

# Rassegna della normativa austriaca e tedesca in tema di *Kurzarbeit*

di Barbara Winkler

## GERMANIA

### Sozialgesetzbuch, Drittes Buch (SGB III) – Codice Sociale, Libro Terzo

#### § 169 *Anspruch*

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn

1. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
  2. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
  3. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
  4. der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.
- [...]

#### § 170 *Erheblicher Arbeitsausfall*

(1) Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn

1. er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
2. er vorübergehend ist,
3. er nicht vermeidbar ist und

#### § 169 *Diritto al sostegno al reddito*

I lavoratori hanno diritto all'indennità di disoccupazione parziale, se

1. sussiste una considerevole contrazione o sospensione dell'attività lavorativa con perdita della retribuzione,
  2. sussistono requisiti aziendali,
  3. sussistono requisiti soggettivi e
  4. la contrazione o sospensione dell'attività lavorativa è stata comunicata al servizio pubblico per il lavoro.
- [...]

#### § 170 *Considerevole contrazione o sospensione dell'attività lavorativa*

(1) La contrazione o sospensione dell'attività lavorativa è considerevole, se

1. è causata da ragioni economiche o da un evento inevitabile,
2. è temporanea,
3. non è evitabile e

4. im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist; dabei sind Auszubildende nicht mitzuzählen.

(2) Ein Arbeitsausfall beruht auch auf wirtschaftlichen Gründen, wenn er durch eine Veränderung der betrieblichen Strukturen verursacht wird, die durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt ist.

(3) Ein unabwendbares Ereignis liegt insbesondere vor, wenn ein Arbeitsausfall auf ungewöhnlichen, dem üblichen Witterungsverlauf nicht entsprechenden Witterungsgründen beruht. Ein unabwendbares Ereignis liegt auch vor, wenn ein Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind.

(4) Ein Arbeitsausfall ist nicht vermeidbar, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern. Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der

1. überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht,
2. bei Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, oder
3. bei der Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann.

[...]

### **§ 171 Betriebliche Voraussetzungen**

Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn in dem Betrieb mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist. Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld ist auch eine Betriebsabteilung.

### **§ 172 Persönliche Voraussetzungen**

(1) Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

4. nel mese di calendario di riferimento almeno 1/3 dei lavoratori impiegati nell'azienda subisce una riduzione della retribuzione lorda mensile maggiore del 10%; gli apprendisti non vengono computati.

(2) La contrazione o sospensione dell'attività lavorativa è riconducibile a ragioni economiche anche quando viene causata da modificazioni delle strutture aziendali, determinate dalla congiuntura economica.

(3) Un evento inevitabile sussiste, innanzitutto, se la contrazione o sospensione dell'attività lavorativa è causata da condizioni atmosferiche straordinarie. Un evento inevitabile sussiste, inoltre, se la contrazione o sospensione dell'attività lavorativa è determinata da provvedimenti amministrativi o provvedimenti riconosciuti dalla pubblica amministrazione non dipendenti dal datore di lavoro.

(4) Una contrazione o sospensione dell'attività lavorativa è inevitabile, se nell'azienda sono state adottate tutte le cautele possibili per evitarla. Una contrazione o sospensione dell'attività lavorativa si considera evitabile, se

1. è prevalentemente tipica per il settore, tipica per l'azienda o stagionale o esclusivamente basata su ragioni organizzative dell'azienda,
2. può essere del tutto o parzialmente evitata concedendo le ferie retributive rispettando i desideri dei lavoratori con riguardo all'utilizzo delle ferie, o
3. può essere del tutto o parzialmente evitata utilizzando variazioni dell'orario di lavoro ammissibili nell'azienda.

[...]

### **§ 171 Requisiti aziendali**

I requisiti aziendali sono soddisfatti, se nell'azienda è impiegato almeno un lavoratore. Ai sensi delle norme sulla indennità di disoccupazione parziale, per azienda si intende anche un reparto dell'azienda.

### **§ 172 Requisiti soggettivi**

(1) I requisiti soggettivi sono soddisfatti, se

1. der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung
    - a. fortsetzt,
    - b. aus zwingenden Gründen aufnimmt oder
    - c. im Anschluß an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,
  2. das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und
  3. der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist.
- [...]

