



Numero 2 / 2026

**Andrea LASSANDARI**

**I limiti di un adeguamento necessario:  
una proposta interpretativa**

## I limiti di un adeguamento necessario: una proposta interpretativa

Andrea LASSANDARI

*Professore ordinario di diritto del lavoro all'Università degli Studi di Bologna*

Nel saggio è analizzata la recente sentenza della Corte costituzionale n. 156 del 30 ottobre 2025, che, dichiarandolo parzialmente illegittimo, integra il disposto dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300. L'intervento della Consulta è ritenuto coerente all'indirizzo storico ed opportuno; criticato però per i riferimenti al solo sindacato nazionale, comparativamente più rappresentativo. Vengono quindi formulate alcune ipotesi interpretative sulla ricostruzione di questa nozione, nel contesto dell'art. 19.

The essay analyzes the recent judgment of the Constitutional Court no. 156 of 30 October 2025, which, by declaring it partially unconstitutional, supplements the provisions of Article 19 of Law no. 300 of 20 May 1970. The Court's intervention is considered consistent with its historical approach and appropriate; however, it is criticized for referring only to nationally based trade unions that are comparatively more representative. The essay therefore proposes some interpretative hypotheses for reconstructing this notion within the framework of Article 19.

1. *Una pronuncia in continuità con l'indirizzo storico.*

Con la sentenza n. 156 del 30 ottobre 2025, la Corte costituzionale ha dichiarato la parziale illegittimità dell'art. 19, legge n. 300 del 1970, «nella parte in cui non prevede che le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva anche nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Assume dunque oggi rilievo un terzo criterio, al fine di selezionare il sindacato nel cui «ambito» può essere costituita dai lavoratori la Rsa, accanto a quello previsto nella disposizione (la stipulazione «di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva») ed all'altro pure inserito dalla Corte costituzionale, ora con la decisione n. 231 del 23 luglio 2013 (la partecipazione «alla negoziazione relativa agli stessi contratti»).

La pronuncia n. 156 si collega esplicitamente ai propri precedenti n. 30 del 1990, n. 244 del 1996 e n. 231 del 2013. Evidenti tuttavia sono anche le connessioni con la prima e forse alla fine più importante delle sentenze della Corte costituzionale: la n. 54 del 1974. Dove la conformità al testo costituzionale degli elementi selettivi individuati dall'art. 19 è stata sostenuta, poiché essi risultavano «particolarmente significativi della forza rappresentativa» del sindacato. Questi non erano – si aggiunge – «attribuibili né dal legislatore né da altre autorità» né potevano «sorgere arbitrariamente o artificialmente» ma erano «sempre direttamente conseguibili e realizzabili da ogni associazione sindacale soltanto per fatto proprio o in base a propri atti concreti» ed erano «oggettivamente accertabili dal giudice»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Cfr. il punto 4 di questa pronuncia. Vedi M. V. Ballestrero, *La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro: attualità di una vecchia storia*, in *LLJ*, 2025, vol. 11, n. 2, p. 8.

In tal modo viene quindi valorizzato un aspetto presente all'interno di pressoché tutte le oramai numerose pronunce della Corte costituzionale, intervenute sull'art. 19<sup>2</sup>: quello della necessaria, adeguata rappresentatività dei sindacati, nel cui «ambito» è possibile costituire Rsa.

Non concordo dunque con chi ha osservato come nell'occasione siano emerse nette discontinuità con il passato<sup>3</sup>. Elementi di distinzione con quanto sostenuto e argomentato in precedenza – senz'altro individuabili, in un arco temporale che ha peraltro oltrepassato mezzo secolo; alcuni dei quali saranno pure criticamente valutati di seguito – comunque non riguardano il profilo fondamentale, sulla cui base la Corte costituzionale ha da sempre valutato la legittimità della disposizione.

## 2. *Il necessario distacco dalle dinamiche della contrattazione collettiva.*

L'elemento di integrazione alla norma dell'art. 19, dovuto alla sentenza n. 156, è esterno ai processi di contrattazione collettiva, esattamente come avveniva secondo la lettera a) del testo originario dell'art. 19<sup>4</sup>. E appare imposto dalle chiarissime difficoltà che oggi emergono in tali contesti.

