



Il "maggiore consenso possibile": tra quantità e qualità nella rappresentanza sindacale

WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 510/2026

© Carmine Russo 2026
carminerusso@hotmail.com

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X
Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania
On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012
Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)
Tel: +39 095230825 – csdle@lex.unict.it
<https://csdle.lex.unict.it>



Il "maggiore consenso possibile": tra quantità e qualità nella rappresentanza sindacale^α

Carminé Russo

1. L'asimmetrica misurazione del consenso nei due livelli di contrattazione.	2
2. All'origine della rappresentanza composta.	4
3. La ragionevole esigenza di un consenso integrato.	6
4. Quantità o qualità della rappresentanza	8
5. Ipotesi di misurazione del consenso al secondo livello di contrattazione mediante la ponderazione tra dato elettorale e dato associativo.....	10

^α Questo contributo è in corso di pubblicazione sulla rivista *"Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni"*

1. L'asimmetrica misurazione del consenso nei due livelli di contrattazione.

Le relazioni sindacali nel settore del lavoro pubblico soffrono, rispetto a quelle del settore privato, di un elevato tasso di istituzionalizzazione. Questa caratteristica è da sempre stata evidenziata da studiosi e protagonisti del modello istaurato nelle due fasi di riforma realizzatesi nel corso dei trascorsi anni '90 ed è da sempre stata giustificata e motivata con due principali esigenze: il controllo della spesa pubblica e il ruolo socioeconomico delle pubbliche amministrazioni.

Come è noto, questa istituzionalizzazione tocca diversi tasselli del sistema ad entrambi i livelli di contrattazione: dalla selezione dei soggetti ai sistemi di controllo, dalle materie negoziabili alla predeterminazione delle risorse finanziarie disponibili per il negoziato.

In un solo caso il tasso di istituzionalizzazione è asimmetrico tra i due livelli: quello della misurazione del consenso sindacale da verificare al momento della firma del contratto. Così che mentre per il livello nazionale vale il principio del 51%¹ di rappresentatività misurata sulla media dei dati associativi e elettorali², per il livello di amministrazione non esistono criteri misurabili o verificabili di consenso espresso.

Tra i principi generali che governano il modello di relazioni sindacali del settore del lavoro pubblico, in assenza di regole che servano a misurare il consenso sindacale su decisioni da assumere nelle sedi di contrattazione di secondo livello, è comunemente richiamato il principio del "*maggiore consenso possibile*", la valutazione del cui raggiungimento è affidata alla delegazione datoriale.

Questo principio contiene in sé un elemento di ambiguità che l'aggettivo comparativo "maggiore" nasconde ma non elimina. Infatti, non tiene conto della diversa legittimazione e della conseguente diversa funzione che le due componenti della delegazione sindacale (associativa ed elettiva) sono chiamate a svolgere allo stesso tavolo negoziale.

¹ Anche su questo aspetto, le recenti tensioni determinate dalla mancata firma dei contratti nazionali ha fatto sviluppare qualche ipotesi correttiva da perseguire senza ricorrere all'intervento legislativo. Si rinvia ad esempio a Zoppoli L., La rappresentatività sindacale del pubblico impiego nel quadro legale in fibrillazione (dattiloscritto); Russo, Le relazioni sindacali nel lavoro pubblico: un modello da rivedere? in il Progetto 3/2025

² Ma bisogna ricordare la possibilità di una duplice ipotesi di misurazione del dato numerico di rappresentatività evidenziata in un caso di mancata firma di un contratto nazionale di comparto da parte di alcune organizzazioni sindacali rappresentative e che fu affrontata nel parere del Consiglio di Stato, Adunanza della Sezione Prima, 3 dicembre 2008 n. 4108.

Proprio perché si tratta di due legittimazioni e di due funzioni, l'aggettivo maggiore non può essere inteso come mera sommatoria³ aritmetica di soggetti collettivi, né come emarginazione o negazione di una delle due rappresentanze a favore dell'altra.

