

Mercato del lavoro: l'Italia guarda al modello tedesco



Il Presidente del Consiglio dei Ministri, Matteo Renzi, lo scorso 1 settembre durante la presentazione del programma dei mille giorni ha indicato nel mercato del lavoro tedesco il modello da seguire per la riforma di quello italiano, iniziata a marzo di quest'anno con il cosiddetto *Jobs Act*. Questo articolo cerca di illustrare sinteticamente quali sono state le scelte politiche che hanno permesso alla Germania di diminuire la disoccupazione in questo periodo di grande crisi economica mondiale.

Le origini del modello tedesco: la strategia di Lisbona e l'obiettivo EU 2020

L'Unione Europea mise in discussione il suo modello di Welfare già nel 2000 con una riunione straordinaria del Consiglio Europeo che si tenne a marzo a Lisbona, dove venne definita una strategia decennale che tra i vari obiettivi aveva anche quello di una revisione delle politiche del lavoro nazionali. Nacque la strategia di Lisbona, l'inizio di un percorso che alcune nazioni, tra cui la Germania, intrapresero immediatamente. In questo contesto la Commissione Europea elaborò nel 2010 una nuova strategia decennale per costruire un'Europa più vivibile, solidale e sostenibile, denominata Europa 2020, ponendo come primo di cinque obiettivi da raggiungere l'occupazione di almeno il 75% della popolazione attiva europea fra i 20 ed i 64 anni. Se la Germania ha già raggiunto l'obiettivo prefissato, paesi come la Spagna, l'Italia e la Francia sono ancora molto indietro.

Mercato del lavoro: l'Italia guarda al modello tedesco

La crisi e la messa in discussione del modello italiano

L'Italia, secondo lo studio effettuato da "The European House - Ambrosetti" per il Forum di Cernobbio del 2014, è un paese profondamente segnato dalla crisi con un tasso di disoccupazione passato dal 6,8% del 2008 al 12,3% del 2014, incapace di reagire alle sfide provenienti dall'esterno sia per la più bassa produttività per lavoratore in Europa, sia per una forte rigidità del mercato del lavoro dovuta ad un'eccessiva burocratizzazione delle relazioni industriali. A questo si aggiunge uno dei maggiori tassi di abbandono scolastico in Europa con la conseguenza di un incremento rilevante di NEET (persone che non frequentano la scuola, non lavorano e non fanno corsi di formazione per trovarne uno) di cui è responsabile il sistema scolastico nazionale.

Il modello tedesco: Decentramento, Cogestione, Flexicurity, Formazione

La Germania è riuscita a far scendere il tasso di disoccupazione durante l'attuale grande crisi economica dal 7,5% del 2008, anno di inizio della crisi, al 5,1% di quest'anno. Questo grazie alle riforme introdotte nel periodo 2003-2005 dal governo Schröder, seguendo il piano elaborato da una commissione di esperti appositamente istituita nell'agosto del 2002 e presieduta da Peter Hartz, ex dirigente delle risorse umane della Volkswagen.

I punti fondamentali della riforma del lavoro realizzata dal governo socialdemocratico e applicata dal governo della democristiana Merkel si basano sul decentramento della contrattazione fra datore di lavoro e sindacati, la cogestione dell'impresa fra proprietà e lavoratori, la Flexicurity del mercato del lavoro e la centralità della formazione per la creazione di nuova occupazione.

Il decentramento della contrattazione rappresenta uno dei punti cardine della riforma perché ha permesso di superare la centralità del contratto nazionale per spostare il baricentro decisionale a livello aziendale in modo che

Mercato del lavoro: l'Italia guarda al modello tedesco

si possa innalzare la produttività intervenendo sull'orario di lavoro e le retribuzioni sia durante le fasi di espansione che di contrazione dei mercati.

La costruzione di un dialogo responsabile nelle relazioni industriali è stata la base su cui è stato costruito la **cogestione aziendale**. Come afferma Frank-Juergen Weise in un'intervista rilasciata a "la Repubblica" del 7 settembre 2014, "se dovessi stilare una classifica dei fattori che hanno reso vincente la formula tedesca del lavoro, metterei al primo posto la cooperazione sindacale". L'introduzione di un principio di democrazia economica in azienda ha permesso di fondare su radici più solide il modello concertativo basato sulla partecipazione diretta dei lavoratori alla gestione dell'impresa in cui lavorano, attraverso la nomina della metà dei membri del consiglio di sorveglianza aziendale, il *supervisory board*, organo in grado di influire sulle decisioni del consiglio di amministrazione. Inoltre nelle aziende con oltre 200 dipendenti tutti i sindacati aziendali partecipano al *working council* per affrontare le emergenze occupazionali e prendere le decisioni opportune dialogando con la proprietà.

