

## **Germania**

*Eva Kocher*

(Professoressa presso la Europa-Universität Viadrina, in Frankfurt/Oder)

### 1. Quadro generale

- 1.1 Modalità di attuazione della normativa internazionale nel diritto interno
- 1.2 La formazione della rappresentanza sindacale ai fini della sottoscrizione dei contratti collettivi
- 1.3 Rappresentanza e attività sindacale nei luoghi di lavoro
- 1.4 Regolamentazione del contratto collettivo
- 1.5 Riflessioni sulle sentenze Viking e Laval
- 1.6 Gli strumenti di tutela in caso di violazione del contratto collettivo
- 1.7 La consultazione dei lavoratori ai fini della sottoscrizione del contratto collettivo o della proclamazione dello sciopero
- 2. La regolamentazione dello sciopero
  - 2.1 Lo sciopero come diritto fondamentale
  - 2.2 Le fonti
  - 2.3 I soggetti autorizzati a proclamare lo sciopero (titolarità)
  - 2.4 Procedure e proclamazione
  - 2.5 Limiti al diritto di sciopero
  - 2.6 L'esercizio del diritto di sciopero nei diversi settori e categorie di lavoratori
- 3. Lo sciopero e le organizzazioni sindacali
  - 3.1 Le motivazioni dello sciopero
  - 3.2 Le modalità dello sciopero
  - 3.3 Scioperi illegittimi
  - 3.4 Le sanzioni nel conflitto collettivo
- 4. L'adesione dei singoli dipendenti allo sciopero
  - 4.1 Modalità di adesione
  - 4.2 Effetti dello sciopero legittimo sul rapporto di lavoro
  - 4.3 Conseguenze dello sciopero illegittimo
  - 4.4 Sciopero selvaggio e sciopero proclamato dai lavoratori occasionalmente
- 5. I datori di lavoro durante lo sciopero
  - 5.1 La condotta antisindacale
  - 5.2 La serrata
  - 5.3 Conseguenze dello sciopero sui lavoratori non scioperanti
- 6. Elementi esterni correlati all'efficacia dello sciopero
  - 6.1 Fattori «esterni» di ostacolo allo sciopero
  - 6.2 Fattori «esterni» di sostegno allo sciopero
- 7. Strumenti alternativi di risoluzione delle controversie

## *1. Quadro generale*

### *1.1 Modalità di attuazione della normativa internazionale nel diritto interno*

Solo i Regolamenti della UE sono direttamente vincolanti. In ragione dell'approccio dualistico della Costituzione tedesca, tutte le Direttive della UE e le altre leggi internazionali devono essere trasformate in leggi interne prima di essere applicate. Le direttive della UE e le altre leggi internazionali sono solitamente attuate dalla legislazione parlamentare. Essendo la Germania un sistema federale, la legge internazionale deve essere adottata o a livello federale o a livello statale (Länder) a seconda della materia. Se la materia ricade nella competenza regolamentare esercitata dalla Federazione (Bund), l'atto transitorio è una legge federale. Altrimenti il transito avviene a livello statale. L'inclusione negli accordi collettivi non è ritenuto sufficiente. I trattati internazionali (diversi dal trattato della UE) ratificati dal Parlamento così come le leggi internazionali recepite si collocano allo stesso livello della legge ordinaria tedesca, mentre solo la Costituzione tedesca rimane superiore ai trattati internazionali.

I tribunali tedeschi sono obbligati dall'«*effet-utile*» della legge della UE ad interpretare le leggi interne in senso conforme alla legislazione comunitaria ove ciò sia possibile. Ciò non accade, invece, per le altre fonti di diritto internazionale della stessa portata. Ad ogni modo, avendo la Costituzione tedesca (Grundgesetz) un approccio generalmente aperto alla normativa internazionale (come per esempio le convenzioni dell'ILO), i tribunali devono tenerne conto.

### *1.2 La formazione della rappresentanza sindacale ai fini della sottoscrizione dei contratti collettivi*

La legislazione non detta regole precise per la sottoscrizione di accordi collettivi. Sta agli stessi sindacati darsi una regolamentazione all'interno del proprio statuto. Solitamente, i membri del sindacato eleggono una commissione che rappresenterà l'organizzazione, porterà avanti le negoziazioni, discuterà il processo di contrattazione collettiva in atto e deciderà in merito all'accettazione o al rifiuto delle singole proposte. La firma finale verrà apposta da chi è investito della rappresentanza legale del sindacato in questione.

