
RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI (RSA)

e

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (RSU)

Guida tecnico-operativa alla rappresentanza sindacale in azienda
con riferimenti normativi, prassi e casi applicativi

Aggiornata secondo i principi stabiliti dalla Corte Costituzionale
Sentenza n. 156/2025

Autore:
Giovanni Zarcone - Consulente del Lavoro

Data di redazione:
Novembre 2025

Edizione 1.0 – Revisione tecnica aggiornata

© Giovanni Zarcone – Tutti i diritti riservati
È vietata la riproduzione anche parziale, con qualsiasi mezzo, senza autorizzazione scritta dell'autore.

Indice generale

| | |
|--|---|
| Introduzione – Obiettivi e metodo della guida | 3 |
| Capitolo 1 – Il sistema sindacale e la maggiore rappresentatività | 4 |
| Capitolo 2 – Le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)..... | |
| Capitolo 3 – Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU)..... | |
| Capitolo 4 – Confronto sistematico e operativo tra RSA e RSU (Versione rielaborata) | |
| Capitolo 5 – Il sistema di rappresentatività sindacale e la misurazione del consenso | |
| Capitolo 6 – Contrattazione collettiva e ruolo delle rappresentanze aziendali | |
| Capitolo 7 – Giurisprudenza, casi pratici e orientamenti operativi | |
| Capitolo 8 – Gestione pratica delle relazioni sindacali in azienda | |
| Capitolo 9 – Strategie avanzate di negoziazione e strumenti operativi per HR e consulenti..... | |
| Capitolo 10 – Sintesi conclusiva e guida operativa..... | |
| Crediti e Disclaimer | |

➤ **Introduzione – Obiettivi e metodo della guida**

La rappresentanza sindacale in azienda è un terreno complesso, spesso percepito come tabù anche tra i professionisti del diritto del lavoro e i consulenti HR.

La distinzione tra RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) e RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie), i criteri di maggiore rappresentatività dei sindacati, le soglie numeriche e le procedure elettorali generano spesso incertezze interpretative e difficoltà operative.

Questa guida cerca di chiarire, attraverso una mappa chiara, sistematica e applicabile gli aspetti delle RSA e delle RSU, fornendo strumenti pratici, esempi concreti e riferimenti normativi e giurisprudenziali, con particolare attenzione a:

- fonti normative e giurisprudenziali;
- elementi operativi direttamente utilizzabili nella pratica;
- schemi, tabelle e esempi funzionali.

Disclaimer personale dell'autore – Avvertenza metodologica

La guida nasce dall'esperienza professionale maturata dall'autore nel settore delle relazioni industriali e della rappresentanza sindacale.

Le analisi e le interpretazioni riportate:

- rappresentano valutazioni tecniche e operative elaborate sulla base della normativa vigente, delle prassi amministrative e degli orientamenti giurisprudenziali più rilevanti;
- hanno finalità informativa e didattica e non costituiscono, né possono sostituire, una consulenza legale o sindacale specifica;
- non hanno carattere di verità assoluta: ogni situazione aziendale presenta caratteristiche proprie e richiede analisi dedicate da parte di professionisti qualificati;
- potrebbero contenere imprecisioni o non essere più aggiornate a fronte di evoluzioni normative o giurisprudenziali successive alla pubblicazione.
- L'autore declina ogni responsabilità per scelte operative adottate senza un adeguato confronto con professionisti competenti.

La guida deve essere letta come strumento di orientamento, non come fonte vincolante.

Approccio tecnico e pratico

Ogni concetto è spiegato, integrato con esempi reali, tabelle operative e indicazioni professionali, in modo da rendere comprensibili anche gli aspetti più complessi e “tabù” del sistema di rappresentanza sindacale (quando si può costituire una RSA, quando si va a RSU, quali soglie contano, quali no).

➤ Capitolo 1 – Il sistema sindacale e la maggiore rappresentatività

1.1 Fondamento costituzionale e libertà sindacale

Il sindacato in Italia trova fondamento nell'art. 39 Cost., che stabilisce che «l'organizzazione sindacale è libera». Ne deriva che:

- non esiste un albo ufficiale dei sindacati;
- qualsiasi gruppo di lavoratori può costituire un'organizzazione sindacale;
- la sola esistenza formale non attribuisce automaticamente *diritti di rappresentanza in azienda*.

