

ART. 19**Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali**

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] (1);

[b)] delle associazioni sindacali, [non affiliate alle predette confederazioni], che siano firmatarie di contratti collettivi [nazionali o provinciali] di lavoro applicati nell'unità produttiva (1).

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

(1) Le parole in parentesi quadra sono state **abrogate** a seguito di *referendum* popolare (D.P.R. 28-7-1995, n. 312) tenutosi l'11-6-1995. La questione di legittimità costituzionale dell'art. 19, così come risultante dalle abrogazioni referendarie, è stata respinta dalla sent. Corte Cost. n. 244 del 12-7-1996 (*G.U. 31-7-1996, n. 31 serie speciale*).

SOMMARIO: 1. La normativa di sostegno e promozione dell'attività sindacale. - 2. Le rappresentanze sindacali aziendali (R.S.A.). - 3. I requisiti per la costituzione di R.S.A.: la modifica dell'art. 19 Stat. Lav. - 4. I compiti e poteri delle R.S.A. - 5. Le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.).

1. La normativa di sostegno e promozione dell'attività sindacale

Le disposizioni contenute nel **TITOLO III** Stat. Lav. sono interamente dedicate all'**attività sindacale**. Attraverso tali norme, il legislatore statutario non si limita a ribadire il principio della libertà di organizzazione sindacale costituzionalmente garantito, ma ne *arricchisce* il contenuto, attraverso la previsione anche nel nostro ordinamento, sul modello anglosassone della *auxiliary legislation*, di misure di sostegno e promozione degli organismi sindacali.

La legge in commento, in particolare, è stata considerata come l'espressione di una politica di intervento dello Stato in materia di diritti sindacali, diretta non già a regolamentare l'attività del sindacato, bensì a creare e garantire le condizioni di effettivo svolgimento dell'azione sindacale, all'interno dell'organizzazione produttiva, contro le possibili forme di ostruzionismo e ritorsione dell'imprenditore.

D'altro canto, è stato pur osservato (GIUGNI) che il concreto esercizio dei diritti sindacali regolamentati dal Titolo III (diritto di assemblea, permessi sindacali, assemblea etc.) determina una significativa *intromissione del sindacato* nella sfera dei diritti e delle prerogative imprenditoriali; pertanto il legislatore ne ha riservato l'ambito applicativo esclusivamente alle associazioni dotate di specifici requisiti di rappresentatività previsti dall'art. 19.

2. Le rappresentanze sindacali aziendali (R.S.A.)

L'art. 19 Stat. Lav. rappresenta la norma fondamentale dell'intero sistema promozionale previsto dal legislatore, in quanto **individua le rappresentanze sindacali aziendali (R.S.A.)** quali soggetti destinatari di tale articolata disciplina.

In particolare, le rappresentanze sindacali aziendali possono identificarsi con **ogni organismo collettivo attraverso cui il sindacato si rende presente in azienda**, purché esso derivi dall'iniziativa dei lavoratori ed abbia qualificazione sindacale, cioè sia riferibile alla struttura sindacale (ROSSELLI).

I lavoratori hanno diritto a costituire le rappresentanze sindacali:

- a) nelle unità produttive che occupino *più di 15 dipendenti* (se appartenenti a imprese industriali o commerciali), ovvero più di 5 dipendenti (se appartenenti ad imprese agricole) (art. 35, comma 1, Stat. Lav.);
- b) nelle imprese che, indipendentemente dalle dimensioni delle singole unità produttive, occupino nell'ambito dello stesso comune più di 15 dipendenti se industriali o commerciali ovvero più di 5 dipendenti se agricole (art. 35, comma 2, Stat. Lav.).

A tale riguardo, la legge precisa che per *unità produttiva* si intende ogni sede, *stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo* (art. 35 Stat. Lav.). Più in particolare la giurisprudenza ha avuto modo di precisare che per «*unità produttiva*» si deve intendere *l'articolazione dell'impresa o dell'azienda avente una sua autonomia tecnico-produttiva da individuarsi tenendo anche conto di quanto dispone al riguardo la contrattazione collettiva* (Cass., 4-10-2004, n. 19837).