### *1.3 Rappresentanza e attività sindacale nei luoghi di lavoro*

I sindacati tedeschi più ampi e rappresentativi sono associati all'interno della Confederazione dei sindacati tedeschi (DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund). Gli otto sindacati affiliati al DGB contano 6,2 milioni di membri (dati del 2010). Rilevata l'esistenza nonché l'adesione a diverse correnti politiche incapaci di collaborare durante la Repubblica di Weimar (1919-1933), il DGB si è proclamato politicamente neutrale in modo da poter unire le proprie forze efficacemente. Anche se sono aperti ai membri del sindacato cristiano e conservatore, si può comunque dire che i sindacati affiliati al DGB hanno posizioni politiche tendenzialmente affini a quelle del Partito Social-democratico (SPD). Ognuno dei sindacati DGB copre un settore di industria o servizio (un settore = una

proposta sindacale). Per esempio la Mining, Chemical and Energy Industry Union (IG BCE) è aperta a tutti i dipendenti che lavorano per aziende che operano in tale settore. In questo modo l'IG BCE può negoziare accordi collettivi per tutti i dipendenti delle aziende che operano in tali settori. È inoltre garantito che i sindacati affiliati al DGB non debbano competere per i membri all'interno di una stessa azienda.

Ci sono diversi altri sindacati non membri del DGB. La maggior parte di loro rappresentano esclusivamente i dipendenti di alcune professioni. Alcuni di essi rappresentano dipendenti di vitale importanza per la società datrice di lavoro, come i ferrotranvieri o i piloti di aereo. Tali sindacati sono in grado di concludere contratti collettivi relativamente favorevoli per i loro membri. Il contrario è vero soprattutto per i cosiddetti «sindacati cristiani» che sono molto più vicini ai datori di lavoro rispetto ai sindacati del DGB. I sindacati cristiani di solito concludono contratti collettivi meno favorevoli per i dipendenti e non sono disposti a avviare scioperi né a partecipare a scioperi indetti da altri sindacati.

La Germania ha un sistema dualistico di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro. In un primo momento solo i sindacati possono portare avanti la trattativa a favore dei lavoratori per i contratti collettivi. Poiché tali accordi hanno funzione di regolamentazione per un vasto numero di impiegati, la loro negoziazione è una delle attività principali dei sindacati.

Una seconda forma di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è il Consiglio di fabbrica. I Consigli di fabbrica possono essere stabiliti nelle aziende in base alla legge sui Comitati aziendali (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG): i membri del Consiglio di fabbrica sono eletti da tutti i dipendenti dell'azienda. Anche se i sindacati tedeschi erano in un primo momento contrari all'istituzione dei Consigli di fabbrica, è ormai comune che i loro membri siano al contempo rappresentanti sindacali. Il comitato aziendale rappresenta tutti i lavoratori in tutti i casi in cui possano verificarsi conflitti con il datore di lavoro. Le imprese più grandi sono soggette alla «Mitbestimmung» - codeterminazione. In queste imprese il Consiglio di fabbrica ha il diritto di concludere contratti collettivi con il datore di lavoro riguardanti alcune questioni, se esse non sono già soggette a un contratto collettivo tra il datore di lavoro e un sindacato, si veda ad esempio la sezione 87 della legge sui comitati aziendali (BetrVG). Storicamente ciascuna società era legata da un solo contratto collettivo, anche qualora ci fossero stati diversi accordi collettivi teoricamente applicabili. La situazione è cambiata a causa di una storica decisione del Tribunale federale del lavoro nel 2010. Poiché ogni unione potrebbe ora negoziare un accordo collettivo separato per i propri membri, è possibile che compaiano sempre più sindacati che rappresentano gruppi più ristretti di dipendenti.

#### *1.4 Regolamentazione del contratto collettivo*

Rilevanti disposizioni di legge in materia sorgono da:

- 1) la Costituzione (federale e statale) (vedi sezione 2.2.);
- 2) la legge sui contratti collettivi Tarifvertragsgesetz, TVG dal 1949, che è stata adottata anche poco prima dell'entrata in vigore della Costituzione, la legge

dei Consigli di fabbrica;

3) la legge sul distacco dei lavoratori;

4) la giurisprudenza (che non è vincolante);

5) lo statuto delle associazioni dei datori di lavoro e lo statuto dei sindacati.