D'altra parte, non bisogna dimenticare che l'aggettivo "maggiore" utilizzato a fini selettivi nel nostro ordinamento sindacale non ha dato i risultati soddisfacenti che si attendevano, tanto da essere sostituito dallo stesso legislatore (si pensi alla locuzione "maggiore rappresentatività", sostituita, peraltro senza migliori esiti, dalla locuzione "associazioni comparativamente più rappresentative").

Questa consapevolezza deve far individuare criteri concreti e accertabili di misurazione del consenso, con tecniche che contemperino la duplice funzione esercitata e che favoriscano la loro interazione. Anche per scongiurare rischi di collasso del modello basato su due livelli, soprattutto nei casi di maggiore concorrenzialità tra RSU e associazioni firmatarie il contratto nazionale e/o anche tra queste ultime.

Nei casi in cui sono state chiamate ad esprimersi, giurisprudenza⁴ e pareristica ARAN si sono limitate a dichiarare la natura archetipica del principio, precisando che "la valutazione rientra nella discrezionalità dell'amministrazione, in relazione sia al grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative, sia al fatto che acconsentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse"⁵.

Il limite che si ravvisa negli orientamenti citati in nota, è di non affrontare il tema della necessaria integrazione tra le due legittimazioni e conseguenti funzioni svolte dalla doppia rappresentanza del lavoro⁶.

In sintesi, le ragioni per cui questa argomentazione, per quanto consolidata nel tempo, appare insufficiente sono riconducibili ai seguenti tre aspetti:

- Detta criteri di valutazione generici, in parte basati sulla rappresentatività locale e in parte sul numero delle organizzazioni senza fornire strumenti di contemperamento o ponderazione;
- Non affronta il tema della contemporanea presenza della RSU;

³ Se ben comprendo, è questa la criticabile posizione di Bavaro, La rappresentatività sindacale a fondamento dei diritti sindacali nella P.A.: note critiche sul "caso" CCNL funzioni centrali del 2025, LPA 1/2025

⁴ Tribunale Roma, 15 luglio 2003 n. 205113; Tribunale Cassino, 30 luglio 2010 n. 237

⁵ ARAN, *Orientamento applicativo CQRS 126*. Condivide esplicitamente tale orientamento, Aransicilia, *Problematica sulla contrattazione decentrata*, 7 agosto 2013. L'orientamento è anche ribadito in ARAN, *La procedura della contrattazione decentrata integrativa*, 1° marzo 2013.

⁶ Mostra una esplicita attenzione al necessario raccordo tra i due livelli di contrattazione, Tribunale Roma, decreto 9 luglio 2022.

- Finisce per le suddette ragioni per avallare una discrezionalità tanto ampia da confinare con il rischio di un accreditamento datoriale.

2. All'origine della rappresentanza composta.

Per fornire una risposta ed una proposta ai problemi posti, è opportuno richiamare i motivi e i percorsi che hanno determinato l'attuale normativa di riferimento, anche evidenziando le ragioni per cui, a differenza del settore privato, il settore pubblico ha mantenuto la doppia presenza associativa ed elettiva al secondo livello di contrattazione.

L'attuale disciplina prende corpo nel 1993 nel settore privato con il Protocollo del 23 luglio e nel settore pubblico con il d.lgs. 29/1993; in entrambi i settori, confermato il modello basato su due livelli di contrattazione, la rappresentanza elettiva viene accompagnata (e, quasi, attenuata) dalla componente associativa attraverso la doppia presenza e nel settore privato addirittura con la previsione di 1/3 designato dalle organizzazioni firmatarie il CCNL all'interno delle stesse RSU.

Una scelta consapevole mirante proprio a garantire il coordinamento tra i due livelli e la non contraddittorietà delle relative discipline.

