

La RSU nell'Accordo del 31 maggio 2013. Una autoregolamentazione *ad excludendum*?"

Antonio Di Stasi

Premessa.

Il Protocollo del 31 maggio 2013, sottoscritto da Confindustria con alcune confederazioni sindacali, quelle storiche come Cgil, Cisl e Uil, e i successivi Protocolli stipulati con le confederazioni Ugl, Cisl e Confsal¹, nel dare attuazione all'Accordo del 28 giugno 2011², si compone di due parti: la prima è relativa alla "Misurazione della rappresentatività", la seconda tratta della "Titolarità ed efficacia della contrattazione".

Non vi è chi non veda come entrambe le "materie" sono collegate tra loro³, anche se è opportuno considerare che la disciplina sulla "misurazione della rappresentatività" è allo stesso tempo autonoma e presupposto della parte che disciplina la "titolarità ed efficacia della contrattazione", così come, all'interno della parte relativa alla "misurazione della rappresentatività" potrebbero essere configurate, in maniera autonoma, le disposizioni sulla RSU.

Ed infatti, se è vero che il gradimento di ogni sindacato riscosso tra tutti i lavoratori nelle elezioni delle RSU diventa rilevante per quantificare la capacità rappresentativa a livello nazionale e prodromica per il sistema di contrattazione disegnato dal Protocollo stesso, è pur sempre vero che la RSU ha una funzione sua propria, che è quella di rappresentanza unitaria dei lavoratori in ogni azienda o unità produttiva⁴.

Non è senza ragione dunque la scelta delle parti firmatarie di stabilire che l'elezione della RSU debba avvenire con metodo proporzionale puro e con cadenza triennale, presupposto indispensabile affinché possa essere genuinamente rilevata la capacità rappresentativa attraverso la ponderazione della percentuale di iscritti alla singola organizzazione sul totale dei sindacalizzati con i voti ricevuti in occasione delle elezioni per le RSU⁵.

Il Protocollo contiene una formulazione che lascia il dubbio sulla volontà dei firmatari di modificare anche altri tratti sostanziali della disciplina sulle RSU, in particolare relativamente alla possibilità che possano partecipare alle elezioni sindacati non firmatari del Protocollo stesso⁶, e tale dubbio trova fondamento nell'accentuazione della *soggettivizzazione* delle organizzazioni sindacali che possono ottenere lo *status* di sindacati rappresentativi, come risulta dalla ripetuta affermazione che per la quantificazione della rappresentatività "ovarranno esclusivamente i voti assoluti espressi per ogni Organizzazione sindacale aderente alle confederazioni firmatarie della presente intesa" (punto 3); "Il CNEL effettuerà la ponderazione al fine di determinare la rappresentanza per

¹ Al Protocollo del 31 maggio non si sono aggiunte "per adesione" altre tre confederazioni sindacali, Ugl, Cisl e Confsal, le quali hanno firmato con la Confindustria un analogo, ma non identico, Protocollo rispettivamente il 6 e 18 giugno e il 4 luglio 2013.

² Evidenzia 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, p. 598 ss., che costituirebbe, a leggerla per intero, "assai più che una mera intesa applicativa dell'accordo del giugno 2011".

³ Per i firmatari sarebbero "inscindibili".

⁴ Con il corollario di poteri e funzioni incardinate vuoi dalla autonomia sindacale vuoi dalla legge.

⁵ Così come ha una certa sua logica "aver stabilito che decada dalla carica di RSU il componente che cambia appartenenza sindacale e la sua sostituzione con il primo dei non eletti. Se è chiara la volontà dei firmatari di rafforzare una sorta di rapporto di dipendenza tra eletto e sindacato nelle cui liste è stato candidato, tanto da prevedere la sua decadenza nel caso di "cambio di casacca", molto difficile potrebbe essere la sua traduzione concreta ogni qual volta vi sia solo un dissenso sulla linea del proprio sindacato.