La legge sui contratti collettivi (Tarifvertragsgesetz) disciplina i requisiti di legge e validità e gli effetti dei contratti collettivi tra sindacati e datori di lavoro o associazioni dei datori di lavoro. I contratti collettivi hanno solo un effetto diretto sul rapporto individuale di lavoro se il dipendente è membro del sindacato firmatario e il datore di lavoro è membro dell'associazione dei datori di lavoro firmataria o parte del contratto collettivo stesso.

È comune anche dichiarare applicabile il proprio accordo collettivo nel caso della stipula di uno specifico contratto di lavoro individuale. Gli accordi individuali sono quindi automaticamente modificati nel rispetto dei più recenti contratti collettivi che il datore di lavoro o la sua associazione firma con il sindacato.

In alcuni casi i contratti collettivi possono essere dichiarati da parte del Governo federale universalmente applicabili per tutti i dipendenti di taluni settori.

Entrambe le parti sociali, i datori di lavoro e i sindacati, devono chiedere al Governo di farlo. Poiché la Germania non ha determinato un salario minimo generalmente vincolante, alcuni settori hanno vissuto una corsa al ribasso dei salari.

È in particolare il caso dei settori con bassa aderenza alle associazioni dei datori. Tale circostanza rende quasi impossibile concludere contratti collettivi di ampia portata. Per compensare tale situazione, è necessario accertare l'esistenza di contratti collettivi generalmente applicabili.

### *1.5 Riflessioni sulle sentenze Viking e Laval*

La legge tedesca si applica a tutte le imprese in Germania, a prescindere dalla nazionalità del titolare. Le azioni e/o gli strumenti giudiziari non differiscono per le imprese straniere. L'applicazione della legge tedesca è disciplinata dal Regolamento Roma I. I sindacati potrebbero infatti proclamare legalmente uno sciopero coinvolgendo un'azienda straniera che opera in Germania. Le libertà fondamentali del trattato UE potrebbero comunque giocare un ruolo per valutare se uno sciopero contro un'azienda transfrontaliera rientrante nella legislazione comunitaria sia o meno legittimo.

### *1.6 Gli strumenti di tutela in caso di violazione del contratto collettivo*

Alle violazioni dei contratti collettivi non si può rispondere con lo sciopero dei dipendenti. Dal momento che i contratti collettivi hanno efficacia regolatrice pari alle leggi, ogni loro violazione può essere portata in tribunale. Il singolo dipendente può rivendicare i suoi diritti in quanto previsti nel contratto collettivo. I sindacati possono anche intraprendere un'azione legale contro il datore di lavoro, ma hanno il dovere di palesare alla corte e di conseguenza all'altra parte del conflitto giudiziario, il datore di lavoro, i nomi dei loro membri. Dal momento che i sindacati esitano a rivelare i nomi dei loro membri, è raro che intraprendano un'azione legale contro il datore di lavoro. I sindacati possono tuttavia lanciare campagne

mediatiche volte a spingere il datore di lavoro al rispetto del contratto collettivo.

### *1.7 La consultazione dei lavoratori ai fini della sottoscrizione del contratto collettivo o della proclamazione dello sciopero*

I sindacati non sono obbligati per legge ad organizzare un referendum prima di uno sciopero. Gli statuti di alcuni sindacati stabiliscono che debba essere indetto un referendum prima di proclamare lo sciopero. I referendum sono mezzi molto efficaci per mobilitare i propri membri e per mostrare al datore di lavoro che il sindacato è pronto ad indire uno sciopero.

## *2. La regolamentazione dello sciopero*

### *2.1 Lo sciopero come diritto fondamentale*

La Costituzione federale tedesca (Grundgesetz) non diversamente dalla Costituzione di alcuni Länder non prevede espressamente il fondamentale diritto di sciopero. Questo è il motivo per cui i Tribunali del lavoro hanno per lungo tempo sostenuto che i diritti costituzionali non fossero coinvolti in merito alla decisione circa la legalità di uno sciopero. L'art. 9, comma 3, della Costituzione tedesca garantisce comunque il diritto di ogni cittadino di formare e aderire a organizzazioni collettive (cosiddette «Koalitionsfreiheit»). Potendo le coalizioni agire solo per i loro membri in modo efficace, dal momento che è loro consentito di scioperare in alcuni casi, il diritto di sciopero è considerato come parte fondamentale della libertà di associazione.

Tuttavia il diritto fondamentale di sciopero non può, a differenza di altri diritti fondamentali, essere esercitato individualmente. Solo i sindacati possono legittimamente indire uno sciopero. Ecco perché il diritto di sciopero è generalmente considerato come un diritto individuale facente capo alla collettività (i sindacati).

