

# IL TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA: LE PARTI SOCIALI GIOCANO DI ANTICIPO

MARCO LAI\*

## SOMMARIO

1. Introduzione. - 2. Il Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014: i principali contenuti. - 3. Testo Unico sulla Rappresentanza e giurisprudenza costituzionale sull'articolo 19, dello Statuto dei lavoratori.

## 1. Introduzione

Sulle regole della rappresentanza sindacale, come noto, il dibattito è aperto tra chi ritiene sufficiente la via negoziale e chi invece opta per una soluzione legislativa, più o meno rispettosa dell'autonomia collettiva<sup>1</sup>.

La regolazione della rappresentanza sindacale figura anche tra le proposte più di recente avanzate, di ulteriore modifica della legislazione sul lavoro<sup>2</sup>.

\* Docente di Legislazione antinfortunistica e Diritto del lavoro presso l'Università di Firenze.

1 Cfr., tra gli altri, B. CARUSO, *La Corte costituzionale tra Don Abbondio e Il passero solitario: il sistema di rappresentanza sindacale dopo la sent. n. 231/13*, in *RIDL*, 2013, I, 901 ss.; F. CARINCI, *Il buio oltre la siepe: Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231*, in *DRI*, 2013, 899 ss.; P. ICHINO, *Rappresentanze sindacali aziendali: la Consulta non risolve il problema*, in [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it); F. LISO, *La decisione della Corte costituzionale sull'articolo 19 della legge n. 300/1970*, in [www.federalismi.it](http://www.federalismi.it); M. MAGNANI, *Le rappresentanze sindacali in azienda tra contrattazione collettiva e giustizia costituzionale. Prime riflessioni a partire da Corte costituzionale n. 231/2013*, in *ADAPT*, W.P., n. 135/2013; A. MARESCA, *Prime osservazioni sul nuovo articolo 19 Stat. lav.: connessioni e sconnessioni sistemiche*, in *ADAPT*, L.S. e-Book series, n. 13/2013; R. PESSI, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale tra contrattazione collettiva e giurisprudenza costituzionale*, in *DRI*, 2013, 950 ss.; G. SANTORO-PASSARELLI, *La partecipazione alle trattative come criterio di misurazione della rappresentatività sindacale e l'applicazione dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori* (nota a C. cost. 23 luglio 2013, n. 231), in *DRI*, 2013, 1143 ss.; M. TIRABOSCHI, *L'articolo 19 dello Statuto dopo l'intervento della consulta*, in *GLav.*, n. 30, 2013, 12 ss.; T. TREU, *Le regole delle Relazioni industriali: test per l'autoriforma*, in *Quad. Rass. Sind.*, n. 3, 2013; L. VALENTE, *Rappresentanza sindacale: l'accordo tra le parti sociali*, in *DPL*, 2014, 454 ss.

2 Cfr. le linee generali del Jobs Act presentato dal Partito democratico (9 gennaio 2014), dove si prospetta l'adozione di una "legge sulla rappresentatività sindacale e presenza dei rappresentanti eletti direttamente dai lavoratori nei CDA delle grandi aziende". Un intervento legislativo "sussidiario", per i soli casi in cui la materia non sia disciplinata da un contratto collettivo applicabile, è prospettata da Scelta civica per l'Italia (cfr. disegno legge Ichino n. 993 - Senato).

Sul punto, giocando di anticipo rispetto a possibili interventi legislativi, interviene il Testo Unico sulla Rappresentanza, sottoscritto da Confindustria - Cgil, Cisl e Uil il 10 gennaio 2014, che recepisce e dà attuazione ai contenuti dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, concernente in particolare le regole della rappresentanza e l'efficacia della contrattazione aziendale e, soprattutto, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013, sulla misurazione della rappresentatività, titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale, aggiornando peraltro la disciplina posta dall'Accordo interconfederale sulle RSU, del 20 dicembre 1993.

L'armonizzazione all'interno di un unico testo delle regole pattizie sulla rappresentanza, dando luogo ad un omogeneo riferimento normativo, costituisce un risultato di indubbio rilievo per lo svolgimento dell'attività sindacale.

Il Testo Unico sulla Rappresentanza si configura come la conclusione di una sorta di "percorso circolare", a partire dal documento sindacale unitario "*Democrazia e rappresentanza*", del maggio 2008, attraverso l'Accordo separato di riforma degli assetti contrattuali, del gennaio 2009, il citato Accordo interconfederale, del 28 giugno 2011, le Linee programmatiche per la crescita della produttività, del novembre 2012, e da ultimo il Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013, sulla misurazione della rappresentatività, titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale, del 31 maggio 2013<sup>3</sup>.

D'altro lato la disciplina posta dal Testo Unico per diventare operativa necessita di una regolamentazione di dettaglio, affidata alla contrattazione collettiva nazionale dei singoli settori, nonché di specifiche convenzioni con gli enti certificatori (Inps e Cnel) della rappresentatività sindacale.

Regole chiare e condivise appaiono indispensabili per rendere affidabile un sistema di relazioni industriali in cui il rispetto degli impegni assunti è un bene prezioso, in una prospettiva di (auspicato) rilancio economico e di attrattività degli investimenti.

I problemi da risolvere per relazioni sindacali ordinate sono prevalentemente legati al superamento della c.d. "*via giudiziale alla rappresentanza*", intrapresa da Fiom-Cgil, in riferimento sia alla vicenda Fiat, sia alla generale applicazione ed esigibilità del Ccnl Metalmeccanici, del dicembre 2012, sottoscritto da Fim-Cisl e Uilm-Uil.

Al riguardo il Testo Unico, nel suo impianto generale, lega le regole sulla rappresentanza con quelle sulla titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nonché sull'esercizio dei diritti sindacali in azienda, attraverso la valorizzazione del principio di maggioranza, prevedendo peraltro regole di comportamento e sanzioni.

