

Approfondimento Rapporti di lavoro

Rappresentatività, legittimate le rsa anche non firmatarie

di Luca Failla e Paola Salazar

N. 43 - 12 Novembre 2025

Stampa

L. Guida al Lavoro

Ancora una volta la Corte costituzionale interviene in materia di rappresentatività legittimando definitivamente le OOSS (anche se non firmatarie)

Un colpo al cerchio e un colpo alla botte, come si suol dire. Un ulteriore scalfittura nel criterio di rappresentatività sindacale stabilito dall'art. 19 dello Statuto dei lavoratori.

Con la sentenza n. 156/2025 la Corte Costituzionale è nuovamente intervenuta sulla legittimità delle disposizioni di cui all'art. 19 L. n. 300/1970 dichiarando costituzionalmente illegittimo l'art. 19, c. 1 nella parte in cui non prevede che le rappresentanze sindacali aziendali possano essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva anche nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale anche laddove non firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

La norma – riformata nel 1995 – prevedeva infatti come condizione indefettibile (fino all'intervento della Corte) che le RSA potessero essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, ma solo nell'ambito "delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva".

La questione, nel caso specifico, era stata sollevata dal Tribunale di Modena e originava da un procedimento instaurato per la repressione di condotta antisindacale da una organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale alla quale veniva tuttavia negato di poter costituire RSA in quanto (correttamente a norma dell'art. 19 S.l.) soggetto non sottoscrittore del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, neppure avendo partecipato alle sue trattative (circostanza questa che l'avrebbe invece legittimata sulla scorta di Corte Cost n. 231/2013). In definitiva nel caso specifico non veniva riconosciuta la legittimazione per azionare le prerogative sindacali previste dallo Statuto dei Lavoratori (art. 19 e ss. S.l.) seppure organizzazione "comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale".

Le motivazioni

La Corte costituzionale, richiamandosi ai principi di libertà e pluralità sindacale di cui all'art. 39 Cost. ha nel caso specifico statuito che il vincolo alla sola firma del contratto collettivo applicato non può essere ritenuto adeguato ad assicurare effettività ai richiamati principi costituzionali. In particolare la Corte ha ritenuto di richiamarsi alla propria giurisprudenza^[1] - tra cui la sentenza n. 231/2013^[2] – intervenuta, come noto, a valle della vicenda che ha riguardato con grande eco nazionale ed internazionale il settore dell'auto, indicando come il criterio della partecipazione alla formazione del contratto collettivo quale criterio di legittimazione del sindacato alla costituzione delle RSA rappresenti di fatto un vulnus ponendosi in aperto contrasto con i principi di ragionevolezza e pluralismo sanciti dagli artt. 3 e 39 Cost. perché porterebbe ad escludere un'associazione sindacale pur dotata di effettiva rappresentatività dalle prerogative sindacali (e nel caso specifico dalla legittimazione attiva in materia di condotta antisindacale).

Partendo proprio dalla decisione del 2013 la Consulta sottolinea come in quella occasione si sia di fatto messo a fuoco il rischio di un potere datoriale di accreditamento, che si manifesta nell'intero corso dell'attività negoziale nel cui ambito i sindacati potrebbero essere «privilegiati o discriminati sulla base non già del rapporto con i lavoratori, che rimanda al dato oggettivo (e valoriale) della loro rappresentatività e, quindi,

giustifica la stessa partecipazione alla trattativa, bensì del rapporto con l'azienda, per il rilievo condizionante attribuito al dato contingente di avere prestato il proprio consenso alla conclusione di un contratto con la stessa».

In ragione di ciò si osserva pertanto oggi come, il criterio che limita la costituzione delle RSA ai soli sindacati firmatari del contratto applicato (o divenuti tali per estensione) appaia irragionevole nella parte in cui non consente di valutare la consistenza reale della rappresentatività del sindacato nell'unità produttiva o nel territorio. Il criterio in definitiva risulta sproporzionato rispetto allo scopo della norma che è quello di favorire la partecipazione dei lavoratori attraverso rappresentanze sindacali combinando efficacia e pluralismo in applicazione degli indicati principi costituzionali di cui agli artt. 3 e 39 Cost.

La Corte sottolinea poi come tale disciplina non tenga conto delle trasformazioni del mondo del lavoro e delle relazioni sindacali, dove un sindacato anche non firmatario del contratto applicato può avere reale consistenza e capacità rappresentativa.

Si sottolinea, infatti, che nell'interstizio tra la libertà dell'impresa di trattare con chi vuole e il diritto del sindacato rappresentativo di accedere alle prerogative di legge finisce per aprirsi un vuoto di tutela, costituzionalmente illegittimo, già peraltro denunciato con la decisione del 2013: «l'associazione dei lavoratori, se trova, a monte, in ragione di una sua acquisita rappresentatività, la tutela dell'art. 28 dello Statuto nell'ipotesi di un eventuale, non giustificato, suo negato accesso al tavolo delle trattative, si scontra poi, a valle, con l'effetto legale di estromissione dalle prerogative sindacali che la disposizione denunciata automaticamente collega alla sua decisione di non sottoscrivere il contratto».

