



CLASH CITY WORKERS
LAVORATORI DELLA METROPOLI IN LOTTA

SITO WEB: CLASHCITYWORKERS.ORG

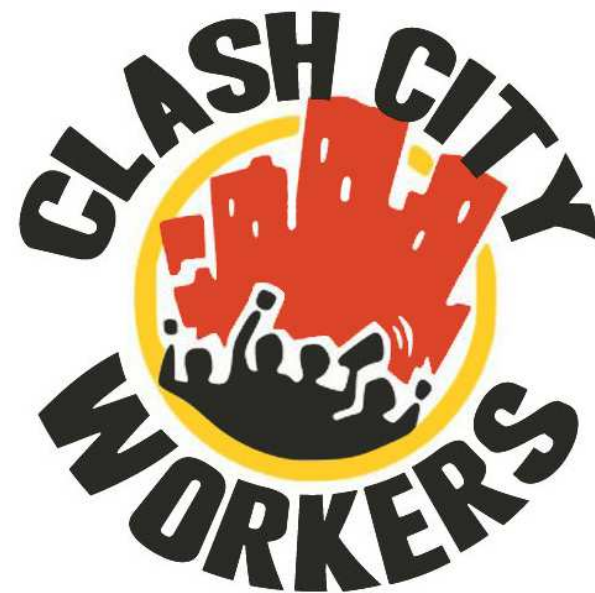
MAIL: CITYWORKERS@GMAIL.COM

VIDEO INCHIESTE: [YOUTUBE.COM/CLASHCITYWORKERS](https://www.youtube.com/CLASHCITYWORKERS)

FACEBOOK: CERCA "CLASH WORKER" O PAGINA "CLASHCITYWORKERS"

TWITTER: SEGUI [@CLASHCITYWORKER](https://twitter.com/CLASHCITYWORKER)

**MANUALE PER
L'(AUTO)ORGANIZZAZIONE
SUI POSTI DI LAVORO:
RAPPRESENTANZA
E SCIOPERO**



CLASH CITY WORKERS
LAVORATORI DELLA METROPOLI IN LOTTA

funzionamento del servizio pubblico compatibili con la salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati".

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'ordinanza comporta l'irrogazione di sanzioni amministrative.

Sono previste due tipi di sanzioni: quelle disciplinari (individuali) e quelle collettivo-sindacali.

Le sanzioni disciplinari (individuali) sono poste a carico dei lavoratori che si astengano dal lavoro in attuazione di uno sciopero proclamato senza il dovuto preavviso minimo e/o senza l'indicazione della sua durata, cui possono anche essere comminate sanzioni amministrative. Le sanzioni collettivo-sindacali sono irrogate nei confronti delle organizzazioni di lavoratori che proclamano uno sciopero o ad esso aderiscono in violazione delle disposizioni di cui all'articolo 2 (dunque in violazione degli accordi collettivi, dei codici di autoregolamentazione o della provvisoria regolamentazione disposta dalla Commissione di garanzia)

Se si è sottoposti come si convoca uno sciopero?

Il diritto di sciopero nell'ambito dei servizi pubblici essenziali deve svolgersi secondo un certo iter.

In particolare, in capo ai soggetti che proclamano lo sciopero è posto l'obbligo di comunicare per iscritto nel termine di preavviso di minimo 10 giorni modalità di attuazione e motivazioni dello sciopero. E' poi posto a carico delle amministrazioni o delle imprese erogatrici dei servizi pubblici essenziali, di "dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, almeno cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione degli stessi; debbono inoltre garantire e rendere nota la pronta riattivazione del servizio, quando l'astensione dal lavoro sia terminata" (articolo 2, comma 6). Le medesime informazioni agli utenti debbono essere altresì fornite dai mass-media.

L'obbligo di indicare preventivamente la durata dello sciopero ha posto un problema interpretativo: ci si è chiesti se tale previsione sia o meno compatibile con talune forme di lotta quali, ad esempio, lo sciopero ad oltranza ovvero a tempo indeterminato. La Commissione di garanzia, in ciò confortata dalla dottrina prevalente, si è espressa, nelle sue delibere, per l'incompatibilità, ritenendo dunque illegittimo lo sciopero attuato senza rispettare nella sua integrità l'obbligo di preavviso (il quale, appunto, impone di comunicare anche la durata dell'astensione).