<sup>3</sup> Cfr. in riferimento al Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013, E. MASSAGLI, *Non è ancora storico, ma può essere rivoluzionario*, in *Boll. ADAPT*, speciale, n. 15, 6 giugno 2013.

È d'altro lato da sottolineare come l'ambito di estensione del Testo Unico sia al momento limitato prevalentemente al settore industriale, con esclusione del terziario e degli altri settori (bancari, assicurativi, ecc...), non risultando altresì applicabile alle imprese non associate a Confindustria (un accordo analogo è stato siglato il 10 febbraio 2014 da Cgil, Cisl, Uil con Confservizi, per le imprese che gestiscono servizi pubblici locali). Il tema della rappresentatività, specie dopo l'uscita di Fiat da Confindustria, non riguarda dunque solo le organizzazioni sindacali dei lavoratori, ma anche, e forse più, l'associazionismo datoriale, oggi quanto mai composito e frantumato. Si è sottolineato come "il proliferare dei contratti nazionali dipende in buona parte dall'aumento di organizzazioni imprenditoriali che insistono sugli stessi settori e vogliono avere propri contratti come segno di riconoscimento o autolegittimazione, anche a rischio di ingenerare forme di dumping per i lavoratori e di concorrenza sleale per le imprese"<sup>4</sup>.

## 2. Il Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014: i principali contenuti

### *La misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria*

Il Testo Unico, riprendendo quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013, dà attuazione ai principi contenuti nel documento unitario del maggio 2008 su *Democrazia e rappresentanza*, introducendo anche nel settore privato il meccanismo di verifica della rappresentatività già sperimentato nel pubblico impiego (si veda l'articolo 43, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.), pur con significative differenze<sup>5</sup>, ovvero un mix tra dato associativo e dato elettorale (concernente le elezioni delle RSU), frutto di compromesso tra le diverse concezioni sindacali (il sindacato degli iscritti per Cisl e Uil; il sindacato di tutti i lavoratori per la Cgil).

In sintesi: ai fini dell'ammissione alla contrattazione collettiva nazionale di categoria la rappresentatività di ogni organizzazione sindacale, così come definita nell'Accordo del 28 giugno 2011 e nel Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013, ossia il 5%, sarà determinata come "media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU sul totale dei votanti, quindi, con un peso pari al 50% per ciascuno

<sup>4</sup> Cfr. CISL, *Le nuove relazioni sindacali*, 2014, p. 43.

<sup>5</sup> Concernenti in particolare la minore "resistenza" degli Accordi interconfederali nel settore privato rispetto al settore pubblico; cfr. in particolare F. CARINCI, *Adelante Pedro, con juicio: dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011 al Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 (passando per la riformulazione "costituzionale" dell'articolo 19, lettera b, St.)*, in *DRI*, 2013, 598 ss.

dei due dati". Il numero delle deleghe viene acquisito e certificato dall'Inps, tramite apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens), e trasmesso al Cnel. Insieme ai dati relativi alle votazioni per le RSU, raccolti tramite Comitati provinciali di Garanti o analoghi organismi, il Cnel, quale ente certificatore, determina la rappresentanza per ogni singola organizzazione sindacale e per ogni contratto collettivo nazionale di lavoro.

Per l'accertamento delle deleghe nonché dei dati relativi alle elezioni delle RSU il Testo Unico fornisce una compiuta regolamentazione.

"La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale di categoria e del conto corrente bancario al quale il datore di lavoro dovrà versare il contributo associativo", contributo che non potrà essere inferiore ad un valore minimo, definito dal contratto collettivo nazionale di riferimento. Si viene dunque a legare l'adesione ad ogni singola organizzazione sindacale (non sembrano possibili deleghe unitarie) al contratto collettivo nazionale applicato, mirando al contempo a scoraggiare il sindacalismo autonomo, che in genere basa parte del suo consenso su un contributo sindacale più basso.

La raccolta delle nuove deleghe dovrà avvenire mediante l'utilizzo di un modulo suddiviso in due parti: una, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, da trasmettere da parte del lavoratore al datore di lavoro e l'altra da inviare, sempre a cura del lavoratore, al sindacato interessato, che in tal modo avrà la possibilità di un controllo costante sulle deleghe di propria spettanza.

Ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro e ogni organizzazione sindacale di categoria interessata a partecipare alla rilevazione della propria rappresentanza saranno dotati di uno specifico codice identificativo.

Il "datore di lavoro, attraverso il modulo Uniemens, indicherà nell'apposita sezione, il codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo nonché la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di quindici dipendenti. Ulteriori dati potranno essere rilevati secondo le modalità definite nella convenzione con l'Inps". In tale sede si potrà, tra l'altro, determinare il computo delle tessere sindacali pagate *brevi manu* dal lavoratore per paura di ritorsioni, prassi assai diffusa in alcuni settori, quali l'edilizia, rispetto a cui un ruolo significativo potrebbe essere svolto dalla bilateralità.

"I dati degli iscritti rilevati dall'Inps in relazione alle unità produttive che superino i quindici dipendenti e in cui siano presenti RSA ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale saranno trasmessi, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione, al Cnel", per la ponderazione con i consensi ottenute nelle elezioni per le RSU. Per l'anno 2014 si rileveranno solo le deleghe relative al secondo semestre. Al riguardo se da un lato pare valorizzato il dato associativo su quello elettorale, in assenza di rappresentanza sindacale, dall'altro si pone il problema del computo del numero degli iscritti nelle

unità produttive inferiori a sedici dipendenti, valore comunque significativo per la misurazione della rappresentanza sul piano nazionale.

