

## **Abstract**

In questo saggio l'a. analizza le diverse normative che hanno regolato dal 1970 la rappresentatività sindacale e mette in evidenza come la disciplina di questo istituto è stata in gran parte condizionata dalla esistenza o meno dell'unità di azione dei tre sindacati confederali. Infatti l'art. 19 dello Statuto aveva introdotto la nozione di maggiore rappresentatività presunta che era riconosciuta alle confederazioni maggiormente rappresentative le quali, sussistendo in quel periodo l'unità di azione si riconoscevano una pari rappresentatività sindacale. Alla rappresentatività presunta e paritaria è seguita, con l'accordo interconfederale del 1993 la rappresentatività commisurata a livello aziendale, al consenso conseguito da ciascun sindacato, in misura quasi proporzionale manifestato da tutti i lavoratori dell'azienda e non solo dagli iscritti.

Il referendum del 1995 ha abolito la nozione di maggiore rappresentatività e ha considerato rappresentativi ai fini dell'esercizio dei diritti sindacali solo i sindacati firmatari di un contratto collettivo di qualsiasi livello. La rappresentativa sindacale come effetto di un reciproco riconoscimento tra le parti permane anche dopo la sentenza della Corte Costituzionale del 2013 che aveva introdotto il diverso concetto di partecipazione alle trattative. Questo criterio, infatti, non è di facile determinazione ma gli accordi interconfederali del 2014 e del 2018 che avevano individuato i criteri per stabilire che cosa dovesse intendersi per partecipazione alle trattative, non sono stati attuati. E tuttavia un sindacato rappresentativo come la Ggil può costituire rappresentanze sindacali aziendali anche se non ha firmato il contratto collettivo.

In this essay the author analyses the different legislation that has regulated trade union representativeness since 1970, highlighting how the discipline of the latter has been largely conditioned by the existence or non-existence of the unity of action of the three confederal trade unions. In fact, art. 19 of the Statute had introduced the notion of greater presumed representativeness, which was recognised to the most representative confederations. These, in turn, recognized each other, equal trade union representativeness because of unity of action being present at the time. The presumed and equal representativeness was followed, with the inter-confederal agreement of 1993, by a representativeness commensurate with company level, with the consensus achieved by each trade union, to an almost proportional extent expressed by all the workers of the company and not only by the members.

The 1995 referendum abolished the notion of greater representativeness and considered representative for the purposes of exercising trade union rights only those trade unions that had signed a collective agreement at any level. Trade union representativeness as an effect of mutual recognition between the parties remained even after the 2013 ruling that introduced the different concept of participation in negotiations. In fact, this criterion is not easy to determine and the inter-confederal agreements of 2014 and 2018 had identified the criteria to establish what was meant by participation in negotiations. Yet, as is known, the latter is still to be implemented. In any circumstance, a representative trade union such as Ggil is allowed to appoint company trade union representation even if it has not signed the collective agreement.

## **Keywords**

Maggiore rappresentatività, unità di azione sindacale, crisi dell'unità di azione, rappresentatività sindacale per mutuo riconoscimento, corte costituzionale n.231/2013

trade union representativeness; greater representativeness; participation in negotiations; representative trade union; unity of action; collective agreement.