⁶ Rileva P. TOSI, *Il protocollo Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 31 maggio 2013*, in *DRI*, 2013, p. 638-639, che Confindustria, Cgil, Cisl e Uil anzitutto ammettono a partecipare alle trattative solo le associazioni che accettino di entrare nel sistema disegnato dal protocollo aderendo ad esso (anche se) tra le "firmatarie" pare lecito ricomprendere anche le organizzazioni che, pur non apponendo la propria firma, manifestino la loro adesione al contenuto del protocollo.

ogni singola organizzazione sindacale aderente alle confederazioni firmatarie della presente intesa (punto 4); La certificazione della rappresentatività di ogni singola organizzazione sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, utile per essere ammessa alla contrattazione collettiva nazionale (punto 5).

D'altronde, si è posto anche il dubbio che la unilaterale adesione non sia possibile senza l'accettazione di tutte le parti firmatarie o quantomeno di Confindustria, sulla considerazione che non è possibile entrare in un accordo senza una clausola d'ingresso o un'autorizzazione delle parti⁷. Ed effettivamente la lettera del Protocollo non indica esplicitamente tale possibilità costringendo, d'altro canto, l'interprete a dare un senso alla espressa previsione contenuta nel punto 6, laddove le parti convengono che viene confermato il principio stabilito nell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, ossia che le organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, o che comunque ad essa aderiscano, partecipando alla procedura di elezione delle RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della l. 300/70.

Per quel che risulta, le Confederazioni sindacali Ugl, Cisl e Confsal non hanno aderito, tuttavia hanno sottoscritto un altro Protocollo, simile ma non identico, con ciò rafforzando l'opinione che le parti firmatarie del 31 maggio abbiano considerato la loro intesa chiusa all'adesione di altri sindacati. Non va svilita, tra l'altro, la scelta di Confindustria che si è resa disponibile a stipulare Protocolli parzialmente diversificati⁸.

L'obiettivo del presente contributo è, dunque, quello di procedere ad una doppia riflessione: la prima relativa alla possibilità, alla luce della complessiva disciplina pattizia, che possano essere esclusi dalla partecipazione alle elezioni per la RSU i sindacati che non aderiscono ai Protocolli che Confindustria ha stipulato con Cgil, Cisl, Uil prima, e successivamente con Ugl, Cisl e Confsal; la seconda, se una tale esclusione renderebbe più forte e coerente il sistema disegnato oppure rischierebbe fughe dal sistema alla luce della sentenza della Corte Costituzionale del 3 luglio 2013 che, intervenuta successivamente al Protocollo, va ad incidere su un dato normativo che il Protocollo dava per scontato e cioè che i diritti del titolo III dello Statuto ed il diritto a costituire RSA spettassero solo ai sindacati firmatari il contratto collettivo e quindi a seguito di elezione datoriale.

Genesi e ragioni delle RSU e questioni di ordine sistematico.

Per inquadrare il tema non si può prescindere dal ricordare le ragioni per cui si è pervenuti alla sostituzione (tendenziale) delle RSA con le RSU e, tra queste, in particolare l'esigenza di evitare che la rappresentatività (solo) presunta e non verificata potesse generare situazioni in cui i rappresentanti sindacali rappresentavano se stessi e non la relativa comunità di lavoro. La RSU è dunque il frutto di un percorso, innanzitutto interno alle confederazioni sindacali premiate dalla lett. a) dell'art. 19 (non è fuor di luogo ricordare che il *referendum* si tenne 2 anni dopo il Protocollo del

⁷ Affronta il dilemma se il Protocollo sia chiuso o aperto F. CARINCI, *Adelante!*, cit. p. 600 e s.

⁸ Nei Protocolli firmati successivamente viene espunta la linea 3 del punto 6 (In ragione della struttura attuale della rappresentanza, che vede la presenza di RSU o RSA, il passaggio alle elezioni delle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle Federazioni aderenti alle Confederazioni firmatarie il presente accordo ed il punto 7, concernente l'impegno a rendere coerenti le regole dell'accordo interconfederale del dicembre 1993, con i suddetti principi, anche con riferimento all'esercizio dei diritti sindacali e segnatamente con quelli in tema di diritto di assemblea in capo alle Organizzazioni sindacali firmatarie della presente intesa, titolarità della contrattazione di secondo livello e diritto di voto per l'insieme dei lavoratori dipendenti. A loro volta i Protocolli firmati da Cisl e Confsal si differenziano da quello Ugl in quanto non contengono la previsione secondo la quale Visti i contenuti del punto 7, prima parte, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013, Confindustria conferma che sarà fatto salvo quanto previsto dal punto 4, parte prima, ultimo comma, dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993).

