

07 / 2023

# DIRITTI & LAVORO

## FLASH

idee e strumenti per il sindacato

## BLACK FRIDAY

*Ridotto dalla precettazione lo sciopero "generale" del 17 novembre; e si replica con i sindacati di base. In gioco c'è quel che resta del diritto di sciopero.*

La Cassazione su  
sospensione del rapporto  
e riduzione dell'orario

Il Tribunale di Palermo  
sulle discriminazioni multiple  
a danno dei riders

La Cassazione  
sui danni da  
licenziamento illegittimo

07

Novembre 2023

04

**Quel che resta di un diritto.  
La Commissione di garanzia e il Ministro  
Salvini riducono la durata degli scioperi  
nel settore dei trasporti**

di *Giovanni Orlandini*

07

***Riders*, algoritmi e discriminazioni:  
dal Tribunale di Palermo una nuova censura  
alla “cecità” delle piattaforme**

di *Giovanni Calvellini*

09

**Tutela indennitaria per i nuovi assunti:  
l’onnicomprendività deve ritenersi limitata  
al solo danno patrimoniale**

di *Francesca Maffei*

12

**La Cassazione si esprime su periodi  
di sospensione del rapporto di lavoro  
e riduzione dell’orario**

di *Giulio Cappelli*

# DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

# FLASH

A cura di

**Centro Studi**  
***"Diritti & Lavoro"***

Direttore Scientifico

**Prof. Giovanni Orlandini**

Comitato di Redazione

**Andrea Danilo Conte** (PRESIDENTE)  
**Francesca Bassetti**  
**Giovanni Calvellini**  
**Giulia Frosecchi**  
**Mariagrazia Lombardi**  
**Ivan Petrone**  
**Andrea Ranfagni**  
**Marco Tufo**

Progetto grafico

**Dario D'Ovidio**

Contatti

**Centro Studi**  
**Diritti & Lavoro**

Piazza dei Rossi, 1  
50125 - Firenze

web: [dirittilavoro.it](http://dirittilavoro.it)

email: [dirittilavoro@gmail.com](mailto:dirittilavoro@gmail.com)

Questo periodico è iscritto al  
Reg. Trib. n° 5725 del 07/05/2009

#### **Crediti fotografici**

Per le immagini senza crediti  
l'editore ha ricercato con ogni  
mezzo i titolari dei diritti fotografici  
senza riuscire a reperirli.  
È ovviamente a completa  
disposizione per l'assolvimento di  
quanto occorre nei loro confronti.

# Quel che resta di un diritto

La Commissione di garanzia e il Ministro Salvini riducono la durata degli scioperi nel settore dei trasporti

di  
Giovanni  
Orlandini

**S**e si vuole cogliere un aspetto positivo nella sconcertante vicenda che ha visto Cgil Uil contrapposte alla Commissione di garanzia ed al Ministro dei trasporti in occasione dello sciopero “generale” dello scorso 17 novembre, è di aver mostrata in tutta la sua evidenza come il nostro paese si fregi della legislazione più liberticida d’Europa in materia di sciopero. D’altra parte, non è un caso che la l.146/90 sia stata adottata come fonte d’ispirazione dal governo conservatore britannico per la prossima legge con cui, anche in quel paese, si intende limitare il conflitto nei servizi pubblici.

## L’illegittimità dello sciopero “generale” del 17 novembre secondo la Commissione di garanzia

I fatti sono noti: le due confederazioni proclamano uno sciopero “generale” per il 17 novembre, che però riguarda tutte le categorie nel solo centro Italia, mentre nel resto del paese coinvolge i lavoratori del pubblico impiego e dei trasporti. A questa giornata di sciopero si aggiungono poi ulteriori mobilitazioni programmate a livello regionale nelle settimane successive.

Proprio l’anomala articolazione della mobilitazione programmata dalle due confederazioni è all’origine del contrasto con la Commissione di garanzia, per la quale, con riferimento all’astensione del 17 novembre, non può parlarsi di sciopero generale ma piuttosto di mero sciopero

intersettoriale. La distinzione è importante, perché da essa dipende l’applicazione allo sciopero delle speciali regole dettate dalla stessa Commissione per l’esercizio dello sciopero generale, in deroga ad alcune prescrizioni previste dalla 146/90. Queste regole sono contenute nella ormai risalente delibera n. 03/134, la cui adozione si rese necessaria perché le regole “normali” previste dalla legge 146/90 avrebbero reso impossibile proclamare scioperi generali nell’ambito dei servizi pubblici. In particolare, la Commissione prevede che a fronte della proclamazione di uno sciopero generale non trovi applicazione: il divieto di concomitanza tra scioperi (che impedisce, ad esempio, di proclamare scioperi contemporanei nei diversi settori dei trasporti); l’obbligo di rispettare le procedure di raffreddamento e conciliazione; l’eventuale preavviso previsto dai contratti collettivi, se superiore ai 10 giorni di legge, nonché la durata massima della prima azione di sciopero eventualmente prevista dalle discipline di settore. Quanto alla rarefazione oggettiva, la delibera prevede un intervallo minimo di 10 giorni tra l’effettuazione dello sciopero generale e l’effettuazione di scioperi di ambito minore, anche nel caso in cui le discipline di settore prevedano intervalli più ampi.