Non essendo qui necessario né utile soffermarci sul come e perché questo assetto nel settore privato sia stato semplificato negli anni successivi, ci limitiamo a ricordare, anche per effetto della maggiore aziendalizzazione della contrattazione, l'eliminazione del terzo designato o eletto dalla composizione della RSU e in molti settori del privato anche la presenza delle associazioni sindacali al tavolo aziendale, fino a giungere all'assetto definito dal Testo Unico del gennaio 2014.

Al contrario, nel settore pubblico le ragioni di un forte collegamento tra contratto nazionale e contratto integrativo sono ancora e tuttora più rilevanti che nel settore privato e derivano principalmente dalle mai superate esigenze di controllo della spesa pubblica e, quindi, dalla esigenza di evitare che le risorse economiche e normative del secondo livello si sommino a (o contrastino con) quelle definite in sede di contratto nazionale.

Nel settore del lavoro pubblico, infatti, l'eventuale difformità delle clausole del contratto integrativo da quello nazionale,

- comporta la nullità delle clausole difformi (art. 40.3-quinquies del d.lgs. 165/2001);
- determina un danno erariale da contrattazione (Corte dei conti Lazio 16 luglio 2021, n. 620);
- configura una responsabilità erariale per la dirigenza politica e negoziale delle amministrazioni (Corte Cassazione, Sezioni Unite, 14 luglio 2015, n. 14689);

- comporta la restituzione da parte dei lavoratori delle quote di retribuzione illecitamente percepite (Corte Costituzionale 27 gennaio 2023, n 8).

In dottrina e giurisprudenza⁷ non si è mancato di sottolineare il raccordo "istituzionalizzato" che lega i due livelli di contrattazione, al punto da considerarlo assolto e garantito *ex lege* dalla norma di chiusura contenuta nell'art. 40.3-quinquies.

Ma occorre riflettere sul fatto che non è la prima volta che l'ordinamento sindacale preferisce affidarsi ai soggetti piuttosto che alle norme per garantire una effettività della propria disciplina⁸. Proprio per questo delicato intreccio tra esigenze organizzative (a maggior ragione di un servizio pubblico) e interessi e diritti dei lavoratori, soprattutto con effetti sull'organizzazione, la selezione dei soggetti decisionali è più importante della razionale linearità del vincolo giuridico. In questo senso, la responsabilità è più importante e rilevante della fonte, tanto che la stessa Corte dei conti, istituzionalmente deputata a individuare e sanzionare responsabilità erariali, ha precisato nella sentenza della sezione del Lazio citata in precedenza che la ricognizione sul contratto integrativo ha solo lo scopo di individuare comportamenti illeciti e conseguenti responsabilità individuali, mentre il suo giudizio non ha effetti sulla vigenza o validità del contratto. E, quindi, la selettività dei soggetti e l'attribuzione di specifiche funzioni non possono essere *bypassate* privilegiando, in caso come quello che stiamo esaminando, una componente a scapito di un'altra che in parte la legge e in parte il contratto nazionale, nell'azione comune che svolgono di definizione del modello contrattuale, vogliono che siano presenti allo stesso tavolo.

In modo ancora più esplicito, se è vero che l'art. 42, comma 7 del d.lgs. 165/2001 fonda il diritto della RSU come soggetto contrattuale ed eventualmente esclusivo (per volontà dei contratti collettivi) delle prerogative partecipative, è altrettanto vero che affida alla contrattazione collettiva il potere di integrare tale rappresentanza con quella associativa delle organizzazioni firmatarie i contratti nazionali. Una parte degli interpreti⁹ considera il verbo "integrare" come aggiunta di una componente ininfluenza ai fini della perfetta composizione della delegazione trattante di parte sindacale e, ritenendo che la legittimazione per legge sia più rilevante

⁷ Bavaro, op. cit.; Gargiulo, Le relazioni sindacali nel lavoro pubblico dinanzi alle prove della immaturità, *ivi*. In giurisprudenza, cfr. Tribunale Roma, 29 aprile 2024

⁸ Si ricorderà come sia nato con la legislazione di sostegno e fin dal dibattito che accompagnò l'approvazione dello Statuto dei lavoratori l'orientamento legislativo di garantire la presenza nei luoghi di lavoro della rappresentanza sindacale proprio a garanzia del rispetto della disciplina ivi contenuta.