I verbali relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni di categoria nelle elezioni delle RSU saranno trasmessi a cura della Commissione elettorale al Comitato Provinciale dei garanti, o analogo organismo costituito a tale scopo. L'invio dei verbali è previsto sia per le RSU che verranno elette successivamente all'entrata in vigore del Testo Unico sia per quelle elette precedentemente ancora validamente in carica (tale accertamento, da effettuarsi per il passato, potrebbe risultare difficoltoso).

Il Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo) raccoglierà tutti i dati relativi alle RSU validamente in carica alla data del 31 luglio di ogni anno, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria, e li trasmette al Cnel entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.

Entro il mese di aprile il Cnel provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo e poi, entro il mese di maggio comunicherà il dato di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativo ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.

In via transitoria, per l'anno 2015, i dati raccolti (utilizzando anche il secondo semestre 2014) sono utili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5% ai fini della titolarità della contrattazione collettiva nazionale, anche per la verifica della maggioranza del 50% +1 per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal Cnel. Gli stessi dati sono anche utili per la misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti che scadono dal novembre 2015 (i rinnovi contrattuali fino a novembre 2015 seguono dunque le vecchie regole).

A regime, dal 2016, i dati raccolti e comunicati dal Cnel nel mese di maggio e riferiti all'anno precedente sono utilizzabili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%, anche per la determinazione della maggioranza del 50% + 1 ai fini della sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro, in base all'ultimo dato disponibile nonché ai fini della presentazione delle piattaforme, in base al dato disponibile sei mesi prima della scadenza del contratto.

### *La regolamentazione delle rappresentanze in azienda*

Tra le novità in materia si afferma innanzitutto il principio dell'esistenza di un'unica forma di rappresentanza in azienda (RSU o RSA, in alternativa tra loro), con invarianza dei costi aziendali. Diversamente che nell'Accordo del 20 dicembre 1993, dove le RSA erano confinate in un ruolo sostanzialmente marginale, entrambe le forme di rappresentanza sembrano parimenti considerate. Sul punto, pur confermando il principio posto dall'Accordo del 1993, secondo cui la partecipazione alla procedura di elezione delle RSU equivale a rinuncia a costi-

tuire RSA, nonché l'impegno a non costituire RSA nelle realtà in cui siano state o vengano costituite le RSU, si precisa che "il passaggio dalle RSA alle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013". Se dunque si sono privilegiate le RSA, non si potrà essere costretti a sostituirle con le RSU. Da segnalare è anche la previsione sulla necessità di procedere, entro tre mesi, a nuove elezioni della rappresentanza sindacale (RSU) in caso di trasferimento d'azienda (o di cessione di ramo di azienda), ex art. 2112 c.c., qualora si determinino "rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate" (l'uso del plurale fa ritenere sia del cedente che del cessionario).

Rispetto alla disciplina sulle RSU questione preliminare è accertare se la regolamentazione contenuta nel Testo Unico sia da considerare totalmente sostitutiva o solo integrativa di quella posta dall'Accordo del 20 dicembre 1993. Se la denominazione utilizzata ("Testo Unico") farebbe propendere per il carattere unitario e pressoché completo della normativa in esame, manca tuttavia un'indicazione esplicita in senso abrogativo della precedente. Al riguardo, anzi, il Testo Unico specifica che le regole in materia di RSU "riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali". Le regole contemplate dal Testo unico trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove RSU e per il rinnovo di quelle già esistenti.

Tra le ulteriori novità del Testo Unico, che riprende quanto già stabilito dal Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013, vi è il superamento della riserva del terzo, prevista dall'Accordo del 20 dicembre 1993, a favore delle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie di Ccnl applicato nell'unità produttiva. Tutte le RSU infatti saranno ora elette in proporzione ai voti ricevuti. Tale previsione, se non temperata dalla disciplina attuativa di categoria, potrebbe determinare l'esclusione in azienda di sigle sindacali, pur rappresentative sul piano nazionale, dando luogo ad un "effetto cappotto", per cui tutti i seggi, in base al quorum richiesto, potrebbero essere appannaggio di un'unica sigla sindacale.

Alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto e diretto, non potendo il voto essere espresso per interposta persona, tra liste concorrenti. Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU sono assunte dalle stesse a maggioranza.

Si rafforza inoltre il ruolo delle organizzazioni sindacali che presentano le liste, introducendo una sorta di "vincolo di mandato" per la RSU. "Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito", regola che nell'Accordo del 20 dicembre 1993 sulle RSU valeva solo in caso di dimissioni<sup>6</sup>. La previsione sembra trova-

<sup>6</sup> La giurisprudenza ha negato che il semplice passaggio ad altra organizzazione sindacale avesse analogo effetto, cfr., tra le altre, Cass. 20 marzo 2008, n. 7604.

re applicazione anche nell'ipotesi in cui il componente di RSU si dimetta dal sindacato che lo ha presentato in lista senza peraltro passare ad altro sindacato.