A monte, appunto, la definizione di sciopero generale (indispensabile per definire l’ambito di applicazione delle suddette deroghe) quale azione collettiva proclamata da una o più confederazioni sindacali, coinvolgente la generalità delle categorie del lavoro pubblico e privato.

La Commissione dunque, basandosi sulla propria delibera del 2003, ha ritenuto non sussistere nel caso in

esame i presupposti per applicare le deroghe alle discipline di settore e di conseguenza (con delibera adottata ai sensi dell'art.13, lett d), l. 146/90) ha contestato ai sindacati proclamanti violazioni relative alla durata dello sciopero, per tutti i settori del trasporto, ed al mancato rispetto della rarefazione oggettiva, per i settori del trasporto aereo e dell'igiene ambientale (in ragione della proclamazione per il giorno 24 novembre di due scioperi di settore da parte di altre sigle sindacali), con conseguente invito ad escludere questi ultimi due settori dallo sciopero ed a rimodulare la durata dell'astensione per i lavoratori dei trasporti.

In realtà, la contestazione relativa alla rarefazione oggettiva si è fondata non sulle discipline di settore, ma sulla speciale disciplina (di nuovo) dettata dalla stessa Commissione per gli scioperi "intersettoriali" (delibera n.6/2009) e ricalcata su quella degli scioperi generali. La Commissione, infatti, in relazione a questo profilo della disciplina dello sciopero, ha ritenuto che gli stessi problemi di applicazione delle regole ordinarie sollevati dallo sciopero generale si ponessero anche per gli scioperi coinvolgenti una pluralità di settori. Ciò se da una parte segnala che, in relazione alla rarefazione oggettiva, la censura sarebbe giunta anche in caso fosse stata riconosciuta la natura di sciopero generale dell'agitazione (ed anche per questo, forse, è stato revocato lo sciopero nel trasporto aereo prima che intervenisse la precettazione), dall'altra mostra che la stessa Commissione, avendo già riconosciuto la sostanziale sovrapposibilità tra scioperi intersettoriali e sciopero generale, avrebbe potuto confermarla anche nel caso di specie, ammettendo in tal modo la deroga alla durata massima per la prima azione di uno sciopero plurisettoriale.

La Commissione avrebbe potuto anche far propria una nozione "ampia" di sciopero generale, riconducendovi un'azione che non coinvolge tutte le categorie su tutto il territorio nazionale nella medesima giornata, ma che si iscrive in una campagna di mobilitazione più ampia e articolata in più giorni. D'altra parte, non si vede perché debba essere penalizzato un sindacato che, nell'esercizio della sua autonomia, decide di organizzare uno sciopero generale con un simile articolata modalità; certo non lo giustifica il fine di tutelare gli utenti dei servizi pubblici, meno danneggiati da uno sciopero generale "parziale" che da uno che coinvolge tutte le categorie.

Insomma, è vero che l'intervento della Commissione di garanzia non può ritenersi di per sé illegittimo, in quanto formalmente rispettoso delle regole definite dalla sua stessa prassi; ma, appunto, trattandosi di regole create dalla Commissione e non imposte dalla legge, nulla avrebbe vietato di modificarle o comunque declinarle in modo da rendere possibile l'effettuazione dello sciopero nei termini programmati dai sindacati proclamanti.

Ma forse era davvero troppo aspettarsi un simile comportamento da una Commissione di fresca nomina, i cui componenti sono stati scelti dai Presidenti di Camera e

Senato e che, dunque, di fatto sono espressione dell'attuale coalizione di governo. E' questo un vizio di fondo che mina alla radice l'autorevolezza di un organismo la cui indipendenza e neutralità, nelle intenzioni del legislatore del 1990, avrebbe dovuto essere garantita dalla nomina dei suoi componenti da parte dei Presidenti dei due rami del Parlamento, all'epoca scelti per prassi anche dalle forze di opposizione. Prassi, però, come noto è stata abbandonata negli anni successivi, e con essa anche la presunzione di indipendenza della Commissione dal potere esecutivo.

### **L'abusivo utilizzo della precettazione: le ordinanze "Salvini"**

Ciò detto, focalizzando l'attenzione sulla questione "definitoria" della natura dello sciopero del 17 novembre si rischia di non vedere la bersagliata mucca nel corridoio. E' evidente infatti come il problema evidenziato dallo sciopero del 17 novembre non sia l'impossibilità di organizzare uno sciopero generale in modalità "articolata", ma il fatto che in Italia i lavoratori dei trasporti non possono scioperare per oltre 4 ore, nella prima azione di sciopero, e mai per più di una giornata nelle azioni successive. Fermo restando, naturalmente, che, nel corso dello sciopero, deve comunque essere garantito il servizio durante le fasce orarie previste dagli accordi collettivi o dalle delibere di provvisoria regolamentazione adottate dalla Commissione. Sono regole, queste, che non hanno eguali in Europa (e in generale nei paesi che si dicono democratici) e che, nel nostro paese, rendono lo sciopero un'arma priva di qualsiasi capacità vulnerante.

