

Ormai è parecchio tempo che assisto all'autoflagellazione dell'Italiano. Quegli imprenditori che fino alla fine degli anni 90' hanno fatto la fortuna dell'Italia sembrano essere diventati di colpo incapaci, perfino idioti per qualcuno.

Qualcuno invece (vedi A. Bagnai, *Il Tramonto dell'Euro*) ci ha fatto notare come la Germania ha compresso i salari (cfr. http://www3.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20100803_00/) ed è uno dei motivi della sua maggiore competitività.

Alcuni scrivono articoli sui Minijob raccontandoli come una nuova forma di schiavismo adottata dai tedeschi.

Noi approfitteremo di questo articolo anche per sfatare il mito che attraverso i Minijob si schiavizzino le persone; non è proprio così: i Minijobbers sono molto utili in alcuni settori e per alcune tipologie di lavoratori (es. casalinghe, studenti, pensionati) mentre risultano sicuramente lavoratori di serie B negli altri settori. Visti i dati numerici in Germania c'è sicuramente un abuso dell'istituto dei Minijob.

Inoltre, da persona curiosa ed interessata professionalmente mi sorgono spontanee due domande : in che cosa consiste un Minijob e che risparmio in termini di costo del lavoro otterrebbero le nostre PMI se potessero utilizzarli.

Una preziosa fonte di informazioni a riguardo è il sito http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/node.html.

Leggendo si scopre che ci sono varie tipologie di Minijob: quello reso in ambito familiare, quello reso nel settore commerciale e i lavori di breve durata.

Prima di occuparci dei Minijob del settore commerciale, delineiamo brevemente le caratteristiche degli altri due.

Il Minijobber svolge servizi a favore delle famiglie che normalmente svolgono gli stessi membri della famiglia, come, ad esempio occuparsi di pulizia, lavare i piatti, cucinare, pulire, passare l'aspirapolvere e i servizi di lavanderia. I Minijobs nelle abitazioni private sono una forma speciale di occupazione marginale e sono particolarmente incoraggiati dal legislatore : i contributi fissi sono inferiori rispetto a quelli versati a favore dei Minijob del settore commerciale. Poi ci sono i lavori a breve termine. Il lavoro a breve termine non dura più di due mesi per un totale di 50 giorni lavorativi per anno civile e non viene esercitato in maniera professionale. Come vedremo sono lavori meno tutelati rispetto ai Minijob.

Il fenomeno dei Minijobs

I Minijob rientrano tra le forme di lavoro subordinato etichettate con il *nomen iuris* di *geringfügige Beschäftigung*, ossia di lavori atipici, conosciuti nell'ordinamento tedesco sin dal 1977., Grazie alla riforma Hartz dal primo di aprile 2003 sono state introdotte modifiche legislative creando nuove tipologie di Minijobs (piccoli lavori).

Attraverso l'introduzione dei Minijobs si sono creati due milioni e mezzo di posti di lavoro per bassi salari. Ma per contrappeso sono stati eliminati 340 mila posti di lavoro stabili a tempo pieno, causando gravi danni al sistema di sicurezza sociale per i bassi introiti della contribuzione per la cassa malattia (vedi *Oh i minijob* di U. Fanelli <http://www.keinpfusch.net/2013/08/oh-i-minijob.html>). Dunque, mentre sembra si riducano i contratti di lavoro normale stanno dilagando i Minijobs (già più di sette milioni e mezzo di lavoratori atipici nel maggio 2003).

Il numero di coloro che vivono soltanto di un Minijob è rimasto pressoché costante dal 2003 fino ai giorni nostri (4,9 milioni) mentre ad essere aumentato, o meglio ad essere pressoché raddoppiato è il numero dei cd. *nebenjobber*, ossia di coloro che uniscono ad un lavoro a tempo determinato o indeterminato anche un Minijob (si tratta di circa 2,7 milioni di persone).

L'aspetto positivo pare essere la riduzione del lavoro in nero e la disoccupazione : i Minijob, al pari del lavoro interinale e del lavoro part-time, hanno notevolmente contribuito a ridurre l'allarmante disoccupazione tedesca.

Il Minijobbers senza un ulteriore impiego risulta disoccupato e più precisamente "lavoratore marginale" e può chiedere un lavoro più stabile all'ufficio del lavoro.

La critica diffusa per cui i Minijobber avrebbero salari orari da fame, a volte perfino inferiori ai 2 euro l'ora, sembra essere quanto mai demagogica. Come raccontava ai primi di ottobre la *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, si tratta di casi limite, che si verificano più che altro nell'Est della Germania e contro i quali l'Agenzia federale del lavoro (BA) sta combattendo con un certo successo, viste le recenti pronunce dei tribunali del lavoro che hanno definito *sittenwidrig*, ossia contrario al buon costume, un salario così basso.

