

Rappresentante dei lavoratori nel CdA: per il Tribunale di Roma non sono discriminatorie le limitazioni all'elettorato passivo funzionali alla stabilità della carica

di A. Longo – A. V. Altieri – 26 agosto 2026

Con la sentenza n. 8209 del 14 luglio 2026, il Tribunale di Roma ha affrontato una delle prime questioni applicative poste dalla L. n. 76/2025 recante disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese.

La controversia trae origine dal ricorso promosso, ai sensi dell'art. 28 D. Lgs. n. 150/2011, dalla Camera del Lavoro CGIL Rieti, Roma Est, Valle dell'Aniene volto a far accertare il carattere discriminatorio della condotta tenuta da una società che, in assenza di un accordo sindacale conforme all'art. 4 della Legge 76/2025, «ha predisposto un regolamento per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori all'interno del consiglio di amministrazione [...]». Il carattere discriminatorio delle clausole, in particolare, era stato ravvisato dall'organizzazione sindacale nell'esclusione dall'elettorato passivo dei lavoratori con anzianità aziendale inferiore a un anno, dei dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, di coloro che avrebbero maturato i requisiti pensionistici nel corso del mandato, nonché dei lavoratori il cui rapporto risultasse sospeso per aspettativa, distacco o altre cause di sospensione.

A sostegno delle proprie doglianze, la CGIL ha eccepito che le limitazioni contenute nel regolamento aziendale relative ai lavoratori il cui rapporto fosse sospeso fossero idonee a incidere sui lavoratori in aspettativa per disabilità, gravidanza, maternità, genitorialità, attività sindacale o politica, nonché sui soggetti beneficiari di specifiche forme di tutela.

Quanto ai requisiti relativi all'anzianità aziendale e al pensionamento, la parte ricorrente riteneva che penalizzassero rispettivamente i lavoratori più giovani e quelli prossimi alla maturazione dei requisiti pensionistici. Analogamente, l'esclusione dei lavoratori a tempo determinato è stata considerata discriminatoria in ragione della condizione di precarietà del rapporto di lavoro. Costituitasi in giudizio, la società resistente ha contestato le censure formulate dall'organizzazione sindacale, sostenendo che le limitazioni previste dal regolamento non arrecassero pregiudizio ad alcuno dei fattori protetti dalla normativa antidiscriminatoria, ma rispondessero esclusivamente all'esigenza di garantire il corretto funzionamento dell'organo amministrativo.

In particolare, ad avviso della società, le esclusioni previste dal regolamento aziendale erano funzionali ad assicurare l'esigenza che il rappresentante dei lavoratori nel consiglio di amministrazione, oltre che stabilmente inserito nell'organizzazione aziendale, fosse adeguatamente informato sulle problematiche dell'impresa e in grado di svolgere il mandato per l'intera durata prevista.

Il Tribunale di Roma, dopo aver affermato la propria competenza territoriale e confermato la legittimazione ad agire del sindacato ricorrente, ha richiamato, nel merito, la disciplina europea e nazionale in materia di divieto di discriminazione, soffermandosi in particolare sull'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, sulla direttiva 2000/78/CE e sul

D. Lgs. n. 216/2003, che tracciano la distinzione tra discriminazione diretta e discriminazione indiretta ed escludono da tale perimetro quelle differenze di trattamento giustificate da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari.

Proseguendo nel proprio *iter* argomentativo, il Tribunale ha esaminato il regolamento adottato dalla società, osservando che le ipotesi di esclusione dall'elettorato passivo in esso previste perseguono la finalità di garantire la «continuità operativa del Consiglio di Amministrazione», la stabile partecipazione dei componenti alla vita aziendale e un «adeguato grado di conoscenza della realtà aziendale e delle sue problematiche».

Ad avviso del Tribunale, dunque, le ipotesi di esclusione contenute nel regolamento aziendale risultano coerenti con la funzione propria del consiglio di amministrazione e con l'esigenza di assicurare i «requisiti di professionalità, indipendenza, stabilità e continuità nell'assolvimento della carica elettiva».

