



Numero 1 / 2026

Daniela COMANDE'

**Il processo di oggettivazione della rappresentatività nella tela della
Corte costituzionale: prospettive dopo la sentenza n. 156/2025**

Il processo di oggettivazione della rappresentatività nella tela della Corte costituzionale: prospettive dopo la sentenza n. 156/2025

Daniela COMANDÈ^{*}

Associata di diritto del lavoro nell'Università della Tuscia

Sommario: 1. *Gli esercizi di equilibrismo della Corte.* – 2. *Le radici della pronuncia del 2025.* – 3. *L'oggettivazione della rappresentatività e la nota dolente della sua misurazione.* – 4. *Alcune opzioni ermeneutiche.* – 5. *La prima scelta della giurisprudenza di merito: il settore merceologico.*

1. *Gli esercizi di equilibrismo della Corte.* – L'accesso selettivo alla costituzione delle rappresentanze in azienda è stato ridisegnato in più occasioni dalla Corte Costituzionale, la quale, anche recentemente, è tornata a pronunciarsi con un ulteriore passaggio manipolativo contraddistinto dalla chiara volontà di estendere lo spazio rappresentativo delle sigle sindacali presenti nei luoghi di lavoro.

Di primo acchito, la lettura della sentenza n. 156/2025¹ sembra offrire una prospettiva di equilibrata apertura: da un lato, tende a costruire un versante di estensione dell'impianto scaturito dall'art. 19 St. lav. post-referendario e rimaneggiato dalla medesima Corte e, dall'altro, per forgiare i nuovi contenuti, tenta di rintracciare parametri normativi nel diritto vigente predisposto dal legislatore. In questo senso è pregevole il tentativo di contemperare le istanze di pluralismo e libertà sindacale senza cedere alla tentazione di un allargamento incontrollato della rappresentanza in azienda. Tuttavia, è innegabile come si assista ancora una volta ad una riscrittura di una norma che evidentemente non fornisce convincenti risposte a significative istanze di rappresentanza provenienti dalla dialettica delle relazioni industriali.

¹ C. cost., 30 ottobre 2025, n. 156, in *GC.com*, 2025, dove i primi commenti nei contributi al Forum di novembre 2025, di B. CARUSO, *La rappresentatività sindacale dopo la sentenza n. 156/2025. Dalla supplenza arbitrale alla supplenza sistematica*; M. MARAZZA, *Rappresentanza sindacale in azienda dopo Corte Cost. 156/2025. Più rappresentanze nei luoghi di lavoro, nuovi strumenti per la governare il dumping contrattuale*; M. FERRARESI, *Corte cost. n. 156/2025 e r.s.a.: il ritorno della vecchia, maggiore rappresentatività*; A. INGRAO, *La costituzione di RSA dopo la sentenza n. 256/2025 della Corte Costituzionale*; cfr. da ultimo M.V. BALLESTRERO, *La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro: attualità di una vecchia storia*, in *Labour&Law Issues*, 2025, 11, 2, p. 1 ss.; nonché E. POLI, *La sentenza della Corte costituzionale n. 156 del 30 ottobre 2025. Rappresentatività effettiva o nuovamente "presunta?"*, in *Questione Giustizia*, 28 gennaio 2026.

La problematica che torna costante come un *refrain* riguarda il problema dell'accreditamento ovvero quella sorta di filtro datoriale che si esaurisce nell'ambito del processo negoziale che lascia un vuoto di disciplina "nell'interstizio tra la libertà dell'impresa di trattare con chi vuole e il diritto del sindacato rappresentativo di accedere alle prerogative di legge"². La soluzione approntata è volta ad individuare nell'ordinamento un modello di 'rappresentatività oggettiva' a partire da altre disposizioni legislative, riguardanti i soggetti sindacali ma non pertinenti rispetto alla dimensione della rappresentatività.

Il ragionamento della Corte è chiaramente messo in luce dal passaggio in cui si revoca in dubbio "l'idoneità del criterio della trattativa a impedire ogni distorsione che possa falsarne la razionalità pratica": "tale idoneità non è assicurata nell'ordinamento sindacale di diritto privato, al contrario di quanto accade nell'ambito del pubblico impiego contrattualizzato"³ e da qui discende la necessità di criteri selettivi che riflettano la effettiva capacità rappresentativa del sindacato.

L'assenza di una via alternativa al reciproco riconoscimento negoziale ha indotto, pertanto, la Corte a circoscrivere una terza via riconducibile alle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Indubbiamente, il criterio enucleato dalla Corte ha il carattere della novità nei contenuti laddove mira a spostare l'asse della rappresentanza in azienda dal piano del riconoscimento reciproco – per definizione condizionato dalla volontà delle parti e quindi frutto di concessione – a quello della dimostrazione oggettiva, scevra da condizionamenti soggettivi. L'operazione è funzionale a tirare fuori la rappresentatività dall'ambito soggettivo tipico della volontà negoziale per oggettivizzare i 'titoli' di accesso al sistema di rappresentanza in azienda.

