

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

“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 