1993), per ricucire un rapporto con la base da rappresentare e far sì che in ogni luogo tutti i lavoratori, anche i non sindacalizzati, contribuissero a scegliersi i propri rappresentanti⁹.

Per questa ragione, dopo l'Intesa Quadro del 1 marzo 1991 sulle RSU e il Protocollo del 23 luglio 1993 (contenente il capitolo sulle Rappresentanze sindacali) si giunge alla regolamentazione di base del 20 dicembre 1993 (a cui seguono accordi specifici per singole categorie).

Secondo principi di democraticità ed inclusione, viene previsto, nella Parte II, art. 4 (lett. b), dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, che alle elezioni della RSU possono concorrere anche liste elettorali presentate dalle associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che: 1) accettino espressamente e formalmente la regolamentazione; 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Sulla base di una rappresentanza tendenzialmente democratica ed inclusiva, le RSU sono riuscite a far sì che la rappresentanza in azienda rispecchiasse le preferenze e le opzioni di tutti i lavoratori e la scelta di riservare 1/3 dei componenti la RSU alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva è sembrata ai più una scelta funzionale al fine di assicurare il necessario raccordo tra le organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali titolari delle deleghe assegnate dai contratti medesimi (così punto 3 del Protocollo del 23 luglio 1993).

Il sistema contrattuale a cui era strettamente connesso il nuovo soggetto di rappresentanza dei lavoratori in azienda secondo il disegno del Protocollo del 1993 ha retto senza troppe tensioni fin quando la concertazione non è stata sostituita dal dialogo sociale e soprattutto fino a quando non si è rotta la tradizionale unità politica fra le Confederazioni storiche¹⁰.

È invero con l'uscita di Fiat da Confindustria, con l'inedito Contratto collettivo specifico di primo livello (*id est*, per il Gruppo) e la originale regolamentazione della rappresentanza sindacale sul luogo di lavoro in esso contenuto, che si ha un vero e proprio strappo delle regole sulle RSU, in quanto al di là del nome lasciato all'organo rappresentativo, si è tornati ad un sistema incentrato sulle RSA¹¹.

Nel contesto descritto, l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 è sembrato un buon viatico per superare la seconda crisi (a vent'anni dalla prima) del sistema di rappresentanza e rappresentatività con l'affermazione che la rappresentatività di ogni organizzazione va pesata sulla base del dato associativo e dei risultati ottenuti alle elezioni per le RSU, affinché possano stipularsi contratti firmati da sindacati che rappresentano la maggioranza dei lavoratori interessati. Non sfugge, infatti, che così articolando il sistema, la RSU acquista un nuovo e fondamentale ruolo, come nel settore pubblico, per garantire la democraticità della rappresentanza a livello aziendale e nello stesso tempo permettere la quantificazione di rappresentatività di ogni sindacato¹².

Dunque, se questo è il contesto, diventa difficile ritenere che l'intento dei firmatari del Protocollo del 31 maggio 2013 non fosse quello di rendere più genuino il rapporto tra rappresentati e rappresentanti piuttosto che estendere il modello di rappresentanza introdotto in Fiat considerato, almeno dalla Cgil, lesivo dei principi di democraticità ed inclusione. D'altro canto, se si fosse voluto andare ad intaccare la *grundnorm* del sistema di rappresentanza delineato dal Protocollo e

⁹ Per una ricostruzione delle vicende ci si permette di rinviare ad A. DI STASI, *Il potere sindacale nell'ordinamento (debole) del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 12 ss.

¹⁰ I problemi, in verità, non hanno riguardato tutte le categorie, ma soltanto alcune. In particolare la vicenda dei metalmeccanici ha portato a quella che è stata vista come una ingiusta alterazione dell'organo rappresentativo in azienda a seguito dell'esclusione dalla ripartizione dell'1/3 dei componenti la RSU, riservato ai firmatari il CCNL (da alcune tornate separato in quanto non condiviso dalla Fiom-Cgil). Ripercorre tutte le tappe più significative delle vicende degli ultimi anni A. VISCOMI, *Prime note sul protocollo 31 maggio 2013*, in *RIDL*, 2013, I, p. 752 ss.