2. *Le radici della pronuncia del 2025.* – La decisione è meritoria, in astratto, in

² Cfr. punto 5.3.4., in cui la Corte ravvisa il profilo di illegittimità costituzionale denunciato dal giudice rimettente; si v. anche il successivo punto 6 dove si rimarca come l'esercizio della libertà negoziale non possa "tradursi in un surrettizio ostacolo al godimento delle misure di agibilità che la legge riconosce alle associazioni rappresentative dei lavoratori".

³ Punto 5.3.

un'ottica di valorizzazione delle istanze di pluralismo⁴, se non fosse che si scontra, sul versante teorico, con la tradizionale impostazione delle relazioni industriali – imperniata sulla conquista del riconoscimento di controparte – e, sul versante pratico, con il problema atavico della misurazione della rappresentatività – ad oggi priva di effettiva attuazione.

Il primo profilo segna evidentemente un momento di rottura rispetto alla lettura dell'art. 19 St. lav. fornita dalla Corte nel periodo immediatamente post-referendario, ma sul medesimo terreno non può obliterarsi come in realtà il passaggio manipolativo del 2025 sia da leggere alla stregua di momento di sviluppo della vocazione aperturista inaugurata nel 2013 con la nota sentenza relativa al caso Fiat, la n. 231⁵. In questo senso, i presupposti che hanno indotto la Corte già più di dieci anni fa ad uscire dal dato letterale e dalla dimensione puramente negoziale, sulla scorta del mutato scenario delle relazioni sindacali, sono i medesimi e fanno perno sul concetto di rappresentatività effettiva, ovvero quella che esiste “nei fatti e nel consenso

⁴ Pluralismo (cfr. N. BOBBIO, *Pluralismo*, in N. BOBBIO, N. MATTEUCCI, G. PASQUINO (a cura di), *Dizionario di politica*, Milano, TEA, 1983, pp. 789-794) è termine genericamente inteso come metodo di constatazione e apprezzamento di differenze e divisioni che solcano la società in un determinato ambito (M. BARBERIS, *Liberalismo, costituzionalismo e pluralismo*, in *MSCG*, 2006, 1, p. 87ss.). Senza qui richiamare la variegata letteratura giuridica sul tema, è sufficiente rinviare alla serie di letture ad ampio raggio sull'espressione pluralismo a partire da diverse prospettive di riflessione per comprendere la funzione inclusiva e democratizzante dell'espressione, *Interventi* in D. BASILI (a cura di), *Pluralismo. Appunti*, Roma, Ufficio Stampa Rai radiotelevisione italiana, 1976, tra le quali significativamente L. SCIASCIA: “Viene pioggia improvvisa. Un uomo entra in un portone a ripararsene. E lì, in attesa che spiova, comincia a pensare ad un oggetto da portare con sé con poco ingombro e da utilizzare ad un improvviso rovescio di pioggia. Poiché la pioggia dura ha il tempo di rifinire l'invenzione in ogni dettaglio. Quando si affaccia al portone, ha però la sorpresa di vedere che tanta gente cammina per la strada servendosi della sua invenzione. È «l'invenzione del parapigioggia» (...). Così è della parola pluralismo: stando in un portone, a ripararsi da qualcosa di imprevisto, qualcuno ha inventato la parola democrazia. Accorgendosi poi che c'era già ha inventato la parola pluralismo. In Italia, si capisce: dove sempre le parole contano più delle cose, dove le parole (diceva Pirandello) vanno per l'aria aprendo le code come pavoni” (p. 287).

⁵ La pronuncia è stata ampiamente commentata in dottrina avendo costituito il vero passaggio storico-interpretativo dell'art. 19 st. lav. che fino a quel momento era stato salvato dai giudici della Consulta, significativo infatti il titolo del saggio di R. ROMEI, *L'art. 19 St. lav. è incostituzionale, ma nessuno lo sapeva*, in *RIDL*, 2013, 4, II, p. 979 ss., ma anche quelli di M. RUSCIANO, *Sindacato “firmatario” o “trattante”, purché “rappresentativo”*, in *RGL*, 2013, 4, II, p. 517 ss.; V. BAVARO, *La razionalità pratica dell'articolo 19 st. lav. e la democrazia industriale*, in *QG*, 2013, 4, p. 51 ss.; A. ZOPPOLI, *Art. 19 dello Statuto dei lavoratori, democrazia sindacale e realismo della Consulta nella sentenza n. 231/2013*, in *ADL*, 2014, 2, I, p. 333 ss.; tra i molteplici contributi v. anche quelli in *DLM*, 2013, 3, p. 689 ss. di M. ESPOSITO, F. CARINCI, A. LASSANDARI, G. PROIA, A. VALLEBONA; *Opinioni sul “nuovo” art. 19 dello Statuto dei lavoratori*, in *DLRI*, 2014, 1, p. 105 ss. di F. LISO, M. MAGNANI, R. SALOMONE; in *DRI*, 2013, 4, p. 899 ss. di F. CARINCI e R. PESSI; in *LD*, 2013, 4, p. 495 ss. di S. SCARPONI, G. P. CELLA, M. NAPOLI, R. DEL PUNTA, V. LECCESE; in *RGL*, 2014, 1, I, p. 3 ss. di A. ANDREONI, L. TRIA, F. GUARRIELLO, R. DE LUCA TAMAJO.