Nei contratti collettivi sono poi previste procedure di raffreddamento e di conciliazione, obbligatorie per entrambe le parti, da esperire prima della proclamazione dello sciopero. Qualora non intendano avvalersi di tali procedure, le parti possono richiedere che il tentativo preventivo di conciliazione si svolga: a) se lo sciopero ha rilievo locale, presso la prefettura, o presso il comune nel caso di sciopero nei servizi pubblici di competenza dello stesso (salvo il caso in cui l'amministrazione comunale sia parte); b) se lo sciopero ha rilievo nazionale, presso la competente struttura del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

L'esito negativo delle procedure conciliative, e dunque il permanere dello stato conflittuale, possono comportare l'emissione dell'ordinanza di precettazione.

Questa può disporre il differimento dello sciopero ad altra data; ridurre la sua durata; prescrivere "l'osservanza da parte dei soggetti che la proclamano, dei singoli che vi aderiscono e delle amministrazioni o imprese che erogano il servizio, di misure idonee ad assicurare livelli di

Indice

Introduzione

p. 4

1. L'organizzazione sindacale nei luoghi di lavoro

p. 6

- Le rappresentanze sindacali aziendali (Rsa)
- Le rappresentanze sindacali unitarie (Rsu)
- L'assemblea

2. Sciopero

p. 12

- Chi può indire uno sciopero?
- Come si convoca uno sciopero?
- Come si fa a sapere se si è sottoposti alla 146/90?
- Se si è sottoposti come si convoca uno sciopero?

Introduzione

Quante volte ci siamo sentiti ripetere sul posto di lavoro, “non adesso”, “non è il momento”, “non si può”. Le capacità (o incapacità), la abnegazione (o l'opportunismo), la preparazione (o l'ignoranza) dei colleghi e delle strutture a cui **cediamo la delega a trattare per noi** (e non solo per noi), a qualsiasi livello di contrattazione, non può esimerci dalla necessità di documentarci, di **riappropriarci del pensiero e dunque dell'iniziativa della lotta.**



La necessità di **non lasciare alle organizzazioni sindacali**, o peggio ancora, alle sole dirigenze aziendali **il monopolio dell'informazione**, acquisisce in questi anni una urgenza tanto maggiore quanto radicata e stringente si è fatta la politica concertativa. Guardando alla storia del movimento dei lavoratori, che si è fatto protagonista e motore della storia italiana per tutti gli anni '70, saltano all'occhio **la perdita di autonomia delle strutture di base** (i vecchi Consigli,

trasformati nei primi anni '90 in RSU) e la strategia della grande borghesia e delle amministrazioni pubbliche, consistente nel **trasformare i maggiori sindacati** in “interlocutori responsabili”, cioè in **strumenti di controllo sociale della classe lavoratrice.**

Negare la possibilità di cambiare i rapporti di produzione e di subordinazione propri di questa società, finanche la possibilità di chiamare le cose col proprio nome, lo sfruttamento, il padrone, la classe, ha significato per sindacato il farsi portavoce tra i lavoratori delle necessità del sistema. Orari prolungati, ritmi ossessivi, dimissioni aziendali, precarietà, disoccupazione e dunque bassi salari sono stati il frutto dell'abbraccio mortale tra dirigenti sindacali, padroni e padroncini; un **matrimonio suggellato dal Protocollo del 1993.**

Non è richiesto alcuno scarto di tempo tra la dichiarazione e l'attuazione dello sciopero (a meno che si sia nell'ambito dei servizi pubblici essenziali: in questo caso è previsto per legge un preavviso minimo di 10 giorni).

Anche lo sciopero spontaneo (cioè un'azione concordata direttamente tra i lavoratori interessati senza mediazione e/o organizzazione sindacale) è pienamente legittimo.

Come si convoca uno sciopero?

Lo sciopero, come detto, non necessita di alcun preavviso a eccezione dei luoghi di lavoro sottoposti alla legge 146/90 (e successive modificazioni). Questa legge (detta anche legge anti-sciopero) pone dei limiti al diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali erogati da enti e imprese pubbliche e private (preavviso di 10 giorni, presenze minime garantite, intervalli tra uno sciopero e l'altro, procedure di conciliazione obbligatorie prima dell'indizione di uno sciopero).

Come si fa a sapere se si è sottoposti alla 146/90?

