

**IL SISTEMA** *In discussione la norma che consente la nomina nelle aziende solo alle sigle che partecipano alle trattative per la firma del contratto collettivo. A discapito dei sindacati di base*

# Rappresentanze sindacali, l'eterna lotta va alla Consulta

## L'EFFETTO

SBARRA  
LA STRADA  
ALLE SIGLE  
CHE SONO  
MAGGIORMENTE  
CONFLITTUALI

» Roberto Rotunno

**M**entre lo sciopero per Gaza ha riacceso i riflettori sui rapporti e sulle storiche, ontologiche differenze tra sindacati confederali e sindacati di base, dopodomani la Corte costituzionale tornerà a occuparsi del tema decidendo su una materia molto importante: la norma che consente la nomina di rappresentanti sindacali aziendali (Rsa) solo alle sigle che partecipano alle trattative per la firma del contratto collettivo. Questa norma finisce spesso per penalizzare i sindacati di base e il sospetto è che sia incostituzionale: rischia appunto di escludere i sindacati più scomodi, più conflittuali, non ammessi al tavolo negoziale dalle imprese.

**LA QUESTIONE** è stata già affrontata dalla Consulta, dodici anni fa. Prima di allora, infatti, le rappresentanze sindacali aziendali erano concesse solo ai sindacati firmatari del contratto collettivo. La Corte ha stabilito che questo è incostituzionale ed esteso il diritto alle sigle partecipanti alle trattative, anche se alla fine hanno rifiutato di sottoscrivere l'accordo. Un passo in avanti che però potrebbe essere ancora insufficiente. Ecco perché, a ottobre 2024, il Tribunale del Lavoro di Modena l'ha di nuovo rimessa al giudizio della Consulta, che terrà l'udienza mercoledì 8 ottobre.

Questa impostazione, infatti, potrebbe ancora penalizzare le organizzazioni alle quali le imprese chiudono la porta delle trattative in via preventiva, perché magari queste non intendono discutere con i sindacati più riottosi, anche se vantano un significativo numero di iscritti. Viceversa, l'attuale norma potrebbe anche determinare lo scenario contrario: potrebbero essere favorite sigle con scarsa rappresentanza ma più propense a dire sì alle richieste dei datori, senza portare troppe rivendicazioni.

In Italia il sistema prevalente è quello delle rappresentanze sindacali unitarie (Rsu): a differenza delle Rsa che sono nominate dai sindacati, le Rsu si formano tramite una effettiva votazione. Tuttavia, il modello delle Rsa persiste soprattutto in alcuni settori privati, alcuni per ragioni tradizionali, altri per questioni più pratiche. Là dove è forte la presenza dei sindacati di base, che di solito si oppongono agli accordi interconfederali che promuovono le Rsu, resiste il modello delle Rsa.

**UN ESEMPIO** è la logistica, in cui solitamente il livello del conflitto è tenuto alto dai sindacati di base come Usb, Cub, Orsa e Cobas. Sono proprio queste sigle che si oppongono alla norma che ammette le rappresentanze solo per i sindacati presenti al tavolo, perché spesso la loro natura conflittuale porta – per l'appunto – a chiusure da parte delle aziende. “L'attuale assetto individua nell'ammissione da parte aziendale al tavolo delle trattative l'unico criterio di misurazione dell'effettiva rappresentatività sindacale”, spiega Jacobo Sanchez Codoni, avvocato spesso incaricato di difendere i sindacati di base.

Secondo il legale, questo sistema “è manifestamente irra-

gionevole”, perché “costringe il sindacato a “prostituire” la propria funzione, subordinandola al gradimento datoriale per poter accedere ai “privilegi” riconosciuti dall'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, quando invece la sua missione costituzionale, la tutela dei diritti dei lavoratori, è fisiologicamente in contrapposizione con gli interessi dell'impresa”. In conclusione, secondo Sanchez Codoni “tale gradimento ha, inevitabilmente, un prezzo altissimo: l'adozione di posizioni remissive e accomodanti, che hanno contribuito in maniera clamorosa ad anestetizzare il conflitto sociale”.

**SI TRATTA QUINDI** di una discussione tutt'altro che accademica, che ha un risvolto pratico evidente. La regola attuale rischia di essere un ulteriore incentivo ad assumere posizioni morbide, non alzare l'asticella delle pretese in termini di salario e diritti.

Più si china il capo, più probabilità si avranno di accedere alle prerogative sindacali. L'Italia mantiene un sistema un po' strano in tema di libertà sindacale. Su alcuni aspetti abbiamo maglie molto larghe; su altri molto strette.

L'assenza della legge sulla rappresentanza favorisce la proliferazione di sigle piccole che spesso prestano il fianco alle aziende firmando contratti al ribasso e si rendono complici del problema dei bassi salari. Altre norme, come quella sulle rappresentanze aziendali, sono invece più stringenti e sbarrano la strada alle sigle più conflittuali.

In entrambi i casi, sono le aziende a beneficiare di questa fisarmonica.

COME  
FUNZIONA  
IN ITALIA  
DATASTAMPA4811

**È PREVISTO**

in Italia un sistema prevalente delle rappresentanze sindacali unitarie (rsu): a differenza delle rsa che sono nominate dai sindacati, le rsu si formano tramite una effettiva votazione. Tuttavia, il modello delle rsa persiste soprattutto in alcuni settori privati, alcuni per ragioni tradizionali, altri per questioni più pratiche. Là dove è forte la presenza dei sindacati di base, che di solito si oppongono agli accordi interconfederali che promuovono le rsu, resiste il modello delle rsa