

Il rapporto di lavoro in Spagna: analisi e comparazione con il contesto italiano

Con il presente approfondimento viene effettuata una comparazione complessiva rispetto alla gestione del rapporto di lavoro di lavoro, così come regolamentata nel sistema spagnolo, rispetto a quanto invece previsto dall'ordinamento italiano. In particolare, viene passata in rassegna la fisionomia generale dei principali istituti che caratterizzano il rapporto di lavoro nel contesto spagnolo, per poi approdare all'assetto del trattamento retributivo e al ruolo della contrattazione collettiva. A chiudere il documento una tabella tematica di comparazione di sintesi tra il contesto spagnolo e quello italiano, nella quale vengono analizzate analogie e differenze dei seguenti istituti: contratto a tempo indeterminato, contratto a termine, malattia, licenziamenti, salario minimo, contrattazione collettiva, mensilità aggiuntive e trattamento di fine rapporto.

GESTIONE ED ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CONTESTO SPAGNOLO

Le principali forme contrattuali nel sistema spagnolo sono costituite dal contratto a tempo indeterminato, dal contratto a termine, dai contratti di formazione e apprendistato, nonché da quelli di tirocinio ed esperienza formativa. I contratti a tempo indeterminato trovano un'ampia diffusione, ma tale caratteristica è da legare parallelamente ad una maggiore accessibilità – se comparata con il sistema giuslavoristico italiano – al recesso da parte datoriale. Anche nel sistema spagnolo, infatti, è possibile ancorare il licenziamento alternativamente a ragioni economiche, ovvero disciplinari. Le ragioni di tipo economico – connesse all'andamento dell'azienda e non quindi al comportamento tenuto dal lavoratore – sono agevolmente attuabili, e a fronte della loro insorgenza, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'indennità pari a quanto contrattualmente spettante per 20 giorni, per ogni anno di servizio, fino ad un massimo di un valore di 12 mesi. Nel caso in cui il licenziamento fosse ritenuto improcedente (quindi privo della sostenibilità delle motivazioni addotte), il dipendente ha diritto in alternativa alla

reintegra, ovvero al riconoscimento di un'indennità pari a quanto contrattualmente spettante per 33 giorni ogni anno di servizio, fino ad un massimo di un valore di 24 mesi (con incremento del trattamento indennitario previsto in via generale in caso di licenziamento valido ancorato a ragioni oggettive). La sussistenza del paradigma sopra descritto rende il ricorso al rapporto a tempo determinato più residuale, sia per quanto concerne gli obblighi legali, sia per ciò che attiene ai numeri concreti. Da segnalare sul tema che ad oggi il ricorso al contratto a termine può essere motivato solo da ragioni connesse ad incrementi/picchi dei carichi di lavoro, ovvero dalla necessità di sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Anche nel contesto spagnolo (come già accade in quello italiano) è in ogni caso limitata nel tempo la possibilità di reiterare (in termini di durata complessiva) rapporti a tempo determinato tra il medesimo datore ed il medesimo lavoratore, così come non è sostenibile prevedere un termine ancorato a motivazioni generiche. In costanza di svolgimento di prestazione lavorativa, il normale orario di lavoro su base settimanale è pari a 40 ore, tendenzialmente ripartite in 8 ore su base giornaliera, con previsione di adeguati periodi di riposo (materia peraltro oggetto di apposita Direttiva comunitaria che ha, quindi, effetto all'interno dell'intera area dell'Unione). Sempre in tema di orario di lavoro, sono ammessi sia sistemi di flessibilità nella distribuzione, sia lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario (rispetto alle quali sono previste adeguate maggiorazioni del trattamento retributivo). In caso di insorgenza di malattia non professionale con conseguente inabilità temporanea assoluta allo svolgimento della prestazione, è centrale il ruolo del sistema previdenziale statale, e – parallelamente – residuale quello indennitario integrativo del datore di lavoro. In questi casi, infatti, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un proprio trattamento indennitario (peraltro non pieno, ma in percentuale rispetto al trattamento retributivo spettante da contratto al lavoratore) solo per i giorni compresi tra il 4° ed il 15° di evento morboso. Nessuna indennità è invece spettante per i primi 3 giorni di evento, mentre il trattamento è completamente a carico dell'Ente di previdenza statale per i giorni dal 16° in avanti (con declinazione di differenti percentuali per il periodo 16° - 20°, e quello decorrente dal 21° giorno di evento). Molto importante segnalare che l'intervento dell'Ente previdenziale statale non è automatico, ma è subordinato alla preventiva verifica del versamento di una contribuzione minima da parte/a favore del lavoratore, nel quinquennio precedente l'evento.