Il primo articolo della legge 146/1990 definisce come servizi pubblici essenziali quelli che (indipendentemente dal rapporto di lavoro privato o pubblico degli addetti/e) sono volti a garantire il godimento dei diritti, costituzionalmente tutelati, della persona, quali il diritto alla vita, alla salute, alla libertà e alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e alla previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione.

Il secondo comma dell'art. 1 contiene un elenco esemplificativo dei servizi pubblici essenziali: dai servizi sanitari, al trasporto aereo, ferroviario e marittimo, le scuole (comprese le università, nei limiti degli esami e delle valutazioni finali), la posta, ecc. essendo tale elenco solo esemplificativo e non tassativo, è stata possibile un'interpretazione estensiva dei servizi qualificabili come essenziali praticata dalla Commissione di Garanzia che ha progressivamente inserito tra questi una serie di servizi strumentali⁷, allargando così la platea dei lavoratori e lavoratrici interessati dalla legge antis-ciopero.

⁷ L'elenco dei cosiddetti servizi strumentali è lungo (dai controllori di volo, ai servizi di pulizia sugli aerei e sui treni, ecc.) ed è comunque possibile un vaglio giudiziale anche in contrasto con quanto deciso dalla Commissione.

2. Sciopero

Lo sciopero consiste nell'astensione volontaria dei lavoratori e delle lavoratrici dal proprio lavoro e prevede la rinuncia alla paga in proporzione alle giornate o alle ore di astensione.

Esso rappresenta una delle forme di lotta storicamente più incisive e diffuse utilizzate dai/alle lavoratori/trici per l'autotutela dei propri interessi di classe. Negli ultimi anni, tuttavia, la cronaca dai posti di lavoro riporta per lo più di scioperi formali, concordati dai sindacati



confederali con le aziende e per questo ridotti a semplici iniziative simboliche decisamente (e volutamente) inefficaci.

Al fine di riappropriarci di una pratica che può tornare ad essere importante nello storico scontro tra lavoratori/trici e

padronato, risulta utile fare dei brevissimi cenni sulla regolamentazione dello sciopero in Italia.

Nell'ordinamento giuridico italiano il diritto di sciopero è garantito dall'art. 40 della Costituzione ed è un diritto soggettivo la cui titolarità spetta a ciascun lavoratore e lavoratrice. L'esercizio del diritto è poi necessariamente collettivo: ciò significa che l'azione sia diretta a tutelare non gli interessi individuali degli scioperanti, bensì l'interesse di una collettività di lavoratori (di un'azienda, di una categoria, di un settore specifico, dei lavoratori tutti).

Il diritto di sciopero è riconosciuto anche ai lavoratori parasubordinati.

Chi può indire uno sciopero?

Lo sciopero può essere indetto da qualsiasi comitato o assemblea di lavoratori e lavoratrici ed anche individualmente oltre che dai sindacati. Non vi è necessità alcuna di proclamazione sindacale: è solo necessaria una qualche dichiarazione (del sindacato o di un comitato di lotta, ecc.) formalizzata.

Se reazione c'è stata da parte nostra, è stata fin troppo debole, perché già ci avevano convinto delle grandi opportunità offerte da una politica economica partecipata dai sindacati (anzi, dai lavoratori!), della importanza dei sacrifici (i nostri!), delle formidabili proprietà dei contratti "atipici" nell'abbattere la disoccupazione. Abbiamo abboccato in tanti, chi convinto, chi incredulo, chi rassegnato e sconfitto. La conflittualità e la visione del cambiamento necessario sono cadute come una vela sgonfia, e la barca sembra ora in balia delle onde. Se **il governo Monti si sente così forte da "andare oltre" la concertazione** e restaurare rapporti di lavoro autoritari, se con la riforma Fornero, flessibilizzando i rapporti in entrata e in uscita, riporta "le lancette dell'orologio" agli anni '50, è perché glielo abbiamo lasciato pensare e fare.

Per questo è **importante recuperare gli strumenti necessari dalla "cassetta degli attrezzi"**, capire che siamo in grado da soli di organizzare una risposta collettiva agli attacchi a cui ci sottopongono quotidianamente: prendere la barra in mano e riportare il vento in poppa, senza che qualcun altro lo debba necessariamente fare per noi.

