

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 28 marzo 2022, n. 12

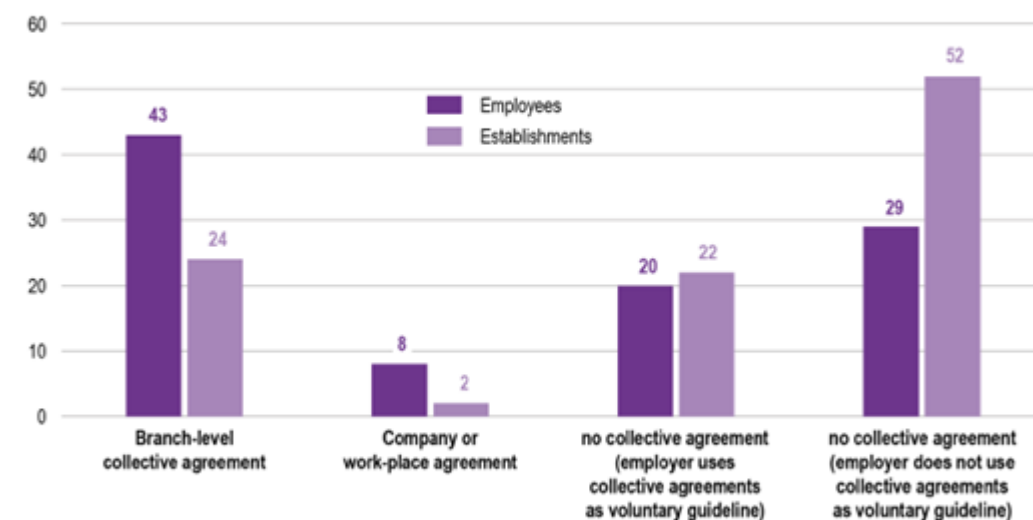
L'Istituto di scienze sociali ed economiche (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut - WSI) della Fondazione Hans Böckler ha di recente pubblicato un interessante **report che analizza le linee di tendenza della contrattazione collettiva in Germania nel 2021**.

Il report si apre con un dato che rende evidente come la pandemia da COVID-19 abbia segnatamente influenzato la dinamica delle relazioni industriali all'interno del paese: durante il 2021, **la vigenza media degli accordi collettivi è stata di 23.8 mesi**, spiccatamente maggiore di quanto avvenuto nell'anno precedente, durante il quale la stessa è stata molto più breve, in risposta alle incertezze connaturate al periodo emergenziale.

Un dato che viene inserito al termine del documento, ma che risulta tuttavia necessario al fine di contestualizzare gli ulteriori elementi riportati, è quello della copertura della contrattazione collettiva in Germania, la quale risulta in costante declino dagli anni 90' in poi. Nel 2020, **soltanto il 51% dei lavoratori tedeschi svolgeva la loro prestazione in un'azienda che applicava un contratto collettivo**, di primo o di secondo livello. Gli autori riportano inoltre che, anche se una percentuale abbastanza grande di imprese al di fuori del sistema della contrattazione collettiva sembra modellare le condizioni di lavoro dei propri dipendenti su quanto previsto dalle disposizioni delle fonti collettive, ciò nella maggior parte dei casi comporta ancora una **notevole divergenza dagli standard contenuti nelle stesse**.

Figure 10: Collective bargaining coverage in Germany, 2020

In per cent of employees and establishments



Source: IAB Establishment Panel



Sul fronte retributivo, invece, è da segnalare come, nel corso del 2021, circa 13 milioni di lavoratori subordinati abbiano beneficiato di aumenti salariali grazie all'azione della principale confederazione sindacale tedesca, la Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB). Allo stesso tempo, è da notare come **la crescita dei salari negoziali si sia fermata all'1,7%, dato significativamente inferiore a quello del 2018 (3%) e del 2019 (2,9%), ma anche a quello del 2020 (2%)**: tale declino, insieme alla crescita dell'inflazione, ha fatto sì che il salario "reale" dei lavoratori tedeschi sia crollato del 1,4%.

