



Numero 3 / 2026

Laura ROMEO

**Art. 19 Statuto dei lavoratori dopo la sentenza n. 156 del
2025 della Corte costituzionale: il definitivo approdo alla
rappresentatività effettiva?**

Art. 19 Statuto dei lavoratori dopo la sentenza n. 156 del 2025 della Corte costituzionale: il definitivo approdo alla rappresentatività effettiva?

Laura ROMEO

Presidente del Tribunale del lavoro di Catania

1. Premessa: la rappresentanza sindacale nell'ordinamento costituzionale italiano

Il tema della rappresentanza e della rappresentatività sindacale costituisce, da oltre cinquant'anni, uno dei nodi più complessi del diritto del lavoro italiano. Nessun altro settore dell'ordinamento evidenzia in maniera altrettanto marcata il divario tra il modello costituzionale delineato dall'art. 39 Cost. e l'effettivo assetto delle relazioni industriali sviluppatosi nella prassi. La perdurante mancata attuazione del secondo, terzo e quarto comma dell'art. 39 Cost. ha infatti determinato la formazione di un sistema fondato essenzialmente sull'autonomia collettiva e sull'elaborazione giurisprudenziale, nel quale il problema dell'individuazione dei soggetti legittimati a esercitare le prerogative sindacali ha assunto un rilievo centrale.¹

In tale contesto, l'art. 19 dello Statuto dei lavoratori rappresenta la principale norma di raccordo tra la libertà sindacale garantita costituzionalmente e l'effettivo esercizio dell'azione sindacale nei luoghi di lavoro. La disposizione non disciplina genericamente il fenomeno associativo, ma opera una selezione tra le organizzazioni esistenti, individuando quelle cui è riconosciuto il diritto di costituire rappresentanze sindacali aziendali e, conseguentemente, di accedere al complesso delle prerogative previste dal Titolo III dello Statuto.

La funzione selettiva dell'art. 19 ha da sempre sollevato problemi di compatibilità con il principio pluralistico e con la libertà sindacale sancita dall'art. 39 Cost. Da un lato emerge l'esigenza di evitare una proliferazione incontrollata di soggetti titolari di diritti sindacali in azienda; dall'altro si avverte la necessità di impedire l'esclusione di organizzazioni che, pur non rientrando nei criteri legislativamente previsti, siano effettivamente rappresentative degli interessi dei lavoratori.

La Corte Costituzionale in ripetute occasioni ha ridisegnato l'accesso selettivo alla costituzione della rappresentanza in azienda. In questa tensione sistematica si inserisce la sentenza n. 156 del 2026 della Corte Costituzionale, la quale rappresenta un ulteriore tassello di un percorso interpretativo destinato a ridisegnare l'architettura della rappresentanza sindacale aziendale, offrendo significativi spunti di riflessione sui complicati equilibri delle relazioni collettive.²

¹ Sul rapporto tra attuazione dell'art. 39 Cost. e criteri di selezione dei soggetti sindacali v., *ex multis*, G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, Bari, ult. ed.; M. PERSIANI, *Diritto sindacale*, Padova, ult. ed.; T. TREU, *Sindacato e autonomia collettiva*, Bologna, 1971; F. CARINCI, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale: profili evolutivi*, in *Arg. dir. lav.*, 2014, p. 1 ss.

² Cfr. C. cost., 30 ottobre 2025, n. 156. Per i primi commenti, 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)*, *Giustizia civile.com*, 3 novembre 2025; B. CARUSO, *La rappresentatività sindacale dopo la sentenza n. 156/2025: dalla soluzione arbitrale alla supplenza sistemica*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* – 504/2025; M.V. BALLESTRERO, *La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro: attualità di una vecchia storia*, in *LaBour&Law Issues*, Vol. 11, n. 2, 2025; T. TREU, *La sentenza 156/2025 e il vuoto normativo*

La questione centrale è verificare se la pronuncia segni il definitivo superamento dell'indice negoziale quale criterio esclusivo di accesso alle prerogative sindacali e consacri la rappresentatività effettiva quale parametro costituzionalmente necessario di legittimazione delle RSA.