⁹ Così, ad esempio, Bavaro, op. cit.

ed esaustiva di quella per via contrattuale, giunge alla conclusione che sia sufficiente il consenso della RSU per ritenere soddisfatto il requisito del "maggiore consenso possibile".

In verità, questa interpretazione non solo contrasta con il significato che il verbo integrare ha nella lingua italiana,¹⁰ ma nega il potere/diritto dei contratti nazionali di disporre la presenza di propri rappresentanti territoriali allo stesso tavolo negoziale; di fatto, gerarchizzando il rapporto tra legge e contratto in una disciplina tanto delicata e di pertinenza delle parti come il modello di relazioni sindacali (art. 40.1).

3. La ragionevole esigenza di un consenso integrato.

Assolutizzare il potere negoziale di una soltanto delle componenti della rappresentanza sindacale può far correre il rischio di negare addirittura il diritto alla contrattazione integrativa: è il rischio che corre l'orientamento applicativo ARAN CFL78 quando afferma che nelle amministrazioni nelle quali non sia stata eletta la RSU e fino alla sua costituzione "non è possibile dare corso alla contrattazione integrativa".

In questo caso, mentre si condanna lo sprone che l'amministrazione possa dare alle organizzazioni rappresentative di formare la rappresentanza elettiva, appare eccessivo e perfino ingerente nella libertà sindacale negare l'avvio della contrattazione collettiva con la rappresentanza presente. Non bisogna infatti dimenticare che il diritto prioritario per i lavoratori è quello di vedersi applicate le condizioni di lavoro che il contratto nazionale affida alla contrattazione integrativa e che questo diritto permane quali che siano le dinamiche interne al fronte sindacale. Lo stesso dovrebbe dirsi nel caso inverso, nel quale fosse presente la sola RSU e per qualche ragione fossero assenti o "disinteressati" i rappresentanti territoriali dei firmatari il contratto nazionale. Queste due ipotesi, tra loro speculari, mi appaiono le uniche in cui l'assenza di una componente legittimi la presenza (e, quindi, l'eventuale firma) di una sola delle due.

In verità, l'orientamento fornito dall'ARAN in diverse situazioni non è sempre lineare o univoco nell'interpretare l'atteggiamento da avere in caso di contrasto di posizioni tra le diverse componenti della delegazione sindacale. Nei casi in cui più apertamente ha fornito un orientamento applicativo ha mostrato anche qualche titubanza a distanza di poco tempo. Infatti, in un parere fornito su richiesta di una amministrazione¹¹, ha affermato che nel caso in cui il consenso alla firma sia fornito dalla sola

¹⁰ Il significato del verbo integrare ha un valore del tutto opposto a quello attribuito al suo utilizzo nel dettato dell'art. 42.7 del d.lgs. 165/2001. Il vocabolario Treccani, infatti, fornisce la seguente definizione "Completare, rendere intero o perfetto, supponendo a ciò che manca o aggiungendo quanto è utile e necessario per una maggiore validità, efficienza, funzionalità"

¹¹ Risposta all'Azienda ospedaliera Ordine Mauriziano di Torino

RSU a maggioranza ma con il parere contrario di tutte le organizzazioni sindacali firmatarie il contratto nazionale, il contratto integrativo possa essere validamente firmato; a distanza di poco tempo, in un orientamento applicativo di carattere generale, dopo aver dichiarato che un contratto firmato dalla sola RSU non per questo è automaticamente valido o invalido, ha precisato che "la RSU, espressione della rappresentanza elettiva di prossimità, e le OO.SS. firmatarie del CCNL, la cui funzione è garantire un collegamento negoziale tra il CCNL sottoscritto a livello nazionale e le sue declinazioni in ambito locale. Un contratto integrativo che prescindesse stabilmente dal consenso di una delle due tipologie di soggetti, alterando l'equilibrio definito dai contratti, rischierebbe di snaturare la logica stessa del sistema, trasformando la ricerca del consenso in una mera formalità procedurale¹²".

