

Germania Opel riduce orario di lavoro e stipendi ma... e il Kurzarbeit ?

Inviato da Marista Urru
giovedì 23 agosto 2012

Si sta dando sulla nostra stampa gran risalto non tanto alle motivazioni della riduzione dell'orario da parte della GM in due stabilimenti Opel in Germania , quanto alla riduzione degli stipendi pur di non perdere posti di lavoro.. capito l'antifona? Nooo? Ci arrivo.

Si è straordinariamente laconici, del tipo: si è avuto un accordo con i sindacati tedeschi per ridurre l'orario e conseguentemente la produzione in due impianti Opel in Germania, ma questo permetterà di non perdere posti di lavoro.

E se fossimo ancora una volta di fronte alla italica furbata: "al contadino non fare sapere...."

In Germania sin dal 1910 la riduzione dell'orario di lavoro (Kurzarbeit) è regolamentata da una legge che permette una integrazione del salario da parte dello Stato (e si , alcuni in Europa si cuccano tranquilli, zitti zitti gli aiuti di Stato), difficilmente i sindacati tedeschi permetterebbero riduzione orario lavoro senza aiuti di Stato..

quindi la Germania, non so questa volta come si siano accordati con la Opel, ma comunque da quando è cominciata la crisi la ha potuta fronteggiare senza eccessivi problemi evitando licenziamenti di massa grazie ad aiuti di Stato che a noi sono severamente vietati dagli euroburocrati. Noi, perdendo posti di lavoro per lunghi periodi invece, perdiamo competenze e professionalità con un forte costo per le imprese che pagheranno in competitività, ma certo essendo destinati a quanto si dice , ad una deindustrializzazione selvaggia e da .. servaggio, tutto bene così per le veline .. pardon, la stampa italiana

Di seguito una interessante paginetta sulla istituzione Kurzarbeit: tanto di cappello Germania e sindacati tedeschi che pare presentino anche disciplinatamente i loro bilanci!!

Comunque , cercando notizie su questa misura, ho appreso che nella Repubblica Ceca si sono già dotati di un qualcosa di simile, nel sito della Camera di Commercio ne danno conto, e da noi? Noi dalla Europa, come dalla America, come dalla Francia, prendiamo solo quello che costituisce un minus per gli Italiani, peggiorandolo. La nostra classe dirigente è la peggiore in assoluto, colpa nostra che non la pungoliamo e la subiamo da autentici brocchi!

KURZARBEIT

RIDUZIONE DELL'ORARIO LAVORATIVO IN GERMANIA

Scheda

La Kurzarbeit (KUG) è la misura attraverso cui lo Stato sostiene i lavoratori e le aziende che devono ridurre l'orario lavorativo per far fronte a situazioni di crisi o ristrutturazione. Il suo scopo è facilitare la conservazione dei posti di lavoro e delle competenze professionali. Gestita dalla Bundesagentur für Arbeit (BA), l'agenzia federale per l'impiego della Germania, la Kurzarbeit prevede un'integrazione salariale per compensare la perdita dovuta alla riduzione dell'orario di lavoro e un rimborso parziale o totale dei contributi previdenziali dei lavoratori colpiti da questo regime. Essa incentiva anche la riqualificazione dei lavoratori nelle ore non lavorate.

La Kurzarbeit è stata introdotta per la prima volta nel 1910 e nel tempo ha subito diverse modifiche. I momenti di maggior ricorso a questa misura, e nei quali essa ha dimostrato ampia funzionalità, sono il 1991, a seguito della riunificazione tedesca, per sostenere il mercato del lavoro della Germania dell'Est, e il 1993, durante la crisi del settore manifatturiero e dell'industria dell'auto. L'attuale congiuntura di crisi economica ed occupazionale rappresenta il terzo momento di incremento eccezionale della richiesta di riduzione dell'orario di lavoro. In questo contesto, la misura è stata rafforzata nell'ambito del cosiddetto "pacchetto contro la crisi economica", approvato dal governo nel febbraio 2009. In particolare, sono stati resi più flessibili i requisiti di eleggibilità delle imprese (per esempio possono usufruirne anche le

agenzie interinali) e vi è stato un aumento quantitativo dei benefit (ampliamento dell'arco temporale da 18 a 24 mesi).

La misura, finanziata dai contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori per la disoccupazione ordinaria, prevede tre tipologie di compensazione: Tipologia

Cause

KUG-Ciclica/ congiunturale

(§ 170 SGB III)

È la tipologia più diffusa

Perdita di lavoro per ragioni economiche o a causa di eventi straordinari da cui derivano riduzioni salariali. Prevede il mantenimento del posto di lavoro nella medesima azienda.

KUG-Stagionale

(§ 216b SGB III)

Perdita di lavoro in nuove aziende durante la stagione invernale (dicembre-marzo) o per eventi meteorologici accidentali. Rivolta prevalentemente al settore edilizio.

KUG-Transfer

(§ 175 SGB III)

Perdita di lavoro dovuta a processi di ristrutturazione aziendale. Si attiva mediante un atto bilaterale di risoluzione del contratto lavorativo tra lavoratore ed azienda. Per un anno i dipendenti vengono contrattualizzati a tempo determinato da una società di transfer (equivalente ad una società di somministrazione italiana), la quale ricerca una nuova collocazione. Vigè il divieto di essere ricontrattati dall'impresa originaria.