2. L'origine dell'art. 19 e la logica selettiva dello Statuto dei lavoratori

Per comprendere la portata della decisione del 2025 è necessario ripercorrere la genesi dell'art. 19. Lo Statuto dei lavoratori del 1970 nasce in un contesto caratterizzato dalla presenza di poche grandi confederazioni sindacali nazionali dotate di una forza rappresentativa sostanzialmente incontestata. Il legislatore intese riconoscere specifiche prerogative soltanto alle organizzazioni considerate espressione effettiva degli interessi dei lavoratori, evitando che strutture prive di adeguato consenso potessero beneficiare di diritti incisivi sull'organizzazione aziendale.

Nella formulazione originaria l'art. 19 individuava due distinti criteri di accesso. Il primo era rappresentato dall'appartenenza ad associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Si trattava di un criterio fondato su una presunzione normativa di rappresentatività, che individuava nella collocazione confederale un indice sufficiente per attribuire legittimazione sindacale. Il secondo criterio faceva riferimento alla stipulazione di contratti collettivi nazionali o provinciali applicati nell'unità produttiva. In questo caso il legislatore valorizzava la concreta capacità negoziale dell'organizzazione sindacale.³

La *ratio* era quella di selezionare le organizzazioni in grado di svolgere un ruolo effettivo nelle relazioni industriali, garantendo nel contempo l'efficienza dell'azione sindacale e la stabilità dei rapporti collettivi. Il modello rifletteva la sostanziale coincidenza, propria della stagione statutaria, tra forza organizzativa, collocazione confederale e capacità di partecipare alla produzione della disciplina collettiva.⁴

3. Il referendum del 1995 e la crisi della rappresentatività presunta

L'equilibrio originario venne profondamente modificato dal referendum del 1995. L'abrogazione della lettera a) dell'art. 19 eliminò il riferimento alle confederazioni maggiormente rappresentative, lasciando sopravvivere il criterio dell'indice negoziale, secondo la formulazione risultante dal d.P.R. 28 luglio 1995, n. 312.⁵

Da quel momento la legittimazione alla costituzione delle RSA divenne strettamente collegata alla partecipazione al fenomeno contrattuale. La rappresentatività non era più presunta sulla base dell'appartenenza a un determinato sistema confederale, ma veniva desunta dalla capacità dell'organizzazione di stipulare contratti collettivi applicati nell'impresa.

sulla rappresentatività sindacale, in www.tizjanotreu.it; F. LUNARDON, *La Corte Costituzionale e il nuovo principio della "porta aperta" al conflitto intersindacale in azienda*, di prossima pubblicazione in DML, n. 3/2025; P. TOSI, [Spigolature intorno a Corte costituzionale n. 156/2025](#), in *Lav. Dir. Eur.*, 1/2026; M. MAGNANI, *Dalla rappresentatività confederale alla rappresentatività aziendale nella sentenza della Corte Cost. n. 156 del 2025*, in Bollettino Adapt, 9 dicembre 2025, n. 43.

3 Cfr. Anche Corte cost., 6 marzo 1974, n. 54, in Foro it., 1974, I, c. 945; Corte cost., 13 luglio 1988, n. 334, in Giur. cost., 1988, p. 1625 ss.

4 Sul concetto di maggiore rappresentatività storica, v. G. PERA, *Problemi della rappresentatività sindacale*, in *Dir. lav.*, 1972, I, p. 321 ss.; L. MENGONI, *Sindacato e rappresentanza*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1975, p. 5 ss.