In definitiva né la stipulazione di contratti collettivi applicati nel luogo di lavoro né la partecipazione alle trattative che conducono ad essi, sono più, nella fase storica contemporanea, sicuri indicatori della rappresentatività dei sindacati coinvolti. D'altra parte l'esistenza, anche conclamata, del dato di rappresentatività sindacale, che senz'altro conduce ad esercitare un ruolo da protagonista nel sistema di contrattazione collettiva, può ben essere del tutto dissociata dalle decisioni delle imprese, concernenti l'applicazione dei contratti collettivi.

Questo, a ben considerare, non emerge oramai solamente o soprattutto in connessione alle distorsioni eventualmente prodotte dal c.d. «potere di accreditamento» del datore, su cui si concentrano i precedenti della Consulta n. 244 del 1996 e n. 231 del 2013. E cui dedica esclusiva attenzione la stessa pronuncia n. 156, quando considera l'ipotesi che «l'azienda selezioni tatticamente le associazioni sindacali, ammettendole alle trattative e alla firma, oppure dalle stesse escludendole, non sulla base del loro effettivo consenso presso i lavoratori, ma in ragione del differente grado di rivendicatività delle rispettive piattaforme»<sup>5</sup>.

Piuttosto si manifesta quando il datore di lavoro non applica alcun contratto collettivo. Oppure rinvia, per quel che concerne la disciplina dei rapporti di lavoro, ad uno dei numerosi contratti collettivi esistenti, non sottoscritti dai sindacati storici, i quali sono firmati da organizzazioni poco rappresentative o addirittura non genuine (ed in tali casi non sembra improprio l'utilizzo del termine, oramai diffuso, di «contratti collettivi pirata»); tutti per lui comunque più convenienti.

---

<sup>2</sup> Vedi su Corte cost. 12 gennaio 1994, n. 1, la nota seguente.

<sup>3</sup> Così P. Ichino, *Il mutamento di rotta della Corte costituzionale in tema di Rsa*, in <https://www.pietroichino.it>. Vedi le diverse opinioni in materia di D. Comandè, *Il processo di oggettivizzazione nella tela della Corte costituzionale: prospettive dopo la sentenza n. 156/2025*, N. De Marinis, *Corte costituzionale 30 ottobre 2025, n. 156: dalla rappresentatività effettiva alla rappresentatività presunta, il cerchio si chiude*, M. D'Oriano, *Anche il sindacato comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale va ammesso alla costituzione delle Rsa*, M. Ferraresi, *La rappresentatività sindacale dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 156/2025*, F. Lunardon, *Le Rsu nel cono d'ombra del nuovo art. 19 St. Lav.*, P. Tosi, *Spigolature intorno a Corte costituzionale n. 156/2025, tutti in questa Rivista, 2026, n. 1*. Una chiara discontinuità è a mio avviso ravvisabile esclusivamente con Corte cost. 12 gennaio 1994, n. 1, a proposito della ammissione del quesito referendario volto ad abrogare sia la lettera a) che la lettera b) del testo. Solo in questo caso si realizza infatti una cesura con la rappresentatività – e presenza stessa – del sindacato di riferimento.

<sup>4</sup> Qui, come noto, era stabilito che Rsa potessero essere costituite nell'ambito di «associazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale». Vedi pure il par. 4.

<sup>5</sup> Cfr. il punto 5.1.2. della sentenza. L'ipotesi può evidentemente emergere da quando, grazie al referendum del 1995, pure la contrattazione aziendale assume rilievo, ai sensi dell'art. 19. Secondo il testo vigente, Rsa possono essere costituite nell'ambito «delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva».

Ebbene, a fronte di entrambe le situazioni, prima della sentenza n. 156 era impedita la costituzione di Rsa, nell'«ambito» dei sindacati più rappresentativi. Mentre il permanere della pregressa regolamentazione costituiva un incentivo (ulteriore) per il datore – destinato, si crede, ad essere sempre più valorizzato nel corso tempo - a non applicare appunto alcuna disciplina collettiva o far riferimento invece ad uno dei contratti “alternativi” menzionati.

In effetti non credo siano stati numerosi i casi - se ci sono stati - di costituzione di Rsa presso i sindacati stipulanti questi ultimi. Aspetto a sua volta rivelatore, a proposito della genuinità stessa di tali sindacati.

La crescente applicazione dei contratti collettivi o sedicenti tali di cui si sta parlando, nonostante autorevoli smentite<sup>6</sup>, sembra difficile da contestare<sup>7</sup>. E risulta destabilizzante per l'insieme delle relazioni collettive.