Svincolata dagli indici negoziali della firma e della trattativa, ovvero ricondotti gli stessi alla loro esatta funzione presuntiva e non costitutiva, la rappresentatività sindacale si presenta in una forma astratta che ora necessita di un criterio di misurazione. Dovendo poi individuare un parametro normativo di riconduzione a legittimità dell'indicata disciplina, nel senso di dover identificare una nozione di «associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» la Corte precisa come ciò non attenga tuttavia all'esistenza del vulnus - già accertato - bensì all'individuazione del rimedio che rientra però nella discrezionalità del legislatore.

Il mandato è quindi al Legislatore perché intervenga con un'organica revisione normativa «capace di valorizzare l'effettiva rappresentatività in azienda quale criterio di accesso alla tutela promozionale delle organizzazioni dei lavoratori».

Conclusioni

A conclusione di questa breve analisi delle motivazioni della decisione in commento viene facile pensare alla coincidenza temporale tra il mandato fornito in questa sede al legislatore ed il momento storico in cui questo mandato interviene, a valle peraltro del dibattito sul salario minimo che coinvolge la tenuta della contrattazione collettiva nazionale nel contesto degli obiettivi di tutela salariale che la normativa comunitaria e la normativa nazionale (le normative nazionali) stanno faticosamente cercando da alcuni anni di mantenere.^[3]

Difficile non operare un parallelismo con la delega al Governo contenuta nella L. n. 144/2025^[4] nella quale campeggia – seppure ai fini della "giusta retribuzione" ex art. 36 Cost. - in luogo del criterio della "maggiore rappresentatività", quello della "maggiore applicazione", anch'esso tutto ancora normativamente in divenire. In questo scenario, quale sarà allora (ammesso che ci sia) il criterio mediano che il legislatore potrà individuare come parametro anche per l'attribuzione delle prerogative sindacali previste dallo Statuto dei lavoratori e che guidano la costituzione delle RSU (ed RSA), visto che il criterio della firma del contratto collettivo (o della partecipazione alle trattative ad esso finalizzate) è stato ormai travolto a fronte del criterio della "rappresentatività reale"? Ai posteri l'ardua sentenza.

[1] La Corte specifica, infatti, come essa stessa abbia già sottolineato che il criterio della firma del contratto è «un congegno di verifica empirica della rappresentatività nel singolo contesto produttivo» (cfr. Corte Cost. n. 30/1990). Pertanto, esso non va inteso in senso formale, bensì quale indice di effettiva rappresentatività, manifestata attraverso quell'atto tipico dell'agire sindacale che è la stipulazione del contratto collettivo. «Non è perciò sufficiente la mera adesione formale a un contratto negoziato da altri sindacati, ma occorre una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto», e «nemmeno è sufficiente la stipulazione di un contratto qualsiasi, ma deve trattarsi di un contratto normativo che regoli in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o un istituto importante della loro disciplina» (Cfr. Corte Cost. n. 244/1996). Tuttavia, «nel momento in cui viene meno alla sua funzione di selezione dei soggetti in ragione della loro rappresentatività e, per una sorta di eterogenesi dei fini, si trasforma invece in meccanismo di esclusione di un soggetto maggiormente rappresentativo a livello aziendale o comunque significativamente rappresentativo, si da non potersene giustificare la stessa esclusione dalle trattative, il criterio della sottoscrizione dell'accordo applicato in azienda viene inevitabilmente in collisione con i precetti di cui agli artt. 2, 3 e 39 Cost.» (cfr. Corte Cost. n. 231/2013).

[2] La vicenda originava come si ricorderà, dall'uscita di FCA Auto dal CCNL del settore Metalmeccanico di Confindustria e dalla sottoscrizione di un proprio contratto aziendale, finalizzato peraltro a garantire un rilancio dell'azienda che ha poi influenzato il rinnovo del sistema di relazioni industriali fino alla revisione dello stesso Protocollo del 1993 con l'Accordo quadro 22 gennaio 2009 e l'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011. La situazione creata in azienda conseguente all'impossibilità per il sindacato (seppure maggiormente rappresentativo) di poter costituire in azienda proprie RSA è infine approdata innanzi ai giudici ed infine anche innanzi alla Corte Costituzionale la quale con l'indicata sentenza – partendo proprio dal presupposto del mutato scenario di relazioni industriali – ha stabilito che, laddove la mancata sottoscrizione del contratto collettivo impedisca di dare espressione ad una rappresentatività che tuttavia esiste nei fatti e nel consenso dei lavoratori, la norma dell'art. 19 L. n. 300/1970 debba essere considerata illegittima nella parte in cui non garantisca l'esercizio delle prerogative sindacali alle associazioni che seppure non firmatarie del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, abbiano tuttavia partecipato alla negoziazione relativa ai medesimi contratti quali rappresentanti dei lavoratori. È poi noto come la spinta verso l'unità dell'azione sindacale rappresentata dalle RSU abbia contribuito altresì alla revisione dei criteri della rappresentatività ai fini della costituzione di RSU con il Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e l'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014.

[3] V. L. Failla, P. Salazar, Direttiva europea sui salari minimi: un tema ancora in divenire, Guida al Lavoro n. 4/2025.

[4] V. L. Failla, P. Salazar, Retribuzione proporzionata e sufficiente, l'obiettivo della legge delega, Guida al Lavoro n. 39/2025.

Il Sole 24 ORE aderisce a  The Trust Project

P.I. 00777910159 © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i diritti riservati

| Accessibilità | TDM Disclaimer

ISSN 2499-2070 - Norme & Tributi Plus Lavoro [<https://ntpluslavoro.ilsole24ore.com>]

Il Sole
24 ORE