Di particolare rilievo è la questione della titolarità della contrattazione collettiva di secondo livello. L'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, nel ribadire un sistema contrattuale articolato su due livelli, nazionale e decentrato, mentre conserva un raccordo *oggettivo*, stabilendo che “la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge”, sembra attenuare quello *soggettivo*, non precisando se le RSU o RSA acquistino la titolarità esclusiva del potere negoziale in azienda (il coinvolgimento del sindacato territoriale è previsto solo nel caso di intese derogatorie)<sup>7</sup>. Venendo ora meno la riserva del terzo si pone ancor più la questione della co-titolarità, ai fini della contrattazione aziendale, tra RSU e strutture sindacali territoriali, secondo quanto espressamente previsto dall'Accordo del 20 dicembre 1993 sulle RSU. L'armonizzazione delle regole dell'Accordo del 20 dicembre 1993 con i principi stabiliti dal Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013, con specifico riferimento “all'esercizio dei diritti sindacali e, segnatamente, con quelli in tema di diritto di assemblea, in capo alle Organizzazioni sindacali firmatarie...., *titolarità della contrattazione di secondo livello* e diritto di voto per l'insieme dei lavoratori dipendenti”, era rimessa da tale Protocollo alle Parti firmatarie. Nessuna precisazione al riguardo è contenuta nel Testo Unico sulla Rappresentanza, del 10 gennaio 2014. È tuttavia da segnalare che la co-titolarità contrattuale (in capo alle rappresentanze sindacali in azienda e alle federazioni sindacali provinciali di categoria) è opportunamente prevista da molti contratti collettivi nazionali in termini ordinari, e non solo per le intese modificative, in stretta connessione con le materie delegate alla contrattazione decentrata. Prospettiva che pare confermata dal fatto che comunque nel Testo Unico sono fatti salvi, in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, una serie di diritti sindacali (diritto di assemblea, permessi non retribuiti, diritto di affissione), nonché che la contrattazione aziendale si esercita, oltre che per le materie delegate, anche “con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria” (cfr. *infra*).

Il Testo Unico dispone infine per una più dettagliata disciplina, rispetto a quella dell'Accordo del 1993, della elezione delle RSU, precisando, tra l'altro, l'elettorato attivo e passivo<sup>8</sup>. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

<sup>7</sup> Cfr., sul punto, in particolare F. CARINCI, *Adelante Pedro*, *op.cit.*, 609-610.

<sup>8</sup> L'Accordo del 20 dicembre 1993 sulle RSU, regolando l'elettorato attivo e passivo (Parte II, punto 3), stabilisce il diritto di voto per tutti i lavoratori dipendenti non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, rinviando alla contrattazione di categoria per i limiti e l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato. Il Testo Unico sulla Rappresentanza, del 10 gennaio 2014, estende altresì espressamente il diritto di voto agli apprendisti ed ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

### *La titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale*

Come accennato il Testo Unico raccorda la misurazione e certificazione della rappresentanza con la titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva, sia a livello nazionale che aziendale, nonché con l'esercizio dei diritti sindacali.

Si ribadisce innanzitutto che “il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale”.

Fermo restando che sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni sindacali che abbiano una rappresentatività non inferiore al 5%, come sopra considerato, si rinvia ai regolamenti delle Federazioni di categoria, per ogni singolo Ccnl, per la decisione delle “modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni” nella prospettiva di favorire “la presentazione di piattaforme unitarie” (le piattaforme possono dunque essere più di una, al limite una per ogni delegazione trattante).

“In assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% + 1”. Si prevede dunque, quale novità per il nostro ordinamento, una sorta di “*obbligo a trattare*”, per la parte datoriale, sulla base della piattaforma presentata dalle organizzazioni sindacali complessivamente maggioritarie. D'altro lato l'esistenza di una piattaforma maggioritaria, definita a monte o maturata nel corso della trattativa, rappresenta una premessa indispensabile per l'efficacia e l'esigibilità del Ccnl.

I contratti collettivi nazionali di lavoro sono efficaci ed esigibili qualora si verifichino due condizioni: da un lato il contratto sia sottoscritto da almeno il 50% +1 delle organizzazioni sindacali deputate a trattare; dall'altro sia validato, tramite *consultazione certificata*, dalla maggioranza semplice delle lavoratrici e dei lavoratori, secondo modalità operative definite dalle categorie. La sottoscrizione formale del Ccnl in base a tale procedura diviene vincolante per le Parti<sup>9</sup>.

Particolare importanza avranno dunque le modalità operative stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto (referendum, assemblee, altre forme di consultazione).

<sup>9</sup> Sul punto si è osservato, in riferimento all'analoga previsione contenuta nel Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013, come si dia luogo ad una “soluzione compromissoria piuttosto peculiare”, da un lato perché il consenso (“a monte”) dei lavoratori poteva ritenersi espresso nelle elezioni delle RSU, dall'altro perché affidando alla previa consultazione dei lavoratori l'approvazione definitiva dell'accordo si finisce per spostare l'attenzione sulla maggiore o minore capacità di presa delle associazioni sindacali sul corpo elettorale. “Ciò basterebbe per far dubitare della bontà di una soluzione, di cui risulta più facile cogliere la rilevanza ideologica che la funzionalità pratica”; in tal senso F. CARINCI, *op. cit.*, 613.



“Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l’insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonché pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle Parti firmatarie della presente intesa”. Si distingue dunque tra efficacia ed esigibilità. L’efficacia ha a che fare con l’ambito di estensione di una norma, l’esigibilità concerne invece la possibilità di farla effettivamente valere sul piano concreto. Al riguardo si è evidenziato come si tratti in ogni caso di “un’efficacia generale endo-sindacale”, dal momento che al di fuori del sistema del Testo Unico, valgono per la validità *erga omnes* della disciplina contrattuale, quantomeno in riferimento al contratto collettivo nazionale di categoria, i limiti derivanti dalla mancata attuazione dell’art. 39, Cost.<sup>10</sup>.

“Conseguentemente le parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti”. La tenuta della previsione nei confronti della parte sindacale dissenziente, teoricamente titolata a negoziare, potrebbe risultare assai problematica<sup>11</sup>. Si richiama poi, per la contrattazione aziendale, la disciplina già contemplata dell’Accordo del 28 giugno 2011. La contrattazione collettiva aziendale dovrà innanzitutto esercitarsi “per le materie delegate e con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge”. Si è già accennato al possibile rilievo della previsione ai fini della co-titolarità della contrattazione aziendale.

La parte di maggior rilievo operativo è peraltro quella volta a conferire valenza generale alle intese raggiunte in sede aziendale, tramite la valorizzazione del principio di maggioranza.