Perché alla loro diffusione poteva appunto del tutto plausibilmente corrispondere la riduzione del numero delle Rsa (oltre che delle Rsu<sup>8</sup>) nei luoghi di lavoro. Senza sottovalutare neanche la possibilità - per quel che consta non ancora esplorata, ciò però non risultando affatto rassicurante, rispetto a quel che potrebbe (o sarebbe potuto) accadere in futuro - di costituzione all'occorrenza di Rsa “accomodanti”. Magari anche al fine di sottoscrivere con esse contratti di prossimità<sup>9</sup>!

L'individuazione di una possibilità ulteriore di costituzione delle Rsa, che prescindendo dalla applicazione dei contratti collettivi nel luogo di lavoro, sembra allora logico e opportuno effetto delle palesi involuzioni indicate; permette alle organizzazioni storiche di tornare a costituire in piena libertà e autonomia propri presidi nei luoghi di lavoro, ciò favorendo la rappresentanza e tutela dei lavoratori, facilitando il proselitismo, promuovendo lo sviluppo stesso della contrattazione in azienda; rende di fatto molto più difficile che sorgano fenomeni patologici come quelli descritti, poiché la costituzione ad es. di Rsa “vicine” al datore costringerebbe molto probabilmente quest'ultimo a convivere con (almeno) due rappresentanze dei prestatori, nel luogo di lavoro; può infine consentire più facilmente la sorveglianza e il monitoraggio della diffusione stessa dei contratti collettivi già definiti “alternativi”, pure al fine di individuare forme adeguate di reazione.

### 3. *Un profilo criticabile: la rappresentatività sindacale misurata esclusivamente in sede nazionale.*

Non si ritiene invece condivisibile e tantomeno ben argomentata la decisione della Consulta di legittimare la costituzione di Rsa presso organizzazioni, la cui rappresentatività deve essere verificata - pur attraverso un concetto fonte di non pochi problemi, su cui si tornerà – esclusivamente «sul piano nazionale».

<sup>6</sup> Cfr. Cnel, *Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia*, 2023. Vedi il testo nel sito: <https://www.cnel.it/>, 4 ottobre.

<sup>7</sup> Vedi G. Calvellini-A. Loffredo, *Salari e copertura della contrattazione collettiva: dietro le apparenze molti dubbi*, in RGL., 2023, I, p. 577 ss.. Cfr. pure G. Centamore, *Perimetri negoziali, rappresentatività, frammentazione della contrattazione collettiva*, in U. Carabelli-A. Lassandari-F. Scarpelli (a cura di), *Democrazia sindacale, rappresentanza e conflitto*, in *Quaderni RGL.*, n. 11-4, in corso di pubblicazione. Il fenomeno peraltro non sembra adeguatamente ostacolato, eufemisticamente, dall'attuale Esecutivo, che ha legittimato parte dei sindacati firmatari di questi contratti collettivi, permettendo loro di individuare alcuni dei componenti del Cnel. Vedi però anche il ripetuto tentativo di introdurre il nuovo criterio selettivo di “contratto collettivo maggiormente applicato”, in grado di consentire ad essi possibilità espansive da non sottovalutare. Cfr. l'art. 1, co. 2, lett. a) e b), l.d. 26.9.2025, n. 144, su cui vedi A. Lassandari, *Omissioni e confusioni sulla questione retributiva: la contrattazione e la legge*, in corso di pubblicazione in RIDL.

<sup>8</sup> La cui disciplina è oggi contenuta nel Testo unico sulla rappresentanza del 10.1.2014, vincolante tuttavia le sole imprese associate alle organizzazioni sindacali che lo hanno sottoscritto o hanno ad esso aderito.

<sup>9</sup> Ai sensi dell'art. 8, co. 1, d.l. 13.8.2011, n. 138. Può ovviamente essere fortemente discussa la legittimità di tale ipotesi, posto che la norma considera Rsa di «associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale». Il punto è però che ad impugnare dovrebbero essere i singoli lavoratori, ipotesi che non appare, per diverse ragioni, così frequente e semplice da realizzare.

