N. R.G. 12009/2026

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE DI ROMA

III SEZIONE LAVORO

in persona della dott.ssa Amalia Savignano, in funzione di Giudice del Lavoro, all'udienza del 14.7.2026, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro iscritta al numero 12009 RG dell'anno 2026 del Tribunale di Roma, promossa

DA

CAMERA DEL LAVORO CGIL RIETI, ROMA EST, VALLE DELL'ANIENE, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa, in forza di procura in allegato al ricorso, dagli Avv.ti Carlo de Marchis Gomez e Maria Matilde Bidetti, ed elett.te dom.ta come da procura

ricorrente

CONTRO

AZIENDA SERVIZI MUNICIPALI RIETI SpA, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa, in forza di procura in allegato alla memoria di costituzione, dagli Avv.ti Arturo Maresca, Federico Fioravanti Monica Grassi e Valerio

Firmato Da: SAVIGNANO AMALIA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 299f4d36561b8564

Berti, ed elettivamente domiciliata, in Rieti, via delle Orchidee 9, presso lo studio dell'Avv. Fioravanti.

resistente

OGGETTO: ricorso in materia discriminatoria ex art. 28 D. Lgs. 150/2011

CONCLUSIONI: per le parti come da rispettivi scritti difensivi, da intendersi qui riportate.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso ex art. 28 D. Lgs. 150/2011, la Camera del Lavoro CGIL Rieti, Roma Est, Valle dell'Aniene, organizzazione sindacale confederale aderente alla CGIL, si è rivolta al Tribunale di Roma, in funzione di Giudice del Lavoro, al fine di denunciare la condotta discriminatoria multifattoriale attuata dall'Azienda Servizi Municipali di Ripeti SpA, asseritamente realizzata attraverso il regolamento disciplinante l'elezione di un rappresentante dei lavoratori all'interno del Consiglio di Amministrazione, contenente disposizione in materia di elettorato passivo ritenuta discriminatoria rispetto a diverse categorie di lavoratori portatori di diversi fattori di rischio (età, genere, disabilità, gravidanza, maternità, genitorialità, opinioni politiche, attività sindacale, precarietà del rapporto di lavoro).

Segnatamente, a fondamento del ricorso, il Sindacato ricorrente, premesso che l'art. 4 L. 76/2025, contenente "*disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese*", stabilisce che "*gli statuti possano prevedere ... la partecipazione al consiglio di amministrazione ... di uno o più amministratori, rappresentanti degli interessi dei lavoratori*" e che l'art. 20 dello statuto della società convenuta prevede, appunto, che all'interno del Consiglio di Amministrazione sia presente un membro in rappresentanza dei lavoratori "*nel rispetto della normativa vigente*", ha lamentato che l'art. 2 del regolamento elettorale aziendale escluda dal diritto di elettorato passivo: i lavoratori neoassunti (con una anzianità lavorativa

Firmato Da: SAVIGNANO AMALIA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 299f4d36561b8564

inferiore ad un anno) alla data di avvio delle procedure elettorali; i lavoratori a tempo determinato; i lavoratori che matureranno i requisiti per il pensionamento ordinario di vecchiaia durante il mandato del Consiglio di Amministrazione; i lavoratori con i ruoli apicali; i lavoratori il cui rapporto di lavoro "*sia sospeso per effetto di aspettativa, distacco, comando o qualsivoglia ulteriore causa di sospensione del rapporto di lavoro*".