Si prevede al riguardo che i contratti collettivi aziendali “per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali” espressione delle Confederazioni firmatarie degli accordi interconfederali in materia, o che comunque abbiano formalmente accettato tali accordi, operanti all’interno dell’azienda, “se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole” convenute nel Testo Unico.

In caso di presenza in azienda di rappresentanze sindacali aziendali (RSA), costituite ai sensi dell’art.19, dello Statuto dei lavoratori, i contratti collettivi aziendali esplicano parimenti efficacia per tutti i lavoratori, se approvati da RSA, costituite nell’ambito di associazioni sindacali che, “singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell’azienda nell’anno precedente a quello in cui

<sup>10</sup> Cfr. L. VALENTE, *op. cit.*, p. 459, cfr. anche I. SENATORI, *Rappresentanza sindacale e contrattazione collettiva dopo il Protocollo del 31 maggio 2013*, in Quaderni Fondazione Marco Biagi, n. 1/2013, 11, nota n. 18.

<sup>11</sup> Cfr. al riguardo A. MARESCA, *Il contratto collettivo nazionale di categoria dopo il Protocollo d’intesa 31 maggio 2013*, in RIDL, 2013, 734 ss.

avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa”. È da sottolineare come il principio maggioritario si riferisca in tale ipotesi alle deleghe sindacali e non ai componenti di RSA, puntando peraltro a favorire possibili intese tra le diverse sigle sindacali.

Anche le RSA, quando presenti, durano in carica tre anni, al pari delle RSU. I contratti collettivi aziendali approvati dalle RSA, “devono” d’altro lato essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle RSA a seguito di una richiesta avanzata in tal senso, entro dieci giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria dell’accordo in esame o almeno dal 30% dei lavoratori dell’impresa (la consultazione dei lavoratori è dunque da ritenersi solo eventuale). Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L’intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

Altro punto di rilievo è quello relativo alle modifiche da parte del contratto aziendale rispetto alla disciplina stabilita dal contratto nazionale.

Al riguardo si prevede che i contratti collettivi aziendali, per rispondere ad esigenze di specifici contesti produttivi, possano definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche “intese modificative” della disciplina contenuta nel contratto nazionale “nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro”. Si specificano peraltro anche le materie rispetto alle quali, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale delle imprese, possono operare le “intese modificative”; queste riguardano: la prestazione lavorativa, gli orari e l’organizzazione del lavoro.

È espressamente disposto che tali intese modificative, da definire da parte delle rappresentanze aziendali d’intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria, esplicano efficacia generale, secondo le procedure stabilite dall’accordo.

### *Le disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell’inadempimento*

Il passaggio da un sistema conflittuale ad un sistema partecipato è sancito dalle regole poste a garanzia di quanto concordato.

Al riguardo premesso che le Parti firmatarie “convengono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l’esigibilità e l’efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate”, si rinvia alla disciplina nazionale di categoria per la definizione di clausole e/o procedure di raffreddamento nonché per le conseguenze sanzionatorie di eventuali inadempimenti.

La disciplina di categoria dovrà riguardare “i comportamenti di tutte le parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa”. Sulla base di un principio di reciprocità interessate sono dunque anche le imprese, oltre che le strutture sindacali. Allo stesso modo vengono date indicazioni sulla natura delle possibili sanzioni per i casi di inadempimento: sanzioni pecuniarie nei confronti delle parti datoriali; temporanea sospensione dei diritti e delle agibilità sindacali definite dai contratti (non da legge) nei confronti delle organizzazioni sindacali.

In riferimento alla disciplina collettiva aziendale si ribadisce che le clausole di tregua sindacale e le eventuali sanzioni, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti, hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressione delle confederazioni sindacali firmatarie del Testo Unico, o che vi abbiano formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.

### *Le clausole transitorie e finali*

Nella parte finale si conferma l'impegno delle Parti firmatarie a far rispettare i principi concordati da parte delle “rispettive organizzazioni di categoria” ad esse aderenti e delle “rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale”.

In via transitoria, in attesa della disciplina attuativa di categoria, eventuali comportamenti non conformi agli accordi saranno oggetto di procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale, che dovrà essere obbligatoriamente richiesta dalle Federazioni di categoria. La previsione, fortemente osteggiata da Fiom-Cgil, mira appunto a risolvere i casi di strutture sindacali dissenzienti.

È da ritenere che l'arbitrato, istituto innovativo rispetto al Protocollo del 31 maggio 2013, debba occuparsi della composizione dei conflitti derivanti dall'applicazione del Testo Unico (nel periodo transitorio) e non anche dell'applicazione delle sanzioni, che dovranno invece essere disciplinate dalla contrattazione collettiva di categoria<sup>12</sup>.

Viene infine istituita, a cura delle Parti firmatarie, una apposita Commissione interconfederale permanente con lo scopo di favorire e monitorare l'attuazione del Testo Unico, nonché di garantirne l'esigibilità.

Si attende a breve la disciplina attuativa del Testo Unico, da parte delle Federazioni di categoria. La sua assenza indebolirebbe indubbiamente la posizione di chi, come chi scrive, ritiene che le Parti sociali siano capaci di definire autonomamente un sistema ordinato di relazioni sindacali, senza bisogno di supplezza legislativa o giudiziaria.

<sup>12</sup> Cfr. in tal senso L. VALENTE, *op. cit.*, 461.

### 3. Testo Unico sulla Rappresentanza e giurisprudenza costituzionale sull'articolo 19, dello Statuto dei lavoratori

Il Testo Unico sulla Rappresentanza, del 10 gennaio 2014, sembra anche fornire risposta agli interrogativi sollevati dalla Corte costituzionale, con sentenza n. 231, del 23 luglio 2013, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 19, dello Statuto dei lavoratori, per contrasto con gli articoli 2, 3 e 39 della Costituzione, nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie di contratti collettivi applicati in azienda, abbiano comunque partecipato alla negoziazione di tali contratti.