Ancor più difficile da conciliare con i principi di un sistema democratico è l'istituto della precettazione, potere extra ordinem che lascia alla discrezionalità del prefetto o del ministro di turno la decisione di imporre la "forzata" rinuncia all'esercizio del diritto di sciopero. E' vero che non si tratta, in linea teorica, di un potere legibus solutus, perché l'art. 8 della l. 146/90 ne subordina l'esercizio all'esistenza di un "*fondato pericolo di pregiudizio grave e imminente ai diritti della persona*". Ma è chiaro che i tempi delle dinamiche sindacali non permettono di contrastare efficacemente in sede giudiziaria (cioè davanti al TAR) un abuso nel suo utilizzo. Così è avvenuto nel caso dell'ordinanza di precettazione (n. 196) adottata dal Ministro Salvini il 14 novembre, con la quale sono state autoritativamente ridotte a 4 le programmate 8 ore di sciopero per i lavoratori nei trasporti. Un'ordinanza impugnata dalle sigle proclamanti davanti al TAR, ma che ha comunque ottenuto l'effetto voluto, cioè di impedire la partecipazione all'azione sindacale dei lavoratori precettati.

L'illegittimità dell'ordinanza si coglie già nel suo esplicito raccordarsi con la delibera della Commissione di garanzia del 9 novembre, come se l'asserita l'irregolarità

**FLASH****È discriminatorio il regime della reperibilità per malattia dei dipendenti pubblici; il TAR Lazio impone la parificazione con quello dei lavoratori del settore privato**

dello sciopero contestata da quest'ultima giustificasse di per sé l'intervento del Ministro. In realtà la violazione delle regole d'esercizio dello sciopero non è in alcun modo indice del "fondato pericolo di pregiudizio grave e imminente ai diritti della persona costituzionalmente tutelati" richiesto dall'art. 8, l.146/90. Non a caso, la stessa l. 146/90 prevede che spetti alla Commissione di garanzia segnalare all'autorità precettante l'esistenza di tale pericolo (art.13, lett. f), con atto distinto ed autonomo rispetto a quello con il quale la stessa può invitare le parti proclamanti a rivedere le modalità di attuazione dello sciopero (art.13, lett. d). L'iniziativa unilaterale dell'autorità precettante (in assenza cioè di segnalazione della Commissione) è prevista dall'art. 8, comma 1 nei soli casi di "necessità e urgenza", evidentemente non sussistenti nel caso in esame.

Se la Commissione non ha segnalato l'esigenza di intervenire autoritativamente per limitare la durata dello sciopero è perché, appunto, ne mancavano i presupposti. Lo conferma il contenuto dell'ordinanza ministeriale, nella quale, a fondamento della stessa, vengono semplicemente elencati gli effetti che tipicamente provocano gli scioperi nell'ambito dei trasporti (ovvero i disagi alla circolazione, ivi compresi quelli, espressamente richiamati, subiti dai turisti); effetti, a fortiori provocati da uno sciopero generale che (come detto, legittimamente) può giustificare una deroga al fatidico limite delle 4 ore di durata. Insomma, le motivazioni addotte nell'ordinanza ministeriale per giustificare la compressione dello sciopero del 17 novembre, essendo replicabili per qualsiasi sciopero dei trasporti, giustificano sempre l'intervento autoritativo del Ministro e rendono potenzialmente impraticabile l'esercizio del diritto di sciopero in quest'ambito dei servizi pubblici.

Puntuale conferma che il fine perseguito dall'attuale Ministro dei trasporti è esattamente questo (cioè rendere impossibile l'esercizio del diritto di sciopero nei trasporti) è giunta dal braccio di ferro instaurato con i sindacati di base, per impedire l'attuazione dello sciopero dei lavoratori del trasporto pubblico locale, proclamato da Cobas Lavoro Privato, ADL, USB, SGB Sindacato Generale di Base e Cub Trasporti. Lo sciopero, proclamato inizialmente per l'intera giornata del 27 novembre, è stato posticipato al 15 dicembre a causa dell'ordinanza di precettazione che ne riduceva la durata alle consuete 4 ore (n. 197 del 24 novembre); ordinanza puntualmente reiterata il 12 dicembre (n. 198) per ridurre anche il secondo sciopero. Il mancato previo intervento della Commissione di garanzia (e la conseguente presunzione di legittimità dell'agitazione) non ha impedito il duplice intervento del Ministro, giustificato con argomentazioni che, ricalcando quelle già proposte per lo sciopero del 17 novembre, nulla hanno a che fare con il "pregiudizio grave e imminente ai diritti della persona" richiesto dall'art. 8 l. 146/90.