1. il lavoratore, dopo l'inizio della contrazione o sospensione dell'attività lavorativa
    - a. continua,
    - b. è costretto a iniziare o
    - c. inizia dopo la conclusione dell'apprendistato un'attività lavorativa, soggetta all'obbligo assicurativo,
  2. il rapporto di lavoro non è stato cessato o annullato e
  3. il lavoratore non è escluso dalla concessione dall'indennità di disoccupazione parziale.
- [...]

## AUSTRIA

### Arbeitsmarktservicegesetz – Legge sul servizio pubblico per l'impiego

#### § 37b

(1) Kurzarbeitsbeihilfen können Arbeitgebern gewährt werden, die zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit Kurzarbeit für Arbeitnehmer durchführen, wenn

1. der Betrieb durch vorübergehende nicht saisonbedingte wirtschaftliche Schwierigkeiten betroffen ist,
2. die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice rechtzeitig verständigt wurde und in einer zwischen dem Arbeitsmarktservice und dem Arbeitgeber erfolgenden Beratung, der vom Arbeitsmarktservice der Betriebsrat und die gemäß Z 3 in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer beizuziehen sind, keine andere Lösungsmöglichkeit für die bestehenden Beschäftigungsschwierigkeiten gefunden wurde und
3. zwischen den für den Wirtschaftszweig in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrates Vereinbarungen über die Leistung einer Entschädigung während der Kurzarbeit (Kurzarbeitsunterstützung) und die näheren Bedingungen der Kurzarbeit sowie die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes getroffen werden.

(2) Die Vereinbarung gemäß Abs. 1 Z 3 muss auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden. Durch die Vereinbarung muss hinsichtlich des Beschäftigten-

#### § 37b

(1) Interventi economici a sostegno della riduzione dell'orario di lavoro possono essere concesse ai datori di lavoro, che riducono l'orario di lavoro per evitare la disoccupazione, se

1. l'azienda è in difficoltà economiche che sono temporanee ma non stagionali,
2. l'ufficio regionale del servizio pubblico per l'impiego è stato tempestivamente informato e nell'ambito di una consultazione tra il servizio pubblico per l'impiego e il datore di lavoro non viene trovata un'altra soluzione possibile per l'esistente difficoltà occupazionale. Il servizio pubblico per l'impiego deve invitare alla consultazione il Consiglio d'impresa e le rappresentanze datoriali e quelle dei lavoratori ai sensi del punto 3, che sono autorizzate a stipulare contratti collettivi e
3. le rappresentanze di settore dei datori di lavoro e dei lavoratori, indipendentemente dall'esistenza del Consiglio d'impresa, hanno stipulato un accordo che prevede un'indennità per la riduzione dell'orario di lavoro (*Kurzarbeitsunterstützung*) e che regola le condizioni della riduzione dell'orario di lavoro e la conservazione dei posti di lavoro.

(2) L'accordo ai sensi del comma 1, punto 3, deve essere concluso a tempo determinato. L'accordo deve assicurare la conservazione dei posti di lavoro per

standes sichergestellt sein, dass während der Kurzarbeit und in einem allenfalls darüber hinaus zusätzlich vereinbarten Zeitraum nach deren Beendigung der Beschäftigtenstand aufrechterhalten wird, es sei denn, dass die regionale Organisation des Arbeitsmarktservice in besonderen Fällen eine Ausnahme bewilligt. Von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern muss für die entfallenden Arbeitsstunden wegen der vorgesehenen Kurzarbeitsbeihilfe eine Kurzarbeitsunterstützung zumindest in der Höhe jenes Anteiles des Arbeitslosengeldes, der der Verringerung der Normalarbeitszeit entspricht, gewährt werden. Bei Naturkatastrophen oder vergleichbaren Schadensereignissen, von denen nur einzelne Unternehmen betroffen sind, kann der Abschluss einer Vereinbarung entfallen.