dei lavoratori addetti all'unità produttiva"⁶. Se è vero che la sentenza del 2013 ha costituito un fronte di apertura limitato a quel caso specifico, il presupposto e gli argomenti che hanno indotto la Corte a perseguire una linea ermeneutica adeguatrice della norma trovano radice nella medesima "aporia indotta dalla esclusione dal godimento dei diritti in azienda del sindacato non firmatario di alcun contratto collettivo, ma dotato dell'effettivo consenso da parte dei lavoratori": tale condizione di favore dal basso "rende non eludibile l'accesso alle trattative" sulla base della nozione di "effettività dell'azione sindacale"⁷. È in quel momento storico che si registra il vero punto di svolta per cui diffusione e consenso di un sindacato si affiancano a rapporti di forza e libertà negoziale.

La lettura negoziale pura poteva essere soddisfacente dal punto di vista del pluralismo sindacale nella misura in cui si fosse registrata una dinamica più omogenea delle relazioni sindacali, ma il mutato contesto di frammentazione dei soggetti ha indotto la Corte a ritenere già allora costituzionalmente 'pericolosa' la configurazione della rappresentatività sulla scorta del solo principio del mutuo riconoscimento, potendosi lo stesso tradurre in una "forma impropria di sanzione del dissenso, che innegabilmente incide, condizionandola, sulla libertà del sindacato"⁸. Il dato oggettivo è l'unica via di riequilibrio per un modello incastonato nel solo

⁶ C. cost., 23 luglio 2013, n. 231, cit., punto 6.5. che si riferisce alle argomentazioni dei giudici remittenti sinteticamente richiamate nella parte iniziale della medesima pronuncia.

⁷ C. cost., 23 luglio 2013, n. 231, cit., punto 6.6., sottolineato per la sua discutibilità da R. DE LUCA TAMAJO, *La sentenza n. 231/2013 della corte costituzionale sullo sfondo della crisi del sistema sindacale anomico*, in RGL, 2014, cit., spec. p. 47ss. laddove si intende che la "legittimazione spetta al sindacato la cui rappresentatività è «presunta» per diffusione e consenso". Il profilo è messo in luce, nel segno della continuità da C. ZOLI, *La costituzione delle rappresentanze sindacali in azienda: un percorso lungo e accidentato*, di prossima pubblicazione in VTDL. Cfr. anche U. GARGIULO, *Rappresentanza e contrattazione in azienda*, Padova, Cedam, 2017, p. 34 ss., il quale afferma che le parole della Corte aprono evidentemente a un sindacato rappresentativo che debba avere "sempre accesso (non solo ai diritti di cui al Titolo III dello Statuto, ma anche) alla negoziazione e, dunque, essere coinvolto nella trattativa".

⁸ C. cost., 23 luglio 2013, n. 231, cit., punto 7, ult. cpv.: questa è sostanzialmente la criticità da cui decolla il ragionamento additivo della Consulta già nella sentenza del 2013 che registra una collisione, prima non manifestatasi con gli artt. 2, 3 e 39 della Carta Costituzionale e, in particolare il contrasto con i principi di pluralismo e libertà dell'azione sindacale. Il ragionamento è molto semplice: le parole della Consulta del 1996 si calavano in un contesto di relazioni industriali molto differente da quello degli ultimi 15 anni e su questo profilo sono sufficienti tre argomenti: 1) la moltiplicazione dei soggetti sindacali e datoriali; 2) la moltiplicazione dei contratti collettivi; 3) la incalzante diminuzione della sindacalizzazione nei luoghi di lavoro, soprattutto per le figure contrattualmente più fragili. Non è questa la sede per affrontare ciascuna delle tre tematiche, ma certamente difficile non convenire che le relazioni industriali hanno cambiato pelle.

negoziato che, per espressa indicazione della Consulta nel 2013, “condiziona il beneficio” del conseguimento dei diritti sindacali “ad un atteggiamento consonante con l’impresa”. Da qui discende l’illegittimità costituzionale emersa nel 2013 che accantona l’interpretazione formalista riduttiva dell’art. 19 St. lav., anche al di là della circostanza precisa divisata dal *petitum* del giudice rimettente di allora.