Ritenuto che tale previsione produca "*un effetto discriminatorio multifattoriale ovvero per associazione, diretto ovvero, se del caso, indiritto nei confronti dei lavoratori dei lavoratori e delle lavoratrici ... per i seguenti fattori: età, disabilità, orientamento politico e sindacale, gravidanza, genitorialità, cura familiare e precarietà contrattuale*";

esaminati uno per uno i singoli fattori di rischio, ha concluso, chiedendo di:

"In via principale:

A. Accertare e dichiarare il carattere discriminatorio della condotta della società ASM Rieti s.p.a. che, in assenza di un accordo sindacale conforme all'art. 4 della legge 76/25, ha predisposto un regolamento per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori all'interno del consiglio di amministrazione con il quale ha effettuato le relative elezioni che produce un effetto discriminatorio per motivi di età, disabilità, gravidanza, genitorialità, opinioni personali e sindacali e precarietà del rapporto per i motivi di cui al ricorso;

e per l'effetto:

B) Ordinare alla società convenuta di inibire il riconoscimento del componente del Consiglio di Amministrazione rappresentante dei lavoratori eletto sulla base del regolamento elettorale che contiene le esclusioni aventi carattere discriminatorio dal diritto all'elettorato passivo descritte nel ricorso e comunque di astenersi dall'indire elezioni dei rappresentanti del Consiglio di Amministrazione sulla base di detto regolamento.

C) Ordinare a ASM Rieti s.p.a. di organizzare, a sua cura e spese, di concerto, ovvero, in subordine, sentita l'associazione ricorrente, un adeguato programma

Firmato Da: SAVIGNANO AMALIA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 299f4d36561b8564

formativo esteso, oltre alla partecipazione retribuita dei lavoratori impiegati a qualsiasi titolo, ai preposti nei ruoli apicali (ai quali il regolamento unilateralmente affida il ruolo di componenti della Commissione Elettorale) ai Consiglieri di Amministrazione e a coloro che hanno elaborato ed approvato il regolamento elettorale sul valore e le tutele delle diversità nei luoghi di lavoro e sui fattori a rischio discriminazione implicante la partecipazione di giuristi esperti in materia di diritto antidiscriminazione, di rappresentanti delle associazioni del terzo settore operanti in materia sociale e delle organizzazioni sindacali, con costi interamente sostenuti dalla convenuta.

D) Condannare ASM Rieti s.p.a. al risarcimento del danno in favore della associazione sindacale ricorrente da determinarsi in via equitativa nella misura di € 17.000,00

E) Ordinare a ASM la pubblicazione dell'emanando decreto sul quotidiano nazionale che si indica sin d'ora in "La Repubblica" con un formato non inferiore a mezza pagina orizzontale 276x186 mm nonché e in ogni caso sul sito della società "https://www.asmrieti.it/" nella pagina di apertura nella parte alta con una dimensione non inferiore al 33% della pagina per almeno 30 giorni con comunicazione diretta e individuale a tutti i lavoratori.

F) Disporre in favore della organizzazione sindacale ricorrente la condanna della convenuta al pagamento di una somma ai sensi dell'art. 614 bis c.p.c. per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione degli obblighi di fare richiesti nella misura di € 250,00, o altra maggiore o minore di giustizia, da determinarsi anche ex art. 432 c.p.c.

G) Disporre ogni altro provvedimento idoneo a eliminare gli effetti delle condotte antisindacali descritte nel presente ricorso".

Si è costituita l'Azienda Servizi Municipali Rieti SpA, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, eccependo, in via preliminare, l'incompetenza per territorio del Giudice adito ed il difetto di legittimazione attiva in capo al sindacato ricorrente. Nel merito, sostenuta la carenza allegatoria, ha in ogni caso contestato la sussistenza della discriminazione.

Firmato Da: SAVIGNANO AMALIA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 299f4d36561b8564

Ha concluso, quindi, chiedendo di: *"a) in via preliminare, dichiarare l'incompetenza territoriale del Tribunale di Roma in favore della competenza territoriale del Tribunale di Rieti; b) nel merito, rigettar il ricorso proposto in quanto infondato in fatto e in diritto"*.

All'odierna udienza, all'esito della discussione orale delle parti, la causa è stata decisa con la presente sentenza, da intendersi quale sentenza a verbale, ex art. 281 sexies c.p.c., di rigetto del ricorso, sulla base delle seguenti motivazioni.

****

Sulla competenza territoriale di giudice adito.