(3) Die Kurzarbeitsbeihilfe dient dem teilweisen Ersatz der zusätzlichen Aufwendungen für die Kurzarbeitsunterstützung sowie für die Beiträge zur Sozialversicherung und zur betrieblichen Mitarbeitervorsorge. Die Beihilfe gebührt in der Höhe der anteiligen Aufwendungen, die der Arbeitslosenversicherung im Falle der Arbeitslosigkeit für Arbeitslosengeld zuzüglich der Beiträge zur Krankenversicherung und zur Pensionsversicherung entstünden. Für die Abgeltung der anteiligen Aufwendungen können Pauschalsätze festgelegt werden. Unter der Voraussetzung, dass bis spätestens Ende 2010 eine Beihilfe gewährt wurde, erhöht sich die Beihilfe ab dem siebenten Monat um die auf Grund der besonderen Beitragsgrundlage erhöhten Aufwendungen des Dienstgebers für die Beiträge zur Sozialversicherung.

(4) Der Verwaltungsrat hat auf Vorschlag des Vorstandes eine Richtlinie über die näheren Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitsbeihilfen unter Beachtung der maßgeblichen rechtlichen Vorschriften festzulegen. In der Richtlinie sind insbesondere Mindest- und Höchstdauer sowie Voraussetzungen für die Verlängerung der Beihilfengewährung, Mindest- und Höchstanteil des Arbeitszeitausfalles, Personenkreis, Höhe der Beihilfe, Beschäftigungsverpflichtung gemäß Abs. 2, Bedingungen für ein Absehen von einer Vereinbarung der Kollektivvertragspartner bei Katastrophen gemäß Abs. 2 sowie das Verhältnis zu anderen Beihilfen und Unterstützungsleistungen zu regeln. Die Dauer der Beihilfengewährung darf zunächst sechs Monate nicht übersteigen. Verlängerungen bis zu einer Gesamtdauer des Beihilfenbezuges von 18 Monaten, bei Vorliegen besonderer Umstände auch darüber hinaus, sind zulässig. Der Arbeitszeitausfall darf im

il periodo della riduzione dell'orario e per un periodo di tempo concordato dopo il suo termine, a meno di eccezione sollevata dell'ufficio regionale del servizio pubblico per l'impiego. I lavoratori che lavorano a tempo ridotto devono godere di un sostegno al reddito di importo non inferiore alla quota di indennità di disoccupazione corrispondente alla riduzione dell'orario settimanale normale. Nel caso di calamità naturali o eventi paragonabili, che colpiscono solo singole imprese, la stipulazione dell'accordo non è necessaria.

(3) Gli interventi economici a sostegno della riduzione dell'orario di lavoro devono rimborsare i costi dell'indennità di disoccupazione parziale e i contributi sociali e per la previdenza aziendale dei dipendenti (*Mitarbeitervorsorge*). L'intervento economico è pari all'indennità di disoccupazione più i contributi per l'assicurazione contro le malattie e per le pensioni. Per il rimborso possono essere previste aliquote forfettarie. Se l'intervento economico viene concesso entro dicembre 2010, viene aumentata dopo il settimo mese per le spese straordinarie del datore di lavoro per i contributi previdenziali.

(4) Il Consiglio di amministrazione, su proposta del Consiglio direttivo, rilascia una direttiva che regola le condizioni specifiche per la concessione degli interventi economici a sostegno della riduzione dell'orario di lavoro, rispettando le disposizioni di legge. Nella direttiva devono essere previste, innanzitutto, la durata minima e massima, nonché le condizioni per il prolungamento dell'erogazione dell'intervento economico, la quota minima e massima della contrazione o sospensione dell'attività lavorativa, l'individuazione dei soggetti che hanno diritto all'intervento economico, l'ammontare, l'obbligo della conservazione dei posti di lavoro ai sensi del comma 2, le condizioni per regolare la rinuncia della stipulazione di un accordo delle parti sociali nel caso di calamità naturale, ai sensi del comma 2, e la relazione dell'intervento economico con altri incentivi e sussidi. La durata dell'intervento economico, inizialmente, non deve superare 6 mesi. È ammissibile la