Il presente opuscolo è pensato per fornire ai lavoratori e alle lavoratrici **un'informazione agile** su alcune delle norme del nostro ordinamento che disciplinano **i rapporti sindacali nei posti di lavoro**. Abbiamo operato una scelta ragionata privilegiando l'analisi di quelle norme (e istituti più comuni: dalle rappresentanze all'assemblea, dal proselitismo all'organizzazione di uno sciopero) che possono essere utilizzate da tutti i lavoratori e le lavoratrici per **organizzarsi sul proprio posto di lavoro** in autonomia, per non dover dipendere dal delegato, dal funzionario, dall'apparato burocratico del sindacato di turno, e per non affidarsi ad essi acriticamente.

Un livello quindi di **informazione basilare** ma, riteniamo, assolutamente necessario per l'autodifesa e, soprattutto, per un nuovo e reale protagonismo dei lavoratori nelle lotte tese al miglioramento delle nostre condizioni materiali ed alla tutela diretta dei nostri diritti.

1. L'organizzazione sindacale nei luoghi di lavoro

Le rappresentanze sindacali aziendali (rsa)

Prima di entrare nella disciplina delle rsa, è necessario ricostruire il contesto giuridico in cui la stessa si inserisce.

La legge fondamentale in materia (lo Statuto dei Lavoratori), all'art. 14 garantisce a tutti i lavoratori di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro. In generale, quindi, tale norma garantisce la titolarità individuale dei diritti di libertà e attività sindacale nei singoli posti di lavoro. La garanzia si estende alla costituzione di rappresentanze di sindacati ovvero alla creazione di sindacati aziendali nuovi¹, nonché di tutte le forme di organizzazione e di aggregazione sindacale (anche spontanee e autorganizzate) che concretamente possono manifestarsi nei luoghi di lavoro.

Da chi è composta?

L'art. 19, come risultante dal referendum del 1995, prevede che *"rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva. Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento"*.

La sottoscrizione di un contratto collettivo è il criterio selettivo per poter poi godere ed usufruire dei diritti sindacali previsti (indizione di assemblee retribuite in orario di lavoro, permessi, ...) e delle tutele operanti per i membri delle rsa stesse.

Non è necessario che l'organizzazione sindacale abbia sottoscritto il contratto collettivo nazionale: è infatti sufficiente anche la stipulazione di un contratto aziendale (in questo caso, occorre una partecipazione attiva in sede di trattativa).

È poi evidente che, a prescindere da quanto formalmente previsto dallo Statuto dei Lavoratori per il godimento dei diritti ivi previsti, il

¹ Unico limite è rappresentato dal divieto (art. 17) di costituire sindacati di comodo.

presenti⁵.

Per ciò che concerne la convocazione di assemblea da parte delle rsu si è posto il problema sulla legittimità di indizione del singolo componente (e della singola sigla sindacale). Dopo una prima interpretazione giurisprudenziale che negava tale possibilità in virtù del carattere di organo collegiale della rsu, l'attuale orientamento maggioritario della Corte di Cassazione ha invece riconosciuto tale diritto in virtù dell'analogia con il potere autonomo di ogni singola rsa di convocazione⁶.

La convocazione dell'assemblea deve essere comunicata al datore di lavoro senza alcun preavviso minimo (a volte invece previsto dai contratti collettivi). Deve essere anche comunicato l'ordine del giorno che deve riguardare, con formulazione ampia, materie di interesse sindacale e di lavoro.

È poi possibile l'intervento e la partecipazione di sindacalisti esterni di appartenenza dell'organizzazione che ha indetto la singola assemblea. È ammissibile lo svolgimento di assemblee spontanee autoconvocate dai lavoratori (a prescindere quindi dal "filtro" delle rsa e delle rsu) che, però, devono svolgersi al di fuori dell'orario di lavoro. A prescindere quindi dai limiti oggettivi imposti dalla Statuto dei Lavoratori, che prevede e impone la convocazione obbligatoria di assemblea ad impulso delle rsa e delle rsu (con conseguente predeterminazione dei contenuti oggetto di discussione o possibile "blindatura" della stessa ad opera delle burocrazie sindacali), è sempre possibile l'indispensabile confronto tra lavoratrici e lavoratori per l'avvio di percorsi di lotta direttamente sul proprio posto di lavoro.

⁵ Sempre a norma dell'accordo interconfederale che ha istituito le rsu, è previsto che tre delle dieci ore di assemblea retribuite siano attribuite a CGIL, CISL e UIL.