I lavoratori possono *liberamente costituire* organismi sindacali in azienda *anche in assenza dei requisiti suesposti* (es. in aziende con meno di 16 dipendenti ovvero nell'ambito di sindacati che non abbiano firmato accordi applicati in azienda) ma *tali organismi* – a prescindere dalla qualificazione formale attribuitagli dai promotori – *non sono «rappresentanze sindacali aziendali»* in senso tecnico onde il *datore di lavoro non è tenuto a ricono-*

scere loro le prerogative stabilite dalla legge a favore delle R.S.A. e dei suoi componenti (Corte Cost. 6-3-1974, n. 54).

Non sussiste un limite al numero delle R.S.A. costituite in azienda salvo il rispetto delle modalità di costituzione prescritte dalla norma.

Conseguentemente, nulla toglie, ad esempio, che in un'azienda che occupa 20 lavoratori siano costituite due o tre distinte R.S.A., ciascuna nell'ambito di un sindacato firmatario di accordi collettivi applicati in azienda.

3. I requisiti per la costituzione di R.S.A.: la modifica dell'art. 19 Stat. Lav.

L'art. 19 Stat. Lav., nella sua **originaria formulazione**, richiedeva come *unici requisiti* strutturali che le R.S.A. fossero costituite *nell'ambito di ogni unità produttiva aziendale ad iniziativa dei lavoratori ed operassero nell'ambito*:

- a) *delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;*
- b) *delle associazioni che seppure non affiliate alle predette confederazioni risultassero firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.*

Invero, la *ratio* della scelta selettiva operata dal legislatore del 1970 era stata individuata dai commentatori dell'epoca, da un lato, nell'esigenza di evitare abusi da parte dei lavoratori che si riunivano in organizzazioni occasionali al solo fine di fruire dei diritti sindacali di cui al Titolo III, dall'altro, dalla volontà legislativa di favorire le rappresentanze sindacali connesse ad un tessuto associativo di tipo extraziendale (GIUGNI, DE LUCA TAMAJO).

Il testo della norma è stata modificato a **seguito del referendum popolare indetto con D.P.R. 312/1995**, che ha abrogato il *riferimento alle associazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale con la conseguenza di spezzare il monopolio del sindacalismo confederale*. Tuttavia, si è affermato in giurisprudenza che il *criterio della maggiore rappresentatività* continua ad avere la sua rilevanza atteso che l'art. 19, nella formulazione postreferendaria, nel sancire il diritto alla costituzione delle R.S.A., nell'ambito delle associazioni sindacali aziendali *richiede sempre che esse siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva*. In tal modo, l'effettività dell'azione sindacale, desumibile dalla partecipazione alla formazione della normativa collettiva, è *indice di presunzione della maggiore rappresentatività*.

Invero, nella giurisprudenza di merito sono state sollevate **questioni di legittimità costituzionale** in ordine alla formulazione post-referendaria del-

l'art. 19 Stat. Lav., rispetto agli artt. 3 e 39 Cost., proprio nella parte in cui essa limita il riconoscimento delle R.S.A. alle sole *organizzazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi* (Pret. Milano, ord. rimessione 28-11-1995). In specie si è sottolineato il contrasto con l'art. 39 Cost., in quanto l'estensione anche al *contratto collettivo aziendale* delle peculiarità idonee ad attribuire una rappresentanza sindacale ex art. 19 Stat. Lav. costituirebbe un inammissibile potere di accreditamento del datore di lavoro per il riconoscimento della rappresentatività sindacale; inoltre, sono stati evidenziati sospetti di violazione anche dell'art. 3 Cost., in quanto l'art. 19 introdurrebbe la concreta possibilità di istituire r.s.a. anche per quelle *organizzazioni sindacali prive di qualsiasi effettiva rappresentatività*, sull'unico presupposto della sottoscrizione del contratto collettivo, negandola invece ad organizzazioni sindacali che, pur rappresentative sul piano effettivo, non abbiano sottoscritto alcun accordo.

La Corte Costituzionale ha tuttavia *respinto* tali questioni di incostituzionalità, ritenendo che l'attuale versione dell'art. 19 Stat. Lav. – nella sua lettura d'insieme – mira a **valorizzare l'effettività dell'azione sindacale** quale è anche quella desumibile dalla *partecipazione delle organizzazioni sindacali alla formazione del contratto collettivo, inteso quale strumento di regolamentazione delle relazioni sindacali e fonte di disciplina dei rapporti di lavoro* (Corte Cost. 12-7-1996, n. 244, che quindi interpreta il criterio di rappresentatività sindacale sancito dall'art. 19 *post referendum*, come un idoneo indice di misurazione della capacità del sindacato di imporsi nei confronti del datore di lavoro in qualità di naturale controparte contrattuale).