Più grave però dell'operato del Ministro è stato, in questo caso, l'avallo giunto dalla terza sezione del TAR

È illegittima, perché discriminatoria, la disparità di trattamento tra dipendenti pubblici e privati conseguente al fatto che i primi devono rispettare più ampie fasce orarie di reperibilità per il controllo di malattia (9-13 e 15-18 invece che 10-12 e 17-19). Questo il cuore dell'importante sentenza del TAR Lazio che ha annullato il Decreto Ministeriale n. 206 del 17 ottobre 2017 nel quale, dando attuazione alla delega prevista dall'art. 55 septies, comma 5, d.lgs. 165/01, si omette di parificare le fasce orarie dei dipendenti pubblici a quelle previste nel settore privato, riducendone la durata a 4 ore dalle attuali 7. Ciò, nonostante che la norma del TU del pubblico impiego attribuisce al Ministro della PA il compito di procedere all'"armonizzazione" con il regime previsto per i lavoratori privati, superando così le disparità di trattamento introdotte dalla riforma "Brunetta" del 2009. La censura dei giudici amministrativi si fonda quindi in primo luogo sul vizio di eccesso di delega da parte del Ministro (all'epoca Marianna Madia, del Governo Gentiloni), al quale si deve (con una certa dose di schizofrenia) la stessa norma che prevede l'armonizzazione tra regime pubblico e privato. Ancor prima però (ed è questo il profilo più rilevante della sentenza), il diverso trattamento riservato ai dipendenti pubblici è irragionevole perché viola il principio costituzionale di eguaglianza di cui all'art. 3, Cost. Non c'è infatti alcuna ragione legittima per riservare un simile trattamento peggiore ai dipendenti pubblici, non trovando fondamento nell'ordinamento giuridico il rilievo contenuto nello stesso decreto ministeriale per il quale "l'armonizzazione alla disciplina prevista per i lavoratori privati avrebbe comportato (per i dipendenti pubblici) una riduzione delle fasce orarie da sette ore giornaliere a sole quattro e, quindi, una minore incisività della disciplina dei controlli". Anzi, proprio questo rilievo, osservano i giudici amministrativi, prova il carattere discriminatorio della disciplina incriminata, dal momento che è indicativo di una pregiudizievole considerazione negativa dell'assenza per malattia del dipendente pubblico, per la quale sarebbero necessari "controlli rafforzati" rispetto a quelli previsti per i dipendenti privati. Dal momento che tale più rigido regime di reperibilità è evidentemente finalizzato a dissuadere dal ricorso ai congedi per malattia, ne consegue anche una lesione del diritto alla salute del lavoratore, garantito dall'art. 32 Cost. Superfluo sottolineare l'importanza della sentenza del TAR, che smonta la logica punitiva nei confronti dei dipendenti pubblici che ha ispirato la riforma Brunetta, prima, e la riforma Madia poi, e che è stata avallata da una indegna campagna denigratoria alimentata dai media. Le misure di contrasto all'assenteismo dei dipendenti pubblici e la lotta contro i "fannulloni" sono, appunto, pura ideologia, che non può giustificare trattamenti deleteri che ledono diritti fondamentali dei lavoratori. Ancora poco per ridare piena dignità al lavoro dei dipendenti pubblici, ma è comunque un primo passo nella giusta direzione.

Lazio che, in sede cautelare, ha respinto la richiesta di sospensione dell'ordinanza con argomenti a dir poco sorprendenti: la precettazione sarebbe legittimata dalla *“particolare condizione di pericolo che interessa alcune aree della Penisola a causa delle avversità atmosferiche di eccezionale intensità”* e dal *“maggior aumento della mobilità non dettata da esigenze lavorative che si riscontra in questo periodo dell'anno”*. Con la prima motivazione, si fa riferimento all'alluvione che ha interessato la Toscana i primi di novembre; con la seconda, all'avvicinarsi delle festività natalizie. In che modo questi due eventi siano associabili ai presupposti cui la legge condiziona il potere di precettazione, i giudici amministrativi non si peritano di spiegarlo. Né d'altra parte potrebbero, perché nessun pregiudizio ai diritti della persona è ovviamente configurabile in relazione ad una *“avversità atmosferica”* verificatasi un mese e mezzo prima di uno sciopero; così come nessun diritto della persona è in gioco se si intralcia la mobilità dieci giorni prima di Natale, specie considerando che dal 18 di dicembre (cioè 3 giorni dopo lo sciopero) inizia il periodo di franchigia durante il quale non è possibile scioperare.