5 D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312.

La Corte costituzionale, chiamata a confrontarsi con il nuovo assetto, ritenne inizialmente non irragionevole il criterio negoziale, in quanto collegato alla capacità effettiva del sindacato di incidere sulla disciplina dei rapporti di lavoro. Con il mutare del sistema produttivo e delle strategie contrattuali emersero, tuttavia, i limiti di una selezione basata esclusivamente su tale parametro. Il requisito della stipulazione poteva trasformarsi da indice di rappresentatività a strumento di esclusione di organizzazioni dotate di consistente seguito ma dissenzienti rispetto al contenuto degli accordi. 6

4. La sentenza n. 231 del 2013 e l'emersione della rappresentatività effettiva nel caso FIAT: dal sindacato trattante e firmante al sindacato trattante e non firmante.

In questo scenario maturò la sentenza n. 231 del 2013 della Corte costituzionale, resa nell'ambito del noto contenzioso FIAT. La FIOM, pur avendo partecipato alle trattative, aveva rifiutato di sottoscrivere l'accordo conclusivo. L'applicazione letterale dell'art. 19 conduceva così all'esclusione dalle prerogative sindacali aziendali di un'organizzazione dotata di ampio consenso, per il solo fatto di avere esercitato il proprio dissenso negoziale.⁷

La Consulta ritenne tale esito incompatibile con i principi costituzionali. Il rifiuto della sottoscrizione costituisce una manifestazione dell'autonomia collettiva e della libertà sindacale e non può convertirsi in un fattore automaticamente preclusivo della costituzione della RSA. Il dissenso espresso all'esito della trattativa non segnala l'estraneità del sindacato al sistema delle relazioni industriali, ma può rappresentare l'esercizio pieno della funzione rappresentativa.⁸

6 Corte cost., 30 dicembre 1996, n. 244, in Giur. cost., 1996, p. 3901 ss.. In dottrina. A. MARESCA, G. SANTORO PASSARELLI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Rappresentanze e contributi sindacali dopo i referendum*, in Quaderni Argomenti dir. lav., 1996; R. DE LUCA TAMAJO, *Le "ricadute" del referendum modificativo dell'art. 19 l. n. 300/70*, in Giorn. dir. lav. rel. ind., 1996, 2, 91; G. AMOROSO, *Nuovo intervento della Corte costituzionale sulla nozione di "maggiore rappresentatività" delle associazioni sindacali e possibili riflessi sull'art. 19 dello Statuto dei lavoratori*, in Foro it., 1996, I, 6.

Corte cost., 12 dicembre 1995, n. 492, in Mass. giur. lav., 1996, p. 43 ss. Cfr. G. GIUGNI, *La rappresentanza sindacale dopo il referendum*, in DLRI, 1995, p. 357 e 366-367.

7 Corte cost., 23 luglio 2013, n. 231, in Foro it., 2013, I, c. 2805. Per un puntuale commento F. CARINCI, *Il buio oltre la siepe: Corte cost. 23 luglio 2013, n. 231*, in Dir. Rel. Ind., 2013, n. 4. V. anche M. NAPOLI, *La Corte costituzionale "legifera" sulla Fiom nelle aziende Fiat*, in Lav. dir., 2013, p. 521 ss.; A. ALGOSTINO, *La libertà sindacale nei tempi moderni del biopotere aziendale. La Corte costituzionale e la voce della Costituzione nel conflitto FIOM versus FIAT*, in Giur. cost., 2013, p. 3450-3457; E. BAVASSO E., *Overruling della Consulta: basta che il sindacato partecipi alla negoziazione collettiva per poter costituire RSA*, in Lav. giur., 2013, p. 903-911; F. CARINCI, *Il buio oltre la siepe: Corte cost. n. 231 del 2013*, in Dir. rel. ind., 2013, p. 899-949; B. CARUSO, *La Corte costituzionale tra don Abbondio e il passero solitario: il sistema di rappresentanza sindacale dopo la sent. n. 231 del 2013*, in Riv. it. dir. lav., 2013, I, p. 901-917; R. DEL PUNTA, *L'art. 19 St. lav. davanti alla Consulta: una pronuncia condivisibile ma interlocutoria*, in Lav. dir., 2013, p. 527-538; B. DE MOZZI, *Contratto collettivo gestionale e costituzione di RSA: problemi vecchi e nuovi*, in Dir. Rel. Ind., 2014, p. 34-63; R. PESSI, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale: il dialogo della Corte con il legislatore tra supplenza e monito*, in Giur. cost., 2013, p. 3442-345; U. ROMAGNOLI, *La garanzia costituzionale del dissenso sindacale*, in Giur. cost., 2013, p. 3436-344; R. ROMEI, *L'art. 19 St. lav. è incostituzionale, ma nessuno lo sapeva*, in Riv. it. dir. lav., 2013, II, p. 979-991; Rusciano M., *Sindacato "firmatario" o "trattante", purché "rappresentativo"* (commento di Corte cost. n. 231 del 2013), in Riv. giur. lav. prev. soc., 2013, II, p. 517-533; G. SANTORO PASSARELLI, *La partecipazione alle trattative come criterio di misurazione della rappresentatività sindacale e l'applicazione dell'art. 28 St. lav.*, in Dir. rel. ind., 2013, p. 1143-1150; S. SCARPONI, *La sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013: la quadratura del cerchio?*, in Lav. dir., 2013, p. 495-508; C. TRIPODINA C., *La sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013 e la "sopravvenuta irragionevolezza" dell'art. 19 St. lav.*, in Giur. it., 2014, p. 643-649; A. VALLEBONA, *L'art. 19 St. lav.: una sentenza che fa sorridere*, in Mass. giur. lav., 2013, p. 654; A. ZOPPOLI, *Art. 19 St. lav., democrazia sindacale e realismo della Consulta nella sentenza n. 231 del 2013*, in Arg. dir. lav., 2014, p. 333-351.