Pertanto, a seguito del referendum citato, i **requisiti** necessari ai fini della valida costituzione delle R.S.A. e dunque per fruire dei privilegi che la normativa di sostegno offre loro, sono rappresentati:

- a) dalla **iniziativa dei lavoratori**. A tale riguardo, si è rilevato in giurisprudenza che l'iniziativa si realizza attraverso qualsiasi collegamento o intesa, anche in forma indiretta (ad es. attraverso una richiesta o delega indirizzata ad organizzazioni esterne), tra la R.S.A. ed i lavoratori dell'unità produttiva (Cass., 16-6-2000, n. 8207). *Non* è, invece, richiesta l'appartenenza o l'iscrizione a specifiche associazioni sindacali; pertanto anche il singolo lavoratore può richiedere la costituzione di una R.S.A. e, in qualità di responsabile dell'organismo di rappresentanza, diviene titolare del diritto ai permessi retribuiti di cui all'art. 23 Stat. Lav.;
- b) dalla necessaria presenza di una **organizzazione di tipo associativo**. La lettera della norma fa espresso riferimento alle associazioni sindacali, con ciò intendendosi ogni soggetto *stabilmente* organizzato con finalità

- di tutela degli interessi collettivi dei lavoratori (GIUGNI); sono pertanto esclusi i nuclei organizzativi *occasionalmente* che non abbiano eventualmente stipulato un accordo aziendale;
- c) dalla **sottoscrizione di un contratto collettivo applicato all'unità produttiva**, di livello *nazionale, provinciale o anche solo aziendale*. Ai sensi dell'art. 19 cit., per contratto collettivo deve intendersi una regolamentazione contrattuale riferita alla *generalità* dei lavoratori appartenenti all'unità produttiva nella quale il contratto collettivo trova applicazione, e che si ponga come obiettivo la stabile regolazione delle relazioni di lavoro all'interno dell'azienda (Cass., 20-4-2002, n. 5765). A tale riguardo, si ritiene in giurisprudenza che possano costituire R.S.A. anche le associazioni che, pur non essendo firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva, abbiano, tuttavia, sottoscritto, nella medesima unità, accordi gestionali delle crisi aziendali, giacché tali contratti esprimono la capacità negoziale delle organizzazioni sindacali firmatarie, che è il presupposto per il riconoscimento del diritto di costituire rappresentanze sindacali aziendali (Cass., 24-9-2004, n. 19271). Nessun valore può essere, invece, attribuito alla mera sottoscrizione successiva (cd. firma per adesione) di un contratto oggetto di trattativa di altri sindacati e da costoro concluso, in quanto occorre la effettiva partecipazione del soggetto firmatario al procedimento formativo e negoziale del contratto collettivo.

Generalmente al datore di lavoro viene **comunicata** l'avvenuta costituzione della R.S.A., nonché il numero e le generalità dei componenti, così che egli sia posto in grado di adempiere agli obblighi che la legge gli impone nei confronti della R.S.A. nel suo complesso (es. affissione, locali) e nei confronti dei singoli componenti (permessi sindacali, limiti al trasferimento).

4. I compiti e poteri delle R.S.A.

La legge non prevede **compiti** specifici delle R.S.A. alle quali, pertanto, può essere riconosciuto solo un compito di **generica tutela degli interessi dei lavoratori** occupati nell'unità produttiva.

Compiti specifici possono talora essere previsti in sede di **contrattazione collettiva**. Così, in particolare, alcuni contratti collettivi attribuiscono specificamente alle R.S.A. la funzione di condurre le trattative per la stipulazione di accordi aziendali *integrativi* del contratto collettivo nazionale.

I compiti e i poteri delle R.S.A. possono tuttavia essere esercitati anche da organismi sindacali – come i consigli di fabbrica o i consigli dei delegati – che la disciplina collettiva abbia previsto separatamente dalle R.S.A., pur-

ché in relazione a detti organismi risultino sussistenti i requisiti stabiliti per la costituzione delle R.S.A.

Sono pertanto legittime le clausole inserite nei contratti collettivi le quali prevedono che i poteri conferiti dalla legge alle R.S.A. siano esercitabili, in luogo di tali rappresentanze, da *organismi aziendali* – come i consigli di fabbrica o i consigli dei delegati – purché:

- a) la loro costituzione sia prevista dalla disciplina collettiva;
- b) in relazione a detti organismi risultino sussistenti i requisiti stabiliti dall'art. 19 Stat. Lav. per la costituzione delle R.S.A.