Nella sentenza n. 156 sono citate allo scopo diverse norme, comprese quelle dove «è lo stesso legislatore a mettere in relazione le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale con le 'loro rappresentanze operanti in azienda'». Viene sostenuta inoltre «la pertinenza e l'adeguatezza» dell'opzione, perché il «richiamo al criterio della comparatività su base nazionale» consente un «utile allineamento» con quanto stabilito dall'art. 28, l. n. 300/1970, a proposito dei sindacati legittimati ad agire.

Se ci si affida tuttavia alle molteplici previsioni di diritto positivo, esistono anche casi, pur minoritari, in cui la rappresentatività comparata non è misurata sul «piano nazionale»: per stare alle stesse previsioni citate, l'art. 2, lett. m, del d. lgs. n. 276 del 2003, non specifica alcun ambito; l'art. 8, d.l. n. 138 del 2011, considera pure la sede «territoriale» (qualunque cosa significhi). Ebbene la Corte costituzionale, in connessione alla specifica disciplina e funzione dell'art. 19, avrebbe ben potuto all'occorrenza valorizzare pure o soprattutto queste disposizioni.

Stabilire poi la necessità del riferimento nazionale, al fine di realizzare un parallelismo con quanto accade ai sensi dell'art. 28, sembra il più curioso ed opinabile dei rilievi avanzati<sup>10</sup>. La differenza con il disposto dell'art. 28 comunque infatti permane, laddove un sindacato, presente e rappresentativo solo nell'impresa, sia però riuscito a firmare il contratto collettivo aziendale (o a partecipare alle trattative).

Soprattutto nell'occasione la Corte costituzionale si preoccupa di questa asimmetria, trascurando invece il profondo solco così creato proprio nel corpo dell'art. 19, dove sono legittimate la stipulazione contrattuale e la partecipazione alle trattative a tutti i livelli, quali indici di rappresentatività, ma quest'ultima assume come tale diretto rilievo solo sul «piano nazionale».

La sentenza n. 156 nello stesso tempo si distacca dall'immediato precedente, n. 231 del 2013, proprio su di un aspetto molto significativo, per i sindacati rappresentativi nel solo luogo di lavoro.

Viene infatti ora risolutamente fatta propria la tesi della piena libertà del datore di lavoro di ammettere ed escludere dalle trattative le organizzazioni sindacali, rappresentative o meno che siano<sup>11</sup>. Si tratta di un indirizzo storicamente prevalente, anche se tutt'altro che indiscusso, specie nelle sedi di merito, in giurisprudenza, che tuttavia era stata proprio la sentenza n. 231 del 2013, sia pure attraverso *obiter dicta*, a mettere in discussione<sup>12</sup>.

Ad esito di ciò, può essere dunque concluso che per un sindacato rappresentativo nella (sola) impresa – ma privo della forza necessaria per stipulare il contratto collettivo o almeno imporre la propria presenza al tavolo delle trattative – le possibilità di costituire una Rsa si siano addirittura ridotte<sup>13</sup>.

Al punto che non è affatto detto il sindacato cui si deve nell'occasione l'iniziativa, cioè Orsa (Organizzazione sindacale autonomi e di base) settore trasporti - ben radicato, secondo quanto ricostruito dal Tribunale di Modena nella propria ordinanza di rimessione, nell'azienda dove intendeva promuovere la costituzione di una Rsa; escluso tuttavia da questa possibilità, perché non firmatario di contratti collettivi qui applicati come dalla partecipazione alle trattative<sup>14</sup> - riesca

<sup>10</sup> Vedi pure i rilievi critici di M. V. Ballestrero, *op. cit.*, p. 23.

<sup>11</sup> Cfr. i punti 5.3., 5.3.4., 6.

<sup>12</sup> Cfr. il punto 7 dell'argomentazione di Corte cost. 23 luglio 2013, n. 231, su cui vedi A. Lassandari, *Tra diritti sindacali e contrattazione collettiva: la Consulta trova una difficile via*, in *DLM.*, 2013, p. 711 ss.. Cfr. pure M. D'Orlando, *op. cit.*, p. 28 nonché P. Tosi, *op. cit.*, p. 6.

<sup>13</sup> Cfr. pure i rilievi critici di D. Comandè, *op. cit.*, p. 5; N. De Marinis, *op. cit.*, p. 8; A. Ingraio, *La costituzione di Rsa dopo la sentenza n. 156/2025 della Corte costituzionale*, in *Giustizia civile.com*, 2025, 19 novembre., p. 10.