8 In senso conforme, Cass. civ., sez. lav., 20 febbraio 2015, n. 3453.

La pronuncia segnò pertanto il superamento della coincidenza tra rappresentatività e firma del contratto. La partecipazione al processo negoziale divenne il dato sostanziale capace di attestare l'effettiva presenza dell'organizzazione nel sistema delle relazioni collettive. Si realizzò così il primo passaggio dell'apertura aperturista della Corte: dal sindacato trattante e firmatario al sindacato trattante ma non firmatario. Non firmare dopo la negoziazione significa esercitare autonomia contrattuale: il dissenso di chi negozia va tutelato perché è espressione di autonomia negoziale.

La Consulta si sganciò, così, dal dato formale della firma e dalla dimensione puramente negoziale sulla scorta del mutato scenario delle relazioni sindacali per approdare ad una nozione di rappresentatività effettiva, ossia quella che si riscontra in concreto nei fatti e con il consenso dei lavoratori addetti all'unità produttiva.⁹

5. Un nuovo intervento manipolativo con la sentenza n. 156 del 2025: dal sindacante trattante ma non firmante al sindacato non trattante e non firmante.

Con la sentenza n. 156 del 2025 la Consulta è tornata a pronunciarsi con un ulteriore passaggio manipolativo manifestando chiaramente la volontà di ampliare lo spazio rappresentativo delle sigle sindacali presenti nei luoghi di lavoro. La prospettiva sembra essere quella di una moderata, equilibrata apertura, in cui si apprezza il pregevole tentativo di contemperare le istanze di pluralismo e la libertà sindacale senza cedere alla tentazione di una estensione incontrollata della rappresentanza in azienda.

La Sentenza, pur collocandosi in linea di continuità con il precedente del 2013, ne espande significativamente la portata. Ora la Corte si confronta con la possibilità che anche il requisito della partecipazione alle trattative risulti inidoneo a selezionare i soggetti realmente rappresentativi.