¹¹ V. art. 1 CCSL 29 dicembre 2010, per il quale il diritto a costituire RSA è riservato alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo, salvo prevedere una competizione elettorale per la formazione dell'organismo rappresentativo unitario limitata ai sindacati firmatari.

¹² È significativo di tale scelta proprio la previsione che il dato elettorale, da trasmettere al CNEL, deriva da i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle RSU da rinnovare ogni tre anni.

dall'Accordo del 1993 lo si sarebbe dovuto esplicitare, ridefinendo dalle basi il consolidato ordinamento pattizio.

In vista di un incremento del tasso di rappresentatività del sistema contrattuale¹³ e con l'intento di opporre un freno alla pratica dei c.d. contratti separati¹⁴, con riferimento alla certificazione del numero delle deleghe, è precisato nel punto 2, parte prima, del Protocollo che il dato della rappresentatività raccolto dall'INPS deve essere riferito ad ogni organizzazione sindacale e ciò autorizza un'interpretazione estensiva che includa nella misurazione del parametro di riferimento anche le deleghe rilasciate a favore di sindacati non firmatari¹⁵.

Sotto un profilo più sistematico, dovrebbe assumere una importanza fondamentale la ragione contenuta nell'*incipit* del Protocollo e cioè la dichiarata volontà di applicare l'Accordo del 28 giugno 2011, nel quale è incontestabile la finalità di rendere l'agente negoziale dotato di una capacità rappresentativa genuina, sia a livello nazionale che a livello aziendale. Lo stesso Protocollo, d'altronde, segnerebbe l'abbandono di uno dei principi civilistici fondamentali caratterizzanti la libertà contrattuale che fino ad oggi ha animato l'esercizio dell'autonomia collettiva¹⁶.

La disciplina contrattuale alla luce delle diverse opzioni interpretative.

La scelta degli attori sindacali di collocare il Protocollo del 31 maggio a valle dell'Accordo del 28 giugno 2011 e, nello stesso tempo, a monte di una preventivata regolamentazione attuativa è ó lungi dal voler pensare che i tempi siano simili a quelli intercorsi tra il giugno del 2011 e il maggio del 2013 (praticamente due anni) ó non esonera l'interprete da uno sforzo di censimento delle regole, relativamente alle RSU, oggi efficaci ed operanti.

Penso si possa sostenere, con una certa condivisione, che il sistema che vuole le RSU quale esclusivo ed unitario organismo di rappresentanza in azienda, trovi conferma nel Protocollo del 31 maggio 2013, il quale se è vero che ha riguardo essenzialmente al livello nazionale di contrattazione, ciò non è dovuto tanto a una sorta di riaffermazione politica della centralità di tale livello rispetto alla tendenza prima segnalata verso la valorizzazione del secondo livello, quanto piuttosto perché quest'ultima trova disciplina già definita proprio nell'Accordo 2011, qui essendosi prevista l'efficacia generale del contratto aziendale sottoscritto dalla maggioranza dei componenti delle RSU¹⁷.

La disciplina vigente dovrebbe, pertanto, essere quella dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993¹⁸, non solo non disdettato dal Protocollo del 31 maggio 2013, ma addirittura richiamato in più parti: nel punto 4, parte prima, laddove rinvia alla raccolta dei dati sui óvoti espressi, come risultanti dai verbali di elezione delle RSU tramite i Comitati Provinciali dei Garanti di cui all'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 e al punto 6, prima alinea, ove óviene confermato il principio stabilito nell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993, ossia che le organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie () partecipando alla procedura di

¹³ Cfr. P. TOSI, *Il protocollo Confindustria*, cit. p. 638

¹⁴ V. A. TURSI, *L'Accordo del 31 maggio su rappresentanza e rappresentatività per la stipula dei CCNL: appunti in tema di rappresentatività, legittimazione negoziale, efficacia soggettiva e contrasto agli óaccordi separati*, in *DRI*, 2013, p. 648.

¹⁵ V. M. MARAZZA, *Il Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 c'è, ma la volontà delle parti?*, in *DRI*, 2013, p. 624, il quale si chiede altrimenti óa cosa servirebbe un contratto collettivo nazionale vincolante per le strutture aderenti a Cgil, Cisl e Uil in un settore (ipotizziamo) dove la loro rappresentatività relativa complessiva non superi il 50% dei lavoratori sindacalizzati.