### *2.2 Le fonti*

Il diritto di sciopero non è (come detto) espressamente regolato nella Costituzione federale, né è regolato da leggi parlamentari. È di origine costituzionale e la sua struttura è stata elaborata dalla giurisprudenza della Corte federale del lavoro (Bundesarbeitsgericht, UFSP) e dalla Corte costituzionale federale (Bundesverfassungsgericht, BVerfG). Anche la dottrina ha contribuito a questo processo.

### *2.3 I soggetti autorizzati a proclamare lo sciopero (titolarità)*

Gli scioperi possono essere indetti solo dai sindacati. Una organizzazione collettiva deve dimostrare sufficiente forza contrattuale per poter essere considerata un sindacato. Solo le organizzazioni di una certa forza, soprattutto in termini di iscritti, sono considerate sindacati. Se un sindacato non è sufficientemente forte, si presume che non sia in grado di negoziare con il datore di lavoro come un partner alla pari, motivo per cui non dovrebbe partecipare alla contrattazione collettiva o all'azione sindacale. I lavoratori non possono entrare in sciopero senza un sindacato



alle spalle. Il cosiddetto sciopero selvaggio non è, pertanto, legittimo.

#### *2.4 Procedure e proclamazione*

Non ci sono rigorose procedure previste dalla legge. Ciò nonostante i sindacati di solito seguono uno schema di azione inteso a ritenere lo sciopero l'ultima risorsa attuabile. Lo sciopero deve in ogni caso essere l'*extrema ratio*, l'ultima spiaggia per il sindacato, quando è impossibile raggiungere pacificamente un accordo con il datore di lavoro.

#### *2.5 Limiti al diritto di sciopero*

Un limite generale al diritto di sciopero (come pure all'esercizio delle serrate) discende dal principio di proporzionalità. Questo principio è stato elaborato dalla Corte federale del lavoro in numerose decisioni. Lo sciopero, come detto, può essere solo l'*extrema ratio*, l'ultimo mezzo dopo il fallimento dei negoziati. Può essere indetto solo al fine di ottenere un contratto collettivo. Lo sciopero non deve essere motivato o portato avanti al solo scopo di eliminare la controparte. Dopo la sua fine, le attività devono essere riprese il più presto possibile.

Gli scioperi non possono riguardare quelle attività che devono essere svolte al fine di garantire i servizi essenziali alla popolazione, ad esempio negli ospedali. Gli scioperanti devono assicurarsi che l'attività non sia azzerata o gravemente danneggiata e che non si arrechi danno all'ambiente o al prossimo. Gli scioperi devono terminare immediatamente qualora vi sia una ingiunzione preliminare in tal senso rilasciata dal Tribunale del lavoro.

#### *2.6 L'esercizio del diritto di sciopero nei diversi settori e categorie di lavoratori*

Un più vasto numero di dipendenti pubblici ha contratti di lavoro non soggetti a norme di diritto privato ma al diritto pubblico. Questi dipendenti, i cosiddetti «Beamte», hanno l'obbligo rigoroso di fedeltà al loro datore di lavoro e non sono quindi titolati a scioperare. Questo vale anche per soldati e giudici. Le due Chiese principali cristiane (luterana e cattolica) non sono incluse nella normale contrattazione collettiva. Determinano le condizioni di lavoro ed i salari in commissioni comuni con i dipendenti e non sono state fino ad ora oggetto di sciopero. Per entrambi, i dipendenti pubblici e i dipendenti della Chiesa, potrebbero arrivare dei cambiamenti in un prossimo futuro. Le restrizioni già indicate per questi gruppi potrebbero non rispettare la Carta sociale europea. È quindi possibile che il sistema tedesco cambierà in relazione a questo problema. Per diversi altri gruppi come il telelavoro, i lavoratori autonomi, ma economicamente dipendenti, i liberi professionisti di stampa e media, i lavoratori interinali e gli apprendisti si applicano regolamenti aggiuntivi. Anche se i dipendenti di questi gruppi non sono sempre collegati ad un datore di lavoro da un contratto di lavoro (liberi professionisti, lavoratori autonomi) essi possono concludere contratti collettivi con i datori di lavoro. Questo è comunque difficile in quanto i lavoratori autonomi non possono agire efficacemente contro l'altra parte con azioni collettive dal momento che i datori di lavoro sono meno dipendenti

dai lavoratori autonomi. Nel settore della stampa e dei *media* la libertà di espressione (art. 5 comma 1 della Costituzione tedesca) può limitare i conflitti collettivi. I *media* non possono essere intralciati da azioni collettive.