La società resistente, premesso che l'art. 28, comma 2, D. Lgs. 150/2011, disciplinante le controversie in materia discriminatoria, attribuisce la competenza a conoscere le suddette controversie al Tribunale del luogo in cui ha domicilio il ricorrente, sull'assunto che il centro di interessi del sindacato ricorrente coincida con la sede di Rieti ed evidenziato in ogni caso che tutte le vicende oggetto del presente giudizio si sono svolte nel circondario del Tribunale di Rieti, ove ha sede essa resistente, ha dunque eccepito l'incompetenza territoriale del Tribunale di Roma.

Ora, però, l'art. 46 c.c. prevede che "*Quando la legge fa dipendere determinati effetti dalla residenza o dal domicilio, per le persone giuridiche si ha riguardo al luogo in cui è stabilita la loro sede*", laddove "*per i terzi, oltre alla sede legale, può rilevare anche la sede effettiva*". In altre parole, per le persone giuridiche, il domicilio coincide con la sede, non trovando invece applicazione il riferimento al "*luogo in cui [si è stabilita] la sede principiale [degli] affari e interessi*", operante ex art. 43 c.c. solo per le persone fisiche.

La disposizione di cui all'art. 46 c.c., pur facendo espresso riferimento alle sole persone giuridiche, trova applicazione anche per le associazioni non riconosciute, quali sono appunto i sindacati (v. Cass. 10307/2009).

Ne consegue che, avendo pacificamente il sindacato ricorrente sede in Roma, a prescindere da quale possa essere il centro principale dei suoi affari ed interessi e a

Firmato Da: SAVIGNANO AMALIA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 299f4d36561b8564

prescindere dal luogo ove si sono svolte le vicende oggetto del presente giudizio, la competenza territoriale spetta al Tribunale adito.

Sulla legittimazione ad agire del sindacato ricorrente.

L'art. 5 D. Lgs. 216/2003, disciplinante la legittimazione ad agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle discriminazioni di cui all'articolo 2, così dispone: *"1. Le organizzazioni sindacali ... sono legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4* [disciplinante la tutela giurisdizionale dei diritti]*, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione e dei suoi familiari, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio. 2. I soggetti di cui al comma 1 sono altresì legittimati ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione".*

L'art. 3, al comma 1, nel puntualizzare l'ambito di applicazione del principio di parità di trattamento, individua specifiche aree, tra cui, per quel che qui interessa, alla lett. d-quinquies: *"iscrizione alle organizzazioni sindacali ed eleggibilità negli organi di rappresentanza dei lavoratori"*, laddove tale indicazione, in termini così generali, senza alcuna ulteriore specificazione, consente senz'altro di ritenere ricompresa ogni tipo di rappresentanza e dunque anche quella riconosciuta agli eletti nei consigli di amministrazione delle società, ai sensi della legge 76/2025.

Ne consegue che l'organizzazione sindacale ricorrente è legittimata a promuovere un ricorso ex art. 28 D. Lgs. 150/2011, per lamentata discriminazione collettiva, in sede di regolamento disciplinante la procedura di elezione dei rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di amministrazione.

Sulla infondatezza nel merito della domanda.

La normativa generale in tema di discriminazione.

La Carta Europea dei diritti fondamentali dell'Unione Europea prevede all'art. 21 - Non discriminazione che "*1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le*

Firmato Da: SAVIGNANO AMALIA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 299f4d36561b8564

caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli disabilità, l'età o le tendenze sessuali."

La Direttiva 2000/78/CE adotta dal Consiglio dell'Unione Europea stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro ("*direttiva sulla parità in materia di occupazione*"), stabilendo l'importanza di combattere qualsiasi forma di discriminazione, basata su religione o convinzioni personali, disabilità, età o tendenze sessuali. L'art. 2 della Direttiva definisce poi la nozione di discriminazione prevedendo che: "*1. Ai fini della presente direttiva, per "principio della parità di trattamento" si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1. 2. Ai fini del paragrafo 1: a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga; b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare disabilità, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che: i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che ii) nel caso di persone portatrici di un particolare disabilità, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi*".