Pertanto, le argomentazioni richiamate costituiscono il sostrato ermeneutico della situazione posta all’attenzione della Consulta nel 2024 che ne costituisce lo sviluppo in una sorta di *continuum*. In questa prospettiva il solo riconoscimento reciproco di matrice negoziale, quale unico filtro di accesso alla rappresentanza in azienda, è stato già superato dal percorso aperturista disegnato nel precedente del 2013 in funzione suppletiva del legislatore. Se si potesse procedere in ordine sparso, raccogliendo solo *input* ‘di comodo’ estrapolati dalla sequenza storica, allora già dal 1990 la Consulta ha denunciato come il “congegno di verifica empirica della rappresentatività nel singolo contesto produttivo”⁹ di cui all’art. 19 lett. b) non sarebbe stato sufficiente ad esaurire lo spettro delle organizzazioni rappresentative in un quadro di relazioni sindacali estremamente frastagliate. Il percorso logico, dunque, viene da lontano, attraversa le tempeste del *referendum* del 1995, per poi riaffacciarsi all’orizzonte in maniera più circoscritta nel 2013 e in versione più ampia nel 2025, quando la Corte – nella permanente inerzia del legislatore – prova a mettere in campo un nuovo congegno di verifica della rappresentatività¹⁰.

⁹ C. cost., 26 gennaio 1990, n. 30, in RGL, 1990, 3-4, II, p. 227 ss., con nota di GRANATO, *Art. 19 legge n. 300/1970: un diritto di esclusiva per le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative?* Che è considerata, tradizionalmente, la prima pronuncia di rottura rispetto al quadro precedente.

¹⁰ È noto come già nella pronuncia n. 231/2013 (punto 9) la Corte costituzionale abbia invitato il legislatore ad intervenire per affrontare “il più generale problema della mancata attuazione complessiva dell’art. 39 Cost.” ed individuare “un criterio selettivo della rappresentatività sindacale ai fini del riconoscimento della tutela privilegiata di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori in azienda 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”. *Nihil sub sole novum*: la Corte si rende conto della lacuna attuativa dell’art. 39 Cost. e prospetta alcune ipotesi in materia di rappresentatività anticipando una bolla che poi sarebbe esplosa compiutamente nel 2024; evidenzia, invece, una discontinuità, P. ICHINO, *Il mutamento di rotta della Corte Costituzionale in tema di rappresentanza sindacale in azienda*, in RIDL, news, 2026; contra C. ZOLI, *La costituzione delle rappresentanze sindacali in azienda: un percorso lungo e accidentato*, op. cit., nel senso della continuità.

3. *L'oggettivazione della rappresentatività e la nota dolente della sua misurazione.* – Per compiere un passo ulteriore, rispetto al percorso storico-argomentativo seguito dalla Corte, occorre chiedersi se la rappresentatività possa esaurirsi nel solo riconoscimento reciproco tipico dell'approccio negoziale oppure possa giovare di altri argomenti a supporto. È chiaro come la risposta più immediata possa orientarsi verso la prima opzione in ragione del significato testuale dell'art. 19, lett. b, st. lav. Tuttavia, una più accurata riflessione suggerisce di riflettere sulla circostanza che ove un soggetto sindacale riesca ad affermarsi tramite il riconoscimento reciproco (profilo soggettivo-volontaristico) non dovrebbe avere difficoltà a replicare la sua rappresentatività in termini oggettivi; ragione per cui, *a contrario*, un processo di oggettivazione della rappresentatività potrebbe rivelarsi utile per smascherare quelle situazioni di 'riconoscimento funzionale' che vanno a detrimento dell'autenticità del gioco delle relazioni industriali. In questa direzione il costo dell'ammissione alle prerogative sindacali che aggrava il datore non appare una ragione significativa rispetto al beneficio di una dialettica sindacale più consonante all'assetto reale delle forze in gioco.

Al di là del bilanciamento dei valori si agita il conflitto tra lettura formalista e sostanzialista che coincide con la distanza esistente tra criterio astratto e concreto in merito alla rappresentatività: il primo fedele al dato letterale e il secondo attento alla dinamica reale. In proposito, il dato costituzionale dell'art. 39, comma 4, potrebbe entrare in discussione almeno per il rinvio alla valenza numerica degli iscritti, che certamente mette in luce una predilezione per il percorso di oggettivazione intrapreso dalla Consulta¹¹.