Durchschnitt des Zeitraums, für den die Beihilfe oder deren Verlängerung bewilligt wurde, nicht unter zehn Prozent und nicht über 90 Prozent der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder, bei Teilzeitbeschäftigten, der vereinbarten Normalarbeitszeit betragen. [...] Unter der Voraussetzung, dass bis spätestens Ende 2010 eine Beihilfe gewährt wurde, sind Verlängerungen bis zu einer Gesamtdauer des Beihilfenbezuges von insgesamt 24 Monaten zulässig.  
[...]

proroga per una durata complessiva di 18 mesi, nonché anche per un periodo di tempo più lungo nel caso di condizioni straordinarie. La riduzione media dell'orario di lavoro nel periodo per cui viene concesso l'intervento economico non deve essere inferiore al 10% e non superiore al 90% dell'orario di lavoro normale, previsto dalla legge o dai contratti collettivi, o accordata nel caso di lavoro part-time. [...] Se l'intervento economico viene concesso entro dicembre 2010, sono possibili proroghe fino ad una durata massima di 24 mesi.  
[...]

### **Il potenziamento dello strumento della *Kurzarbeit* a seguito della crisi economica**

In questo momento di crisi economica l'Austria e la Germania hanno valorizzato in funzione anticrisi uno strumento preesistente, quale quello della *Kurzarbeit*. In entrambi i Paesi è, infatti, possibile per il datore di lavoro ricorrere ad una contrazione dell'orario di lavoro per superare situazioni temporanee di difficoltà dell'azienda. Le legislazioni di entrambi i Paesi prevedono contestualmente strumenti di sostegno al reddito per compensare la riduzione della retribuzione dei lavoratori ad orario ridotto. La concessione e la gestione di questi strumenti è affidata ai servizi pubblici per l'impiego, che sono competenti, diversamente dall'Italia, sia per il collocamento, che per la gestione delle prestazioni sociali.

Per completezza, va inoltre ricordato che in Germania la legge prevede il ricorso alla *Kurzarbeit* e la relativa concessione del sostegno al reddito, non solo per riduzione dell'orario di lavoro a causa di una congiuntura economica negativa, ma anche nel caso di una riorganizzazione aziendale, nell'ambito della quale la diminuzione del lavoro è temporanea e i dipendenti vengono inseriti in programmi di (ri-)qualificazione professionale, o per eventi meteorologici nel settore dell'edilizia.

Per combattere l'impatto negativo della crisi economica sul mercato del lavoro, la Germania e l'Austria hanno aumentato a partire dal 2008 le risorse a finanziamento di tale strumento e facilitato l'accesso al sostegno al reddito, per rendere possibile l'attuazione della *Kurzarbeit* su larga scala. Conseguentemente, secondo le statistiche del servizio pubblico per l'impiego tedesco, nel dicembre 2008,

17.315 aziende con 270.472 dipendenti ricorrevano al lavoro a tempo ridotto; alcuni mesi dopo, nel maggio 2009, il numero dei dipendenti sottoposti a tale regime è salito a un milione e 516 mila unità. La riduzione media dell'orario di lavoro nel settembre 2009 era pari al 31,3%. Le misure prese per potenziare lo strumento della riduzione dell'orario e il relativo finanziamento per la sostituzione del reddito dei lavoratori sospesi sono però temporanee e non avranno più efficacia a partire dal 1° gennaio 2011.

### **La *Kurzarbeit* in Germania: l'individuazione della fonte per ricorrere alla *Kurzarbeit***

In Germania, il ricorso alla riduzione dell'orario è possibile soltanto se previsto in una norma delega nel contratto collettivo (*Tarifvertragliche Ermächtigungsnorm*) applicato all'azienda, in un accordo aziendale o nei contratti di lavoro individuali. In caso di mancanza di tale fonte, il datore di lavoro non può ridurre l'orario di lavoro con atto unilaterale. Deve essere considerato, inoltre, il potere di codeterminazione del Consiglio d'impresa riguardante la riduzione dell'orario (<sup>1</sup>).

*Segue: il sostegno al reddito: requisiti e disciplina del rapporto*

A seguito della riduzione di orario di lavoro a fronte di difficoltà aziendali, il dipendente che lavora a orario ridotto può ottenere un sostegno al reddito (*Kurzarbeitergeld*) – alla cui erogazione provvede il servizio pubblico per l'impiego competente anche per la gestione degli ammortizzatori sociali –

pari al 60% (e, in alcuni casi pari al 67%) della retribuzione che sarebbe spettata per le ore non lavorate. Il datore di lavoro, ad ogni modo, deve di norma continuare a versare i contributi previdenziali sull'intera retribuzione.