<sup>14</sup> Cfr. Trib. Modena 14 ottobre 2024.

ad avvantaggiarsi della ottenuta dichiarazione di illegittimità, costituendo una Rsa. Cosa che costituisce un aspetto quantomeno peculiare, se non paradossale.

La Corte si mostra per la verità consapevole del fatto che il criterio integrativo individuato possa «risultare restrittivo, specie per un istituto, quale la Rsa, che vive in una dimensione tipicamente aziendale». Nel rilievo finale della propria sentenza precisa altresì che «compete al legislatore un'organica riscrittura della disposizione censurata, affinché essa, dopo essere stata profondamente incisa dall'esito referendario, e successivamente emendata da questa Corte, venga a delineare un assetto normativo capace di valorizzare l'effettiva rappresentatività in azienda quale criterio di accesso alla tutela promozionale delle organizzazioni dei lavoratori». Così arricchendo ulteriormente la serie di propri giudizi sull'art. 19, dove sono rivolti inviti ad intervenire al legislatore<sup>15</sup>.

Credo però che non sarebbe stato improprio né incoerente, ferma l'opportunità di un rinvio al legislatore, incidere da subito sul problema pure ben individuato, ad es. eliminando dall'integrazione realizzata il riferimento al «piano nazionale».

#### 4. Una proposta interpretativa sulla individuazione del sindacato “comparativamente più rappresentativo al livello nazionale”.

La modificazione dell'art. 19 dovuta alla sentenza n. 156, ha innegabili assonanze – nonostante ci si affretti a precisare il contrario, «atteso che quella lettera si riferiva all'affiliazione confederale, quindi a un criterio differente e peculiare»<sup>16</sup> – proprio con la «lettera a) del primo comma dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori. abrogata in sede referendaria»<sup>17</sup>. Perché si torna ad attribuire rilievo esplicito e diretto alla verifica di rappresentatività dei sindacati e perché viene stabilito che la misurazione di questa debba avvenire in sede nazionale.

Esistono però anche importanti differenze, legate appunto al venir meno del riferimento alla confederazione sindacale; all'impiego poi del canone di «rappresentatività comparata sul piano nazionale», indubbiamente assai valorizzato nell'ordinamento circa dalla metà degli anni Novanta del secolo scorso<sup>18</sup>, al diverso fine però di selezionare il contratto collettivo e non il sindacato<sup>19</sup>. Nell'interpretazione del nuovo disposto dell'art. 19, sembra innanzitutto corretto fare riferimento alla “categoria”, per individuare l'ambito in cui misurare la rappresentatività. In effetti il concetto selettivo, reperito dalla Corte costituzionale nell'ordinamento giuridico positivo, proprio a questa attribuisce, come noto, un ruolo decisivo, per quanto fonte di non pochi problemi<sup>20</sup>. Cosa che credo imponga di dare rilievo, preliminarmente, alla attività svolta dalle imprese presso cui si intende costituire una Rsa, profilo decisivo per la configurazione strutturale delle organizzazioni

---

<sup>15</sup> Vedi già Corte cost. 26 gennaio 1990, n. 30. Cfr. B. Caruso, *La rappresentatività sindacale dopo la sentenza della Corte Cost. n. 156/2025: dalla soluzione arbitraria alla supplenza sistemica*, in *Giustizia civile.com*, 2025, 7 novembre, p. 3 ss. Sulle prospettive di un intervento legislativo vedi pure A. Lassandari, *Il nuovo articolo 19: problemi risolti, aperti e permanenti*, in *DLRI*, 2025, p. 785 ss.

<sup>16</sup> Così il punto 8.3.

<sup>17</sup> Vedi pure M. Ferraresi, *Corte cost. n. 156/2025 e Rsa: il ritorno della vecchia, maggiore rappresentatività*, in *Giustizia civile.com*, 2025, 14 novembre.

<sup>18</sup> Quando si assiste alla contemporanea forte riduzione di impiego della nozione di «sindacato maggiormente rappresentativo», probabilmente a causa del concomitante effetto provocato dagli esiti del referendum sull'art. 19 e dalle prime manifestazioni di c.d. “pluralismo contrattuale”, su cui vedi il § 1.

<sup>19</sup> Sull'impiego più recente del concetto, anche al fine di selezionare organizzazioni sindacali, cfr. però A. Ingraio, *op. cit.*, p. 6.