Alla luce delle problematiche evidenziate, allora, la domanda di fondo che bisogna porsi, come già fatto dalla medesima Consulta nel 2013, è se l'art. 19 St. lav. assolva ancora oggi correttamente, nella sua dimensione letterale, alla funzione di selezione dei soggetti in ragione della loro rappresentatività o se, invece, nello stravolto contesto di relazioni industriali, per eterogenesi dei fini, non possa trasformarsi in un meccanismo di esclusione di soggetti

¹¹ Peraltro si tratta di un'operazione che, a livello aziendale, si rivelerebbe certamente più semplice se non fosse che la Consulta ha scelto il livello nazionale dimenticando che, proprio a questo livello, la misurazione costituisce un percorso arenato da tempo, nonostante il TU del 2014.

rappresentativi a livello aziendale. Il problema del potere di accreditamento, che riaffiora cronicamente con riferimento al metodo negoziale di selezione, “si configura qui non nella dimensione (negativa) della libertà di non negoziare, quanto piuttosto nella dimensione (positiva) del potere di escludere dal negoziato un certo sindacato”¹²: in altre parole, ferma la libertà di negoziare o meno, permane quella esigenza, che sta al di sopra a ogni negoziato, di dare luoghi e voce in azienda a quei soggetti che dimostrino di essere oggettivamente rappresentativi¹³. Tale impostazione sottende la complessa dialettica tra la logica del rapporto di forza e istanze pluralistiche più estese che si colloca in uno snodo cruciale del diritto delle relazioni industriali¹⁴.

A meno che non si sostenga apertamente che il nostro ordinamento sindacale, sviluppatosi nell’alveo del diritto privato, ammetta l’estromissione dalla rappresentanza in azienda di un soggetto sindacale anche ove lo stesso abbia fornito prova del suo consenso diffuso e dimostrato con dati oggettivi la sua capacità rappresentativa. Se si conviene che questa ipotesi non sia da avallare, allora chi concretamente abbia un seguito verificabile non può *de plano* essere messo da parte sulla scorta del dato formale: in questa direzione, rappresentanza e rappresentatività costituiscono un *unicum* inscindibile che il metodo negoziale non riesce ad obliterare.

Tuttavia, anche ove questa strada consentisse di oltrepassare definitivamente il dato letterale quale unico parametro di lettura della rappresentanza, rimarrebbe non superato, invece, il nodo cruciale dei requisiti richiesti per la rappresentatività¹⁵. È qui che, invero, si annida la

¹² M.V. BALLESTRERO, *La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro: attualità di una vecchia storia*, op. cit., pp. 11-12.

¹³ Del resto, l’esigenza di oggettività del criterio di selezione è fatta propria anche dal relatore Mengoni nel 1996 (C. cost., 12 luglio 1996, n. 244, in *LG*, 1997, 2, 97 ss., con nota di MANCUSO, *Rappresentatività delle confederazioni storiche e svolta aziendalistica*), punto 3.1. penultimo cpv., riconducendola però alla necessità che il contratto considerato nell’art. 19 St. lav. sia quello di tipo normativo.

¹⁴ In tal senso, letteralmente, C. cost., 30 ottobre 2025, n. 156, cit. punto 5.1.

¹⁵ La rappresentatività è stata ricostruita attraverso interventi dottrinali e giurisprudenziali che hanno meglio definito gli indici rivelatori da registrare in maniera effettiva, continuativa e sistematica: consistenza del numero degli iscritti (dato numerico), equilibrata presenza in un ampio arco di settori produttivi (dato intercategoriale), svolgimento di attività di sciopero e contrattazione (dato empirico). L’applicazione di questi criteri è stata elastica da parte dei giudici che vi hanno progressivamente fatto rientrare anche sindacati presenti in alcuni settori produttivi, purché aventi

nota più dolente della pronuncia, che la Corte prova a *bypassare* facendo leva su un lavoro di recupero dei dati normativi esistenti nell'ordinamento per accreditare il concetto, quanto mai incerto, di rappresentatività comparata¹⁶. Un modello, come afferma la stessa Corte, che il legislatore ha adottato con riguardo alla contrattazione collettiva e non alla selezione per la rappresentatività ai fini degli organismi¹⁷. Il trapianto è giustificato sulla scorta della funzione “interinale” del criterio e sulla necessità di allineamento con il livello nazionale dei soggetti legittimati all'azione ex art. 28 St. lav.: entrambe le ragioni appaiono un po' fragili, la prima perché la storia racconta inequivocabilmente di un legislatore che rimane assente, la seconda perché si tratta di un percorso “illusorio”, laddove le ragioni fondanti dei criteri selettivi delle due norme non sono le medesime¹⁸. Ciononostante, la Corte – per assecondare il procedimento di oggettivazione della rappresentanza già intrapreso nel 2013 – arretra

struttura confederale v. G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, Bari, Cacucci, 2003, p. 65. Gli indici evidenziati sono stati legislativamente avvalorati dalla riforma del Cnel (art. 4, co. 5, l. 30 dicembre 1986, n. 936) per la designazione dei rappresentanti dei lavoratori in seno a tale organo costituzionale. Per una più recente ricostruzione storico-critica del concetto di rappresentatività v. R. ROMEI, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale*, in AA.VV., *Fonti e tipologie dei contratti di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2017, p. 17 ss.