¹⁶ Cfr. A. MARESCA, *Il contratto collettivo nazionale di categoria dopo il Protocollo d'intesa 31 maggio 2013*, in *RIDL*, 2013, I, p. 712.

¹⁷ Cfr. A. VISCOMI, *Prime note sul protocollo 31 maggio 2013*, in *RIDL*, 2013, I, p. 762

¹⁸ Come integrata dagli Accordi stipulati nelle diverse categorie.

elezione delle RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della legge n. 300/70.

Se così non fosse, sarebbe anche difficile spiegare la ragione per cui Confindustria ha ritenuto nel Protocollo firmato con l'Ugl il 6 giugno 2013 di confermare che sarà fatto salvo quanto previsto dal punto 4, parte prima, ultimo comma, dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, secondo il quale sono mantenuti in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva una serie di diritti di azione sindacale come le assemblee, i permessi non retribuiti e l'affissione.

Sempre nel punto 6, alinea 4, prima parte, oltretutto, non si fa solamente "salvo quanto sopra definito in materia di RSU", ma si ribadisce "quanto previsto dall'Accordo del 28 giugno 2011" e che "la RSU scadute alla data di sottoscrizione dell'intesa saranno rinnovate nei successivi sei mesi" (alinea 4).

Quest'ultima formulazione dovrebbe, dunque, sgombrare ogni dubbio sulla perdurante vigenza del sistema introdotto nel 1993, sia per l'uso del participio passato che per l'espressa innovazione della elezione delle RSU "con voto proporzionale"¹⁹.

Inoltre, la previsione secondo la quale "il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente la RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito" (alinee 5 e 6) non avrebbe senso se non nella vigenza dell'Accordo del 20 dicembre 1993, sul quale si innesterebbe.

Dando per confermato il sistema di rappresentanza unitario, *in vece* delle RSA, maggiori problemi interpretativi si pongono con riferimento alla possibilità di considerare le innovazioni contenute nel Protocollo immediatamente efficaci oppure bisognose di una loro attuazione da parte di Accordi modificativi del Protocollo del 1993 o di categoria²⁰. Ed effettivamente il punto 7 del Protocollo del 31 maggio 2013 esprime l'impegno dei firmatari a "rendere coerenti le regole dell'Accordo interconfederale del dicembre 1993, con i suddetti principi, anche con riferimento all'esercizio dei diritti sindacali e segnatamente, con quelli in tema di diritto di assemblea in capo alle organizzazioni sindacali firmatarie della presente intesa, titolarità della contrattazione di secondo livello e diritto di voto per l'insieme dei lavoratori dipendenti".

Secondo la scelta operata dai segretari generali di Cgil, Cisl e Uil non ci sarebbe "esigibilità" fino ai c.d. "Regolamenti operativi" sulla base "così sembrerebbe" della premessa del Protocollo secondo cui "le disposizioni della presente intesa si applicano alle Organizzazioni firmatarie e sono inscindibili in ogni parte".

Senonché si potrebbe opinare che poiché l'intervento di adeguamento a cui si fa riferimento nel punto 7 è relativo a quelle regole in contrasto o non coerenti con i nuovi principi, andrebbe sottinteso che non sarebbero necessarie ulteriori e nuove regole laddove essi fossero da ritenere coerenti.

Pertanto, anche la Premessa del Protocollo potrebbe prestarsi a rafforzare l'interpretazione per cui le "disposizioni" del Protocollo in materia di RSU sarebbero cogenti: in tal senso, andrebbe valorizzato sia l'uso del sostantivo al plurale e sia la circostanza che allorquando i contraenti hanno voluto rinviare ad una specifica regolamentazione attuativa lo hanno espressamente indicato, come nel punto 5, parte seconda, del Protocollo, laddove si rinvia ai contratti collettivi nazionali di categoria per la definizione di "clausole e/o procedure di raffreddamento".