IL SISTEMA CONTRATTUALE E RETRIBUTIVO IN SPAGNA

Il sistema che regola i rapporti di lavoro in Spagna, sotto il profilo normativo, contrattuale e retributivo, si fonda sulla risultante di una struttura di derivazione legale – normativa e su un parallelo apporto della contrattazione collettiva. In Spagna è previsto un salario minimo fissato per legge che deve essere rispettato quale soglia inferiore invalicabile dalla contrattazione collettiva, la quale a sua volta può andare a prevedere trattamenti di miglior favore, anche sotto forma di riconoscimenti di natura indennitaria.

Il Salario minimo (indicato con l'acronimo SMI, che sta ad indicare la locuzione Salario Minimo Interprofessionale) viene periodicamente aggiornato al fine di risultare coerente con l'andamento del costo della vita. Il valore dello SMI può essere duplice – pur conducendo al medesimo risultato finale su base annua – a seconda che la declinazione sia fatta su 12 mensilità (in questo caso, per l'anno 2025, pari a 1.381,00€), ovvero su 14 (in questo caso, per l'anno 2025, pari a 1.184,00€); il valore dello SMI su base annua (per l'anno 2025) è in ogni caso pari a 16.576,00€. Tale declinazione del salario minimo fa emergere la struttura della retribuzione in Spagna, che per previsione legale è declinata su 14 mensilità. Tredicesima e quattordicesima sono previste per legge, ma in realtà non è improprio affermare che di base, la retribuzione nel sistema spagnolo è erogata in quattordici momenti distinti. Il concetto appena espresso è rintracciabile ad esempio anche nella facoltà, riconosciuta alla contrattazione (collettiva ed individuale) di accorpate nelle dodici mensilità ordinarie il trattamento retributivo complessivamente previsto su base annua (analogamente a quanto ammesso in tema di SMI). Da ultimo è importante segnalare che non esiste una definizione normativa – e quindi un annesso obbligo di legge – di riconoscimento del Trattamento di Fine Rapporto, ma in alcuni casi è la contrattazione collettiva a prevedere trattamenti indennitari correlati alla fase finale del rapporto.

IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN SPAGNA

Nel momento in cui si affronta il tema del trattamento salariale previsto nel sistema spagnolo è sicuramente importante fare un breve cenno a quello che è il ruolo e la diffusione della contrattazione collettiva. Sotto il profilo formale, il quadro che emerge del sistema contrattuale collettivo spagnolo è molto simile a quello italiano, con previsione di un duplice livello di negoziazione, uno nazionale e l'altro più prossimo alle realtà datoriali (siano essi accordi territoriali ovvero aziendali). Altro elemento di analogia con il contesto italiano è dato dalla sostanziale capillarità di diffusione della contrattazione collettiva nello scenario iberico. Sotto il profilo contenutistico, lo scenario generale che emerge è invece differente da quello che si registra in Italia, dove la contrattazione collettiva, oltre alla capillare diffusione, associa il riconoscimento di una gamma variegata di riconoscimenti ulteriori (anche in termini di welfare, permessi e conciliazione dei tempi vita – lavoro). Nel contesto spagnolo, infatti, un primo elemento con il quale i contratti collettivi debbono fare i conti è il confronto con il Salario Minimo Interprofessionale (che rappresenta il limite inferiore invalicabile dai trattamenti retributivi previsti), il quale tra l'altro, come si è visto in precedenza, viene periodicamente aggiornato in modo tale da essere costantemente adeguato con l'andamento del costo della vita. In quest'ottica, la contrattazione collettiva spagnola presenta una gamma molto ampia e variegata – anche nella rubricazione – di trattamenti indennitari che, specie nei settori con minore marginalità (e quindi trattamenti retributivi più bassi), hanno la finalità di colmare il gap rispetto al Salario Minimo Interprofessionale. La disomogeneità lessicale utilizzata per i trattamenti indennitari di cui sopra, può rendere non sempre agevole la loro concorrenza ai fini del raggiungimento del SMI. Un tema uguale e contrario è poi quello connesso alla definizione dei trattamenti