Il d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, di attuazione della Direttiva 2000/78/CE, riportando i principi in questa contenuti, all'articolo 2, definisce la nozione di discriminazione, precisando che "1. *Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3,*

Firmato Da: SAVIGNANO AMALIA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 299f4d36561b8564

commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:
a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per disabilità, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga; b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di disabilità, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone….".

Ai sensi dell'art. 3 d.lgs. n. 216/2003, non costituiscono, tuttavia, atti di discriminazione quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari.

La normativa disciplinante la partecipazione dei lavoratori ai consigli di amministrazione.

Fatta questa premessa, giova richiamare la normativa disciplinante la partecipazione dei lavoratori ai consigli di amministrazione delle imprese datrici di lavoro, la cui concreta applicazione data dalla parte resistente è oggetto di censura nel presente giudizio.

La legge 76/2025, contenente *"Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese"*, all'art. 4, disciplinante la *"Partecipazione al consiglio di amministrazione"*, dispone: *"1. … gli statuti possono prevedere, qualora disciplinata dai contratti collettivi, la partecipazione al consiglio di amministrazione … di uno o più amministratori, rappresentanti gli interessi dei lavoratori dipendenti. 2. Gli amministratori di cui al comma 1 sono individuati dai lavoratori dipendenti della società sulla base delle procedure definite dai contratti*

Firmato Da: SAVIGNANO AMALIA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 299f4d36561b8564

collettivi. 3. Gli amministratori di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo devono essere in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'articolo 2409-septiesdecies del codice civile, nonché dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dallo statuto della società o, in mancanza, dai codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria".

Richiamata la predetta disposizione, è bene, sin da subito, evidenziare la tesi sostenuta da parte ricorrente, secondo cui, prevedendo il comma 2 che gli amministratori siano individuati "dai lavoratori" e non anche "tra i lavoratori", la scelta ben potrebbe ricadere anche tra soggetti non dipendenti dell'azienda o comunque non più dipendenti, con conseguente preclusione di ogni limitazione del diritto di elettorato passivo collegata alla (perdurante) condizione di dipendente.

Tale lettura non appare tuttavia coerente con quanto previsto dall'art. 1 della legge citata, disciplinante *"Finalità e oggetto"* della legge stessa, che al comma 1, dispone che *"La presente legge disciplina la partecipazione gestionale, economica e finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori alla gestione, all'organizzazione, ai profitti e ai risultati nonché alla proprietà delle aziende"*, con ciò evidentemente intendendo promuovere la partecipazione alla gestione dell'azienda dei lavoratori che di quell'azienda siano dipendenti.

Il regolamento adottato in materia dalla resistente.

Ora, l'azienda resistente, che invero già prima dell'emanazione della L. 76/2025, aveva adottato un modello di partecipazione all'amministrazione della rappresentanza dei lavoratori (come previsto dall'art. 20 del relativo Statuto), in seguito all'entrata in vigore della predetta legge, sottoscritto con molte sigle sindacali (ma non con la CGIL) un accordo aziendale volto a disciplinare la partecipazione dei lavoratori alla governance della Società, ha proceduto all'adozione di un regolamento disciplinante la relativa procedura, che all'art. 2 esclude dal diritto di elettorato passivo: i lavoratori neoassunti, con una anzianità lavorativa inferiore ad un anno alla data di avvio delle procedure elettorali; i lavoratori a tempo determinato; i lavoratori che matureranno i requisiti per il

Firmato Da: SAVIGNANO AMALIA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 299f4d36561b8564

pensionamento ordinario di vecchiaia durante il mandato del Consiglio di Amministrazione; i lavoratori con i ruoli apicali; i lavoratori il cui rapporto di lavoro "*sia sospeso per effetto di aspettativa, distacco, comando o qualsivoglia ulteriore causa di sospensione del rapporto di lavoro*".