¹⁶ Il possibile aggancio per una rappresentatività dal basso, di recente imputato al principio fondativo enucleato dall'art. 46 Cost. sembra in buona parte inibito da un legislatore che, nel dare attuazione alla norma costituzionale, non ha minimamente messo in campo qualsiasi pur lata disciplina che coinvolgesse la rappresentanza in azienda, peraltro producendo un articolato normativo colorato a tinte molto sbiadite per non dire invisibili anche sul tema specifico della partecipazione (Legge 15 maggio 2025, n. 76). Sull'art. 46 Cost. si impernia la proposta interpretativa di L. NOGLER, *Tempo di ri-orientare le rappresentanze sindacali aziendali che tenta di uscire dalle strettoie dell'art. 39 Cost.*, di prossima pubblicazione in RIDL. In questo senso sembra muoversi anche M. BIASI, *Il firmamento della rsa dopo corte cost. n. 156/2025: alla ricerca di un'orsa maggiore*, *ibidem*.

¹⁷ La nozione è stata ritenuta “per sua natura” inadeguata a circoscrivere il novero dei soggetti beneficiari della legislazione di sostegno dell'attività sindacale, essendo “strutturalmente” idoneo “unicamente a selezionare i prodotti dell'autonomia collettiva”. Da questa convinzione discenderebbe l'inapplicabilità del criterio che sarebbe frutto di un equivoco tra “maggiore rappresentatività comparativa e maggiore rappresentatività *tout court*”, in questi termini M. FERRARESI, *Corte cost. n. 156/2025 e r.s.a.: il ritorno della vecchia, maggiore rappresentatività*, op. cit., p. 7. Occorre, però, evidenziare, mutuando dalle parole di M. D'ANTONA (*Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi*, in DLRI, 1998, 80, 4, spec. pp. 674-675) che è possibile applicare il criterio delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative anche ai soggetti sindacali (non a coalizioni contrattuali a confronto), salvo che in questa ipotesi porterebbe a selezionare più soggetti e, in una versione paradossale, tutti i sindacati meno il più piccolo. In altre parole, l'applicazione ai soggetti sindacali sembra utile ad evitare proprio che ci sia la selezione di un solo soggetto sindacale: molto dipende dal modo in cui il modello è declinato e dal perimetro in cui si applica, ma certamente il criterio muove nel senso di un allargamento dei soggetti che possono costituire rsa.

¹⁸ “I rapporti interni all'organizzazione aziendale e i poteri del datore di lavoro nel primo caso, le aule giudiziarie e il ruolo del giudice nel secondo”, così M.V. BALLESTRERO, *La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro: attualità di una vecchia storia*, op. cit., p. 23.

ulteriormente la soglia spostandola dalla partecipazione attiva al negoziato (2013) alla possibilità stessa di accedere al tavolo di negoziazione attraverso la voce delle rsa (2025) e procede con l'introduzione del criterio della rappresentatività comparata su base nazionale. In questa logica, la *ratio* dell'intervento additivo non è tanto quella di aggiungere un nuovo varco tale da creare una classe di soggetti scelti *ex ante* – alla stregua della misura dell'art. 19 lett. a) abrogata dal *referendum* – quanto evidentemente di evitare che si possa determinare “un abuso della libertà contrattuale con possibile violazione della libertà sindacale”¹⁹, specie in quei contesti (come quello del caso ORSA che ha dato origine alla sentenza della Consulta²⁰) non incardinati nel sistema interconfederale. Che l'intenzione di correggere distorsioni sia alle origini della scelta della Corte lo si evince da due passaggi di rilievo, il primo in cui richiama il precedente del 2013 nella parte in cui sottolinea l'idoneità del criterio della sottoscrizione a prestarsi ad “abusi”, ma soprattutto il secondo in cui rimarca il presidio della buona fede oggettiva, in fase precontrattuale (art. 1337 c.c.), quale argine all'abuso della libertà contrattuale.

Senza approfondire in questa sede se il termine abuso sia adoperato in senso atecnico – trattandosi di un provvedimento di legittimità e non di merito – la Consulta stessa si sottrae al bivio tra abuso dell'esercizio del potere del datore di consentire o meno la costituzione di rsa, da un lato, e debolezza del sindacato di ‘appropriarsi’ di una postazione al tavolo negoziale, dall'altro. Per uscire fuori dall'*impasse*, sceglie la via dell'oggettivazione della rappresentatività attraverso il modello comparativo su base nazionale, rendendo irrilevante l'approfondimento sul primo o sul secondo dei profili evidenziati. Del resto le rsa non sono esclusivamente funzionali al negoziato, godendo anche di altri modi e strumenti utili a dare voce ai lavoratori nell'impresa. In questa logica, accedere all'idea per cui un

¹⁹ C. cost., 30 ottobre 2025, n. 156, cit. punto 5.3.3.