Pur tuttavia l'ultimo intervento legislativo in chiave anticrisi (*Konjunkturpaket II*) stabilisce che i datori di lavoro hanno diritto ad uno sgravio pari al 50% dei contributi previdenziali. Laddove, invece, il lavoro a tempo ridotto sia legato a misure di riqualificazione professionale, i contributi saranno rimborsati per intero.

La durata del sostegno al reddito è limitato a 6 mesi e può essere prolungato fino a 24 mesi in situazioni eccezionali del mercato del lavoro. Nel maggio 2009 il Governo tedesco ha deciso di rendere possibile questa proroga per tutte le aziende che ricorrono alla riduzione dell'orario entro il 31 dicembre 2009.

I requisiti per la concessione del sostegno al reddito sono:

- la mancanza di lavoro, causata da ragioni di natura economica o da cause di forza maggiore, per esempio un andamento congiunturale negativo o un evento naturale, non però cambiamenti interni all'azienda;
- la riduzione dell'orario di lavoro, che riguarda al minimo 1/3 dei dipendenti e che non deve essere inferiore al 10% del normale orario di lavoro;
- la temporaneità e l'inevitabilità della riduzione dell'orario di lavoro;
- la comunicazione per iscritto dell'intenzione di ricorrere alla procedura di riduzione dell'orario di lavoro al servizio pubblico per l'impiego e il relativo verbale di riunione del Consiglio di azienda;
- il contratto di lavoro individuale ancora in vigore.

Il requisito secondo il quale la riduzione dell'orario deve riguardare al minimo 1/3 dipendenti è stato abrogato dal *Konjunkturpaket II*. Attualmente, perciò, per la concessione del sostegno al reddito è sufficiente che un unico lavoratore nell'azienda subisca una riduzione dell'orario di lavoro non inferiore al 10%.

La concessione del sostegno al reddito non esclude né limita l'esercizio del potere di licenziamento del datore di lavoro. Egli può licenziare solo nel caso in cui, pur avendo già usufruito del sostegno al reddito, la situazione economica dell'azienda sia talmente grave da dover ridurre il numero dei lavoratori.

Il servizio pubblico per l'impiego, al fine di diminuire il sostegno al reddito erogato ai lavoratori a tempo ridotto, li può reinserire in altre aziende facendo, in tal modo, percepire loro un reddito aggiuntivo che va a ridurre proporzionalmente il sostegno al reddito.

### **La Kurzarbeit in Austria**

Nel 2009 il legislatore austriaco ha adottato due riforme, per mantenere i livelli occupazionali modificando la legislazione sulla *Kurzarbeit*, adattandola al sistema tedesco. Una direttiva del Consiglio amministrativo del servizio pubblico per l'impiego, inoltre, regola in dettaglio la concessione del sostegno al reddito per le aziende in cui è stato ridotto l'orario di lavoro.

#### *L'individuazione della fonte che regola la riduzione dell'orario*

Come in Germania, la riduzione dell'orario di lavoro può essere previsto nel contratto collettivo (*Kollektivvertrag*), nell'accordo aziendale oppure nei contratti individuali. Per la riduzione della retribuzione, invece, è necessario l'accordo con i singoli dipendenti, che può risultare anche da comportamenti concludenti dei lavoratori.

#### *Requisiti per la sovvenzione e disciplina del rapporto*

Diversamente dal sistema tedesco, secondo il quale il servizio pubblico per l'impiego versa il sostegno al reddito direttamente ai lavoratori, quello austriaco prevede che il datore di lavoro possa usufruire di sovvenzioni alle seguenti condizioni:

- presso il servizio pubblico per l'impiego, il datore di lavoro, i rappresentanti dei lavoratori e le parti sociali si devono riunire per verificare che il ricorso alla sovvenzione sia l'*extrema ratio*;
- i problemi economici nell'azienda non sono causati da difficoltà stagionali;
- la regolazione del lavoro a tempo ridotto deve essere prevista in un accordo sindacale stipulato tra le parti sociali (*Sozialpartnervereinbarung*). Non è chiaro, tuttavia, quale sia la reale natura giuridica di questo accordo. Non si tratta di un contratto collettivo con efficacia normativa quanto, piuttosto, di un accordo che obbliga soltanto le parti contraenti.