La Corte, già con sentenza n. 244/1996 (cfr. anche ordinanza n. 345/1996, ribadita dalle ordinanze n. 148/1997 e n. 76/1998) aveva affermato che ai fini della costituzione di rappresentanze sindacali in azienda “non è sufficiente la mera adesione formale ad un contratto negoziato da altri sindacati, ma occorre una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto”, valorizzando dunque l'effettività dell'azione sindacale<sup>13</sup>. Né d'altro lato è sufficiente la stipula di un contratto qualsiasi, ma deve trattarsi di un contratto “che regoli in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o un istituto importante della loro disciplina”<sup>14</sup>.

Lo stesso criterio selettivo della “partecipazione al processo negoziale”, che nel 1996 era stato utilizzato per salvare l'articolo 19 da profili di illegittimità costituzionale (sentenza interpretativa di rigetto) è ora richiamato per affermare l'incostituzionalità della norma statutaria qualora essa fosse intesa, secondo la sua accezione letterale, come limitata ai soli soggetti firmatari di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva (sentenza additiva di accoglimento)<sup>15</sup>.

La Corte peraltro non elimina il requisito selettivo che legittima il sindacato a costituire una RSA. Se tuttavia nel 1996 la Corte aveva trasformato il requisito meramente formale (la firma del contratto) in un requisito misto formale e sostanziale (firma e partecipazione attiva alla trattativa), oggi la Corte fa un altro passo ancora più deciso verso l'impostazione sostanzialistica, in quanto ritiene

<sup>13</sup> Per l'evoluzione della giurisprudenza costituzionale sul punto cfr. F. CARINCI, *Il buio oltre la siepe: Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231, op.cit.*, 899 ss.

<sup>14</sup> Esclusivo riferimento dell'articolo 19, dello Statuto dei lavoratori è dunque il contratto collettivo c.d. *normativo* e non anche il contratto collettivo *obbligatorio* (che ha per oggetto diritti ed obblighi delle parti stipulanti - sindacati ed imprese) o *gestionale* (in cui la partecipazione del sindacato alle trattative con il datore di lavoro costituisce l'adempimento di un obbligo legale). Tale soluzione pare trovare conferma nella sentenza n. 231/2013, che si richiama all'attività svolta dai sindacati “quali rappresentanti dei lavoratori in azienda”; in tal senso A. MARESCA, *Prime osservazioni sul nuovo articolo 19 Stat. Lav. : connessioni e sconessioni sistemiche, op. cit.*, 46-47.

<sup>15</sup> Per F. CARINCI, *op. ult. cit.*, 934, si tratterebbe di una falsa sentenza additiva, che finirebbe per sconfinare nel campo riservato al legislatore.

sufficiente la sola partecipazione alle trattative, anche se manca la firma del contratto<sup>16</sup>.

L'attenzione si sposta dunque su cosa debba intendersi per "partecipazione al negoziato" (la semplice presentazione di una piattaforma rivendicativa non pare sufficiente al riguardo)<sup>17</sup>, concetto assai più labile di quello di "firmatario" di contratto collettivo, che implica quanto meno una assunzione di responsabilità nella gestione e nel rispetto di quanto concordato.

Se è vero che può esservi firma senza negoziato è altrettanto vero che anche un negoziato privo di firma si presta ad ambiguità e strumentalizzazioni. Si è osservato come la firma del contratto sia rilevante non solo sul piano civil-contrattualistico, ma anche sul piano delle relazioni industriali perché è indicativa di una qualità del sindacato di notevole importanza, quella relativa alla capacità di mediare per la necessità di pervenire ad un accordo. È proprio qui che si colloca la differenza tra il sindacato dialogante ed il sindacato intransigente<sup>18</sup>.

D'altro lato se la partecipazione al negoziato diventa il presupposto per l'esercizio dei diritti sindacali, ci si è domandati se il rifiuto di avviare trattative da parte del datore di lavoro non possa configurare condotta antisindacale, ai sensi dell'articolo 28, dello Statuto dei lavoratori<sup>19</sup>.

Si è cercato di precisare, a partire dalla distinzione tra relazioni collettive non negoziali (informazione, consultazione, confronto sindacale) e negoziali, cosa debba intendersi per "partecipazione attiva al negoziato"<sup>20</sup>, prendendo a riferimento proprio la regolamentazione delle trattative dei contratti collettivi nazionali e aziendali contenuta nel Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e nell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011<sup>21</sup>.

16 Cfr. A. MARESCA, *op. ult. cit.*, 14. È da segnalare che presupposti per l'applicazione dell'articolo 19, dello Statuto dei lavoratori restano pur sempre, come indicato dal legislatore, l'"iniziativa dei lavoratori" nonché l'esistenza di "contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva", alla cui trattativa il sindacato, pur non firmatario, abbia preso parte.

17 Cfr. sul punto, tra gli altri, P. ICHINO, *Rappresentanze sindacali aziendali: la Consulta non risolve il problema*, *op. cit.*; M. MAGNANI, *Le rappresentanze sindacali in azienda tra contrattazione collettiva e giustizia costituzionale. Prime osservazioni a partire da Corte costituzionale n. 231/2013*, *op. cit.*; M. TIRABOSCHI, *L'articolo 19 dello Statuto dopo l'intervento della Consulta*, *op. cit.*, 12.

18 In tal senso A. MARESCA, *op. ult. cit.*, 16 ss. Il nuovo scenario di divisione sindacale porta tuttavia la Corte, secondo l'autore, ad un ripensamento della propria giurisprudenza, operando una sorta di rilegittimazione del dissenso negoziale.