Gli aumenti del salario negoziale si differenziano in modo sostanziale tra i settori merceologici considerati: il settore della ristorazione è quello che ha subito uno degli aumenti più considerevoli, insieme a quello della pulizia industriale e dell'accoglienza, mentre i lavoratori del settore metalmeccanico hanno ricevuto unicamente un cosiddetto "Corona-Bonus" di 500 euro - ossia un'erogazione una tantum al netto di tassazione e contribuzione sociale, in riconoscenza del lavoro svolto durante la pandemia da COVID-19.

La comprensione della situazione salariale in Germania, però, non può essere completa se non specificando alcuni dati di contesto. Anche **in reazione al costante declino della copertura della contrattazione collettiva negli ultimi decenni**, dal 2015, nel paese vige una legge che indica **l'importo minimo del salario orario per tutti i lavoratori del paese** (Mindestlohngesetz), il quale viene adeguato periodicamente al costo della vita da parte di un'apposita commissione formata da rappresentanti del mondo datoriale, sindacale e accademico (Mindestlohnkommission).

Tale commissione aveva deciso che, nel 2022, il salario minimo orario netto per tutti i lavoratori tedeschi avrebbe dovuto equivalere a 10,45 euro. Tuttavia, al fine di garantire a tutti i cittadini "uno standard di vita dignitoso" il nuovo Governo federale ha deciso che, nell'ottobre del 2022, **tale salario orario sarà elevato a 12 euro l'ora**, eccezionalmente per via legislativa.

In Germania, tuttavia, minimi salariali erga omnes possono essere altresì introdotti dalla contrattazione collettiva: all'interno dell'ordinamento tedesco, infatti, è prevista la **possibilità di estendere il campo di applicazione di un contratto collettivo a tutti i lavoratori di un determinato settore**, a prescindere dall'appartenenza del datore di lavoro o dello stesso lavoratore alle associazioni di rappresentanza firmatarie, seguendo la procedura di cui al [paragrafo 5 della Legge sulla contrattazione collettiva \(Tarifvertragesetz\)](#). Secondo quanto descritto dal Report, buona parte dei minimi salariali collettivi erga omnes attualmente supera quello che sarà l'importo minimo legale da ottobre 2022 in poi: tuttavia, sussistono anche settori in cui vigono minimi inferiori, i quali dovranno necessariamente adeguarsi a quanto previsto dalla legge.

Figure 8: Generally-binding branch-level minimum wages

€ per hour



Source: WSI Collective Agreements Archive, 1.01.2022



Un ultimo dato che risulta particolarmente interessante, e forse inaspettato per chi non conosce approfonditamente il contesto socioeconomico tedesco, è quello della **persistente differenza nei salari negoziali dei lavoratori attivi nella ex Germania Est, e quelli nella ex Germania Ovest**. Nel 2021, i lavoratori dei Länder della ex DDR potevano contare su un salario negoziale il cui importo ammontava al solo 98% di quello previsto per i loro omologhi dell'Ovest. Allo stesso tempo, il report rileva come questi ultimi beneficino generalmente **di condizioni di lavoro più favorevoli dei loro connazionali**, come ad esempio una settimana lavorativa di circa un'ora più corta (37,6 ore per i lavoratori dell'ex Germania Ovest, 38,5 ore per i lavoratori dell'ex Germania Est). Di conseguenza, durante il 2021, numerose azioni collettive sono state dirette a uniformare il numero di ore di lavoro svolte dai lavoratori della Germania Est e da quelli della Germania Ovest, in particolare nei settori dell'industria elettrica e metalmeccanica, in cui il divario è ancora più pronunciato rispetto ai dati riportati.

Nel paragrafo conclusivo del Report, gli autori azzardano alcune **previsioni relativamente alle prospettive della contrattazione collettiva in Germania nel 2022**. La ripresa dell'economia potrebbe infatti creare un contesto favorevole per quanto concerne la contrattazione in materia di retribuzione, la quale potrebbe portare a significativi **umenti salariali** in quei settori, come quello

dell'educazione, in cui si verificano al contempo significative carenze relativamente ai lavoratori in possesso delle competenze necessarie per l'attuale mercato del lavoro (skill shortages) e un forte aumento della domanda di lavoro.

Diletta Porcheddu

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @DPorcheddu