La partecipazione negoziale, analogamente alla firma, può smarrire la propria funzione selettiva e trasformarsi in un meccanismo di esclusione di soggetti effettivamente rappresentativi. Quando ciò accade, il criterio entra in conflitto con i principi di ragionevolezza, pluralismo e libertà sindacale. Così la Consulta riconosce la possibilità di costituire RSA anche in favore di organizzazioni che non abbiano partecipato alle trattative né sottoscritto i contratti applicati nell'unità produttiva, purché risultino comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nello specifico settore produttivo.¹⁰

Si compie un ulteriore passaggio della traiettoria evolutiva: dal sindacato firmatario al sindacato trattante non firmatario, sino al sindacato non trattante e non firmatario. La decisione assume, al contempo, carattere interinale, poiché supplisce all'inerzia legislativa senza poter sostituire una disciplina organica della misurazione della rappresentatività.¹¹

⁹ V. M. MAGNANI, *La sentenza FLAT della Corte costituzionale e il nuovo art. 19 Stat. lav.*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, p. 15 ss.; A. LASSANDARI, *Rappresentanza sindacale e partecipazione alle trattative*, in *Lav. dir.*, 2014, p. 233 ss.; P. TOSI, *La rappresentatività sindacale dopo FLAT*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, p. 457 ss.

¹⁰ Corte cost., sentenza n. 156 del 2025, Considerato in diritto.

¹¹ Per la qualificazione della decisione come intervento interinale, in attesa di una disciplina legislativa organica, v. i primi commenti alla pronuncia.

6. La rappresentatività comparata come nuovo parametro selettivo

Il nucleo innovativo della sentenza risiede nell'introduzione della rappresentatività comparata quale parametro selettivo. La Corte precisa che non si tratta di una reintroduzione della vecchia lettera a) dell'art. 19, abrogata dal referendum del 1995. Il concetto di rappresentatività comparata è diverso da quello di maggiore rappresentatività.

La maggiore rappresentatività operava come categoria tendenzialmente statica, collegata all'appartenenza confederale. La rappresentatività comparata richiede, invece, una valutazione concreta e relazionale della posizione occupata dalle diverse associazioni nel settore produttivo di riferimento. L'attenzione si sposta dall'inquadramento formale del sindacato alla verifica della sua effettiva consistenza organizzativa e della capacità di porsi quale interlocutore qualificato nella tutela collettiva.

La dimensione nazionale richiesta dal nuovo criterio non esclude il rilievo del settore, ma impone che la comparazione sia condotta all'interno del comparto merceologico pertinente. Non è sufficiente una generica consistenza confederale né una presenza territorialmente circoscritta. Il giudizio deve riguardare l'associazione e la sua effettiva diffusione nel settore, secondo parametri suscettibili di verifica processuale.

7. Il “trapianto normativo” operato dalla Corte costituzionale

Dal punto di vista della tecnica decisoria, la Corte non introduce una categoria estranea all'ordinamento, ma recupera un criterio già utilizzato dalla legislazione lavoristica. Il riferimento alla rappresentatività comparata compare, tra l'altro, nell'art. 8 del d.l. n. 138 del 2011, in materia di contrattazione di prossimità, e nell'art. 51 del d.lgs. n. 81 del 2015, che individua i contratti collettivi abilitati a integrare o derogare la disciplina legale.¹²

La Consulta realizza così una forma di trapianto normativo: reperisce all'interno dell'ordinamento un criterio selettivo dotato di una consolidata funzione e lo inserisce nel tessuto dell'art. 19 per rimuovere il contrasto con i principi costituzionali. La tecnica additiva consente di colmare la lacuna senza ripristinare il modello confederale abrogato in sede referendaria.¹³

L'operazione, tuttavia, non è priva di criticità. La diffusione legislativa della formula non equivale alla definizione dei suoi elementi costitutivi. Proprio la genericità del parametro, riprodotto in contesti normativi eterogenei, rende problematica la sua trasposizione in una disposizione destinata ad attribuire diritti sindacali direttamente esercitabili nei luoghi di lavoro.

8. La difficile misurazione della rappresentatività

L'apertura operata dalla Corte comporta notevoli problemi applicativi. Ed invero, la Corte allarga sì l'accesso al consenso democratico dei lavoratori al prezzo, però, di riversare sui giudici di merito le battaglie su dati e numeri, non definendo in modo esaustivo né il perimetro soggettivo del confronto né il peso degli indici da utilizzare.