indennitari già menzionati – e al concretizzarsi di incrementi periodici del Salario Minimo Interprofessionale, così come di quelli del costo della vita – per i quali, specie rispetto a quei contesti dove il trattamento retributivo contrattuale è superiore al SMI, sembra prevalere un meccanismo di assorbimento piuttosto che uno speculare di adeguamento a salire.

TABELLA DI RAFFRONTO SPAGNA – ITALIA

	Spagna	Italia
Contratto a tempo indeterminato	Previsto	Previsto
Contratto a termine	Previsto ma con limitazioni di durata complessiva e di motivazioni sottese al ricorso (picchi di più intensa attività, ovvero ragioni di natura sostitutiva)	Previsto ma con limitazioni di durata complessiva e di motivazioni sottese al ricorso. Grazie al D.L. n. 48/2023 ha assunto un ruolo ancora più decisivo la contrattazione collettiva che a regime rappresenta lo strumento grazie al quale declinare le fattispecie che possono rappresentare causali per il ricorso a tale forma contrattuale.
Trattamento in caso di malattia	In caso di malattia un ruolo centrale è giocato dall'Ente di previdenza statale, unico obbligato ad erogare il trattamento indennitario per eventi morbosi che superano la durata di 16 giorni (con ulteriore incremento a partire dal 21esimo). Il riconoscimento di tale trattamento indennitario è subordinato al rispetto di adeguati versamenti contributivi nel quinquennio precedente a favore del lavoratore interessato. Per eventi di durata inferiore nulla è dovuto per i primi 3 giorni, mentre è prevista un'indennità (commisurata in percentuale al trattamento retributivo) a carico dell'azienda per gli eventi che hanno durata da 4 a 15 giorni.	Il periodo di malattia trova sempre un ristoro economico, che tendenzialmente vede il coinvolgimento congiunto di datore di lavoro ed Inps (a partire dal 4° giorno di evento e fino alla durata del periodo di comporto stabilito per legge o per contratto collettivo). In alcuni settori e per determinate qualifiche il trattamento è integralmente a carico del datore di lavoro (come, ad esempio, per gli impiegati del settore industria). Alcuni contratti collettivi prevedono l'assenza di spettanze per il c.d. periodo di carenza (primi tre giorni) rispetto a quegli eventi che non raggiungono una determinata durata. In generale anche i primi tre giorni di malattia prevedono il riconoscimento di un trattamento economico a carico del datore di lavoro.
Gestione degli esuberanti – Licenziamento	Il recesso datoriale può fondarsi su ragioni economico – organizzative, ovvero disciplinari. Per quanto concerne la prima tipologia di recesso si registra una disciplina snella che subordina il licenziamento al riconoscimento di un trattamento indennitario (equivalente al trattamento economico per 20 giorni di	Il licenziamento può essere originato da ragioni di natura economica e organizzativa, ovvero per motivi disciplinari (in quest'ultima ipotesi graduati per gravità). In caso di licenziamento illegittimo, la disciplina è estremamente variegata, a seconda della collocazione temporale dell'inizio