### *3. Lo sciopero e le organizzazioni sindacali*

#### *3.1 Le motivazioni dello sciopero*

##### *Motivi legittimi*

Lo sciopero è consentito solo se si persegue uno scopo che può essere regolato nell'ambito di operatività di un contratto collettivo. Unire a finalità legittime delle finalità illegittime può comportare l'illegittimità dello sciopero.

Ogni reclamo non può che essere motivo legittimo per uno sciopero, se la questione non è già regolata in un accordo che è attualmente in vigore, dal momento che la vigenza del contratto collettivo obbliga chi l'ha sottoscritto a non sollevare obiezioni fino alla scadenza. È anche in linea di principio lecito lo sciopero su scala aziendale laddove sia ancora in vigore un contratto collettivo regionale o settoriale se gli obiettivi perseguiti dallo sciopero non sono esaustivamente regolati nel contratto collettivo regionale o settoriale. Dopo la scadenza di un contratto collettivo è anche legittimo lo sciopero per un contratto collettivo a livello aziendale, al fine di evitare che un singolo datore di lavoro si associ a un accordo collettivo regionale o settoriale, laddove un accordo collettivo a livello aziendale sarebbe in grado di garantire migliori condizioni economiche per i dipendenti.

##### *Motivi illegittimi*

Ogni altra ragione (cioè uno sciopero che non ha intenzione di condurre il datore di lavoro a sottoscrivere un accordo collettivo) è illegittimo. Gli scioperi non possono essere utilizzati come mezzo per coinvolgere il datore di lavoro in ogni singolo conflitto. Non è lecito ad esempio lo sciopero contro il licenziamento ingiusto, per gli arretrati o se il datore di lavoro non rispetta il contratto collettivo che ha firmato. Inoltre non è ammissibile scioperare se c'è un conflitto circa l'interpretazione di un contratto collettivo esistente. Tutti questi problemi devono essere portati in tribunale.

#### *3.1.1 Sciopero politico*

Durante la Repubblica di Weimar (1919-1933) si sono verificati degli scioperi politici, ma ora sono in genere considerati illegittimi dalla dottrina e dalla giurisprudenza del Tribunale del lavoro.

#### *3.1.2 Sciopero di solidarietà*

Gli scioperi solidali sono ammissibili solo in determinate condizioni. Prima di tutto scioperi di solidarietà sono leciti solo se lo sciopero supportato è lecito. Un sindacato non può legittimamente sostenere uno sciopero illegittimo. In secondo luogo scioperi di solidarietà devono avere un collegamento con lo sciopero principale.

Questa connessione può essere stabilita se lo sciopero di solidarietà è in

grado di influenzare il principale conflitto, cioè se lo sciopero di solidarietà è in grado di aumentare la pressione già creata dallo sciopero principale.

### *3.2 Le modalità dello sciopero*

#### *3.2.1 Forme anomale di sciopero*

Ci sono una serie di forme alternative di protesta. Tuttavia «protesta» può solo significare un modo alternativo per forzare un datore di lavoro o un'associazione di datori di lavoro a sottoscrivere un contratto collettivo. Qualsiasi altra protesta per ragioni politiche o sociali non può essere esercitata come mezzo per scioperare o come mezzo sostitutivo dello sciopero. Un metodo comunemente utilizzato è l'avvertimento di sciopero. Può essere di breve o molto breve durata (anche solo di alcuni minuti) e/o eseguito ripetutamente. Gli scioperi di avvertimento sono limitati ad una certa misura dal principio di proporzionalità. Non rispettano quest'ultimo principio se hanno lo stesso impatto di un normale sciopero.

I sindacati tedeschi hanno sviluppato sofisticate tattiche di sciopero. Dato che le imprese industriali sono strettamente collegate e non organizzano lo stoccaggio di grandi quantità di materie prime e prodotti di rifornimento, sono vulnerabili in caso di scioperi in alcune società chiave. L'intera industria automobilistica può essere interrotta se alcuni fornitori interrompono la propria attività per qualche tempo. Queste tattiche sono tuttavia diventate meno attraenti dal momento che gli impiegati nelle imprese industriali interessati perdono il diritto alla retribuzione in questi casi.