²⁰ Trib. Modena, 14 ottobre 2024, in *RIDL*, 2025, 1, p. 123 con nota di TARDIVO; cfr. anche D. BERNARDI, *Il prisma della rappresentatività ritorna al vaglio della Consulta: nuova questione sull'art. 19 Statuto dei lavoratori*, in *LG*, 2025, 3, p. 263 ss., nonché S. CORSO, *Ostacolo irragionevole al pluralismo sindacale o argine alla proliferazione di sigle? Dubbi di costituzionalità sull'art. 19 Stat. lav 2025*, 7, p. 703 ss. e da ultimo C. ZOLI, *La costituzione delle rappresentanze sindacali in azienda: un percorso lungo e accidentato*, op. cit.

soggetto che goda di un certo grado di rappresentatività debba potere costituire rsa è assolutamente condivisibile e certamente in linea con il diritto di libertà sindacale enucleato dall'art. 39, comma 1, Cost. e rafforzato dalla legislazione di sostegno nei luoghi di lavoro.

4. *Alcune opzioni ermeneutiche.* – Se l'intenzione è buona, la proposta interpretativa non è risolutiva perché apre a una serie di incertezze applicative tipiche dell'espressione “comparativamente più rappresentative”: è vero che la locuzione evoca uno *standard* oggettivo inclusivo di un novero aperto di soggetti ammissibili alla costituzione delle rappresentanze in azienda, ma il percorso di oggettivazione per essere efficace e produttivo di esiti necessita di dati certi che ad oggi, come noto, non sono dotati del crisma della definitività con riferimento a perimetri e parametri.

Non si può certamente ancorare la selezione al livello interconfederale perché, come espressamente dichiarato, sarebbe una riproposizione di uno schema espunto dal *referendum* del 1995. D'altra parte, l'esito in apparenza più ‘naturale’ delle statuizioni della Consulta sarebbe quello di far passare la misurazione della rappresentatività attraverso il filtro della categoria, se non fosse che la duttilità della stessa rende periglioso il cammino della misurazione²¹, a meno che non si acceda ad una idea oggettivata della stessa²², quantomeno con riguardo alla nozione di rappresentatività.

²¹ Sottolinea tale profilo di insuperabile contrasto R. DE LUCA TAMAJO, *Le criticità della rappresentatività sindacale «misurata»: quale perimetro?*, in RIDL, 2020, 3, spec. p. 388 ss.

²² Il percorso di oggettivazione della categoria merceologica è stato ipotizzato anche da M. MARAZZA, *Dalla “autoregolamentazione” alla “legge sindacale”? La questione dell'ambito di misurazione della rappresentatività sindacale*, in ADL, 2014, pp. 609-610, sulla scorta di una via datoriale. Alla luce di una ricognizione dei dati del sistema combina una serie di criteri oggettivi (manuale di classificazione dei datori dell'Inps, codici Ateco, ecc., che poi sono stati adoperati dal Cnel per la riclassificazione dei contratti) per individuare l'ambito di applicazione del contratto collettivo e di misurazione della rappresentatività, F. SIOTTO, *La categoria come ambito di applicazione e perimetro di misurazione della rappresentanza*, in RIDL, 2017, 2, I, spec. p. 342 ss. Successivamente, il percorso di oggettivazione è condiviso da S. CIUCCIOVINO, *Fisiologia e patologia del pluralismo contrattuale tra categoria sindacale e perimetri settoriali*, in LD, 2020, p. 206 ss., la quale ai codici Ateco affianca le declaratorie dei contratti collettivi, e ancora G. CENTAMORE, *Contrattazione collettiva e pluralità di categorie*, Bologna, Bononia University Press, 2020, spec. p. 188 ss. Per una ricognizione dei vari modelli di intervento sul tema della categoria v., ancora, R. DE LUCA TAMAJO, op. ult. cit., spec. p. 386 ss., ma *passim*. Ammesso che siano superabili gli ostacoli costituzionali, tale opzione restituirebbe l'idea della forza di un soggetto in un determinato comparto produttivo e quindi la sua rappresentatività a livello nazionale, rimanendo comunque insoddisfacente per l'offuscamento del profilo aziendale che investe proprio i diritti del titolo III st. lav.

Una prima opzione ermeneutica potrebbe muovere, dunque, in questa direzione valorizzando il processo di oggettivazione del settore merceologico che è stato avviato con riferimento alla individuazione del c.d. contratto *leader*. I limiti, lo si ribadisce, sono legati agli ‘esercizi di fantasia’ che possono essere messi in campo dalle parti sociali secondo le declinazioni che può assumere la libertà sindacale: l’ambito è per definizione mutevole e può essere composto e ricomposto a seconda degli interlocutori del momento²³.

