Ponencia_CCNCC_Sofia_Olarte_Ultractividad_convenios_colectivos.pdf.
- Pérez S.A. (2000), *From Decentralization to Reorganization. Explaining the Return to National Bargaining in Italy and Spain*, in *Comparative Politics*, vol. 32, n. 4, pp. 437-458.
- Pérez Infante J.I. (2015), *Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico*, in *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, n. 87, pp. 246-281.
- Recio A. (2009), *La evolución del mundo del trabajo en la crisis*, Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global, n. 108, pp. 89-97
- Rivero J.J.R., de Val Tena Á.L., de Val Arnal J.J. (2006), *La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, vol. 73.
- Ugt (2015), *Condiciones salariales de una muestra de convenios de empresa multiservicios*, Secretaría de Acción Sindical - Coordinación Área Externa, Gabinete Técnico Confederal Ugt.

ABSTRACT

Questo articolo presenta una panoramica dei rapporti di lavoro e della contrattazione collettiva nel settore dei servizi. L'analisi mostra come negli ultimi anni ci sia stata un'erosione nella copertura della contrattazione collettiva e un progressivo decentramento, prodotti in gran parte da riforme approvate unilateralmente durante il periodo di crisi. In conseguenza, si è ridotta la capacità protettiva della contrattazione collettiva, e si registra un ulteriore deterioramento delle condizioni di lavoro nel settore dei servizi. Per illustrare l'interazione tra queste dinamiche, vengono analizzate la contrattazione collettiva nel comparto delle società multiservizi e le iniziative dei sindacati per sviluppare una negoziazione inclusiva. In particolare, i sindacati più rappresentativi hanno provato, da un lato, a promuovere la contrattazione collettiva di settore e, dall'altro, a includere negli accordi nuove clausole per contrastare le situazioni di vulnerabilità alimentate dalle nuove normative. Tuttavia, data la portata delle sfide che pongono questi cambiamenti, la risposta articolata finora sembra insufficiente.

COLLECTIVE BARGAINING IN SERVICE SECTOR IN SPAIN: INCLUSIVE RESPONSES TO A GROWING FRAGMENTATION?

This article provides an overview of employment relations and collective bargaining in the Spanish service sector. It is showed how there has been in recent years and erosion in collective bargaining coverage in this sector together with a gradual de-centralization. To a large extent, these are the result of unilateral reforms on the labour market and collective bargaining approved during the crisis. As a consequence, the capacity of collective bargaining to protect workers has eroded, hence worsening the ongoing deterioration in working conditions of a large part of the service sector. In order to illustrate these trends, the case of multi utility companies is explored, paying attention to collective bargaining trends and the responses of trade unions in order to develop an inclusive collective bargaining. The most representative trade unions have tried, on the one side, to promote sectoral collective agreements, and secondly, to include new clauses in company level collective agreements aimed to reduce the situations of vulnerability intensified by the new regulations. However, given the scope of the changes, these unions responses appears still not sufficient.