19 Cfr. al riguardo G. SANTORO PASSARELLI, *La partecipazione alle trattative come criterio di misurazione della rappresentatività sindacale e l'applicazione dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori* (nota a Corte Cost. 23 luglio 2013, n. 231), *op. cit.*, 1143 ss.

20 Cfr. A. MARESCA, *op. ult. cit.*, 27, secondo il quale "lo spazio riservato alla trattativa si colloca tra il momento successivo a quello in cui il sindacato (che, di norma, assume l'iniziativa, non essendo frequente che ciò possa provenire da parte dell'impresa) presenta ed illustra una proposta mirata al raggiungimento di un accordo (una volta chiamata piattaforma rivendicativa) e la conclusione di tale accordo che si realizza con la firma dello stesso. Quindi il punto determinante (ma ... non sufficiente) per stabilire l'avvenuta partecipazione del sindacato alle trattative è quello in cui l'azienda o l'associazione imprenditoriale accetta di essere parte della trattativa con il sindacato che ha avanzato la proposta, ma anche con altri sindacati che, pur non essendo tra i promotori dell'iniziativa, ne assumono eventualmente la conduzione".

21 Cfr. A. MARESCA, *op. ult. cit.*, 28 ss.

Accanto alla stipulazione del contratto collettivo o alla partecipazione all'attività negoziale, criterio prioritario di selezione per la fruizione dei diritti sindacali, di cui al titolo III, dello Statuto dei lavoratori, è peraltro quello della *rappresentatività* dell'associazione sindacale, misurabile secondo criteri oggettivi<sup>22</sup>, come del resto contemplato nella formulazione originaria dell'articolo 19, lettera *a*) (lettera abrogata a seguito degli esiti del referendum del giugno 1995).

Rappresentatività per l'accertamento della quale già il Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013, ed ora ancor più il Testo Unico sulla Rappresentanza, del 10 gennaio 2014, fornisce specifici criteri di misurazione<sup>23</sup>.

Sul punto il Testo Unico precisa che "ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss. della legge 20 maggio 1970, n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del ccnl definito secondo le regole del presente accordo". Si individuano dunque parametri più stringenti.

È peraltro da sottolineare che quelle consacrate dallo Statuto sono le RSA, espressione dei soli iscritti alle associazioni sindacali, poi ricondotte dalla prassi e dalla disciplina confederale, seppur con autonomia delle categorie, alle RSU. La scelta al riguardo deve rimanere aperta, affidata alla regolamentazione attuativa delle Federazioni di categoria, in un contesto (in taluni settori) di perdurante divisione sindacale, per cui il passaggio dalle RSA alle RSU non può essere imposto come unica soluzione<sup>24</sup>.

Le ripercussioni della decisione della Corte sul piano operativo non comportano tuttavia una uniformità di trattamento tra sindacati nel sistema di relazioni industriali, potendosi distinguere al riguardo la posizione dei sindacati stipulanti, e per questo coinvolti nella gestione ed applicazione del contratto collettivo, ai quali sono riconosciuti i diritti di partecipazione a ciò funzionali, da quella dei sindacati non firmatari, ai quali stante la loro rappresentatività, in quanto soggetti negoziatori sul piano nazionale, sarà riconosciuto il diritto (quale "minimo legale") di costituire RSA, con le connesse agibilità sindacali<sup>25</sup>.

22 "Come insegna anche l'esperienza comparata essa è un *prius* e non un *posterius* rispetto all'attività contrattuale (anche se poi i soggetti possono, anzi auspicabilmente dovrebbero, pure coincidere)"; in tal senso M. MAGNANI, *op. cit.*, 5.

23 Sottolinea come con il sistema delineato con il Protocollo d'intesa del 2013 si venga "a registrare una coincidenza del requisito di rappresentatività sindacale che rende uniformi i criteri di accesso per partecipare al rinnovo del contratto collettivo nazionale e per la costituzione della RSA", A. MARESCA, *op. ult. cit.*, 39.

24 Cf. Sul punto F. CARINCI, *Il buio oltre la siepe.*, *op. cit.*, 947-948.

25 Cf. A. MARESCA, *op. ult. cit.*, 44, il quale pone il problema della permanenza del diritto della Fiom-Cgil ad avvalersi delle RSA, costituite sul presupposto dell'applicazione in azienda di un contratto collettivo ormai estinto, in presenza di un nuovo contratto collettivo per le aziende del gruppo Fiat (del marzo 2013), rispetto al quale la suddetta organizzazione sindacale non ha partecipato neppure alle trattative.

Nella parte finale della sua decisione la Corte costituzionale, sul tema cruciale dei criteri selettivi della rappresentatività sindacale ai fini del riconoscimento della tutela privilegiata di cui al titolo III, dello Statuto dei lavoratori (nel caso di mancanza di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva per carenza di attività negoziale ovvero per impossibilità di pervenire ad un accordo aziendale) individua una molteplicità di soluzioni, che rimette al legislatore. Queste "potrebbero consistere, tra l'altro, nella valorizzazione dell'indice di rappresentatività costituito dal numero degli iscritti, o ancora nella introduzione di un obbligo a trattare con le organizzazioni sindacali che superino una determinata soglia di sbarramento, o nell'attribuzione al requisito previsto dall'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori del carattere di rinvio generale al sistema contrattuale e non al singolo contratto collettivo applicato nell'unità produttiva vigente, oppure al riconoscimento del diritto di ciascun lavoratore ad eleggere rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro".

A ben vedere tuttavia la disciplina contenuta nel Testo Unico sulla Rappresentanza, come detto, pare fornire risposta al riguardo, senza necessità di ulteriore intervento legislativo. D'altro lato anche il recepimento in legge della disciplina pattizia potrebbe rivelarsi non del tutto conforme al dettato costituzionale (articolo 39, comma 4, Cost.), specie in riferimento alle procedure ivi previste per garantire efficacia *erga omnes* al contratto collettivo nazionale<sup>26</sup>.