Ebbene, trattasi di limitazioni che appaiono del tutto ragionevoli ed adeguate rispetto alle seguenti finalità, senz'altro meritevoli di tutela: quella di garantire la continuità operativa del Consiglio di Amministrazione (con specifico riferimento alle limitazioni relative ai lavoratori prossimi alla pensione di vecchiaia o assunti con contratti a termine); quella di garantire che i componenti dell'organo amministrativo siano stabilmente inseriti nell'organizzazione aziendale, attivamente partecipi della vita lavorativa (con specifico riferimento alle limitazioni relative ai lavoratori i cui rapporti non siano in ordinario svolgimento per effetto di una sospensione, che determini il temporaneo mancato disimpegno della prestazione lavorativa e dunque il mancato coinvolgimento nella quotidianità dell'attività e delle relative problematiche; sicché non possono essere ritenuti autorevoli ed efficaci latori delle considerazioni ed aspettative dei lavoratori), quella di garantire che i componenti del Consiglio di Amministrazione abbiano un adeguato grado di conoscenza della realtà aziendale e delle sue problematiche (con specifico riferimento alle limitazioni relative ai neo assunti). In altre parole, trattasi di requisiti di eleggibilità coerenti con la funzione stessa del Consiglio di Amministrazione e con l'esigenza di garantire requisiti di professionalità, indipendenza, stabilità e continuità nell'assolvimento della carica elettiva. Con tali requisiti, si persegue quindi una finalità del tutto legittima. I mezzi prescelti sono, inoltre, appropriati e necessari al raggiungimento di tale finalità, tanto ragionando in termine di astratta ragionevolezza dei criteri di accesso previsti, quanto in termini di concreta idoneità e non eccedenza degli stessi rispetto all'obiettivo perseguito.

Ciò sarebbe già sufficiente ad escludere il carattere discriminatorio delle disposizioni regolamentari oggetto di censura.

Esame delle singole limitazioni previste nel regolamento aziendale.

Firmato Da: SAVIGNANO AMALIA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 299f4d36561b8564

Passando poi, ad esaminare specificamente le suddette limitazioni, deve in ogni caso escludersi il denunciato carattere discriminatorio.

Per quanto attiene alla disposizione che esclude dal diritto di elettorato passivo i lavoratori sospesi e dunque anche quelli in aspettativa per disabilità, maternità, gravidanza, genitorialità, attività politico-sindacale, protezione da violenza o convinzioni personali, deve evidenziarsi innanzi tutto come essa non individui quali destinatari del trattamento deteriore i lavoratori disabili, le lavoratrici madri, i soggetti in aspettativa politico-sindacale o i lavoratori portatori di determinate convinzioni politiche o personali, bensì, indistintamente, tutti i lavoratori il cui rapporto non sia in ordinario svolgimento per effetto di una sospensione, con la conseguenza che l'effetto preclusivo opera anche nei confronti dei lavoratori in aspettativa per ragioni personali non protette, dei lavoratori in distacco o in comando, dei lavoratori disciplinarmente sospesi. Al contrario la preclusione non riguarda i lavoratori disabili, in stato di gravidanza o maternità, genitori, vittime di violenza di genere, sindacalisti o attivisti politici, che non stiano godendo di aspettativa.

Tanto chiarito, esclusa la discriminazione diretta, deve rilevarsi che neppure sembra prospettarsi, a carico di una categoria protetta, un particolare svantaggio statisticamente qualificato, considerato che la disposizione che esclude dal diritto di elettorato passivo il personale il cui rapporto sia sospeso si applica in modo generalizzato ad una pluralità eterogenea di situazioni.

Per quanto riguarda le clausole che, per un verso, prevedono l'eleggibilità dei soli lavoratori *"iscritti nel libro matricola da almeno un anno alla data di avvio delle procedure elettorali"* e, per l'altro escludono *"dall'elettorato passivo ... i lavoratori che matureranno i requisiti per il pensionamento ordinario di vecchiaia durante il mandato del Consiglio di Amministrazione"*, deve osservarsi che esse non assumono quale criterio selettivo l'età anagrafica del lavoratore, né distinguono tra giovani e anziani, ma individuano requisiti funzionali riferiti, da un lato, alla durata minima dell'inserimento

Firmato Da: SAVIGNANO AMALIA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 299f4d36561b8564

nell'organizzazione aziendale e, dall'altro, alla prevedibile permanenza in servizio per l'intera durata del mandato.