Ma è proprio la mancanza di un criterio trasparente di misurazione del "maggiore consenso possibile" che può indurre, pur senza posizioni precostituite, a elaborare orientamenti sulla base del singolo caso portato all'attenzione dell'interprete; con conseguenti rischi di orientamenti che non sempre hanno una rintracciabile logica univoca e che rischiano di determinare, come detto, anche se involontariamente, forme di accreditamento datoriale.

In altri termini se si vuole che il tavolo negoziale di secondo livello parli una propria lingua anche autonoma ma non in contraddizione con quella del livello nazionale, non si può invitare il soggetto associativo a negoziare, facendogli contemporaneamente sapere che del suo giudizio, alla fin dei giochi, si potrà fare anche a meno. Perché se la componente elettiva è fondamentale per far esprimere "le voci di dentro" l'amministrazione, ugualmente fondamentale è la componente associativa per far sentire "le voci di sopra" di chi ha firmato il contratto nazionale.

E non va sottaciuto che l'importanza del rispetto del vincolo è tanto rilevante che la Corte di cassazione ha da tempo affermato che è possibile "denunciare direttamente in cassazione il contrasto fra la contrattazione integrativa e le disposizioni di legge imperative o la contrattazione collettiva nazionale di riferimento".¹³

¹² Orientamento applicativo ID 36585 del 3 marzo 2026

¹³ Da ultimo, Corte di cassazione, 26 luglio 2025, n. 21480. In questa sentenza si ritrova anche il seguente principio di diritto: "In tema di pubblico impiego contrattualizzato, è consentito denunciare direttamente in sede di legittimità non la violazione o falsa applicazione dei contratti o accordi collettivi integrativi, ma solo il contrasto fra tali contratti ed accordi e le disposizioni di legge imperative o la contrattazione collettiva nazionale di riferimento; inoltre è possibile chiedere, nella medesima sede e in ordine agli stessi contratti e accordi integrativi, la verifica del rispetto dei canoni legali di interpretazione indicati dagli articoli 1362 ss. C.c. e dell'assolvimento dell'obbligo di motivazione minima ex art. 111 Cost.

Tutti questi rischi devono indurre prudenza nell'allentare il rapporto tra i due livelli di contrattazione, anche e soprattutto se ciò avviene attraverso l'offuscamento della diversa funzione che le due componenti della delegazione sindacale sono chiamate a svolgere ai fini di un contemperamento degli interessi in gioco in base alla loro differente fonte di legittimazione:

- la componente elettiva come espressione degli interessi dei lavoratori occupati nella specifica amministrazione sede di contrattazione
- la componente associativa territoriale delle organizzazioni firmatarie come espressione dell'equilibrio del contratto integrativo con il contratto nazionale.

4. Quantità o qualità della rappresentanza.

In definitiva, il "maggiore consenso possibile" non è una misura *quantitativa* delle posizioni espresse, ma una valutazione *qualitativa* del contenuto del contratto all'interno di un modello di relazioni sindacali articolato e per sua natura suscettibile di contrasti anche interni alla delegazione di rappresentanza del lavoro.

L'assenza di criteri trasparenti e coerenti con la natura associativa dei rappresentanti delle organizzazioni firmatarie del contratto nazionale può rischiare di nascondere la natura del consenso o dissenso espresso; e in ultima analisi, di rendere di difficile individuazione la motivazione che ne è alla base.