#### *3.2.2 Forme di azione collettiva diverse dallo sciopero*

Il picchettaggio è generalmente ammesso, purché non determini un blocco completo dell'attività del datore di lavoro. Il picchetto può essere utilizzato anche come un mezzo per allontanare i clienti o per invitare i lavoratori non in sciopero a prendere parte allo sciopero. È anche lecito il boicottaggio o spingere al boicottaggio della società del datore di lavoro. Ci sono ulteriori azioni legittime come prendere dei giorni di ferie collettivamente o consultare il Consiglio di fabbrica in modo estensivo o eccessivo. I dipendenti hanno una serie di diritti connessi con il Consiglio di fabbrica. Per esempio, il Consiglio di fabbrica ha il diritto di organizzare a livello aziendale l'assemblea di tutto il personale. Tale assemblea può durare parecchie ore o anche giorni. I lavoratori possono collettivamente rifiutare il lavoro straordinario. Sono tuttavia inammissibili, secondo la Corte federale del lavoro, l'astensione per malattia ed il rilento nelle attività. Il sabotaggio è illegittimo e penalmente perseguito. Azioni illegittime come l'astensione per malattia simulata o il sabotaggio potrebbero legittimare l'immediato licenziamento del dipendente. Recentemente, è sorta una nuova forma alternativa di protesta, il cosiddetto «Flashmob», dove gli attivisti sovversivamente cercano di fermare l'attività dei datori di lavoro.

#### *3.2.3 Lo sciopero virtuale*



I sindacati tedeschi usano Internet per comunicare le loro posizioni e per lanciare campagne contro determinati datori di lavoro noti per le cattive condizioni di lavoro o per il loro comportamento antisindacale. Ci sono stati anche episodi in cui gli attivisti hanno attaccato alcuni server di Internet. Questo fino ad ora si è risolto in un conflitto collettivo.

### *3.3 Scioperi illegittimi*

Lo Stato e le sue autorità hanno l'obbligo di rimanere neutrali e di non impegnarsi nei conflitti sindacali. È per questo che le autorità tedesche sono in genere riluttanti ad intervenire. Ma lo fanno in alcuni casi. I reati commessi per esempio durante gli scioperi sono puniti secondo la legge penale. La polizia può fermare uno sciopero se manifestamente illegittimo e/o violento, o se i macchinari dell'azienda possono rappresentare un pericolo per terzi o per l'ambiente perché non soggetti a corretta manutenzione. I Tribunali del lavoro possono impedire lo sciopero, ad esempio se non è conforme al principio di proporzionalità. In questo caso il datore di lavoro può richiedere al Tribunale del lavoro di emettere un'ingiunzione preliminare al fine di fermare lo sciopero immediatamente.

### *3.4 Le sanzioni nel conflitto collettivo*

Il sindacato, come persona giuridica, non può essere soggetto a sanzioni penali. Può comunque essere parte in cause civili portate in tribunale dai datori di lavoro lesi da scioperi illegittimi approvati dai sindacati. Queste azioni possono in primo luogo servire a fermare lo sciopero per esempio grazie ad una ingiunzione preliminare. Le ingiunzioni preliminari comportano l'immediata fine dello sciopero e sono concesse dal Tribunale del lavoro solo in determinate circostanze.

Il datore di lavoro deve sostenere plausibilmente che lo sciopero è palesemente illegittimo e che comporta gravi svantaggi. In secondo luogo il datore di lavoro che è stato vittima di uno sciopero illegittimo può chiedere al sindacato di risarcire tutti i danni subiti durante lo sciopero. I sindacati possono liberarsi se provano di non avere nessuna colpa. Inoltre i sindacati possono essere ritenuti responsabili per i danni causati dai loro rappresentanti o per danni causati dai partecipanti ai picchetti.

Esistono clausole che vietano lo sciopero, ma non sono di solito contenute nei contratti collettivi. Se sono incluse, sono ritenute valide e qualsiasi iniziativa contraria è illegittima. Inoltre gli accordi collettivi creano un obbligo di pace. Qualsiasi azione collettiva come lo sciopero è vietata fino a quando è in vigore il contratto collettivo. Solo dopo lo scadere del contratto collettivo e l'inizio dei negoziati per un nuovo accordo, può essere legittimamente adottato.

## *4. L'adesione dei singoli dipendenti allo sciopero*

### *4.1 Modalità di adesione*

I dipendenti possono liberamente partecipare a qualsiasi sciopero che è stato

indetto dal sindacato. Non sono necessarie l'appartenenza sindacale né una dichiarazione al datore di lavoro.

