

CONFRONTO ITALIA E GERMANIA: FACCIAMO IL PUNTO DELLA SITUAZIONE



Da alcuni mesi si fa un gran parlare, a livello politico e governativo, circa la necessità di ispirarsi al modello tedesco sia dal punto di vista delle riforme costituzionali, che, soprattutto, per quanto riguarda il mercato del lavoro, con la fiducia che basti copiare qualche legge in vigore in Germania per rilanciare la nostra economia. E' indubbiamente positivo che, una volta tanto, invece di esercitare la nostra proverbiale creatività, si cerchi di trarre ispirazione da modelli consolidati altrove, ma è del tutto evidente che i cambiamenti culturali ed organizzativi necessari a far funzionare da noi tali modelli non possano essere attuati a colpi di decreti legge o con provvedimenti spot, senza un coerente quadro di riferimento e senza passare attraverso un lungo processo di interiorizzazione. Mi pare dunque importante sintetizzare le caratteristiche principali del sistema giuslavoristico tedesco, lasciando ai singoli lettori le valutazioni sui punti di incontro e sulle differenze fra Italia e Germania, anche alla luce dei dibattiti attuali. Consentitemi solo una breve premessa sull'assetto istituzionale tedesco, come corollario alla nostra riforma del Senato: la Germania è una Repubblica Federale, composta di 16 Stati (*Länder*), che sono Stati autonomi, con proprie Costituzioni. I principali organi federali sono: il *Bundestag* (Camera dei Deputati), che si compone di 622 membri eletti a suffragio universale ogni 4 anni ed il *Bundesrat* (Consiglio Federale), composto

da 69 membri designati, e non eletti, dai governi dei *Länder*, con numero variabile da 3 a 6 in funzione della dimensione del Land. Il Presidente del *Bundesrat* è, con turno annuale, uno dei Capi di Governo dei *Länder*. Tramite il *Bundesrat*, i *Länder* collaborano alla legislazione federale, ma non eleggono il Cancelliere federale. Il Cancelliere federale, nominato dal Presidente della Repubblica Federale ed eletto dal *Bundestag*, può essere destituito solo con contestuale nomina del successore (leggasi, nessuna crisi al buio). Da notare che il sistema elettorale tedesco, con appositi sbarramenti, implica praticamente sempre la necessità di attuare governi di coalizione, anche in presenza di un numero molto rilevante di voti: ne abbiamo avuto un esempio recente con l'ultima elezione della Merkel. Questa premessa, non certo esaustiva, è solo per far comprendere al lettore che, oltre ad un costo della politica più contenuto del nostro a livello centrale, anche l'iter di approvazione delle leggi è più snello. Inoltre, la nomina dei membri del *Bundesrat*, anziché l'elezione, è questione di lana caprina, essendo questi membri eletti a livello di *Land*. Naturalmente, in questo assetto costituzionale, sono ben definite le materie oggetto di legislazione federale, da quelle di competenza "regionale", con uno scambio di informazioni ed un controllo garantito da due Camere con funzioni ben distinte. E veniamo ora alla **legislazione relativa al lavoro**: il diritto del lavoro tedesco prevede due discipline, una per il rapporto di lavoro contrattato su base individuale, tra datore di lavoro e dipendente, ed una per quello contrattato su base collettiva, fra associazioni di categoria e sindacati. Nel diritto aziendale tedesco esiste,

dal lontano 1952, un istituto tipico che rappresenta l'asse portante del modello di relazioni industriali, costituito dalla **legge sui rapporti fra management e lavoratori** (*Betriebsverfassungsgesetz*). Secondo tale legge, ogni impresa con almeno 5 dipendenti a tempo indeterminato può istituire un consiglio aziendale (*Betriebsrat*), eletto da tutti i lavoratori non dirigenti impiegati da oltre 6 mesi. I componenti del consiglio non debbono necessariamente far parte di un sindacato. Il consiglio ha il diritto di partecipare alle principali decisioni aziendali riguardanti tutto il personale non dirigenziale (orari di lavoro, ferie, assunzioni, licenziamenti, ecc.). E' del tutto evidente che questa partecipazione diffusa alla vita della propria impresa favorisce lo sviluppo del senso di appartenenza e facilita l'assunzione di politiche di medio-lungo termine, rispetto al breve, oltre alla presa di decisioni anche dolorose, a favore del mantenimento della competitività. Per quanto concerne **il contratto di lavoro**, la legge tedesca stabilisce un livello minimo di protezione inderogabile, lasciando alle parti la libera disciplina del contratto. Le clausole specifiche di ogni determinato settore produttivo sono contenute nei contratti collettivi di categoria e riguardano ad es. la retribuzione, l'orario di lavoro e la durata delle ferie. Durante il periodo di prova, che può essere concordato fino ad un massimo di 6 mesi, è possibile la risoluzione del rapporto di lavoro senza motivazione, con un preavviso di due settimane. Il **sistema di previdenza sociale tedesco** (*Sozialversicherung*), che ha natura obbligatoria, si articola su 5 pilastri: Assicurazione contro le malattie, di

costo pari al 15,5% della RAL, suddiviso a metà fra datore di lavoro e dipendente. La copertura dei servizi sanitari è molto simile all'Italia ed include il pagamento della retribuzione in caso di malattia superiore alle 6 settimane.