Rimane il problema della tenuta ed esigibilità della disciplina pattizia, in particolare per le parti datoriali non firmatarie<sup>27</sup>.

Anche in questa legislatura sono stati presentati disegni e proposte di legge volti a rivisitare la normativa legale della RSA (si veda, tra gli altri il disegno di legge n. 993, d'iniziativa dei senatori Ichino ed altri; la proposta di legge n. 1376, d'iniziativa del deputato Polverini) o a recepire in legge la disciplina pattizia delle RSU (si veda, ad esempio, la proposta di legge n. 519, d'iniziativa dei deputati Damiano ed altri), talora nell'ambito di interventi più complessivi di regolamentazione della contrattazione collettiva e della sua efficacia. Di interesse è peraltro il legame, contemplato in talune proposte, tra rappresentanza e partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti alla gestione delle imprese, prospettiva già indicata nella delega conferita al Governo dalla c.d. "legge Fornero" (art. 4, commi 62 e 63, legge n. 92/2012), e mai attuata. Né sono mancate soluzioni

<sup>26</sup> Specie con riguardo al modello proprio del Protocollo d'intesa, del 31 maggio 2013, ispirato al concorso tra criterio associativo e criterio elettivo e quello costituzionale, che indica quale unico indice di misurazione della rappresentatività il dato associativo; cfr. in tal senso, P. TOSI, *Gli assetti contrattuali tra tradizione e innovazione*, in *ADL*, 2013, 506 ss., T. TREU, *Le regole delle Relazioni industriali: test per l'autoriforma*, *op. cit.*, 10; cfr. per ulteriori riferimenti di dottrina I. SENATORI, *op. cit.*

<sup>27</sup> Cfr. sul punto T. TREU, *op. cit.*, 6, secondo il quale la decisione delle parti sociali di sancire per accordo la validità delle regole di maggioranza rappresenta "una scommessa "audace" dei nostri sindacati, coerente con la loro tradizione autonomista".

di ripristino della lettera *a*), dell'articolo 19, con formulazione aggiornata al criterio della rappresentatività comparata<sup>28</sup>.

Al riguardo è da ritenere che l'ordinamento intersindacale<sup>29</sup>, espressione di parte della società civile, sia da configurarsi come distinto ed autonomo dall'ordinamento statale, trovando al suo interno le regole di funzionamento. Nel caso peraltro, oggi assai frequente, di "complementarietà tra ordinamenti"<sup>30</sup>, e ancor più su materie di preminente interesse sindacale, il legislatore non potrà che limitarsi a rinviare alla disciplina pattizia, come del resto espressamente affermato dalla stessa Corte Costituzionale (laddove sottolinea che una soluzione potrebbe essere quella di "attribuire al requisito previsto dall'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori (del) carattere di rinvio generale al sistema contrattuale e non al singolo contratto collettivo applicato nell'unità produttiva vigente").

Seguendo tale ragionamento peraltro, accanto all'opzione "*minimalista*" del semplice richiamo nel testo dell'articolo 19, dello Statuto dei lavoratori, alle regole degli accordi interconfederali vigenti, potrebbe non essere necessario alcun intervento legislativo, dal momento che l'attuale norma statutaria, già consentita di essere interpretata, per i criteri selettivi della rappresentatività sindacale, come rinvio, con valenza generale, a quanto definito dalla disciplina pattizia.

## RIASSUNTO

L'A. prende in esame il tema della rappresentanza sindacale alla luce della compiuta disciplina, di carattere pattizio, contenuta nel Testo Unico, del 10 gennaio 2014, che raccorda la misurazione e certificazione della rappresentanza con la titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva, sia a livello nazionale che aziendale, prevedendo tra l'altro regole e sanzioni per l'efficacia e l'esigibilità di quanto concordato.

La disciplina posta dal Testo Unico sulla Rappresentanza sembra anche fornire risposta agli interrogativi sollevati dalla Corte costituzionale, con sentenza n. 231/2013 ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali e della tutela privilegiata di cui al titolo III dello Statuto dei lavoratori. Accanto alla stipulazione del contratto collettivo o alla partecipazione all'attività negoziale, criterio prioritario di selezione è infatti quello della rappresentatività dell'associazione sindacale. Il testo in esame contribuisce dunque a definire un sistema ordinato di relazioni sindacali, senza bisogno di supplenza legislativa o giudiziaria.

<sup>28</sup> Cfr. in tal senso R. PESSI, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale tra contrattazione collettiva e giurisprudenza costituzionale*, op. cit., 955-956.

<sup>29</sup> Cfr. G. GIUGNI, *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*, Milano, 1960.

<sup>30</sup> Cfr. al riguardo E. GHERA, *L'autonomia collettiva e le trasformazioni del diritto sindacale: da Francesco Santoro-Passarelli al pluralismo ordinamentale*, in *LD*, 2009, 363 ss., che richiama in particolare il pensiero di M. D'Antona.



## SUMMARY

A. examines the issue of union representation in light of the comprehensive rules, relating to treaty law, contained in the Consolidated Law of 10th January 2014 that links measurement and certification of representation with ownership and effectiveness of collective bargaining, both nationally and at company level, including among other aspects, the rules and penalties concerning the effectiveness and enforceability of what has been agreed.

The regulations dictated by the Consolidated Text on Representation also seems to provide answers to the questions raised by the Constitutional Court, with judgement no. 231/2013 for the purposes of the recognition of trade union rights and the privileged protection referred to in Title III of the Workers' Statute. Alongside signing of the collective agreement or the participation in negotiations, a priority criterion of selection is in fact the representativeness of the trade union. The text under consideration therefore contributes to defining an ordered system of labour relations, without the need for legislative or judicial substitution.