L'esclusione riguarda infatti anche il lavoratore neoassunto non giovane ed il lavoratore relativamente giovane che, per effetto di anzianità contributiva o regimi pensionistici speciali, maturi il diritto a pensione durante il mandato, mentre non riguarda il lavoratore anagraficamente giovane ma assunto da oltre un anno ed il lavoratore anziano ma non prossimo al pensionamento.

Esclusa la discriminazione diretta, deve evidenziarsi poi che la mera circostanza che i neoassunti siano frequentemente giovani o che i lavoratori prossimi al pensionamento siano mediamente più anziani non è sufficiente a configurare una discriminazione indiretta. In ogni caso, quanto detto in merito alla ammissibilità di differenziazioni indirettamente collegate a fattori di rischio (tra cui l'età), ove sorrette da finalità legittime e da mezzi appropriati e necessari, consente di escludere l'illegittimità della scelta datoriale, fondata su criteri oggettivi di stabilità e continuità del rapporto, rispetto ai quali l'età rappresenta, al più, un effetto mediato e non il fondamento causale del trattamento differenziato.

Per quanto riguarda la clausola che riconosce l'eleggibilità dei soli *"lavoratori iscritti nel libro matricola da almeno un anno alla data di avvio delle procedure elettorali che hanno un contratto di lavoro a tempo indeterminato"*, deve escludersi che il requisito del contratto a tempo indeterminato sia diretto a comprimere i diritti del lavoratore a termine in quanto tali, apparendo piuttosto finalizzato, come gli altri, a garantire la stabilità della rappresentanza gestionale. Anche in questo caso, quindi, il trattamento differenziato non dipende dalla persona del lavoratore, ma dalla compatibilità funzionale tra durata prevedibile del rapporto e stabilità dell'organo amministrativo.

Né il regolamento elettorale censurato sembra contrastare con la direttiva 1999/70/CE del Consiglio relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.

Firmato Da: SAVIGNANO AMALIA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 299f4d36561b8564

Il considerando 14 della direttiva precisa, tra l'altro, che le parti contraenti *"hanno espresso l'intenzione di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione"*.

La clausola 1, lettera a), dell'accordo quadro precisa che uno degli obiettivi di quest'ultimo è *"migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione"*.

La clausola 4.1 del nominato accordo infine prescrive: *"Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive"*.

Anche l'art. 25 del D.Lgs. n. 81/2015 non impone una assoluta identità di trattamento in ogni ambito della vita aziendale, dal momento che la disposizione prevede espressamente che l'equiparazione operi *"sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato"*.

Ebbene, l'inadeguato grado di conoscenza della realtà aziendale e delle sue problematiche da parte di un lavoratore assunto (da meno di un anno) con contratto a tempo determinato ben configura una ragione oggettiva che, nella specie, giustifica una diversità di trattamento, in sede di eleggibilità nel consiglio di amministrazione, rispetto ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

In conclusione, per tutto quanto sino qui osservato deve escludersi il carattere discriminatorio della condotta della società resistente, nel predisporre il regolamento per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori all'interno del consiglio di amministrazione.

Il ricorso va pertanto rigettato.

Sulle spese di lite.

La complessità e la novità delle questioni trattate giustificano l'integrale compensazione tra le parti delle spese di lite.

P.Q.M.

Firmato Da: SAVIGNANO AMALIA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 299f4d36561b8564

Definitivamente pronunciando, così provvede:

1. Rigetta il ricorso;
2. Compensa integralmente tra le parti le spese di lite.

Roma, 14.7.2026.

Il Giudice del Lavoro

Dott. Amalia Savignano

Firmato Da: SAVIGNANO AMALIA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 299f4d36561b8564