Per superare le criticità legate alla strumentalizzazione dell’ambito categoriale, da un lato, e i limiti di intervento del legislatore, dall’altro, si potrebbe prospettare un’altra possibilità, ovvero quella di allargare lo spettro valutativo del giudice alla presenza intersettoriale del soggetto da valutare come comparativamente più rappresentativo, secondo un approccio più limitato del modello interconfederale classico. Più precisamente, il giudice del caso concreto, assumendo come perimetro il territorio nazionale, sarebbe chiamato a verificare che il sindacato reclamante una rsa in azienda sia in grado di dimostrare la sua presenza anche in settori differenti da quello dell’azienda in cui nasce la vertenza, ponendosi anche in altri luoghi e ambiti come interlocutore contrattuale. Questa finestra esterna di tipo sostanziale si rivelerebbe complementare, agendo in funzione compensativa rispetto all’altro criterio formale della firma del contratto e della partecipazione alle trattative che sono inserite *per litteram* nell’art. 19 St. lav. Per questa via, il soggetto sindacale che non riuscisse ad imporsi nella sfera contrattuale di una determinata azienda potrebbe fare leva sulla sua capacità impositiva in altri ambiti produttivi, disvelando per altre vie la sua capacità di essere un soggetto sindacale comparativamente più rappresentativo. È chiaro che una tale proposta presti il fianco a critiche, sia perché elaborata in modo ancora embrionale, sia per il numero di variabili da tenere in considerazione per l’organo giudicante, specie quando è chiamato ad individuare caso per caso una

²³ Sul punto si rinvia alle criticità rilevate efficacemente da R. DE LUCA TAMAJO, op. ult. cit., spec. p. 388 ss., ma *passim*.

soglia di settori in cui dover dimostrare la forza (due, tre, quattro, ecc.).

Ma è altrettanto vero che sul punto l'opera di 'determinazione dei confini' da parte della Consulta è, da un lato, volta all'esclusione necessitata del modello interconfederale e, dall'altro, è indirizzata in modo che l'operazione di comparazione si svolga esclusivamente sul piano nazionale (non aziendale e territoriale): all'interno di questi margini c'è spazio per un modello intersettoriale di rappresentatività comparata. Probabilmente, l'interpretazione non è risolutiva del *rebus* lanciato dalla Corte costituzionale: tutte le opzioni che si collocano al di fuori del dato letterale hanno valenza se ancorate ad elementi oggettivi (es. deleghe sindacali). Inoltre, il modello applicativo prospettato va incasellato quale ulteriore via di accesso – rispetto a quella negoziale classica, poi rivisitata dalla Corte – che obbliga le parti, in un giudizio, a fornire prova su numeri, contratti e scioperi e dimostrare empiricamente il livello di consenso che non ammette esclusioni. Il che appare tanto più credibile nell'ambito di un giudizio di comparazione – quale quello richiesto dalla Consulta ai giudici di merito – affinché emerga l'effettiva consistenza organizzativa e operativa del sindacato ricorrente.

Il dato quantitativo può acquisire maggiore peso, solo se il concetto di rappresentatività transita da concetto pre-giuridico, di difficile catalogazione, a misura certa dell'idoneità rappresentativa nei luoghi di lavoro.

5. *La prima scelta della giurisprudenza di merito: il settore merceologico.* – In ogni caso, lo stato dell'arte mette in luce con palmare evidenza i rischi e le incertezze applicative che l'aggettivazione nazionale introduce nel modello di accesso alle rsa: la Corte costituzionale ha forzato lo strumento normativo per allargare l'accesso al consenso democratico dei lavoratori, al prezzo di riversare sui giudici di merito le battaglie su dati e numeri.

In questa direzione è da leggere la prima sentenza sul tema²⁴ che ha visto

²⁴ Trib. Perugia, 16 gennaio 2026, n. 125, con un primo commento di R. DE LUCA TAMAJO, in *RIDL*, news, 2026.

protagonista la sigla sindacale Snalv, aderente a Confsal, quest'ultima considerata confederazione comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale dal Cnel. Il Tribunale di Perugia, rigetta il ricorso per condotta antisindacale, sostenendo che la pronuncia della Consulta n. 156/2025 abbia esteso la possibilità di costituire rappresentanze sindacali aziendali alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative “nel settore di riferimento”. L'asse del breve ragionamento del giudice si incentra su un concetto di rappresentatività settoriale che non vive di luce riflessa dalla mera adesione a una confederazione rappresentativa sul piano nazionale. Posto che il criterio integrativo enucleato dalla Consulta non costituisce una riedizione dell'abrogata art. 19, lett. a), il giudice assume come necessario il passaggio dimostrativo della rappresentatività in capo alla singola organizzazione e alla sua collocazione nel settore di riferimento (nel caso di specie si indica il commercio) per ottenere l'effetto utile di costituzione della rsa. Difettando di una dimostrazione in tal senso ed essendo privi di pertinenza i riferimenti forniti con riguardo al livello interconfederale, il Giudice dichiara insussistente il diritto alle prerogative di cui all'art. 19 St. lav. In questo primo esperimento il giudice, tra le due opzioni esposte, propende senz'altro per quella merceologica, ma non è escluso che altri tribunali di merito si affidino con maggiore consapevolezza ai numeri che le sigle portano in giudizio: si aprirebbe una nuova pagina di incertezze applicative.