#### *4.2 Effetti dello sciopero legittimo sul rapporto di lavoro*

##### *Effetti legittimi dello sciopero legittimo*

Il contratto di lavoro dei lavoratori in sciopero con il loro datore di lavoro è sospeso durante lo sciopero. Andando avanti lo sciopero potrebbe avere effetti diversi sulla situazione della sicurezza sociale dei dipendenti poiché il sistema di sicurezza sociale è largamente dipendente dallo stato personale di dipendente. Fino a quando il contratto di lavoro è sospeso i lavoratori non sono considerati dipendenti nel senso dei codici sulla sicurezza sociale. Tuttavia i dipendenti restano coperti dall'assicurazione sulle malattie e sono legittimati a percepire l'assegno sociale se non possono provvedere al proprio sostentamento.

##### *Gestione dei salari per i lavoratori in sciopero*

Dal momento che il rapporto contrattuale con il datore di lavoro è sospeso, il lavoratore non ha diritto a richiedere il salario. I membri del sindacato possono avere una certa somma di denaro da parte dei sindacati ma questo sta a quanto previsto dallo statuto dei sindacati. I dipendenti che non partecipano a scioperi possono in linea di massima chiedere di essere pagati se si recano al lavoro. Solo se l'intera azienda deve essere chiusa temporaneamente a causa dello sciopero, i lavoratori non in sciopero non possono rivendicare i loro salari. Gli scioperanti non possono generalmente richiedere alcun sussidio pubblico a meno che non abbiano rilevanti difficoltà finanziarie. In conseguenza della sua neutralità, lo Stato non può supportare i dipendenti in difficoltà. In caso contrario, le conseguenze economiche per i dipendenti risulterebbero notevolmente meno gravi e, quindi, la posizione del datore di lavoro s'indebolirebbe.

##### *Conseguenze per il sindacato*

I sindacati in genere versano ai loro membri una certa quantità di denaro durante lo sciopero. Inoltre essi possono essere ritenuti responsabili per esempio se le loro rappresentanze volontariamente causano danni alla proprietà del datore di lavoro. I contratti collettivi di solito includono una clausola secondo la quale qualsiasi richiesta riguardante i danni viene esclusa.

#### *4.3 Conseguenze dello sciopero illegittimo*

Ogni datore di lavoro può reagire contro gli scioperi illegittimi con gli strumenti previsti nei confronti dei dipendenti che non ottemperano ai loro obblighi previsti dal contratto di lavoro. Di solito, il licenziamento non è ammissibile senza preavviso.

Il lavoratore in sciopero può essere citato in giudizio per i danni che ha causato o perché l'azienda era in perdita e/o perché il lavoratore ha danneggiato la proprietà.

Qualsiasi reato commesso durante uno sciopero è perseguito dalle competenti autorità. Se invece lo sciopero illegittimo porta a un contratto collettivo i

reclami o le ritorsioni contro il lavoratori in sciopero possono essere esclusi da una clausola di non vittimizzazione.

#### *Conseguenze per il sindacato*

Se lo sciopero è illegale il datore di lavoro può in primo luogo chiedere al sindacato che lo sta organizzando di fermare tale attività. In secondo luogo il datore di lavoro può richiedere l'indennizzo per le perdite subite durante lo sciopero e per i danni alla sua proprietà. Anche se richieste di questo tipo possono fruttare ai datori di lavoro cifre piuttosto elevate, essi raramente le avanzano. Inoltre i sindacati potrebbero essere in grado di discolarsi se provvedimenti analoghi sono già stati ritenuti legittimi dal Tribunale del lavoro. In tal caso il sindacato non ha commesso errori nel proclamare lo sciopero.

#### *4.4 Sciopero selvaggio e sciopero proclamato dai lavoratori occasionalmente*

Gli scioperi spontanei, i cosiddetti «scioperi selvaggi», possono verificarsi ma sono illegittimi a meno che non vi sia alle spalle un sindacato. In caso di «adozione» di uno sciopero spontaneo, questo diventa legittimo.

