

# La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro: dalle rappresentanze sindacali aziendali (r.s.a.) alle rappresentanze sindacali unitarie (r.s.u.)

**Autore:** La Marchesina Dario

**In:** Diritto del lavoro

Premessa

Il sindacato italiano ha a lungo trascurato la rappresentanza all'interno dell'impresa; tale vuoto è stato colmato da alcune entità rappresentative.

La prima è stata la commissione interna, eletta a suffragio universale dai lavoratori dell'impresa, che svolgeva attività sindacale anche se non era un organo del sindacato.

Successivamente si cercò di sostituire le commissioni interne con le sezioni sindacali aziendali, basate sul principio associativo ma che non ebbero una grande diffusione.

La svolta arrivò con l'introduzione dei delegati e del consiglio di fabbrica:

I delegati erano soggetti rappresentativi dei lavoratori appartenenti allo stesso settore produttivo.

Il consiglio di fabbrica, invece, era l'organo composto dai delegati al quale i tre sindacati confederati (CGIL, CISL, UIL) riconobbero i poteri contrattuali all'interno dell'impresa.

Con le successive modifiche delle categorie dei lavoratori e la rottura del patto federativo tra le confederazioni, il sistema dei consigli di fabbrica entrò in crisi e questo portò l'orientamento sindacale alla costituzione di autonome e separate rappresentanze sindacali aziendali (r.s.a.); su quest'ultimo punto decisivo è stato il contributo dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) nel disciplinare i modelli di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro.

Tra una democrazia sindacale assembleare diretta e una democrazia di tipo rappresentativo, la scelta ricadde sulla seconda.

Le rappresentanze sindacali aziendali (r.s.a.)

L'art. 19 Stat. Lav. apre il Titolo III dedicato alla protezione e alla promozione dell'attività sindacale nell'impresa.

Il Titolo III dello Statuto dei Lavoratori non è di applicazione generale; infatti secondo l'art. 35 Stat. Lav. esso si applica alle imprese che nelle unità produttive occupino più di 15 lavoratori.

Nella versione originaria dell'art. 19 Stat. Lav. "le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito: a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, b) delle associazioni sindacali non affiliate alle predette confederazioni, firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati all'unità produttiva".

Secondo la Corte Costituzionale non è in contrasto con: l'art. 39 c.1 Cost. in quanto si limita ad

aggiungere prerogative ulteriori rispetto a quelle garantite dal principio costituzionale, e non a sottrarle (Corte Cost. n. 54/1974); l'art. 3 c.1 Cost. in quanto il criterio di attribuzione è razionale e consapevole (Corte Cost. n. 54/1974); l'art. 39 c.4 Cost. in quanto il vincolo proporzionalistico opera solo con riferimento al contratto collettivo (Corte Cost. n. 54/1974); l'art. 39 II parte Cost. in quanto il vincolo costituzionale del livello di categoria è rilevante solo con riferimento al contratto collettivo (Corte Cost. n. 334/1988).

In questo modo era favorito il sindacato dotato di forza derivata dalla confederazione cui era affiliato e la confederazione dotata di rappresentatività storica-presunta; erano invece penalizzati i sindacati che non possedevano già la qualità di maggiore rappresentatività.

Nella versione post referendaria del 1995, l'abrogazione parziale ha eliminato la lettera a) e modificato la lettera b), prevedendo una rappresentatività effettiva derivata dalla capacità di stipulare un contratto collettivo di qualsiasi livello applicato all'unità produttiva; infatti la nuova formulazione dell'art. 19 Stat. Lav. dice che: "Le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito di associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati all'unità produttiva".

Secondo la Corte Costituzionale la nuova norma non è in contrasto con gli artt. 39 c.1 e 3 c.1 Cost. in quanto deve essere data un'interpretazione basata sulla partecipazione attiva del sindacato alla formazione del contratto e sulla stipulazione di un contratto normativo che regoli il rapporto di lavoro in un settore (Corte Cost. nn. 492/1995 e 244/1996); infine non è in contrasto neanche con l'art. 2 Cost. in quanto un sindacato disposto a sottoscrivere un cattivo contratto per raggiungere una posizione di potere in azienda, non lede i diritti inviolabili dei suoi iscritti ma non tutela come dovrebbe i loro interessi configurandosi come sindacato sfuggito al controllo, o come sindacato di comodo vietato dall'art. 17 Stat. Lav. (Corte Cost. n. 345/1996).

Le rappresentanze sindacali unitarie (r.s.u.)

I delegati o i consigli di fabbrica erano un compromesso tra il sindacato CISL e il sindacato CGIL; la mediazione si trova nel 1993 con le rappresentanze sindacali unitarie previste dal protocollo Ciampi-Giugni tra governo e parti sociali, e regolate dall'accordo interconfederale tra sindacati confederati (CGIL, CISL, UIL) e Confindustria.

La r.s.u. subentra alla r.s.a. nella titolarità dei diritti sindacali e il suo riconoscimento può essere revocato da un sindacato firmatario solo dando disdetta a tutto l'accordo.

L'iniziativa della costituzione e del rinnovo di una r.s.u. può essere presa disgiuntamente da una delle organizzazioni sindacali firmatarie del protocollo; inoltre all'accordo possono aderire organizzazioni non confederative se hanno sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro (c.c.n.l.) o hanno raccolto firme per almeno il 5% dei lavoratori con diritto al voto.

2/3 dei seggi sono ripartiti tra tutte le organizzazioni, 1/3 tra le associazioni firmatarie del c.c.n.l.

La contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale) viene effettuata oltre che dalle r.s.u. anche dagli organi locali dei sindacati firmatari il c.c.n.l.

Le elezioni sono valide se si raggiunge il quorum del 50% più uno e le r.s.u. durano in carica tre anni.

La rappresentanza sindacale nel pubblico impiego

Il protocollo Ciampi-Giugni del 1993 è stato integrato dall'accordo quadro del 1998 e ripreso dal Dlgs. 165/2001 in materia di contrattazione collettiva nel pubblico impiego.

Partendo dal presupposto del requisito dimensionale delle unità produttive con più di 15 dipendenti, l'art. 42 c.2 Dlgs. 165/2001 dice che le organizzazioni sindacali, ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'art. 19 Stat. Lav. che sono titolari dei diritti previsti agli artt. 23, 24, 30 Stat. Lav. (Permessi e aspettative sindacali).

L'art. 42 c.3 Dlgs. 165/2001 dice che le organizzazioni sindacali, anche ad iniziativa disgiunta, possono costituire un organo di rappresentanza sindacale unitaria del personale mediante elezioni alle quali possono partecipare tutti i dipendenti pubblici; si applica il criterio proporzionale dei seggi a differenza del settore privato (assenza della c.d. riserva del terzo).

Infine è bene evidenziare come la costituzione di r.s.a. e di r.s.u. nel pubblico impiego sia legata all'accertamento di una rappresentatività minima delle organizzazioni sindacali pari al 5% (rappresentatività sufficiente).

<https://www.diritto.it/la-rappresentanza-sindacale-nei-luoghi-di-lavoro-dalle-rappresentanze-sindacali-aziendali-r-s-a-alle-rappresentanze-sindacali-unitarie-r-s-u/>