	Spagna	Italia
	<p>rapporto fino ad un massimo di 12 mensilità). In caso di licenziamento improcedibile, il lavoratore ha diritto alla reintegra, ovvero in alternativa a un trattamento indennitario maggiore del precedente (equivalente al trattamento economico per 33 giorni di rapporto fino ad un massimo di 24 mensilità).</p>	<p>del rapporto e quindi dell'annessa tutela, e può passare dalla c.d. tutela obbligatoria (alternatività tra reintegra e indennità risarcitoria), a quella reale (riconoscimento di un'indennità risarcitoria accompagnata alla reintegra) e infine alle c.d. Tutele crescenti (indennità oggi commisurata alla dimensione aziendale e che nel tempo la Corte Costituzionale ha di fatto disancorato dal pedissequo ed esclusivo parametro dall'anzianità di servizio maturata al momento del licenziamento).</p>
Salario minimo	<p>È previsto un salario minimo stabilito per legge il cui importo su base mensile può essere pari a 1.184,00€, ovvero a 1.381,00€, a seconda che l'indagine prenda a riferimento rispettivamente erogazioni su 14, ovvero su 12 mensilità. I contratti collettivi possono stabilire trattamenti di miglior favore.</p>	<p>Non è previsto un salario minimo, ma trovano sostanzialmente generalizzata diffusione i trattamenti retributivi previsti da contratti collettivi che incarnano il concetto di maggiore rappresentatività comparata sul piano nazionale di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 (e che quindi risultano rispettare il criterio di cui all'art. 36 della Costituzione).</p>
Il ruolo e la diffusione della contrattazione collettiva	<p>La contrattazione collettiva ha un ruolo nevralgico e una diffusione sostanzialmente capillare, con una strutturazione che prevede un livello nazionale e livelli inferiori (territoriale, aziendale, di comparto).</p> <p>Nella contrattazione collettiva sono presenti molteplici trattamenti indennitari che hanno spesso la finalità di integrare i trattamenti retributivi previsti dai citati accordi al fine di raggiungere la soglia prevista quale Salario Minimo Interprofessionale. Spesso tali indennità, anche per via delle denominazioni utilizzate, non consentono sempre un'automatica attrazione nell'alveo del concetto di Salario Minimo Interprofessionale.</p> <p>Sempre in tema di SMI, esiste poi un tema uguale e contrario legato alla definizione delle citate indennità, che non ammettono in molti casi un automatico meccanismo di adeguamento in relazione all'incremento del costo della vita e/o dell'importo del Salario Minimo Interprofessionale medesimo.</p>	<p>La capillare diffusione della contrattazione collettiva in Italia porta con sé un'altra importante conseguenza in termini di tutele a favore dei lavoratori, costituita dalle condizioni di miglior favore quali ad esempio ferie oltre il limite legale, permessi, welfare (anche in termini di sostegno al reddito di settore, ovvero assistenza sanitaria integrativa), trattamenti economici indennitari specifici di settore. Da segnalare poi che la contrattazione collettiva (e in particolare quella di secondo livello) può andare a prevedere riconoscimenti ulteriori legati alla produttività, e connessi quindi al raggiungimento di determinati obiettivi (e rispetto ai quali la vigente normativa prevede anche la possibilità - al ricorrere di tutte le condizioni di legge - di applicare un'imposta sostitutiva che va ad abbattere il cuneo fiscale).</p>

	Spagna	Italia
Mensilità aggiuntive	Sono previste per legge 14 mensilità. Si tratta in particolare di una tempificazione di pagamento che è suddivisa in 14 momenti nel corso dell'anno. È facoltà della contrattazione (collettiva e/o individuale) andare a riconoscere il trattamento retributivo annuo sulle 12 mensilità ordinarie.	È prevista per legge la 13esima mensilità. Molti contratti collettivi prevedono anche una mensilità ulteriore (la 14esima). A loro volta, molti dei contratti collettivi che non prevedono la 14esima, riconoscono in ogni caso erogazioni aggiuntive (come, ad esempio, elementi perequativi di varia natura).
Trattamento di Fine Rapporto	Il TFR non è previsto per legge ma possono essere previsti trattamenti indennitari correlati alla cessazione del rapporto (diversi da quelli riconosciuti in caso di licenziamento non disciplinare, ovvero illegittimo).	Il TFR è previsto per disposizione normativa (art. 2120 del Codice Civile).

Dipartimento Scientifico

**Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**

A cura di:
Michele Donati