### *5. I datori di lavoro durante lo sciopero*

#### *5.1 La condotta antisindacale*

La protezione costituzionale delle associazioni (art. 9 comma 3 della Costituzione - GG) si applica anche ai datori di lavoro. La visione tedesca circa la legalità di certe azioni sindacali è ampiamente influenzata dall'idea di una battaglia giusta ed equa. I datori di lavoro e le associazioni dei datori di lavoro, pertanto, non possono essere private di alcun mezzo per difendersi contro le azioni collettive intraprese da parte dei sindacati. Si può provare a sostituire gli scioperanti con i lavoratori non in sciopero o lavoratori interinali. Nessun lavoratore può tuttavia essere costretto ad effettuare lo sciopero smettendo di lavorare. Questo vale anche per i lavoratori disoccupati o per i lavoratori interinali assunti durante uno sciopero al fine di sostituire gli scioperanti. I datori di lavoro possono offrire pagamenti volti ad incentivare i lavoratori a non partecipare allo sciopero. Non possono registrare gli scioperanti su «liste nere». Contro le azioni illegittime del datore di lavoro può essere intrapresa l'azione legale da parte del sindacato.

I contratti collettivi per la maggior parte contengono una clausola di non vittimizzazione che vieta qualsiasi rappresaglia in seguito ad uno sciopero.

#### *5.2 La serrata*

I datori di lavoro possono chiudere fuori i dipendenti in reazione a uno sciopero, ma la serrata non si verifica in Germania dal 1984. Secondo i giudici, i datori di lavoro non possono essere lasciati senza una possibile risposta a uno sciopero effettuato da un sindacato. Qualsiasi serrata deve comunque rispondere al principio di proporzionalità. Ci sono diverse limitazioni al diritto di serrata.

Questa non può per esempio essere selettiva, cioè applicabile solo per i membri del sindacato. L'effetto giuridico è che il contratto di lavoro tra datore di lavoro e dipendente è sospeso. In passato i datori di lavoro licenziavano i propri dipendenti al fine di lasciarli fuori, il che è ora considerato non conforme al principio di proporzionalità.

### *5.3 Conseguenze dello sciopero sui lavoratori non scioperanti*

I lavoratori non in sciopero hanno in genere il diritto di chiedere il loro salario, dal momento che il loro contratto d'impiego non è compromesso da uno sciopero a cui non prendono parte. È comunque possibile per il datore di lavoro chiudere l'intera azienda temporaneamente. Il datore di lavoro può procedere in questo modo se la produzione non sembra possibile e redditizia a causa dello sciopero. Se il datore di lavoro chiude la sua impresa, tutto il personale non viene più pagato. Questa pratica è definita «serrata fredda».

## *6. Elementi esterni correlati all'efficacia dello sciopero*

La solidarietà internazionale ed il legame sempre più forte tra la Comunità europea e i sindacati internazionali fanno parte dei valori e delle politiche generali di tutti i sindacati DGB (Coalizione tedesca dei sindacati). Questo include il supporto di azioni collettive internazionali. I sindacati tedeschi ritengono, tuttavia, che l'esercizio della solidarietà tra i sindacati della Comunità europea sia ancora (anche se ci sono esempi di fruttuosa cooperazione) agli inizi considerando che i mercati sono aperti e le imprese sono già attive a livello internazionale.

### *6.1 Fattori «esterni» di ostacolo allo sciopero*

I parametri di difficile congiuntura economica, un tasso di disoccupazione permanentemente elevato e la possibilità per i datori di spostare o ridimensionare le loro attività stanno avendo effetti negativi sulla capacità di mobilitarsi dei sindacati. Un altro problema è che il mercato del lavoro tedesco è diventato più flessibile, permettendo di sostituire lavoratori in sciopero più facilmente. Anche i sindacati tedeschi hanno subito una perdita di aderenza da parte dei soci e l'aderenza dei datori di lavoro alle associazioni dei datori sta diminuendo. È quindi sempre più difficile concludere contratti collettivi settoriali.

### *6.2 Fattori «esterni» di sostegno allo sciopero*

La popolazione tedesca ha storicamente una visione amichevole dei sindacati e delle loro azioni. I sindacati di conseguenza registrano un alto tasso di approvazione nei sondaggi. Un altro aspetto è che le aziende cercano di dare ai loro prodotti un'immagine sociale. Essi sono quindi vulnerabili su questo fronte, per esempio se i sindacati pubblicamente attestano cattive condizioni di lavoro o salari estremamente bassi.

## *7. Strumenti alternativi di risoluzione delle controversie*

Non vi è alcun obbligo legale di utilizzare la risoluzione alternativa delle

controversie rispetto a uno sciopero, anche se alcuni Länder forniscono rispettive procedure a cui le parti possono volontariamente fare ricorso. Può essere nominato un arbitro se le parti si accordano su questo punto. Soprattutto nelle controversie collettive con forte impatto mediatico l'arbitrato ha luogo regolarmente.