Per esercitare tali diritti è determinante il concetto di maggiore rappresentatività.

1.2 Il concetto di maggiore rappresentatività

La maggiore rappresentatività non è definita da un'unica norma, ma deriva da:

- giurisprudenza costituzionale (Corte Cost. 54/1974 e seguenti),
- prassi contrattuali e relazioni industriali.

Un sindacato è considerato maggiormente rappresentativo quando presenta forza effettiva nel settore di riferimento, valutabile tramite:

| Elemento | Significato |
|--------------------------|---|
| Consistenza associativa | Numero di iscritti e rappresentati |
| Diffusione organizzativa | Presenza territoriale stabile e articolata |
| Partecipazione negoziale | Ruolo nel rinnovo e gestione del CCNL |
| Continuità dell'azione | Attività sindacale regolare e non episodica |

☞ Nota operativa

Queste caratteristiche servono a valutare concretamente la forza di un sindacato; non basta la sola presenza di iscritti nell'azienda.

1.3 Tipologie di sindacati e conseguenze operative

| Tipo di sindacato | Può costituire RSA | Può partecipare a RSU | Potere contrattuale |
|--------------------------------------|------------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| Firmatario del CCNL applicato | Sì | Sì (designa 1/3 RSU) | Pieno |
| Comparativamente più rappresentativo | Sì (se unità \geq 15 dipendenti) | Sì | Limitato ma effettivo |
| Non rappresentativo | No | Sì, solo con lista alle RSU | Nessun potere autonomo |

☞ Nota operativa

I sindacati non rappresentativi possono partecipare alle RSU ma non esercitano autonomia negoziale.

1.4 La nozione di "legittimazione sindacale"

Essere "legittimato" significa essere in condizione giuridica di esercitare diritti sindacali riconosciuti.

Fonti di legittimazione:

- firma del CCNL applicato in azienda;
- appartenenza a organizzazioni confederali riconosciute (CGIL, CISL, UIL, UGL);
- dimostrazione documentabile di diffusione e rappresentatività nel settore.

Non è sufficiente avere un numero di iscritti interni all'azienda: rileva la rappresentatività effettiva, non il dato aziendale isolato.

1.5 Numeri di RSA per unità produttiva

| Dipendenti nell'unità produttiva | RSA per ciascun sindacato |
|---|----------------------------------|
| Fino a 200 | 1 |
| Da 201 a 1.000 | 3 |
| Oltre 1.000 | 6 |

(Le fasce non si cumulano. Se un'unità ha 210 dipendenti spettano 3 RSA, non 1+3.)

☞ Nota operativa

Le fasce non si cumulano: se un'unità ha 210 dipendenti spettano 3 RSA, non 1+3.

1.6 Esempi applicativi - Nota Integrativa

- ▶ Esempio A – Unica sede, 50 dipendenti
 - Sindacati firmatari del CCNL → possono costituire 1 RSA ciascuno.
 - Sindacato comparativamente rappresentativo → può costituire 1 RSA se dimostra la rappresentatività.
 - Sindacato non rappresentativo → può solo presentare lista alle RSU.

- ▶ Esempio B – Azienda multisede
 - Sede A (20 dipendenti) → RSA possibile
 - Sede B (12 dipendenti) → soglia insufficiente → RSA non possibile
 - Sede C (30 dipendenti) → RSA possibile → eventuale RSU è di norma unitaria a livello aziendale.

1.7 Sintesi operativa del Capitolo 1

- La libertà sindacale è generale, ma i diritti di rappresentanza interna dipendono dalla maggiore rappresentatività.
- I sindacati si distinguono in:
 - a) Firmatari;
 - b) Comparativamente rappresentativi;
 - c) Non rappresentativi.
- Solo i primi due possono costituire RSA (se unità ≥ 15 dipendenti).
- Tutti possono concorrere alla RSU, ma con ruoli differenti.