C'è ovviamente da augurarsi che la decisione dei giudici laziali non abbia seguito nelle future decisioni dei giudici amministrativi, se (come è probabile) il contenzioso sull'esercizio del potere di precettazione si intensificherà. E' evidente però che la battaglia per difendere i residui margini di praticabilità del conflitto sindacale nel nostro paese è appena cominciata. **D&L**

# Riders, algoritmi e discriminazioni: dal Tribunale di Palermo una nuova censura alla “cecità” delle piattaforme

di  
Giovanni  
Calvellini

**S**i susseguono senza sosta i provvedimenti giurisdizionali che censurano l'operato delle piattaforme di *food delivery* nei confronti dei *rider* della cui opera si avvalgono. Le questioni portate all'attenzione delle corti sono le più svariate: se la maggior parte di esse concerne in primo luogo l'accertamento della natura subordinata del rapporto, non di rado il contenzioso ha riguardato, ad esempio, l'interposizione di manodopera, la condotta antisindacale o le discriminazioni. Proprio a quest'ultima materia si deve ricondurre l'ultimo caso risolto dal Tribunale di Palermo con una decisione molto interessante da più punti di vista (Trib. Palermo 17.11.2023).

All'origine della pronuncia vi è il ricorso proposto dalle articolazioni palermitane di tre federazioni della CGIL (Nidil, Filt e Filcams) volto a far dichiarare il carattere discriminatorio del meccanismo di funzionamento dell'algoritmo utilizzato da Foodin

per l'organizzazione del lavoro e la gestione delle prenotazioni degli *slots*. In particolare, il profilo di detto sistema ritenuto dalle OO.SS. ricorrenti possibile fonte di discriminazioni è da identificarsi nei criteri di attribuzione di quella “valutazione di eccellenza” che consente al *rider* di beneficiare di una priorità nella prenotazione degli *slots*. A tal fine, infatti, sono valorizzati dalla piattaforma - oltre alla “valutazione dei clienti”, misurata attraverso le recensioni degli utenti - il numero di consegne effettuate negli ultimi ventotto giorni (cd. “contributo”), il lavoro prestato intorno all'ora di cena nel fine settimana e nei giorni festivi (cd. “ore ad alta domanda”) e le assenze negli *slots* prenotati (cd. “mancata presentazione” o “no show”). A seconda del punteggio ottenuto sulla base di questi criteri, insomma, al *rider* è attribuito o no un vantaggio che si traduce in una maggiore possibilità di scelta dei turni di lavoro; e ciò indipendentemente dalla ragione che può aver indotto il lavoratore a lavorare di

meno nell'ultimo mese, a non lavorare negli *slots* di punta o a non presentarsi al turno prenotato.

Il Tribunale di Palermo, d'accordo con la prospettazione delle ricorrenti, ha accertato il carattere potenzialmente discriminatorio di questi criteri, idonei a configurare una forma di *management* algoritmico che differenzia illegittimamente il trattamento dei lavoratori sulla base di una pluralità di fattori vietati.

Esiste innanzitutto una discriminazione multifattoriale per genere, esigenze di cura, handicap ed età in relazione ai criteri del “contributo” e delle “ore ad alta domanda”. Costatato che il sistema come descritto ha proprio la funzione di distribuire un vantaggio (priorità nella scelta degli *slots*) e, pertanto, corrispondentemente, ha l'effetto di creare un particolare svantaggio in termini di opportunità di lavoro per chi è escluso da quel beneficio, il Tribunale osserva come questa conseguenza sfavorevole rischia di colpire maggiormente gli ap-



partenenti a categorie identificate sulla base dei citati fattori di rischio. Per esempio, il lavoratore-genitore ha sicuramente più possibilità di doversi assentare da lavoro o di essere costretto a non lavorare la sera nel *weekend* (e quindi di essere penalizzato nell'applicazione dei criteri del "contributo" e delle "ore ad alta domanda") rispetto a un concorrente senza figli. Lo stesso dicasi per il lavoratore disabile, quello meno giovane, quello con prossimi congiunti disabili o comunque bisognosi di assistenza. Insomma, sebbene si tratti di criteri di selezione dei destinatari del premio apparentemente neutri, l'effetto che deriva dalla loro applicazione è di creare una situazione di particolare svantaggio (*sub specie* di una maggiore difficoltà nella scelta dei turni di lavoro) per i soggetti titolari di fattori di rischio.

Per le medesime ragioni appena descritte sussiste inoltre, secondo la corte siciliana, una discriminazione religiosa con riguardo al criterio delle "ore ad alta domanda". Anche da tale punto di vista, va chiarito che l'applicazione dell'algoritmo contestato non dà luogo a una discriminazione diretta, ma configura un sistema di reclutamento e organizzazione del lavoro "cieco" alle differenze dovute a fattori di rischio valorizzati dall'ordinamento. Il particolare svantaggio, in questo caso, deriva dall'applicazione di quel criterio in relazione a quei lavoratori che professano confessioni religiose in ossequio alle quali non è ammesso lavorare nel fine settimana (si pensi allo *shabbat* ebraico).