¹⁹ Si può discutere della immediata applicabilità del principio di proporzionalità puro e quindi del superamento della riserva dell'1/3 per i firmatari del CCNL. La sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013 dovrebbe rafforzare una lettura dell'Accordo del 31 maggio 2013 che, al di là del dato letterale, valorizzi i principi di democraticità ed effettività della capacità rappresentativa di ogni organizzazione sindacale. Inoltre, come ricorda A. VISCOMI, *Prime note*, cit., p. 760, è significativo dell'immediata applicabilità della regola proporzionale pura la previsione contenuta nelle "Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia" del 16 novembre 2012, con la quale le parti firmatarie si erano accordate per "esplicitare il superamento del terzo". Non si spiegherebbe quindi come sia possibile dopo aver espresso tale intenzione che le stesse parti abbiano voluto ribadire una semplice intenzione.

²⁰ Sono di questa opinione M. MARAZZA, *Il Protocollo d'intesa*, cit., p. 632 e P. TOSI, *Il Protocollo*, cit. p. 640

L'ipotesi che, a differenza di altre parti del Protocollo del 31 maggio 2013, quelle contenute nel punto 6 siano da considerare precettive può essere sostenuta sulla base dell'uso dell'indicativo, e che i principi non sono sottoposti né ad un termine e né al compimento di un atto. Allorquando i principi sono sufficientemente determinati, come nel caso della applicazione della regola proporzionale, essi non abbisognerebbero, invero, di alcuna regolamentazione attuativa.

D'altronde, resta difficile pensare che se le parti hanno stabilito, in maniera alquanto perentoria, che le RSU scadute alla data di sottoscrizione dell'intesa saranno rinnovate nei successivi sei mesi possa ritenersi logicamente deducibile che vi sia una sospensione dell'obbligo a rinnovare le RSU²¹.

La stessa pattuizione posta in chiusura del Protocollo (punto 6 della seconda parte) farebbe propendere per questa interpretazione sulla ulteriore considerazione che le parti si impegnano a far rispettare i principi concordati, mentre se avessero voluto subordinare l'effettività degli stessi ad una successiva regolamentazione avrebbero semmai previsto l'impegno ad attuare i principi concordati.

Effettività del modello e punti critici dopo la sentenza della Corte Costituzionale.

Il passaggio dal sistema di rappresentanza in azienda secondo il modello legale delineato dall'art. 19 Stat. lav. al sistema di rappresentanza unitario, in cui la RSU è eletta da tutti i lavoratori e su liste che possono essere presentate da organizzazioni sindacali diverse da quelle che hanno introdotto il sistema di rappresentanza pattizio, ha costituito l'esclusivo veicolo di accesso ai diritti sindacali per sindacati tradizionalmente definiti *extraconfederali* ovvero non firmatari di contratti collettivi applicati in azienda²².

In questo senso, il modello di rappresentanza introdotto dalla Fiat si è posto come una frattura rispetto al percorso di costruzione di un soggetto di rappresentanza in azienda espressione di tutta la comunità di lavoro, considerato che l'art. 1 del CCSL 29 dicembre 2010 prevede che «Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300, dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto collettivo», mentre l'Allegato n. 6 stabilisce che «le organizzazioni sindacali firmatarie del CCSL costituiscono le RSA in ogni unità produttiva a seguito di consultazione elettorale su base proporzionale pura, su liste contrapposte, a suffragio universale»²³.

È evidente come il modello di rappresentanza introdotto nel Gruppo Fiat abbia subito un colpo mortale dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 231 del 3 luglio 2013, la quale nel ricordare che i *referendum* sull'art. 19 Stat. lav. erano dettati dalla volontà di rendere più democratica la scelta dei rappresentanti sindacali in azienda e non di legare il diritto alla rappresentanza solo in favore dei sindacati che venissero a patti con la Controparte, ha scisso il diritto a costituire RSA dalla firma del contratto collettivo applicato attraverso il ribaltamento del

²¹ Secondo notizie ufficiose i Segretari di Cgil, Cisl e Uil avrebbero dichiarato che i principi stabiliti dal Protocollo resterebbero quiescenti ovvero non esigibili fintanto che non siano emanati «Regolamenti operativi».

²² Come noto, con la limitazione di concorrere alla elezione dei due terzi dei seggi, essendo riservato il residuo terzo alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo di lavoro applicato nell'unità produttiva (v. parte prima, punto 2, dell'Accordo interconfederale per la costituzione delle RSU del 20 dicembre 1993).