I Minijobs sono principalmente utilizzati nel settore commerciale da negozi, grandi magazzini, hotel e ristoranti, tutti i settori dove occorrono implementazioni temporanee del personale, ma anche in

genere alle PMI.

Il concetto di settore commerciale è ampio : il settore commerciale comprende tutti i processi che non sono esercitati in case private – tradotto letteralmente dal tedesco – “per le quali si applica la famiglia cosiddetta check-procedura”.

La storia dei Minijob è la storia di ingegneria sociale che :

- ha condotto le PMI ad automatizzare tutto l'automatizzabile per renderlo adatto al Minijobbers riducendo il costo del lavoro;
- chiuso le porte agli immigrati senza skill che non possono competere con il Minijobber. Il minijob non consente l'ottenimento del permesso di soggiorno
- consentito a casalinghe, pensionati, studenti, sussidiati di arrotondare il loro budget mensile senza particolari oneri fiscali.

I ricercatori dell'**Università di Duisburg-Essen** hanno condotto uno studio su questi lavoratori evidenziando come costoro lavorino più ore percependo uno stipendio inferiore. Le categorie maggiormente soggette a questo tipo di contratti sono i giovani under 25, gli stranieri e le persone prive di formazione professionale. Al contrario, per alcune categorie professionali il Minijob rappresenta un'ottima opportunità: per gli studenti, per esempio, l'attività ridotta si può facilmente conciliare con lo studio. Ma il Minijob può diventare una forma di integrazione del reddito anche per chi un lavoro ce l'ha già, magari dal lunedì al venerdì, e vuole integrare con un'attività supplementare da svolgere nel week end (Cfr. Con **GPG Imperatrice, da** Scenari Economici).

Minijob del settore commerciale: retribuzione, orari e tutele sociali

Si tratta di **lavori con uno stipendio massimo di 450 euro mensili e con un limite di ore (almeno formalmente) di circa 15 ore settimanali**. Tuttavia, non esistendo in Germania un salario minimo gli accordi tra le parti possono essere diversi e il Minijobbers trovarsi a lavorare più ore delle 15 canoniche. Dal punto di vista giuslavoristico in genere per Minijobber valgono le stesse regole di lavoro “normali”. Il Minijobber ha diritto alla continuazione del pagamento del salario in caso di malattia e di ferie.

Per Minijobber applica la stessa protezione contro il licenziamento delle lavoratrici dipendenti a

tempo pieno (*Protection Act*) compresa la legge sulla protezione della maternità ai sensi della quale ha diritto anche a prestazioni economiche.

Costi per il datore di lavoro: paga il 2% al fisco e il 28% alla previdenza sociale (il 15% al fondo pensioni e il 13% per la malattia), più altri contributi di minor importi e i premi per l'assicurazione contro gli infortuni da determinarsi caso per caso).

Più precisamente, sono a carico del datore di lavoro contributi di cui le aliquote contributive sono le seguenti:

13% della assicurazione sanitaria obbligatoria (non si applica ai sanitari assicurati mini-cottimisti privati) e

15% dell'assicurazione pensionistica obbligatoria (il tasso di contribuzione dipendente contribuisce anche 3,9 punti).

L'importo a carico dei contributi del datore di lavoro:

0,7% prelievo U1 (rimborso delle spese per il mantenimento di retribuzione in caso di malattia) dopo la legge sulla compensazione delle spese.

0,14% prelievo U2 (rimborso delle spese di maternità e divieti di occupazione durante la gravidanza), dopo la legge sulla compensazione delle spese (7);

0,15% prelievo U3 (contributi previdenziali insolvenza) dopo il terzo libro del codice sociale.

Escludendo l'imposta forfettaria del 2% il datore di lavoro in aggiunta al salario deve spendere 30.99% dello stesso salario.

Il **prelievo U1** in Germania è un contributo obbligatorio per alcuni datori di lavoro volto a finanziare la solidarietà della compensazione per le spese del datore di lavoro per assicurare la retribuzione ai lavoratori in caso di malattia. Alla ripartizione partecipano quei datori di lavoro che occupano più di 30 dipendenti. Con questo metodo cosiddetto U1-metodo si evita che i datori di lavoro più piccoli siano troppo oberati finanziariamente per soddisfare le rivendicazioni salariali dei loro dipendenti in merito alla retribuzione durante la malattia;

Il **prelievo U2** è un metodo attraverso il quale i datori di lavoro compensano gli oneri finanziari della tutela della maternità. La base giuridica è la [legge sul risarcimento delle spese del datore di](#)

lavoro per il pagamento continuato del salario. Il prelievo U2 è obbligatorio dal 1 Gennaio 2006 per tutti i datori di lavoro mentre in precedenza, i datori di lavoro più grandi erano esclusi dal pagamento dei contributi e delle prestazioni;

Il **prelievo U3** (assegnazione dei fondi di insolvenza) in Germania è un metodo di compensazione per finanziare il **fondo di insolvenza**.