⁶ Problema analogo si pone per il diritto all'affissione di materiale sindacale in appositi spazi messi a disposizione del datore di lavoro, sancito dall'art. 25 St. lav. Anche in questo caso le rsa o i singoli membri delle rsu godono di tale diritto. Mentre è preclusa tale possibilità al singolo/a lavoratore/trice o comitato spontaneo, è evidente che chiunque (singolo o gruppo appunto) possa volantinare propri documenti all'interno del proprio posto di lavoro e fare generale opera di proselitismo. Limite di non poco conto però è che tale attività non arrechi pregiudizio al normale svolgimento dell'attività aziendale...

L'assemblea

L'assemblea è un momento fondamentale di democrazia diretta, necessaria per prendere decisioni e confrontarsi tra lavoratori e lavoratrici, per l'elaborazione delle decisioni sindacali e delle politiche contrattuali aziendali.

L'assemblea è un diritto pieno e incondizionato di cui godono e usufruiscono i lavoratori, diritto che prevale sull'interesse del datore di lavoro alla produzione.



Chi può partecipare?

La partecipazione non può essere limitata ai soli iscritti al sindacato che ha convocato l'assemblea ma è aperta

a tutti i lavoratori/trici occupati nell'unità produttiva (anche per quelli per cui il rapporto è sospeso per qualsivoglia titolo) compresi i lavoratori somministrati, intermittenti (nei periodi di effettivo lavoro) e i soci di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato.

Quante ore di assemblea si possono fare?

Il primo comma dell'art. 20 Statuto dei Lavoratori attribuisce ai lavoratori/trici il diritto di assemblea nel proprio posto di lavoro fuori dall'orario di lavoro o durante lo stesso nei limiti, in questo secondo caso, di dieci ore annue retribuite.

Tali limiti concernono solo il numero massimo di ore retribuite: la partecipazione ad un'assemblea convocata durante l'orario di lavoro, ma al di fuori dei limiti stabiliti di ore retribuite, è legittima (ovviamente per il tempo trascorso in assemblea non verrà corrisposta la retribuzione).

Chi può convocare l'assemblea?

Il potere di convocare le assemblee è riservato, sempre dall'art. 20 St.Lav., alle rsa (congiuntamente o singolarmente) o alle rsu ove

seguito dei/delle lavoratori/trici e la capacità di imporsi (in base ai concreti rapporti di forza e alla lotta) quale interlocutore del padrone nella dialettica sindacale abiliti anche sigle sindacali non firmatarie di alcun contratto a trattative per il miglioramento delle condizioni materiali sul proprio luogo di lavoro (il dato materiale della sottoscrizione non è infatti necessario quando l'effettività dell'azione si manifesti in altro modo).

La rsa non è comunque formalmente un organo del sindacato, ma è una struttura dotata di una propria autonoma soggettività: la costituzione di questa è infatti, come detto, affidata all'iniziativa dei lavoratori (iscritti o meno a qualche sindacato, può essere anche frutto di un singolo lavoratore/trice).

Ciò non significa che manchi completamente qualche forma di collegamento con il sindacato esterno (anche solo di natura politica o di recezione quale propria rappresentanza²) o che quest'ultimo sostenga, anche designandole, proprie rsa in azienda.

Le rappresentanze sindacali unitarie (Rsu)

Istituite con l'Accordo Interconfederale del dicembre 1993 tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL (le cui premesse e linee guida sono state poste nel Protocollo del luglio 1993) che ha ridisegnato il sistema di contrattazione sindacale e ha ridefinito le rappresentanze sindacali aziendali prevedendo una struttura sindacale unitaria (rsu) a composizione mista, in parte elettiva e in parte associativa.

Da chi è composta?

I due terzi dei componenti della rsu sono infatti eletti a suffragio universale dai/dalle lavoratori/trici dell'unità produttiva pubblica o privata (con più di 15 dipendenti), iscritti o meno ai sindacati che possono presentare le liste; il restante terzo è eletto o designato dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale applicato all'unità produttiva (e quindi CGIL, CISL e UIL)³.

² Peraltro è possibile anche l'ipotesi di sconfessione della propria rsa da parte del sindacato esterno ove la prima (e la propria iniziativa sindacale) si ponga in conflitto con gli indirizzi politici della sigla di riferimento.