²³ Il punto 3 prevede una sorta di patto di solidarietà allorquando si prevede che «nessuna Organizzazione sindacale firmataria del Contratto Collettivo potrà coprire il totale dei dirigenti delle RSA» e che «nel caso questo avvenga, al fine di garantir la pluralità della presenza delle Organizzazioni sindacali, si attribuirà un dirigente alla organizzazione sindacale risultante seconda per numero di voti». Inoltre «qualora una o più organizzazioni sindacali superino l'8% dei consensi elettorali, ma non abbiano nessun eletto, le Organizzazioni sindacali delle liste che hanno avuto il maggior numero di voti, cederanno un dirigente delle RSA alle Organizzazioni sindacali che superano la soglia dell'8%».

meccanismo di investitura: non sono rappresentativo per elezione datoriale, ma in quanto già rappresentativo, svolge una funzione di rappresentanza degli interessi in prospettiva negoziale²⁴.

Se può essere messo in dubbio che la sentenza della Corte costituzionale abbia un diretto riflesso sulla disciplina pattizia, anche nell'ipotesi in cui questa prevedesse un sistema di rappresentanza *ad excludendum* e cioè un sistema in cui il diritto a costituire le rappresentanze in azienda trovi fondamento sulla base dell'autoriconoscimento tra Associazione datoriale e (alcune) organizzazioni sindacali, è chiaro che il sindacato che si veda precluso l'accesso al processo elettorale per la RSU possa rivendicare il diritto a costituire la RSA. È questa una ipotesi, d'altro canto, che però deve trovare il sindacato pretermesso capace di dimostrare la propria rappresentatività, quantomeno nell'Azienda o unità produttiva in cui chiede il riconoscimento di una propria RSA²⁵.

Il rischio, dunque, che attraverso meccanismi che negano il tradizionale principio di inclusività, proprio del modello di Rappresentanza Sindacale Unitaria, possa andare in crisi il sistema di rappresentanza e rappresentatività, così come disegnato nell'Accordo del 28 giugno 2011, è obiettivamente elevato e tale da sconsigliare delle interpretazioni o applicazioni restrittive del Protocollo del 31 maggio 2013.

Inclusività e proporzionalità costituirebbero, dunque, i due pilastri dell'intero sistema di quella rappresentanza necessaria a conferire efficacia generalizzata ai prodotti della negoziazione collettiva. In questo senso, a seguito dell'art. 8 della l. n. 148 del 2011²⁶ e dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011²⁷, diventa coerente la richiesta che l'organo rappresentativo sia il prodotto che rispecchi le volontà plurali della comunità dei lavoratori. Se l'organo rappresentativo non trovasse legittimazione in un sistema inclusivo, il cui corollario è dato da un meccanismo elettorale proporzionale, che fotografi esattamente il gradimento che ogni sigla riscuote tra i lavoratori di una data azienda o unità produttiva, potrebbe venir meno l'efficacia generalizzata degli accordi stipulati dalla RSU, organismo che ha formalmente acquistato la titolarità in esclusiva del potere negoziale in azienda²⁸.

²⁴ È chiaro come la Corte abbia inteso sottolineare l'autonomia e indipendenza della rappresentatività del sindacato dalle scelte strumentali del datore di lavoro: se un sindacato dimostra che su una piattaforma ha il consenso di una parte significativa dei lavoratori, la circostanza che su di essa la Controparte non voglia discutere non dovrebbe impedire l'accesso al diritto a costituire RSA e ai diritti del Titolo III dello Statuto.

²⁵ Secondo l'indicazione che proviene dalla stessa Corte costituzionale la rappresentatività potrebbe andare desunta dal numero degli iscritti o da altri indici significativi come, ci permettiamo di prospettare, quello della adesione di importanti fette di lavoratori ad una determinata piattaforma proposta dall'organizzazione sindacale.

²⁶ Il riferimento da parte dell'art. 8 alle «rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011» titolate a stipulare contratti aziendali o territoriali «con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati» potrebbe riguardare le RSU e comunque rappresentanze sindacali dotate di una capacità rappresentativa maggioritaria tra tutti i lavoratori o tra i lavoratori sindacalizzati, al fine di giustificare il loro potere rappresentativo.

²⁷ Il punto 4 dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 stabilisce che «i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza»

²⁸ F. CARINCI, *Adelante i*, cit., p. 609