5. Le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)

Il modello normativo dell'art. 19 Stat. Lav. sulle R.S.A. va necessariamente posto in relazione con l'**accordo interconfederale del 20-12-1993**, mediante il quale le parti sociali firmatarie (Confindustria, Intersind, Cgil, Cisl, Uil) hanno istituito le **rappresentanze sindacali unitarie** (R.S.U.).

Le R.S.U. possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, *ad iniziativa (congiunta o disgiunta) delle associazioni sindacali* firmatarie del Protocollo 23-7-1993, nonché delle associazioni sindacali firmatarie il Contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, ovvero delle associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto dell'accordo.

L'acquisizione del diritto di costituire le R.S.U. implica un preciso *obbligo per il datore di lavoro di consentire lo svolgimento delle relative elezioni*, nonché di riconoscere in tali organismi i titolari dei diritti e delle prerogative sindacali che l'ordinamento già riconosce alle R.S.A.

Le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo interconfederale, o che comunque abbiano aderito alla procedura di elezione delle R.S.U., *non possono costituire proprie R.S.A.*

L'accordo disciplina i **criteri di costituzione delle R.S.U.** e la ripartizione dei seggi, prevedendo altresì che possono presentare liste tutte le associazioni sindacali formalmente costituite che accettino il *regolamento delle R.S.U.* contenuto nell'accordo, purché raccolgano tra i dipendenti un numero di *sottoscrizioni pari al 5% degli addetti*. Non sono pertanto ammessi alle elezioni gruppi occasionali di lavoratori.

Il **numero dei componenti delle R.S.U.** sarà almeno pari a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui la precedente lettera b).

Le R.S.U. hanno **durata triennale**, al termine della quale *decadono automaticamente*, sicché, almeno tre mesi prima della scadenza, le associazioni sindacali devono *indire le elezioni* mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo messo a disposizione dall'azienda.

Hanno **diritto di votare** tutti i lavoratori (operai, impiegati e quadri non in prova) addetti all'unità produttiva (*elettorato attivo*) (la votazione è quindi a suffragio universale). La modalità di espressione del voto è quella dello *scrutinio segreto*).

Possono **candidarsi** ed essere *votati* (elettorato passivo) *tutti i lavoratori in forza presso l'unità produttiva* nell'ambito di **liste** presentate dai sindacati legittimati.

Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio delle elezioni.

Le elezioni sono **valide** se alle stesse abbia preso parte *più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto*, salvo la facoltà di considerare le elezioni comunque valide anche se detto *quorum* non sia stato raggiunto «in relazione alla situazione venutasi a determinare».

Dopo la votazione, la **RSU viene costituita**:

- per **2/3** dei suoi componenti, dai **lavoratori** nell'ambito di *tutte* le liste presentate (si applica il criterio proporzionale in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste);
- per il **restante terzo**, dai **lavoratori appartenenti alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva in proporzione ai voti ricevuti**. Si procede alla copertura dei posti spettanti mediante designazione, o elezione, tra i lavoratori di dette liste. Questo secondo criterio di assegnazione del seggio costituisce una sorta di *premio di maggioranza* per i sindacati firmatari dei contratti collettivi, che in realtà coincidono spesso con i sindacati aderenti alla CGIL, CISL e UIL. In tal modo, con questa clausola di salvaguardia (cd. *riserva di un terzo*) le tre principali confederazioni hanno garantita la propria presenza in almeno un terzo della RSU.

I **nominativi** dei componenti della RSU devono essere portati a *conoscenza* della collettività dei lavoratori e della dirigenza aziendale.

Per quel che concerne le **prerogative sindacali delle R.S.U.**, l'accordo prevede che le *R.S.U. subentrano alle R.S.A. e ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni* a essi spettanti per effetto di disposizioni di legge. A tale riguardo, la giurisprudenza di legittimità ha recentemente puntualizzato che la contrattazione collettiva può assegnare alle R.S.U. prerogative sindacali anche diverse (o comunque non necessariamente identiche) dalle prerogative che l'ordinamento intersindacale prescrive in favore delle R.S.A., con il solo limite di osservanza del divieto di cui all'art. 17 Stat. Lav. di costituire sindacati di comodo nei luoghi di lavoro (Cass., 1-2-2005, n. 1892).

Le R.S.U. possono inoltre *stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro* nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.