Le imprese di qualsiasi dimensione e settore possono accedere al regime di orario ridotto nei casi in cui vi sia un forte calo della produzione con conseguente diminuzione dei fabbisogni di mano d'opera; la mancanza di lavoro sia dovuta a ragioni economiche ed abbia carattere temporaneo; l'azienda abbia già provveduto a tutte le altre possibili forme di riduzione dell'orario lavorativo; vi sia un accordo tra l'azienda e la rappresentanza dei lavoratori

La misura è applicabile ad ogni lavoratore, anche a progetto, di aziende in regime di orario ridotto (fino a 0 ore) con una riduzione salariale superiore al 10% dello stipendio mensile lordo. Non ci sono requisiti temporali relativi

all'anzianità dell'impiego.

La richiesta ufficiale di ricorso alla Kurzarbeit deve essere presentata dall'impresa presso la sede locale dell'agenzia pubblica per l'impiego. Una volta concessa l'approvazione, l'impresa dovrà fornire alla BA dei resoconti mensili sull'andamento della produzione finalizzati a rinnovare la richiesta dei benefici

I benefici per le aziende ed i lavoratori hanno una durata massima di 18 mesi (24 mesi fino alla fine del 2009 e 18 per le aziende che accedono alla Kurzarbeit dal 2010). Lo Stato si fa carico per i primi 6 mesi del 50% dei versamenti previdenziali dovuti ai lavoratori in regime di Kurzarbeit, rimborsandoli all'azienda. Il rimborso ascende al 100% dal 7 mese. La possibilità di rimborso totale è usufruibile anche nei primi 6 mesi qualora l'azienda provveda ad organizzare corsi di riqualificazione professionale. Il secondo benefit consiste nel reintegro della quota parte di perdita salariale relativa alla riduzione dell'orario di lavoro da parte dai Servizi Pubblici per l'Impiego. La BA rimborsa il 60% (67% in caso di dipendente con figli) della retribuzione netta decurtata per le ore non lavorate. In questo modo l'azienda conserva la sua forza lavoro, non dovendo sostenere gli oneri e le difficoltà relative alla contrattualizzazione di nuovo personale una volta cessato il periodo di crisi. Come nel caso precedente, anche se il titolare del beneficio dell'integrazione salariale è il lavoratore, la responsabilità di effettuare il pagamento ricade sull'impresa.

In quanto ai risultati, anche se non esistono in Germania ricerche empiriche al riguardo, il parere prevalente è che la Kurzarbeit sia un dispositivo adeguato per fronteggiare situazioni di crisi congiunturali. La disoccupazione registrata ufficialmente in Germania si attesta intorno ai 3.346.000 di unità¹. In base ad una stima indipendente (luglio 2009) riportata dall'agenzia federale del lavoro, la disoccupazione sarebbe aumentata di 320.000 unità (raggiungendo 3.666.000 unità), se non fosse intervenuto il regime di Kurzarbeit. Secondo la BA, l'adozione della KUG è il secondo fattore ad avere contribuito ad arginare gli effetti dell'attuale crisi occupazionale. Il primo e di gran lunga più significativo è il buon funzionamento del dialogo sociale.

Un altro indicatore del riscontro positivo della Kurzarbeit è l'alto numero di imprese e lavoratori che vi hanno aderito: a livello nazionale, circa 3,8 dipendenti su 100 sono in regime di KUG. Si nota un maggior ricorso alla misura nella Germania occidentale (4,1%), a fronte di circa il 2,6% nella Germania orientale. A giugno 2009 circa 1.422.000 persone di oltre 36.000 imprese lavoravano secondo lo schema di orario ridotto, ricevendo l'integrazione salariale dal governo.

Rispetto alla riqualificazione professionale, solo il 5% delle aziende in KUG ha richiesto interventi per il 3% dei lavoratori in KUG, per un valore complessivo di 62.916 persone. La causa principale del mancato funzionamento dell'incentivo alla formazione è da ricercare nella difficoltà

degli enti di organizzare le attività formative nelle ore e nei giorni non lavorati.

In conclusione la Kurzarbeit è una misura ampiamente collaudata per prevenire la disoccupazione in contesti di crisi congiunturale la cui validità è ampiamente riconosciuta da tutti gli attori del mercato del lavoro. Manca tuttavia un sistema di monitoraggio che consenta un'analisi più approfondita e a carattere longitudinale degli effetti della misura nel medio e lungo periodo. In particolare, nell'attuale situazione di crisi, esistono dubbi circa la possibilità di reintegrazione nelle aziende di appartenenza da parte dei lavoratori beneficiari. Anche per queste ragioni, si sottolinea nella BA, la vera sfida consiste nella exit strategy, con particolare riferimento alla capacità delle politiche del mercato del lavoro di accompagnare il rilancio dell'economia con misure atte a sostenere la crescita dell'occupazione, soprattutto delle fasce più deboli e nelle aree più colpite dalla crisi