

## In Germania: una azienda, un solo contratto collettivo

**In Germania è stata approvata, lo scorso 22 maggio, la legge sulla *Tarifeinheit* (unicità/unità del contratto collettivo), che prevede l'applicazione in ogni azienda di un solo contratto collettivo.**

**Fino dal 1957 si era consolidato un principio giurisprudenziale secondo il quale in una azienda fosse applicabile un unico contratto collettivo ("una azienda, un contratto").** Nel caso di più accordi collettivi stipulati, **era il giudice del lavoro che doveva stabilire quale contratto collettivo fosse applicabile. Tale principio è stato sovvertito da una sentenza del 2010**, che ha quindi determinato la possibilità dell'applicazione di più accordi collettivi nella stessa azienda, ovviamente ciascuno applicato ai membri del rispettivo sindacato firmatario.

**Ora è stato "ripristinato" per legge il principio della *Tarifeinheit*.** La legge sulla unicità/unità del contratto collettivo dispone che in ogni azienda o meglio stabilimento sia applicato un solo contratto collettivo per lo stesso gruppo di lavoratori. La modifica apportata dalla Legge sulla *Tarifeinheit* alla Legge sulla contrattazione collettiva stabilisce che il datore di lavoro possa sottoscrivere più contratti collettivi con diversi sindacati, **tuttavia sono applicabili allo stabilimento solo le norme del contratto collettivo del sindacato che al momento della sottoscrizione dello stesso abbia la maggioranza di iscritti nello stabilimento.**

Come è facile immaginare, già **la proposta di legge sollevò molte reazioni da parte dei sindacati minori e meno rappresentativi** (per esempio il sindacato dei ferrovieri, quello dei piloti, ma anche di Verd.di, il sindacato dei lavoratori del settore servizi) che temono il loro ridimensionamento e soprattutto la limitazione del loro diritto di sciopero. Dall'altro lato, **le associazioni datoriali così come il principale sindacato, il DGB, hanno sostenuto l'introduzione della legge sulla *Tarifeinheit* a favore del consolidato sistema di relazioni industriali partecipativo.** Infatti, **la possibilità dell'applicazione di più contratti collettivi in una stessa azienda minaccia il sistema della cogestione (*Mitbestimmung*) e la pace industriale**, poiché ogni sindacato potrebbe indire scioperi per le proprie rivendicazioni.

**La legge avrebbe, in effetti, anche l'obiettivo di limitare la proliferazioni degli scioperi connessi alla concorrenza tra sindacati all'interno della stessa azienda, ma non tocca in generale il diritto di sciopero e non lederebbe tale diritto per sindacati minori**, che però possono essere maggioritari in un determinato ambito aziendale. L'esempio è proprio quello del sindacato dei macchinisti DGL. Tale sindacato non vedrebbe limitato il proprio diritto di sciopero perché per quella categoria il sindacato è maggioritario. Al contrario, se intendesse indire uno sciopero per la categoria del personale di servizio sui treni, esso potrebbe essere considerato

## In Germania: una azienda, un solo contratto collettivo

“sproporzionato” e non legittimo, poiché per quella categoria di lavoratori verosimilmente ha più iscritti il sindacato concorrente EVG (K. Schuler, *Ein Betrieb, ein Vertrag*, in *Zeit Online*, 22 maggio 2015).

**L’ultima questione, non di poco conto, avanzata dai sindacati minoritari e da alcuni commentatori, riguarda il rischio di incostituzionalità della legge, per il fatto che limiterebbe la libertà sindacale.** Il Governo sostiene che questa non è messa in discussione perché non viene toccata la libertà di organizzazione sindacale, tuttavia, in caso di ricorso, sarà la Corte costituzionale tedesca che avrà l’ultima parola.

**Silvia Spattini**

Direttore ADAPT

@SilviaSpattini

Scarica il pdf 