Ciò significa che quest'accordo collettivo è utile solo a ricevere la sovvenzione mentre la disciplina vera e propria del lavoro a tempo ridotto è contenuta in un patto diverso, come già affermato in precedenza <sup>(2)</sup>;

- la riduzione dell'orario di lavoro varia tra un minimo del 10% ed un massimo del 90%.

Sono esclusi dalla sovvenzione lo Stato, le Regioni e i Comuni, gli enti pubblici nonché i partiti politici. Per i somministratori di lavoro sono previsti ulteriori requisiti. La sovvenzione è pari all'indennità di disoccupazione, che varia fra il 55% e l'80% della retribuzione, inclusi i contributi previdenziali. Il datore di lavoro, da parte sua, si obbliga a versare al lavoratore un sostegno al reddito per la riduzione della retribuzione.

Con la seconda legge del 2009 sul mercato del lavoro, con riferimento alle regole in materia di *Kurzarbeit*, l'ordinamento austriaco si conforma a quello tedesco, a fronte dello stretto legame economico fra i due Paesi. Per tale motivo, la durata della sovvenzione viene aumentata da 6 mesi fino ad un massimo di 24 mesi. Dopo il settimo mese (dall'inizio della erogazione della sovvenzione), il servizio pubblico per l'impiego rimborsa anche i contributi previdenziali versati dal datore di lavoro per i propri dipendenti.

Il sistema della riduzione dell'orario di lavoro può essere utilizzato per la (ri-)qualificazione professionale dei dipendenti, da svolgersi durante l'orario normale di lavoro, al fine di utilizzare le competenze acquisite non solo nell'ambito aziendale ma nel mercato del lavoro.

Secondo la direttiva del Consiglio amministrativo del servizio pubblico per l'impiego sono esclusi i licenziamenti durante il periodo di erogazione della sovvenzione e per un periodo successivo al termine della *Kurzarbeit* da stabilirsi negli accordi sindacali <sup>(3)</sup>.

## Conclusioni

Nel contesto della crisi economica sia le aziende che i lavoratori traggono vantaggio dalla misura di riduzione dell'orario di lavoro. Le aziende, in questo modo, non perdono i loro dipendenti qualificati. I lavoratori, invece, conservano il loro posto di lavoro e possono approfittare dell'orario ridotto per partecipare a corsi di (ri-)qualificazione professionale.

I sindacati accettano la riduzione dell'orario solo perché meno svantaggiosa rispetto ai licenziamenti collettivi oppure ad altri provvedimenti in relazione ai quali le retribuzioni subiscono riduzioni maggiori.

La conservazione dei posti di lavoro tramite la riduzione dell'orario è, da un lato, sicuramente un modo efficace per superare l'attuale crisi economica ma, dall'altro, comporta alcuni rischi per il mercato del lavoro. I Governi promuovono il ricorso alla *Kurzarbeit*, rendendo meno rigidi i requisiti richiesti per la sua applicazione. In Germania, per esempio, le aziende non devono più dare prova della diminuzione del lavoro dovuto ad una difficile situazione economica. Queste condizioni danno la possibilità ad aziende che versano in situazioni economiche più o meno stabili di ricorrere alla riduzione dell'orario del lavoro. Se la crisi, invece, perdura, alla riduzione dell'orario del lavoro seguono i licenziamenti collettivi che provocano un alto tasso di disoccupazione che va a pesare in particolar modo sui servizi per l'impiego e sulle risorse destinate agli ammortizzatori sociali. Tra i rischi che la *Kurzarbeit* comporta è compresa la conservazione di posti di lavoro in settori senza futuro a scapito della promozione della occupabilità dei lavoratori in altre aree del mercato del lavoro. Per questo sembra importante circoscrivere l'utilizzo del sostegno al reddito solo per un breve periodo, quello della attuale crisi economica. Superata tale fase bisogna ritornare, poi, alla massima durata di 6 mesi, come era previsto prima della emanazione dei c.d. "pacchetti congiunturali" <sup>(4)</sup>.