<sup>20</sup> Cfr. G. Centamore, *Contrattazione collettiva e pluralità di categorie.*, Bononia University Press, Bologna, 2020; M. Ferraresi, *La categoria contrattuale nel diritto sindacale italiano*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2020. Vedi pure i saggi in A. Bellavista (a cura di), *Prospettive e proposte in materia di salario minimo*, in questa *Rivista*, 2023, nn. 2 e 3.

sindacali (e in particolare per individuare le federazioni, presso i sindacati confederali), come anche per stabilire a chi si applicano i contratti collettivi nazionali (appunto di “categoria”)<sup>21</sup>.

Ciò stabilito, potrebbe essere ritenuto legittimo e anche semplificatorio un approccio volto a sovrapporre il concetto di “sindacato comparativamente più rappresentativo” con quello di “sindacato maggiormente rappresentativo”, nonostante si tratti di nozioni ben diverse, anche considerando la genesi storica, con l’obiettivo di utilizzare almeno parte delle acquisizioni storicamente già raggiunte a proposito dalla fattispecie più antica<sup>22</sup>.

La verifica però ora deve essere appunto realizzata in connessione ai settori produttivi, novità non da poco.

Poiché infatti anche a proposito del sindacato maggiormente rappresentativo è sempre esistito un elemento comparativo (implicito), volto a distinguere i sindacati legittimati dal titolo terzo dello Statuto dei lavoratori rispetto agli altri, possono sorgere problemi rilevanti, laddove le aree organizzative dei sindacati considerati non siano - esattamente come avviene per gli ambiti di applicazione dei contratti collettivi - omogenee.

Ebbene in carenza di ambiti identici o anche solo simili, all’interno dei quali effettuare le verifiche, può risultare piuttosto complesso stabilire quale sindacato sia più rappresentativo e quale lo sia meno, escludendo il secondo. Senz’altro più difficile di quanto già non fosse esprimersi sulle confederazioni sindacali, come stabilito nel testo originario dell’art. 19.

All’interno di una opzione interpretativa diversa, forse meno immediata ma assai più coerente all’utilizzo storico del nuovo concetto (che è peraltro l’unico a renderne la formula linguistica comprensibile), può invece essere ritenuto corretto individuare, sempre in relazione alla attività svolta dall’impresa, il c.d. contratto collettivo “leader”, perché sottoscritto dalla coalizione più rappresentativa, all’incirca come accade ai sensi dell’art. 11 del d. lgs. n. 36 del 2023, per gli appalti pubblici. E a partire da esso selezionare dunque i sindacati (anche) presso i quali risulta oggi possibile costituire Rsa.

Al rilievo critico per cui è proprio la connessione con il contratto collettivo ad essere stata messa in discussione dalla sentenza della Corte costituzionale qui commentata<sup>23</sup>, è possibile replicare sottolineando come, secondo la lettura proposta, sarebbe per un verso ripristinato il legame tra stipula del contratto collettivo e rappresentatività dei soggetti che sottoscrivono, quantomeno in relazione all’insieme di essi, trattandosi appunto del contratto “leader”; soprattutto non assumerebbe alcun rilievo quanto deciso dalle imprese sulla applicazione (o meno) del contratto collettivo. Entrambi i profili eliminando gran parte delle distorsioni già sottolineate, anche dalla Consulta.

Ebbene seguendo questa impostazione - come l’ordinamento credo imponga, se si vuole conferire rilievo allo specifico criterio appunto introdotto dalla sentenza n. 156 – sarebbero proprio i sindacati stipulanti il “contratto leader”, secondo un primo indirizzo formulato, assieme ad altri adeguatamente rappresentativi, ad essere legittimati nel sistema dell’art. 19<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup> Cfr. M. Marazza, *Rappresentanza sindacale in azienda dopo Corte Cost. n. 156/2025 (più rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro, nuovi strumenti per governare il dumping contrattuale)*, in *Giustizia civile.com*, 2025, 14 novembre, p. 7 e D. Comandè, *op. cit.*, p. 8. Così pure Trib. Perugia, 16 gennaio 2026, in *Bollettino Adapt*, 9 febbraio 2026, n. 5.

<sup>22</sup> Vedi M. Ferraresi, *op. cult. it.*, p. 7; F. Lunardon, *op. cit.*, p. 5. Cfr. pure M. D’Orlando, *op. cit.*, p. 11.