¹² La nozione di rappresentatività comparata, già utilizzata dall'art. 8, d.l. n. 138 del 2011, conv. con mod. dalla l. n. 148 del 2011 e dall'art. 51, d.lgs. n. 81 del 2015, viene poi ripresa dall'art. 7 D.L. n. 62 del 2026 (c.d. decreto Primo Maggio) per la individuazione del “salario giusto”.

¹³ Sulla tecnica delle sentenze manipolative additive e sostitutive, cfr. A. RUGGERI, A. SPADARO, *Lineamenti di giustizia costituzionale*, Torino, ult. ed., p. 287 ss.

Il cuore dell'interpretazione diviene allora la comparazione. E la valutazione della comparazione è rimessa al giudice, quale canale di collegamento tra l'ordinamento sindacale e il sistema delle relazioni sindacali. E' il giudice che deve individuare quei soggetti che in un determinato settore merceologico hanno maturato un'esperienza tale da porsi come protagonisti della tutela dei lavoratori.

Compete dunque alla giurisprudenza il difficile compito di individuare i criteri in cui si misura la rappresentatività comparata, e ciò pone una pluralità di problematiche con un impatto pratico notevole: i sindacati devono sapere *ex ante* di quali tutele possono beneficiare e i datori di lavoro devono poter conoscere, parimenti *ex ante*, quali organizzazioni siano titolari delle prerogative statutarie.

Tra gli elementi potenzialmente rilevanti possono annoverarsi il numero degli iscritti e delle deleghe, la diffusione territoriale, la partecipazione alla contrattazione collettiva nazionale di settore, la stabilità e continuità dell'azione sindacale, la presenza negli organismi istituzionali e il riconoscimento di fatto da parte delle imprese e dei lavoratori. La difficoltà consiste nel determinare il peso relativo di ciascun fattore.

Il dato quantitativo non può essere isolato dal profilo qualitativo dell'azione sindacale. Al tempo stesso, una valutazione esclusivamente qualitativa rischia di sottrarre l'accertamento a parametri controllabili. Il giudizio dovrebbe pertanto assumere carattere plurifattoriale, evitando sia automatismi numerici sia presunzioni fondate sulla sola appartenenza confederale.

9. Le prime applicazioni della giurisprudenza di merito

Le attuali difficoltà interpretative derivanti da un quadro normativo frammentario si colgono dalla lettura delle prime pronunce di merito successive alla sentenza n. 156 del 2025 attestano

Il Tribunale di Perugia, con decreto del 16 gennaio 2026, propendendo per una opzione merceologica, ha escluso la possibilità di costituire RSA da parte dello SNALV, ritenendo insufficiente il richiamo alla collocazione confederale e richiedendo la prova di un'effettiva rappresentatività nel settore del commercio, nel caso di specie reputata assente per non avere il sindacato istante sottoscritto gli accordi collettivi applicati dalla Società e per non aver partecipato alle relative trattative e, comunque, - e questo è il dato dirimente - per non essersi imposto nel settore di riferimento.¹⁴

La decisione privilegia una concezione settoriale della rappresentatività, incentrata sulla capacità dell'organizzazione di imporsi nello specifico comparto produttivo. L'adesione a una confederazione presente a livello nazionale non determina, da sola, la rappresentatività comparata dell'associazione affiliata.

L'insufficienza del collegamento confederale è confermata anche dal Tribunale di Trieste con il decreto del 16 aprile 2026, relativo alla FESICA-CONFSAL. Anche in tale caso il giudice, nel

¹⁴ Trib. Perugia, decreto 16 gennaio 2026, reperibile in *Bollettino ADAPT*, 9 febbraio 2026, n.5 (“... E' risultato indimostrato e comunque contestato il presupposto individuate dalla Corte Cost. e cioè quello che lo SNLV possa considerarsi organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa a livello nazionale nel settore del commercio”).