³ L'accordo interconfederale si colloca in un contesto in cui giungono a maturazione i processi della concertazione e nel quale si inaugura una politica dei redditi tutta a sfavore del lavoro: vi era quindi la necessità di uno stretto

Le liste elettorali possono essere presentate da CGIL, CISL e UIL (e UGL che ha aderito all'accordo interconfederale), dalle associazioni sindacali firmatarie del ccnl applicato e da quelle che abbiano accettato la loro costituzione e abbiano ottenuto un'adesione alla presentazione di propria lista di almeno il 5% degli aventi diritto al voto.

L'iniziativa per la costituzione della rsu è assunta direttamente dalle associazioni autorizzate a presentare le liste ovvero dalla stessa rsu tre mesi prima dalla scadenza del mandato.

I componenti delle rsu durano in carica tre anni, alla scadenza dei quali decadono automaticamente.

La validità delle elezioni è subordinata al raggiungimento di un quorum di votanti pari alla metà più uno degli aventi diritto.

Cosa fa?

Alle rappresentanze sindacali unitarie spettano i diritti sindacali⁴ e i poteri riguardanti l'esercizio delle funzioni contrattuali che lo Statuto dei Lavoratori garantisce alle rsa. Le associazioni sindacali che partecipano alle elezioni della rsu, rinunciano, pertanto, a costituire le rsa nell'unità produttiva.

Tra questi compiti, riveste particolare importanza il potere di stipulare il contratto aziendale negli ambiti, modi e limiti stabiliti dal contratto nazionale (ccnl) applicato. Nel contratto aziendale infatti, vengono generalmente previste alcune condizioni di svolgimento del lavoro: dal salario, ai percorsi di carriera, dai piani formativi all'utilizzo di fondi.

Il contratto aziendale sottoscritto dalle rsu ha efficacia generale nei confronti di tutti i lavoratori e lavoratrici addetti (anche di quelli, quindi, che hanno votato per candidati della minoranza, per candidati non eletti e di quelli che non sono andati a votare alle elezioni), ciò in virtù del fatto che, come detto, tale rappresentanza è l'unico interlocutore del datore ed è eletta a scrutinio universale da tutti/e dipendenti.

controllo sulle strutture di base per evitare che la contrattazione aziendale confliggesse con quanto le organizzazioni pattuivano a livello centralizzato. Ma è anche la stagione dei "bulloni", delle forti contestazioni alle confederazioni sindacali viste, correttamente, come complici del padronato in una nuova stagione di sacrifici e del consolidamento delle strutture del sindacalismo di base che, seppur contraddittoriamente, incanalavano il dissenso radicale e la critica ad un modello di relazioni sindacali assolutamente compatibile alle esigenze del nemico di classe.

⁴ Alle rsu inoltre spettano diritti sindacali, come permessi, retribuiti e non; diritto di assemblea; uso di locali, diritto di affissione, funzionali alla loro attività.

Si è di frequente verificato che la minoranza interna alla rsu, o i lavoratori/trici addetti, contestassero i contenuti dell'accordo sottoscritto quando questo ha introdotto deroghe peggiorative rispetto a quelle previste dalla contrattazione nazionale di settore⁵.

Lo Statuto dei Lavoratori prevede quindi la possibilità di un referendum tra tutti gli addetti per verificare l'effettivo consenso il cui esito, però, non ha alcun effetto reale avendo rilevanza esclusivamente nei rapporti interni tra rappresentanza e sindacale e lavoratori. Ciò svuota completamente di contenuto un altro importante (sulla carta) strumento di democrazia diretta in mano ai lavoratori e alle lavoratrici: l'eventuale esito negativo della consultazione circa i contenuti di un accordo sottoscritto non vincola infatti in alcun modo i "manovratori" sindacali.

Vi è la possibilità di una coesistenza tra rsa e rsu nella singola unità produttiva.

Nei casi in cui infatti vi siano sindacati non firmatari del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato né che abbiano sottoscritto l'accordo interconfederale, ma siano titolati a costituire rsa, vi è una possibile compresenza di entrambe le rappresentanze. Si tratta di un'ipotesi rara anche perché, ove ciò avvenisse, non legittimerebbe le rsa alla contrattazione aziendale (che rimane di competenza esclusiva della rsu ove sussistente).