Il problema non si pone per la RSU considerando la sua origine elettiva e la sua natura di soggetto unitario che si esprime a maggioranza; si pone invece per le organizzazioni sindacali che, ferma l'indicazione ricavabile dai pareri ARAN e dalla giurisprudenza di valutarne anche la rappresentatività (meglio, consenso) locale, obbliga ad individuare in quale ambito e con quale procedura ciò possa essere fatto.

Da un decreto ex art. 28 l. n. 300/1970 del Tribunale di Verona¹⁴, apprendiamo di un caso (che non era oggetto del ricorso e non rientra quindi nelle valutazioni del giudice) in cui tale consenso associativo è stato misurato contando i voti ottenuti dalle singole liste nelle elezioni della RSU rispetto ai voti espressi.

Questo meccanismo, che comunque si basa sul voto espresso, ha l'inconveniente di misurare due volte lo stesso dato, assegnando l'esito una volta alla composizione della RSU e una volta alla rappresentanza dell'associazione sindacale; in questo modo si confondono le motivazioni della volontà espressa che può essere diversa (come in effetti spesso

¹⁴ Tribunale Verona, 1° settembre 2022

avviene) tra quello scaturito dall'enfasi della campagna elettorale e quello derivante dall'adesione all'associazione.

Fermo restando che l'ambito della misurazione debba essere comunque quello della singola amministrazione¹⁵ nella quale il contratto deve trovare applicazione, più coerente appare se il dato associativo venga misurato unicamente sulla base delle deleghe rilasciate alle singole associazioni sindacali.

Rispetto a quanto detto, non può essere considerata un ostacolo la previsione dell'art. 40, comma 7 che prevede la presenza obbligatoria della RSU in fase di contrattazione e quella eventuale delle organizzazioni firmatarie il CCNL se prevista dagli accordi quadro.

Questo comma, infatti, nel momento in cui affida alle parti la decisione di "integrare" la delegazione sindacale, non definisce una gerarchia tra i soggetti legittimati in parte dalla legge e in parte dagli accordi quadro. Se facesse ciò, limiterebbe la libertà sindacale della fondamentale decisione di stabilire gli strumenti e i soggetti del modello che sono chiamate a realizzare e governare; e ciò sarebbe contrario a principi fondamentali di rilevanza costituzionale perfino in un modello istituzionalizzato come quello del pubblico impiego.

Inoltre, secondo i principi civilistici, in una contrattazione di diritto comune la legge può definire un obbligo a trattare e non un obbligo a contrarre. E ciò è vero sia nel senso che la parte datoriale non può essere costretta alla firma, sia nel senso che non può essere obbligata a firmare necessariamente con una parte soltanto della delegazione sindacale.

Insomma, la necessità ricavabile dal suddetto comma dell'art. 40 è riferita alla presenza al tavolo e non alla firma da apporre per dotare il contratto integrativo di efficacia.

Da queste considerazioni prende corpo la proposta allegata che oltre che alle norme citate, in una prospettiva di effettività ed esigibilità delle relazioni sindacali, affida i propri equilibri al responsabile esercizio da parte di tutti i soggetti coinvolti delle proprie prerogative.

La proposta si prefigge anche l'ulteriore obiettivo di promuovere il confronto e l'accordo tra le due diverse componenti della rappresentanza sindacale, in modo da ridurre o eliminare, se possibile, un elemento di litigiosità endosindacale e facilitare anche per questo verso il negoziato tra le parti.

¹⁵ Per le amministrazioni delle Funzioni centrali e del settore Scuola del comparto Scuola-Università-Ricerca, il consenso associativo può essere rilevato al livello di singola amministrazione e non nelle diverse sedi locali.

5. Ipotesi di misurazione del consenso al secondo livello di contrattazione mediante la ponderazione tra dato elettorale e dato associativo.