¹⁵ Trib. Trieste, decreto 16 aprile 2026 (nel caso di specie, parte ricorrente non ha allegato elementi dai quali trarre argomenti a sostegno di una rappresentatività della sigla sindacale cui è affiliata nell'ambito del settore portuale [...] che “per la verità nella stessa realtà aziendale dell'odierna resistente, per espressa ammissione di controparte, gli iscritti Fesica-Confsal sono soltanto 7, a fronte di un organico complessivo di oltre 200 dipendenti, con una rappresentatività a livello aziendale del 3,47% che appare oggettivamente esigua”).

ribadire l'inconferenza del dato confederale, ha valorizzato la necessità di dimostrare una concreta incidenza nel settore portuale considerando altresì la consistenza numerica dell'organizzazione nella realtà aziendale. Per accertare l'effettiva rappresentatività soccorrono, dunque, sia il criterio merceologico sia quello numerico.¹⁵

Una prima sistematizzazione degli indici rilevanti è proposta dal Tribunale di Trani con la sentenza n. 626/2026, la quale richiama, tra gli indici sintomatici della rappresentatività comparata, la diffusione territoriale del sindacato, il numero degli iscritti, la partecipazione alla contrattazione collettiva nazionale di settore, la stabilità dell'azione sindacale e il riconoscimento da parte delle imprese e dei lavoratori. Tali criteri suggeriscono un metodo necessariamente composito, nel quale nessun indice appare isolatamente decisivo.¹⁶

10. Il rischio di una giurisdizionalizzazione della rappresentatività

L'evoluzione descritta evidenzia un fenomeno di crescente giurisdizionalizzazione della rappresentatività sindacale. L'erosione dei criteri formali determina un trasferimento di poteri valutativi ai giudici, chiamati a stabilire quali organizzazioni siano comparativamente più rappresentative in un determinato settore.

Le controversie *ex art. 28 Stat. lav.* rischiano di trasformarsi in complessi giudizi sulla forza relativa delle organizzazioni, con rilevanti problemi di allegazione, prova e comparabilità dei dati. La disponibilità delle informazioni associative, la loro attendibilità e l'individuazione dell'arco temporale pertinente diventano questioni centrali.

Un sistema affidato a verifiche giudiziali *ex post* può compromettere la certezza delle relazioni sindacali e moltiplicare il contenzioso. L'esigenza di garantire il pluralismo non può tradursi in una strutturale imprevedibilità del criterio selettivo.

11. L'Homunculus del Faust e la legge che non c'è: prospettive di riforma del diritto sindacale italiano

La sentenza n. 156 del 2025 rappresenta il punto più avanzato del percorso intrapreso dalla Corte costituzionale in materia di rappresentanza sindacale. Muovendo dalla libertà sindacale e dal principio pluralistico, la Consulta ha progressivamente ridimensionato i criteri formali tentando di approdare a una nozione sostanziale di rappresentatività effettiva.

Il percorso appare coerente con l'esigenza di evitare che la firma o la partecipazione alle trattative divengano strumenti di esclusione. Tuttavia, proprio il superamento dell'indice negoziale rende indispensabile una disciplina legislativa che individui parametri oggettivi, trasparenti e verificabili per la misurazione della rappresentatività.

Un possibile riferimento è offerto dal sistema del lavoro pubblico, nel quale la misurazione della rappresentatività si fonda sulla combinazione del dato associativo e di quello elettorale. Anche gli accordi interconfederali sulla rappresentanza e le attività di raccolta dei dati possono fornire

¹⁵ Trib. Trieste, decreto 16 aprile 2026.

¹⁶ Trib. Trani, sentenza n. 626 del 2026.

elementi utili, fermo restando che l'attribuzione generalizzata di efficacia a tali meccanismi richiede una base legislativa.