Può essere detto, infine, che la riduzione dell'orario del lavoro rappresenti una adeguata misura per sostenere i posti di lavoro in un periodo di crisi economica <sup>(5)</sup>, ma deve essere accompagnata da provvedimenti di qualificazione dei lavoratori per rafforzare le loro possibilità di inserimento nel mercato del lavoro.

**Barbara Winkler**

Scuola internazionale di Dottorato

in Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro

Adapt – CQIA

Università degli Studi di Bergamo

Strumenti di sostegno al reddito nel caso di riduzione dell'orario di lavoro (dopo le riforme a seguito della crisi economica)

	<b>Austria</b>	<b>Germania</b>
Fonti legislative	Artt 37b, 37c, <i>Arbeitsmarktservicegesetz</i> (legge sul servizio per il mercato del lavoro)	Artt 169-182, <i>Sozialgesetzbuch III</i> (Codice sociale, Libro III)
Campo di applicazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutti i datori di lavoro (inclusi i somministratori di lavoro con ulteriori requisiti) con riferimento a tutti i lavoratori (tranne apprendisti e membri del Consiglio d'impresa)</li> <li>• Sono esclusi: lo Stato, le Regioni, i Comuni e le unioni di Comuni, enti pubblici e partiti politici</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I datori di lavoro, tranne lo Stato, le Regioni, i Comuni e le unioni di Comuni ed enti pubblici</li> <li>• Tutti i lavoratori tranne chi percepisce un'indennità di disoccupazione per la partecipazione ad un programma di (ri-)qualificazione professionale</li> </ul>
Requisiti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riunione con le parti sociali</li> <li>• Accordo sindacale</li> <li>• Riduzione dell'orario dal 10% al 90%</li> <li>• La crisi aziendale non deve essere causata da difficoltà stagionali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mancanza di lavoro (causata da eventi non imputabili all'azienda)</li> <li>• Riduzione dell'orario non inferiore al 10%</li> <li>• Comunicazione al servizio pubblico per l'impiego dopo una riunione con il Consiglio d'impresa</li> </ul>
Disciplina del rapporto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il servizio pubblico per l'impiego versa una sovvenzione al datore di lavoro</li> <li>• Durante l'ottenimento della sovvenzione sono esclusi i licenziamenti</li> <li>• I lavoratori possono partecipare a programmi di (ri-)qualificazione professionale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il sostegno al reddito viene direttamente versato ai lavoratori</li> <li>• Non sono esplicitamente esclusi licenziamenti, ma devono essere relativi a giustificati motivi diversi da quelli che hanno giustificato il ricorso alla riduzione dell'orario</li> <li>• I lavoratori possono partecipare a programmi di (ri-)qualificazione professionale e possono essere temporaneamente reinseriti in altri posti di lavoro</li> </ul>
Durata	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 mesi</li> <li>• A seguito della crisi economica, proroga fino a 24 mesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 mesi</li> <li>• A seguito della crisi economica, proroga fino a 24 mesi</li> </ul>

**Note**

(<sup>1</sup>) T. HAAS, "Frei un Zwei" – Akuteller Brennpunkt: Kurzarbeit, in *BRZ – Zeitschrift für Bilanzierung und Rechnungswesen*, 2009, n. 4, 181 ss.

(<sup>2</sup>) J. HUTTER, *Kurzarbeit – Ein Weg aus der Krise*, in *Ecolex*, 2009, 251.

(<sup>3</sup>) A. GERHARTL, *Neuregelung der Kurzarbeit – Überblick und Problem*, in *ASoK – Arbeits- und SozialrechtsKartei*, 2009, 259.

(<sup>4</sup>) W. EICHHART, P. MARX, *Kurzarbeit – sinnvoller Konjunkturpuffer oder verlängertes Arbeitslosengeld?*, IZA Stand-

punkte, 2009, n. 5.

(<sup>5</sup>) W. ANZENBERGER, *Kurzarbeit. Portrait eines "kleinen Übels"*, in *Juridikum*, 2009, 111.