<sup>23</sup> Così A. Maresca, nel seminario organizzato il 18 dicembre 2025 presso l’Università degli studi di Milano, dal titolo “Chi rappresenta i lavoratori in azienda? Il nuovo art. 19 St. lav. dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 156/2025 e le ricadute sul sistema sindacale” nonché (forse) in questa *Rivista*.

<sup>24</sup> Cfr. M. Marazza, *op. cit.*, p. 12 ss., che menziona «i sindacati che hanno un livello di rappresentatività almeno pari alla media di rappresentatività dei sindacati firmatari del contratto collettivo nazionale cosiddetto leader in quel determinato settore».

Qui si ipotizza invece, sempre restando all'interno di questa prospettiva, che i "sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale", cui la pronuncia n. 156 rivolge la propria attenzione, siano quelli la cui rappresentatività è verificata nell'ambito individuato dal "contratto leader". Senza coincidere con i soli stipulanti, come pure già sostenuto; neanche però necessariamente comprendere tutti gli stipulanti.

Una volta individuato infatti un ambito omogeneo dove effettuare la verifica di rappresentatività, potrebbe essere possibile e opportuno – e senz'altro non sarebbe precluso - impiegare proprio i criteri individuati dal Testo unico del 10 gennaio 2014<sup>25</sup>. E dunque selezionare, in applicazione della pronuncia n. 156, tutti e solo i sindacati che raggiungono il 5% come media tra dato associativo ed elettorale.

Il Testo unico, legittimando questi ultimi, come noto, a partecipare alle trattative per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di categoria, indubbiamente infatti realizza un riconoscimento molto significativo di adeguata rappresentatività.

Alla luce di tale approccio, le operazioni interpretative troverebbero un più sicuro fondamento giuridico nell'ordinamento statuale (quanto all'impiego del concetto di "sindacato comparativamente più rappresentativo nella categoria") come anche intersindacale (a proposito dei criteri di misurazione della rappresentatività). Le medesime d'altra parte, nonostante forse le apparenze iniziali, sarebbero pure notevolmente facilitate<sup>26</sup>.

E' vero che tuttora i riscontri di rappresentatività previsti dal Testo unico formalmente mancano. Tuttavia presso alcune "categorie", come quella individuata dal contratto collettivo nazionale "leader" dell'industria metalmeccanica, i dati sembra proprio siano stati raccolti e nella piena disponibilità di tutte le organizzazioni, pur in carenza ancora di ufficialità. Mentre non troppo diversa credo sia la situazione in altri settori, dove il contratto nazionale di categoria "leader" è stato sottoscritto da federazioni appartenenti a Confindustria. Ambiti questi, dove è molto elevato – se non in assoluto il più elevato - il numero di unità produttive presso cui è possibile costituire Rsa.

In ogni caso comunque, anche laddove gli indicatori in oggetto siano inesistenti o irreperibili, far riferimento, per individuare le organizzazioni legittimate da ultimo dalla Corte costituzionale, a tutti i sindacati che hanno sottoscritto il contratto "leader" nonché ad altri (non molti, si ritiene), in grado di dimostrare in giudizio la propria rappresentatività - alla luce degli indici storicamente individuati per il sindacato maggiormente rappresentativo, resi però ora operativi in un ambito ben preciso e delimitato, aspetto che introduce una differenza sostanziale<sup>27</sup> - penso esponga a margini di discrezionalità e pericoli di "soggettivismo", se non di arbitarietà, molto più contenuti di quanto paventato da non pochi commentatori.

---

<sup>25</sup> Cfr. pure B. Caruso, *op. cit.*, p. 7 ss.. Sul testo unico vedi M. Forlivesi, *La rappresentatività sindacale qualificata oggi. Il T.U. del 2014 alle soglie dei dieci anni*, in *QRS*, 2023, n. 2

<sup>26</sup> Si consideri che, secondo la vigente disciplina degli appalti pubblici, tutte le amministrazioni sono oggi tenute ad individuare il "contratto leader", indicandolo nel bando di appalto. Altrettanto pare dunque senz'altro possibile in sede giudiziale. E comunque deve avvenire, in caso di controversie concernenti tale regolamentazione come non poche altre disposizioni. Vedi in materia pure Anac, *Nota illustrativa al Bando tipo n. 1, 2023*. Testo disponibile al sito: <https://www.anci.it/wp-content/uploads>.

<sup>27</sup> Così già. M. Marazza, *op. cit.*, p. 14.