Nella tabella seguente le corrispondenti importi da pagare a seconda dei tipi di impiego.

2014	Mini-posti di lavoro nel settore commerciale	Mini-posti di lavoro in case private	Mini-lavori a breve termine (*)
Contributo forfettario per l'assicurazione sanitaria (KV)	13%	5%	no
Contributo forfettario al regime pensionistico (RV)	15%	5%	no
Percentuale Contributo del dipendente ad un'assicurazione obbligatoria nel sistema pensionistico (RV)	3,9%	13,9%	no
Tassazione	2%	2%	all'ufficio delle imposte del 25%
Valutazione 1 (U1) in caso di malattia	0,7%	0,7%	0,7%
Valutazione 2 (U2) gravidanza / maternità	0,14%	0,14%	0,14%
Contributo per l'assicurazione contro gli infortuni	contributi individuali per l'assicuratore responsabile	1,6%	contributi individuali per l'assicuratore responsabile nelle abitazioni private 1,6%
Contributi previdenziali Insolvenza	0,15%		

(*) Un lavoro a breve termine è quando l'occupazione fin dall'inizio per non più di due mesi, per un totale di 50 giorni lavorativi per anno civile è limitata e non viene esercitato professionale.

Esempi di determinazione del reddito del Minijobber

Per determinare la retribuzione al momento dell'assunzione di un Minijobber bisogna considerare che vi sono anche pagamenti una tantum come il Natale e le ferie. In ogni caso, il canone mensile per questo periodo non deve superare, in media, il limite di reddito di 450 € al mese e € 5.400 all'anno.

Esempio:

Un dipendente guadagna 300 € al mese e riceve ogni anno nel mese di dicembre contrattualmente una gratifica natalizia per un importo di 150 euro. La retribuzione annua è pari a € 3750. Il salario mensile regolare è quindi € 312,50 (3.750 : 12). Quindi, non essendo superati i limiti si applicano le regole del Minijob.

Se si superano i limiti di cui sopra il rapporto di lavoro è da considerarsi, fin dall'inizio, non un Minijob, ma un normale impiego assicurabile.

Un solo occasionale e imprevedibile superamento del limite di reddito mensile di 450 €, tuttavia, non comporta il normale impiego e l'assicurazione obbligatoria.

Non è quindi necessario che il limite di reddito di € 450 venga rispettato mensilmente nel periodo di 12 mesi. Il reddito può variare per particolari ragioni stagionali o per coprire i periodi di punta e può, dunque, generare in alcuni mesi più di 450 € tuttavia rimanendo ancora un Minijob di € 450 se il limite di reddito annuo di € 5.400 non viene superato.

Nella valutazione del reddito il datore di lavoro tener conto anche degli stipendi pagati a seguito di part time: lo stipendio annuale non deve superare € 5400, altrimenti è fin dall'inizio considerato, non un Minijob, ma un impiego normalmente assicurabile.

Va tenuto presente però che nel cumulo dei redditi sono esclusi le entrate una tantum, bonus in corso, sussidi, sovvenzioni e proventi simili che sono pagati in aggiunta alla remunerazione del lavoro, in quanto sono esenti da imposte. Una menzione particolare va fatta al rimborso spese esentasse fino a € 2.400 per anno civile a favore, per esempio, ei lavoratori part time assunti come formatori nei club sportivi, come istruttori, tutor, consulenti, o attività analoghe e la cura delle persone anziane, malate o disabili.

Esempio

Una casalinga esercita come lavoratrice subordinata l'attività di insegnamento part-time percependo uno stipendio mensile di 550 €. Gli viene pagato un importo di 200 euro al mese a titolo di rimborso esentasse. Il salario regolare è quindi di 350 € (550 € - 200 €). Si tratta di un 450-euro Minijob perché lo stipendio non supera i 450 €, tenendo conto della quantità detrazione mensile di 200 € a titolo di rimborso esentasse.

È possibile distribuire in maniera flessibile l'orario di lavoro del Minijobber al fine di sopperire al problema dei picchi di produzione, fluttuazioni della domanda o carenza di personale, programmando dei "piani orari".

Esempio:

Il Minijobber lavora da 1 Gennaio al 31 Dicembre e riceve uno stipendio fisso mensile di 450 €. Con una retribuzione oraria concordata di 10 euro al datore di lavoro sono 540 ore a disposizione che possono essere distribuiti liberamente nel corso dell'anno.