In tale prospettiva, un significativo tentativo di colmare, sul terreno dell'autonomia collettiva, il vuoto regolativo che continua a caratterizzare la materia è rappresentato dalle proposte di Accordo Quadro di recente elaborate dalle parti sociali in vista della prosecuzione del Tavolo di confronto da tempo avviato¹⁷. Il documento predisposto dai Sindacati confederali CGIL, CISL e UIL muove dall'esigenza di rendere certi i soggetti negoziali e di contrastare il dumping contrattuale, affidando la misurazione della rappresentatività alla combinazione tra dato associativo e dato elettorale, secondo un sistema certificato, aperto anche alle organizzazioni diverse dalle confederazioni promotrici e destinato a essere completato da specifici accordi interconfederali di settore. In questa cornice si collocano la rilevazione delle deleghe, l'estensione delle RSU, la regolazione delle relative controversie, il deposito dei contratti e la puntuale delimitazione dei campi di applicazione contrattuale. Sul versante datoriale, il documento-base sulla misurazione della rappresentanza distingue la selezione delle organizzazioni ai fini istituzionali da quella rilevante ai fini della contrattazione e propone un criterio plurifattoriale, nel quale agli indici qualitativi della presenza storica nel sistema delle relazioni industriali, della partecipazione al dialogo sociale europeo e della previsione di istituti strutturati di *welfare* contrattuale si affianca il dato quantitativo della diffusione del contratto tra i lavoratori del settore, da ponderare in relazione alla tipologia e alla natura giuridica dell'impresa. Assume, inoltre, rilievo centrale la corretta perimetrazione dei campi di applicazione, mediante il raccordo con i codici ATECO e l'istituzione di organismi di monitoraggio volti a prevenire sovrapposizioni e impropri ampliamenti dei perimetri contrattuali. Pur nella diversità delle prospettive, i due documenti convergono, dunque, nella ricerca di parametri oggettivi, omogenei e verificabili e confermano la progressiva emersione della rappresentatività effettiva quale criterio ordinante del sistema. Resta, tuttavia, irrisolto il problema evidenziato dalla sentenza n. 156 del 2025: l'autonomia collettiva può certamente predisporre strumenti di misurazione e certificazione, ma, in assenza di una disciplina legislativa che ne definisca l'efficacia, l'ambito soggettivo e le modalità di controllo, non appare in grado di assicurare da sola quella certezza preventiva che consentirebbe di sottrarre l'accertamento della rappresentatività comparata alla variabilità del giudizio caso per caso.

L'auspicio di un'organica revisione normativa della materia formulato dalla Corte costituzionale già nel 2013 e ribadito nel 2025 appare, pertanto, più attuale che mai e indubbiamente condivisibile. Una regolazione organica della rappresentanza costituisce una necessità sistemica per garantire certezza del diritto, parità di trattamento tra le organizzazioni e stabilità delle relazioni industriali. In assenza di tale intervento, il diritto sindacale continuerà a svilupparsi attraverso correzioni giurisprudenziali successive, con il rischio di dar vita a una costruzione artificiale sempre più sofisticata ma difficilmente governabile.

Di fronte alle continue contraddizioni di sistema tra il legislatore, la giurisprudenza costituzionale e le dinamiche dell'autonomia collettiva, si corre il rischio per il diritto sindacale di generare l'*homunculus* creato in laboratorio nel Faust di Goethe.¹⁸

Resta dunque aperto l'interrogativo fondamentale: chi rappresenta chi?

¹⁷ V. Proposte per un Accordo Quadro firmato il 17 giugno 2026 dai Segretari Generali della CGIL, della CSI e della UIL e Documento base delle organizzazioni datoriali sulla misurazione della rappresentanza datoriale del 7 luglio 2026.

¹⁸ G. BALLISTRERI, *L'Homunculus del Faust e il diritto sindacale italiano*, in *Il Diario del Lavoro*, 05.05.2026.

E resta attuale l'insegnamento di Massimo D'Antona: *“Il sindacato e il diritto del lavoro devono dare più attenzione al lavoratore concreto in carne ed ossa, al suo progetto di lavoro e di vita, più che al lavoro massificato di cui per lo più ci parlano oggi leggi e contratti: l'attenzione va alla persona”*.¹⁹

¹⁹ M. D'ANTONA, *L'autonomia individuale e le fonti del diritto del Lavoro*, 1991.