Assicurazione pensionistica, spesso integrata dalla previdenza complementare, di costo pari al 18,9%, sempre suddiviso a metà fra lavoratore ed impresa. La previdenza complementare è, di norma, a carico dell'azienda.

Assicurazione per la disoccupazione, con contributo del 3%, sempre divisa a metà.

Assicurazione per gli infortuni sul lavoro, di costo variabile in base alla attività svolta e sempre a carico dell'impresa.

Assicurazione per l'assistenza agli anziani ed agli inabili, all'incirca del 2%, sempre divisa a metà.

La previdenza sociale è prevista in modo forfettario anche per i *mini-jobs* (fino a 450 €/mese). Credo che si imponga qui una riflessione su chi afferma che il nostro paese non è competitivo a causa dell'elevato costo del lavoro! E parliamo adesso di **licenziamenti**: la tutela della legge statale, che può essere ulteriormente estesa dai contratti collettivi o individuali, scatta oltre i 10 dipendenti. Il licenziamento è valido solo per gravi motivi, quali ad es. una lunga e perdurante malattia, la violazione degli obblighi lavorativi, la giusta causa, la riduzione della forza lavoro per cali produttivi. Ci sono particolari tutele contro il licenziamento per le donne in gravidanza, il congedo parentale e per i portatori di handicap e, nei primi due anni di impiego, il preavviso di licenziamento è di norma pari a 4 settimane. La normativa tedesca, pur consentendo l'assunzione con contratti a tempo determinato, tende tuttavia a privilegiare il lavoro stabile. Infatti, la legge regola

i casi di assunzione a tempo determinato e, in assenza di un motivo oggettivo, consente un periodo massimo di due anni, con al massimo tre rinnovi. Per gli over 52, il contratto a tempo determinato può raggiungere i 5 anni, a condizione che il lavoratore sia disoccupato di lunga durata o sia soggetto alla cassa integrazione. Infine, le start up possono assumere a tempo determinato nei primi 4 anni di vita e al massimo per 4 anni. Per avere un'idea complessiva della forbice fra la retribuzione lorda e netta di un dipendente, sarebbe opportuno parlare anche del regime fiscale, ma, se di interesse, lo farò in una successiva puntata, per necessità di sintesi. Vorrei concludere questo concentrato di notizie con alcune informazioni relative al cosiddetto **pacchetto legislativo Hartz** (Direttore *Volkswagen*) di riforma del mercato del lavoro, che è stato introdotto fra il 2003 ed il 2005 e che è di grande attualità per i buoni risultati forniti in termini di lotta alla disoccupazione. Questo insieme di norme è suddiviso in 4 filoni:

Migliorare il ricollocamento dei disoccupati, tramite l'istituzione su larga scala di "job center" decentrati, ma connessi in rete, e la creazione di agenzie interinali per fornire lavori temporanei ai disoccupati.

Migliorare le condizioni generali per l'occupazione, il che avviene con diversi strumenti: semplificazione dei vincoli legislativi del lavoro temporaneo, a condizione che le parti sociali si accordino con un contratto collettivo; semplificazione dei *minijobs*, lavori part-time a regime ridotto, soprattutto per far emergere il lavoro nero in ambito domestico; finanziamento per la nascita di micro-impresе per i disoccupati; agevolazioni per l'assunzione degli over 50.

Riorganizzazione, semplificazione e informatizzazione della Agenzia Federale

per l'impiego. Provare per credere: chiunque si può registrare sul sito jobboerse.arbeitsagentur.de ed accedere quotidianamente a centinaia di migliaia di offerte di lavoro disponibili in Germania, con attivazione di job alert via mail personalizzati, oltre a poter svolgere tantissime pratiche in via telematica.

Misure per la riduzione della disoccupazione di lungo termine ed introduzione di un unico sussidio di disoccupazione, che viene progressivamente ridotto in caso di rifiuto di un lavoro offerto dal centro per l'impiego. Da notare che ad ogni disoccupato di lungo termine viene assegnato un interlocutore personale del centro per l'impiego, con il quale viene stipulato un accordo di reinserimento al lavoro.

Da quanto esposto, credo si evinca a sufficienza che anche la Germania ha una legislazione alquanto complessa ed oneri corposi sul costo del lavoro, ma, lo spazio lasciato alla contrattazione fra le parti, la maggior responsabilità sociale delle imprese, che hanno sistemi di *governance* più partecipati e con notevole separazione fra la proprietà e la gestione, uniti ad un controllo sociale e ad una morale comune, che tende a far emergere il sommerso, sono tutti fattori che alla fine fanno la differenza.

Se poi aggiungiamo il fatto che sono stati realizzati notevoli investimenti nei job center e nella tecnologia informatica e che i tedeschi e chiunque intraprenda un'attività economica in Germania, continuano ancora oggi a pagare una maggiorazione del 5,5% dell'imposta sul reddito, a titolo di solidarietà per lo sviluppo infrastrutturale ed industriale dell'ex-Germania dell'Est, allora si capiscono tante cose.

Pensate che, mentre io vi scrivo, infuria nuovamente il dibattito sull'art. 18 ...