Muovendo da tali premesse, il Tribunale ha dunque escluso la configurabilità di un'ipotesi di discriminazione diretta. In particolare, con riferimento ai lavoratori il cui rapporto sia sospeso, l'organo giudicante ha osservato che il regolamento non individua come destinatari del trattamento differenziato specifiche categorie protette, ma si applica indistintamente a tutti i lavoratori il cui rapporto non sia in ordinario svolgimento, a prescindere dalla causa della sospensione.

Per tale ragione, la limitazione è stata ritenuta dal Tribunale di Roma connessa all'esigenza di assicurare la presenza, all'interno del consiglio di amministrazione, di lavoratori stabilmente inseriti nell'organizzazione aziendale e pienamente coinvolti nella quotidianità dell'attività lavorativa, sull'assunto che coloro che risultino temporaneamente estranei a tale realtà non possano essere considerati «autorevoli ed efficaci latori delle considerazioni ed aspettative dei lavoratori». Analoga conclusione è stata raggiunta con riferimento ai requisiti relativi all'anzianità di servizio e al pensionamento.

Ad avviso del Tribunale, infatti, le clausole che richiedono almeno un anno di anzianità aziendale e che escludono i lavoratori destinati a maturare i requisiti pensionistici durante il mandato non assumono quale criterio selettivo l'età anagrafica, bensì si fondano rispettivamente sulla durata dell'inserimento nell'organizzazione aziendale e sulla prevedibile permanenza in servizio. L'eventuale incidenza sull'età costituirebbe, pertanto, soltanto «un effetto mediato e non il fondamento causale del trattamento differenziato» e, in ogni caso, non sarebbe di per sé sufficiente a integrare una discriminazione indiretta.

Parimenti, il Tribunale ha escluso la natura discriminatoria della clausola di esclusione dei lavoratori a tempo determinato, ritenendo che il requisito del contratto a tempo indeterminato sia funzionale a garantire la «stabilità della rappresentanza gestionale» e trovi giustificazione nella necessità di verificare la «compatibilità funzionale tra durata prevedibile del rapporto e stabilità dell'organo amministrativo».

Alla luce di tali considerazioni, il Tribunale ha quindi concluso per il rigetto del ricorso, affermando che le esclusioni previste dal regolamento aziendale costituiscono «requisiti di eleggibilità coerenti con la funzione stessa del Consiglio di Amministrazione» e risultano sorrette da finalità legittime perseguite mediante criteri appropriati e necessari.

Una questione che affiora sullo sfondo della vicenda, senza tuttavia costituire il vero fulcro delle doglianze formulate dalla ricorrente, concerne la scelta della società di disciplinare la procedura di elezione mediante un regolamento aziendale adottato in assenza di un accordo sindacale. Il profilo assume particolare rilievo alla luce dell'art. 4, comma 2, della L. n. 76/2025, secondo cui gli amministratori rappresentanti gli interessi dei lavoratori dipendenti nell'ambito del consiglio di amministrazione «sono individuati dai lavoratori dipendenti della società sulla base delle procedure definite dai contratti collettivi».

Pur richiamando nelle proprie conclusioni l'assenza di un accordo sindacale conforme alla citata disposizione, parte ricorrente ha concentrato le proprie censure sul carattere discriminatorio delle clausole relative all'elettorato passivo.

Il tema della compatibilità del regolamento aziendale con la riserva di contrattazione collettiva prevista dalla legge è invece emerso in successivi provvedimenti di merito, nei quali è stato affermato il carattere antisindacale della predisposizione unilaterale, da parte del datore di lavoro, di un regolamento disciplinante la procedura di elezione del rappresentante dei lavoratori nel consiglio di amministrazione (Trib. Rieti, decreto, 22 luglio 2026, R.G. n. 388/2026).

Analogamente, è stata ritenuta antisindacale la condotta del datore di lavoro che, sostituendosi alle rappresentanze sindacali presenti in azienda, aveva provveduto direttamente all'organizzazione della procedura di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Trib. Roma, decreto, 20 luglio 2026, R.G. n. 13424/2026).

Sono due recenti precedenti che meritano di essere segnalati per i temi connessi, in attesa della definizione dei procedimenti in caso di opposizione.

Alessandro Longo, avvocato in Milano

Anna Vittoria Altieri, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Trib.Roma, 14 luglio 2026, n. 8209](#)