Assicurazione obbligatoria al sistema pensionistico

Anche i Minijobbers devono essere assicurati per il sistema pensionistico. Come anticipato il datore di lavoro versa un contributo forfettario di assicurazione pensionistica per un importo del 15 per cento e (5 per cento per Miniobs in abitazioni private). Il Minijobber deve pagare la propria quota del 3,9 per cento (del 13,9 per cento per Minijob in abitazioni private). Questa è la differenza tra il tasso di contributo generale regime pubblico del 18,9 per cento e il contributo forfettario del datore di lavoro.

Tuttavia, i Minijobber che non vogliono essere soggetti all'assicurazione obbligatoria nel sistema pensionistico, possono in qualsiasi momento - anche durante l'attuale rapporto di lavoro - essere esentati dall'obbligo di assicurazione obbligatoria per il sistema pensionistico (sono esclusi da questa opzione i mini-grossisti).

L'esenzione dalla assicurazione pensionistica obbligatoria deve essere richiesta per iscritto dal dipendente al datore di lavoro. Il datore di lavoro quindi continua a pagare il contributo forfettario di assicurazione pensionistica per un importo del 15 per cento e (5 per cento rispettivamente in Minijobs in abitazioni private).

Ecco un esempio di calcolo annuale dell'assicurazione contro gli infortuni (bibite e produzione bevande analcoliche)

Il risultato è stato determinato applicando i seguenti criteri dell'Anno 2012:

Gruppo commerciale:	46
Classe di pericolo (tutte le divisioni tranne ufficio):	3.4
Beitragsfuß ripartizione principale:	0,4060
Beitragsfuß distribuzione del carico in base alle nuove pensioni (LVN):	0,0160
Beitragsfuß distribuzione del carico netto delle commissioni (LVE)	0,1870

Risultato:

Principale contributo al prelievo:	
tutte le divisioni (ad eccezione di ufficio)	74.54 EUR
Zona ufficio	0.00 EUR
Contributo al LVN :	
tutte le divisioni (ad eccezione di ufficio)	2,94 EUR
Zona ufficio	0.00 EUR
Contributo al LVE :	0.00 EUR
I totali BG-contributo:	77.48 EUR

Note:

- Se la tassa annuale calcolata per BGN meno del contributo minimo di euro 50,00 della quota associativa annuale è aumentato il contributo minimo.

Una bomba ad orologeria

In realtà l'utilizzo esteso dei Minijobs potrebbe divenire una bomba a orologeria contro il sistema pensionistico a causa del minore ammontare dei contributi versati. Stando a un rapporto del Ministero del Lavoro tedesco, le contribuzioni per la previdenza pubblica degli impiegati dei **Minijobs, daranno loro diritto solo a 3,11 euro di pensione al mese per ogni anno di lavoro che moltiplicati, ad esempio per 37 anni, danno una pensione mensile di euro 115,07 (9). Se questo ancora può valere per i Minijob nelle abitazioni private (sempreché il lavoratore rinunci al versamento della propria quota), l'impatto sulle future pensioni dei Minijobber del settore commerciale sembra essere meno devastante.**

E se i Minijob li potessero utilizzare le nostre PMI?

Dunque, il costo totale di un Minijobbers del settore commerciale di aggira intorno circa ad euro 7.080 annui.

Ad esempio, prendiamo il costo del lavoro di un'azienda di servizi italiana anno 2013, con 7 addetti di cui 2 impiegate e 5 operai (più 4 soci lavoratori), pari a € 229.228,00 (senza conteggiare quello che alcuni ritengono il costo per IRAP) di cui € 31.590,00 imputabili al sig. Rossi e € 31.013,00 per il sig. Verdi, entrambi operai con mansioni esecutive però agevolmente sostituibili con 4 Minijobbers con orario di lavoro pari a circa 15-20 ore settimanali ciascuno.

Abbiamo assunto come costo del singolo Minijobbers € 7.080 annui che moltiplicato per 4 è pari a € 28.320.

Il sig. Verdi e il sig. Rossi costavano complessivamente alla nostra azienda (€ 31.013,00 + € 31.590,00) e € 62.603,00 mentre i 4 Minijobbers costerebbero € 28.320. La nostra azienda conseguirebbe un risparmio di € 62.603,00 - € 28.320,00 = 34.283,00.

In percentuale la nostra azienda **risparmierebbe ben il 14,95% del costo del lavoro attuale** (34.283,00/229.228,00 x 100).

Matteo Mazzon

Consulente del Lavoro

@matmaz72

Scarica il pdf 