L'indifferenza dell'algoritmo verso le motivazioni del mancato collegamento del *riders* nello *slot* prenotato è infine alla base dell'accertamento della discriminatorietà per ragioni sindacali dell'applicazione del criterio del "no show". Ritiene infatti il Giudice che tale modello organizzativo, penalizzando il lavoratore che sciopera come quello che si assenta per un motivo non tutelato dall'ordinamento, finisce per determinare per il primo una situazione di particolare svantaggio che trova la propria fonte nelle

convinzioni personali.

Nessun dubbio, dunque, sul carattere discriminatorio del sistema premiale di Foodinho basato sull'attribuzione della "valutazione di eccellenza" attraverso i citati criteri. Ne discende la condanna della piattaforma stessa ad astenersi dalle accertate discriminazioni con l'adozione, sentite le OO.SS. ricorrenti, di un piano di rimozione degli effetti. Ma ciò che è particolarmente interessante sul piano delle conseguenze è la condanna della convenuta al risarcimento del danno non patrimoniale in favore dei tre sindacati ricorrenti. Richiamando la giurisprudenza della Cassazione sul punto, il Tribunale evidenzia come, nelle controversie in materia di discriminazione, il risarcimento del danno non patrimoniale riconosciuto a favore di un sindacato che abbia agito *iure proprio* a tutela di interessi omogenei individuali di rilevanza generale, si caratterizza per una funzione "dissuasiva", che esula dai cd. "danni punitivi", soprattutto se si consideri che la discriminazione collettiva rileva anche in assenza di un soggetto immediatamente identificabile. Alla quantificazione di questo danno il Giudice ritiene di dover necessariamente procedere in via equitativa ex art. 1226 c.c., giungendo a liquidarlo nella non indifferente somma di € 40.000, «considerando [a tal fine] tanto la dimensione nazionale e la notorietà dell'impresa convenuta, quanto il carattere effettivo e dissuasivo che la misura risarcitoria deve possedere».

La decisione in commento può quindi considerarsi una vittoria su tutta la linea per le OO.SS. ricorrenti; una nuova tessera del mosaico delle tutele per i *riders* che, nelle aule di giustizia, si sta lentamente componendo. Va detto che l'accertamento della discriminazione, nel caso di specie, è stato agevolato dalla circostanza che fossero note le modalità di funzionamento dell'algoritmo alla base del sistema premiale. In generale, però, rispetto a quelle che avvengono in forme tradizionali, le discriminazioni scaturenti dalla gestione algoritmica

si rivelano più insidiose in ragione delle difficoltà di conoscere e valutare i meccanismi di funzionamento dell'algoritmo dovute alla mancanza di trasparenza dello stesso. Insomma, il primo ostacolo da superare è la problematicità di capire se si è verificata o no una discriminazione. Un assist al lavoratore, in questa prospettiva, è offerto dal nuovo art. 1-bis, d.lgs. n. 152/1997 (introdotto dal d.lgs. n. 104/2022 e quasi subito ritoccato dal d.l. n. 48/2023) che stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro e il committente di informare il lavoratore e le rappresentanze sindacali di base dell'utilizzo di sistemi di *management* algoritmico. Ebbene, questa previsione - che anticipa alcune delle garanzie contemplate dalla proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme e dalla proposta di regolamento sull'intelligenza artificiale - può senz'altro contribuire a rendere più trasparente l'impiego di questi sistemi decisionali e a favorire conseguentemente una maggiore effettività della tutela antidiscriminatoria nell'ambito probabilmente più esposto al rischio della sua violazione. Tutto questo, naturalmente, sul presupposto - per nulla scontato, come dimostra Trib. Torino 7.8.2023, decr. - che le piattaforme adempiano all'obbligo informativo di legge nel massimo rispetto della *ratio* che lo ispira. **D&L**

# Tutela indennitaria per i nuovi assunti: l'onnicomprensività deve ritenersi limitata al solo danno patrimoniale

di  
Francesca  
Maffei

Con la sentenza del 23 ottobre 2023 n. 29335, la Suprema Corte torna a pronunciarsi sulla natura non integralmente satisfattiva dell'indennità liquidata dal giudice in caso di illegittimità del licenziamento.

All'interno della decisione la Suprema Corte chiarisce, infatti, che, nei casi in cui si applica la tutela reale, la suddetta indennità risarcisce il solo danno patrimoniale subito (i.e. le retribuzioni "perse" a causa del licenziamento) permanendo in capo al lavoratore la possibilità di richiedere il risarcimento di danni ulteriori purché allegati e provati in giudizio.