1. Questa ipotesi parte dal presupposto di garantire pari dignità alla doppia componente sindacale presente al negoziato della contrattazione integrativa. Infatti, contrariamente a quanto avviene nel settore privato, dove è stata premiata la sola componente elettiva, nel settore pubblico la doppia componente è indispensabile per contemperare gli interessi dei lavoratori occupati nella singola amministrazione (componente elettiva) e il raccordo di coerenza con il contratto nazionale (componente associativa dei sindacati firmatari). Questo secondo aspetto non può essere sottovalutato né sparire nella valutazione e misurazione del *"maggiore consenso possibile"* perché, in caso contrario, metterebbe in discussione l'intero assetto delle relazioni sindacali nel settore pubblico; anche considerando il rischio di nullità delle clausole difformi. Insomma, il consenso locale delle associazioni sindacali firmatarie è una ulteriore garanzia di tenuta del modello contrattuale basato su due livelli coerentemente articolati.
2. L'obiettivo di questa "simulazione" è di consentire la misurazione del consenso al secondo livello di contrattazione che sia sede di elezione della RSU in un clima di competitività e pluralismo sindacale, valorizzando l'unitarietà della rappresentanza elettiva, ma riconoscendo un ruolo fondamentale alla rappresentanza associativa, diretta espressione delle organizzazioni firmatarie il CCNL in un modello bipolare della contrattazione. La realizzazione dell'ipotesi non richiede modifiche legislative.
3. Nella prospettiva del rafforzamento del secondo livello, il governo del consenso associativo ed elettivo deve essere verificato nell'ambito di applicazione del contratto integrativo, ma non deve perdere il legame con il primo livello. Questa strada è ormai indicata anche da una giurisprudenza che ritiene non adeguato il meccanismo di far derivare il consenso al livello di contrattazione integrativa dalla sola valutazione datoriale senza dati verificabili di rappresentatività.
4. L'equilibrio tra queste esigenze è perseguito riconoscendo un peso di consenso uguale alla rappresentanza elettiva da una parte e all'insieme delle associazioni firmatarie il CCNL dall'altra.
5. Il processo di misurazione si costruisce in base ai seguenti punti e presuppone la certificazione del dato associativo.

- a) il dato associativo è misurato sulle organizzazioni firmatarie presenti nell'ambito del secondo livello.
- b) la RSU è soggetto collettivo che esprime una sola posizione a maggioranza, come previsto dal CCNQ 12 aprile 2022.
- c) il valore convenzionale della decisione della RSU (*quoziente elettorale*) è pari a 50/100 del consenso totale
- d) il valore convenzionale dell'insieme dei sindacati firmatari (*quoziente associativo*) è pari a 50/100
- e) al quoziente elettorale si aggiunge (50+50) o si sottrae (50-50) il quoziente associativo per determinare la esigibilità o meno della decisione da assumere quale misura del consenso raccolto
- f) qualora si determini una situazione di competitività tra sigle, si attribuisce ad ogni schieramento interno il valore della somma del loro consenso associativo
- g) i valori così ottenuti, che determinano il prevalente consenso associativo, si sommano o si sottraggono al quoziente elettorale per determinare il consenso sulla decisione da assumere.

Esempi:

decisione unanime e concorde di RSU e tutte le OO.SS:	$50 + 50 = 100/100$	esito positivo
decisione discorde tra RSU e tutte le OO.SS	$50 - 50 = 0/100$	esito negativo
decisione discorde tra RSU e uno schieramento superiore al 60% del valore associativo (30% del valore composto), contrapposto ad un altro schieramento con valore associativo pari al 40% del valore associativo (20% del valore composto)	$50 + 30 - 20 = 60/100$	esito positivo
decisione discorde tra RSU e uno schieramento superiore al 30% del valore associativo (15% del valore composto), contrapposto ad un altro schieramento con valore associativo pari al 70% del valore associativo (35% del valore composto)	$50 + 15 - 35 = 35/100$	esito negativo