In un contesto lavorativo concertativo, la flessibilità in entrata ed in uscita nel mercato del lavoro viene coniugata con strumenti che permettano di accompagnare il lavoratore alla ricollocazione lavorativa. Questo concetto si può riassumere nella parola **flexicurity**. Per entrare nel mondo del lavoro il sistema tedesco punta sul modello dell'apprendistato che coniuga lavoro e formazione. L'apprendista lavora per il 75% del suo tempo e si forma per il restante 25%. Non ha tutele e percepisce uno stipendio che può arrivare ad un massimo di 900 euro al mese. Una volta superato il periodo di apprendista ed entrato pienamente nel mondo del lavoro, per i primi 6 mesi il giovane lavoratore è ancora privo di protezione dal licenziamento, mentre per un ulteriore anno e mezzo aumentano le garanzie e, al termine di questi due anni di lavoro, se si rimane in azienda, si ottiene un contratto a tempo indeterminato. Ad aumentare il numero di occupati ed a creare nuovi posti di lavoro hanno contribuito anche i mini-jobs, contratti di lavoro temporanei e part-time, con una tassazione bassissima, che non danno diritto a contributi

Mercato del lavoro: l'Italia guarda al modello tedesco

previdenziali e che prevedono una retribuzione massima mensile di 450 euro netti. La flessibilità in uscita prevede sia una disciplina specifica del licenziamento che una serie di ammortizzatori sociali. Il licenziamento deve essere motivato nelle imprese con più di dieci lavoratori e deve essere comunicato alle rappresentanze sindacali, le quali possono ricorrere al giudice se ritengono illegittime le motivazioni indicate dal datore di lavoro. Esiste un unico grado di giudizio per risolvere queste vertenze che mediamente si definiscono con la corresponsione al lavoratore di un indennizzo e raramente con il suo reintegro. Gli ammortizzatori sociali vengono gestiti dalle Agenzie per il lavoro, che hanno subito una profonda riforma che le ha trasformate in strumenti centrali nelle politiche statali del lavoro: ad essi compete la gestione di due fondi per sostenere i lavoratori dopo il licenziamento e l'attività di ricerca di un'occupazione per i disoccupati. Il primo fondo, costituito con il 3% delle buste paga e pagato per metà dai lavoratori e per metà dalle aziende, per un anno provvede ad erogare il 90% circa dell'ultimo stipendio al lavoratore licenziato, mentre il secondo fondo, finanziato interamente dallo Stato, interviene dopo il primo anno di disoccupazione e fornisce un sussidio di circa 900 euro. A completamento degli ammortizzatori sociali si aggiunge anche un reddito di cittadinanza introdotto per sostenere economicamente i giovani che non riescono a trovare lavoro e che prevede anche contributi per la casa, la famiglia ed un'assicurazione sanitaria. Questi benefici, però, vengono decurtati progressivamente sino ad essere completamente tagliati se il disoccupato non accetta i lavoro offerti dall'Agenzia e non si mostra disponibile al trasferimento sul territorio nazionale, compatibilmente con la propria situazione familiare.

In questo contesto si inserisce il sistema educativo che rappresenta il fulcro della strategia per abbassare il numero di disoccupati e, soprattutto, per facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. La **formazione professionale** rappresenta uno dei due percorsi che il giovane studente può scegliere dalla scuola secondaria e proseguire sino all'università. Questo percorso, in cui c'è una forte commistione fra pubblico e privato, fornisce al giovane quelle basi tecniche e teoriche in grado di prepararlo al mondo del lavoro attraverso l'uso dell'apprendistato. L'attività formativa, inoltre, continua

Mercato del lavoro: l'Italia guarda al modello tedesco

per tutta la vita attiva di una persona fornendo ad ognuno, in un mercato educativo aperto dove lavorano in sinergia operatori pubblici e privati organizzati a livello locale, regionale e nazionale, la possibilità di acquisire nuove conoscenze ed abilità tecniche da reinvestire sul posto di lavoro. Il lavoratore è, quindi, al centro di una strategia che considera la conoscenza la fonte primaria per trovare e conservare il lavoro. Inoltre, l'investimento rilevante nei programmi educativi ha permesso alla Germania di ridurre l'abbandono scolastico al di sotto della media UE, abbassando, durante questa crisi, il numero di NEET, passati dall'8.9% del 2007 al 6,3% del 2013.

Negli anni le politiche del lavoro tedesche hanno dimostrato di saper rispondere alla crisi coniugando flessibilità e benessere dei propri cittadini, costruendo un modello di relazioni industriali basato sulla fiducia nel dialogo fra datori di lavoro e lavoratori, nella convinzione che dalla cogestione delle imprese si possa costruire il bene comune del proprio paese.

Domenico Palermo

Condividi l'articolo