La decisione, pur emessa con riferimento ad un quadro normativo non più attuale (il licenziamento era stato irrogato nel 2010 da un'impresa di grandi dimensioni e dunque la norma applicata dagli Ermellini per sanzionare l'illegittimità del licenziamento era l'art. 18 st. lav. nella versione nella versione precedente alla L. n. 90 del 2012 e successiva alla L. n. 108 del 1990), si presenta per chi scrive di particolare pregio giuridico e ciò per tre differenti ragioni:

1. perché lungi dal limitarsi a ripetere principi già con-

solidati, la Suprema Corte fornisce alcuni spunti di novità con riferimento in particolare al danno alla professionalità;

2. perché i principi in essa enunciati ben possono essere aggiornati, trovando applicazione anche nell'odierno quadro normativo, o quantomeno nei casi in cui continua a trovare applicazione la tutela reale come sanzione per l'illegittimità del licenziamento (ci si riferisce dunque alle ipotesi di cui all'art. 18, co. 1, 4 e 7, st. lav. post Fornero e agli artt. 2 e 3, co.2, d.lgs. 23/2015);

3. infine, perché il ragionamento giuridico seguito dai giudici sollecita una riflessione più profonda in merito alla razionalità dell'attuale sistema normativo che vede il moltiplicarsi dei regimi sanzionatori in caso di illegittimità del licenziamento, per ragioni talvolta "esterne" alla natura del rapporto di lavoro (data di assunzione, dimensioni dell'impresa, tipo di vizio), con marginalizzazione del rimedio della tutela reale e sostanziale svuotamento della funzione risarcitoria dell'indennità riconosciuta in caso di tutela solo indennitaria. In ciò determinandosi non solo un disordine normativo nella materia di licenziamento (che pur impatta gravemente, soprattutto nelle aule di

giustizia) ma una vera e propria irrazionalità del sistema di tutele in cui, senza nessuna solida ragione, a garanzie ampiamente soddisfattive (tutela reale) si contrappongono garanzie invece parziali e sostanzialmente abdicative circa l'ontologica funzione riparatoria riconosciuta al regime sanzionatorio del licenziamento (tutela indennitaria).

Appare utile procedere con una brevissima descrizione dei fatti di causa sottoposti all'attenzione dei giudici di legittimità.

Un lavoratore veniva licenziato disciplinarmente nel luglio del 2010 per furto di beni aziendali. Conclusosi il procedimento penale con un'assoluzione ed impugnato il licenziamento, il lavoratore otteneva la condanna della società ex art. 18 st. lav. (nella versione *ratione temporis* applicabile) alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità commisurata alle retribuzioni dalla data del licenziamento a quella di effettiva reintegrazione. Il lavoratore, però, in aggiunta alla tutela di cui all'art. 18 st. lav. ricorreva per il risarcimento di danni ulteriori rispetto a quelli già risarciti dall'indennità, quali il danno alla professionalità, il danno morale e quello esistenziale e ciò non solo per il periodo successivo alla sentenza, quando cioè la società aveva omesso di ottemperare all'ordine di reintegra, ma anche per il periodo intermedio tra il licenziamento e la prima sentenza di reintegra. Il Tribunale (prima) e la Corte di appello (poi), invece, ritenendo pienamente soddisfattive la condanna al risarcimento dei danni ex art. 18 st. lav. e quella relativa ai danni professionali subiti per inadempimento dell'ordine di reintegra, escludevano il diritto del lavoratore al risarcimento di qualsiasi altro danno (i.e. danno di natura professionale discendente dalla totale inattività nel periodo intermedio, dal licenziamento fino alla sentenza di reintegra, e danni esistenziali e quelli morali per licenziamento ingiurioso).

Secondo la Corte, infatti, il risarcimento del danno alla professionalità oltre che degli ulteriori danni non patrimoniali poteva essere riconosciuto solo quando la società negava di ottemperare all'ordine di reintegra mentre per il periodo cd. intermedio i danni erano sostanzialmente già risarciti dalla corresponsione dell'indennità di cui all'art. 18 st. lav.

Ebbene, con riferimento a questo specifico punto la Suprema Corte per la prima volta chiarisce invece che nel regime di tutela reale la predeterminazione legale del danno risarcibile in favore del lavoratore (i.e. indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione) non esclude che questi possa chiedere il risarcimento del danno ulteriore che gli sia derivato dal licenziamento e tale affermazione, (questa è la vera novità) «*deve valere per il periodo successivo alla sentenza di reintegra come per il periodo precedente*».

Secondo la Corte, in sostanza, l'indennità spettante ex art. 18 st. lav. al dipendente illegittimamente licenziato è destinata a risarcire il solo danno intrinsecamente connesso alla impossibilità materiale di eseguire la prestazione lavorativa. Sicché la previsione e la corresponsione di tale indennità non escludono che il lavoratore licenziato (prima o dopo la reintegra) possa avere subito danni ulteriori alla propria professionalità o alla propria immagine a causa del licenziamento, di cui potrà richiedere il risarcimento con l'unica condizione del rispetto dell'onere probatorio.

Il principio ora enunciato – secondo cui, per usare le parole della Corte, «*il risarcimento stabilito dalla L. n. 300 del 1970, art. 18 non ha attinenza con gli altri danni, diversi dalla perdita della retribuzione globale di fatto, che il lavoratore deduce di aver subito, nel medesimo periodo di forzata inattività, sia patrimoniali che non patrimoniali, nè in particolare con il danno alla professionalità*» – è applicabile senza dubbio anche nell'odierno quadro normativo, tutte le volte in cui il legislatore continua a sanzionare l'illegittimità del licenziamento con la previsione della tutela reale. E ciò, si badi, sia quando la tutela reintegratoria è accompagnata da una tutela indennitaria volta all'integrale riparazione del danno (ci si riferisce a tutte le ipotesi di nullità del licenziamento e in generale tutte le ipotesi di cui all'art. 18, co. 1, st. lav. e art. 2 d.lgs. 23/2015) sia quando il legislatore ha invece inserito un massimale all'indennità risarcitoria, che accompagna la reintegrazione, individuandolo in 12 mensilità di retribuzione (ci si riferisce alle ipotesi di cui all'art. 18, co. 4 e 7, st. lav. e all'art. 3, co. 2, d.lgs. 23/2015).

In altre parole, nei casi, invero pochi e residuali, in cui è ancora prevista la tutela reale, il lavoratore, oltre a beneficiare del ripristino del posto di lavoro e del pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata a tutte le retribuzioni dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegra (detratto solo l'aliunde perceptum e in alcuni casi l'aliunde percipiendum e con un massimale, in talune ipotesi, di 12 mesi) potrà ricorrere anche per il risarcimento di danni ulteriori. Con la specificazione però che con riguardo a questi ultimi l'onere probatorio sarà integralmente a suo carico non potendo beneficiare di alcuna presunzione.

Non vi è dubbio che la possibilità di agire in giudizio anche per i «danni ulteriori» innesta nella tutela reale (sia forte che «attenuata») una dose di ulteriore capacità riparatoria del danno subito dal lavoratore per la perdita ingiustificata del posto di lavoro, ponendosi a completamento di un regime di tutela già adeguatamente protettivo.

Ci si chiede a questo punto se questa possibilità di agire in giudizio per danni ulteriori spetti al lavoratore anche nelle ipotesi in cui l'ordinamento appresta una tutela meramente indennitaria per riparare l'illegittimità del licenziamento. La risposta, apparentemente negativa, merita

sicuramente qualche riflessione aggiuntiva perché una lettura costituzionalmente orientata dell'attuale disciplina, che guardi anche alle fonti sovranazionali, impone probabilmente di ripensare gli approdi cui è giunta l'attuale giurisprudenza, anche costituzionale. Al riguardo, inoltre, a parer di chi scrive, il discorso deve essere necessariamente differenziato tra i nuovi e i vecchi assunti, soprattutto nelle imprese di grandi dimensioni (i primi a cui si applica il d.lgs. 23/2015 come risultante dopo i vari interventi manipolativi e additivi della Corte Costituzionale e i secondi cui si applica l'art. 18 st. lav.). La diversa terminologia utilizzata dal legislatore nel contratto a tutele crescenti impone ricostruzioni diverse circa la risarcibilità dei danni ulteriori, e ciò soprattutto se si tiene conto che per questi lavoratori la tutela indennitaria è l'unica applicabile nei casi di illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, essendo esclusa la reintegrazione anche nelle ipotesi più gravi, quando ad esempio il datore si sia inventato di sana pianta la ragione economica posta a base del licenziamento. Insomma, l'ancor più accentuata residualità del regime reintegratorio, per i nuovi assunti, sollecita l'individuazione di un adeguato contrappeso nel sistema, così da far ritenere la risarcibilità dell'ulteriore danno non patrimoniale una scelta obbligata.

In realtà, se si guarda al regime indennitario previsto per i vecchi assunti, l'art. 18, commi 5 e 6, st. lav., esclude la possibilità del lavoratore di agire in giudizio per danni ulteriori pur derivanti dall'illegittimità del licenziamento. Il legislatore precisa, infatti, che l'indennità oltre che risarcitoria è anche «onnicomprensiva», e come tale ristora ogni pregiudizio subito dal lavoratore. Così, forfettizzando ogni possibile voce di danno (anche previdenziale e non patrimoniale), resta esclusa la possibilità per il lavoratore di ottenere risarcimenti del danno in misura superiore a quella stabilita in via preventiva dal legislatore (*fatta eccezione*, si legge in Cass. 1507/2021, «solo per i danni derivanti dal licenziamento ingiurioso o dal fatto costituente reato»). Sulla (ir)ragionevolezza di questa scelta politica, molto vi sarebbe da dire. Non vi è dubbio però che il dettato normativo, per come strutturato, al momento impedisca una differente lettura della disposizione, salvo che si individuano i parametri costituzionali violati da questa scelta normativa e si proponga conseguentemente una questione di legittimità costituzionale.

Per quanto riguarda i nuovi assunti, invece, il legislatore nell'apprestare la tutela solo indennitaria negli artt. 3, co. 1 e 4 d.lgs. 23/2015, non solo non qualifica l'indennità come risarcitoria ma neppure ne apostrofa l'onnicomprensività. È vero che la Corte Costituzionale, nella sentenza n.194/2018, quando al punto 10 del considerato in diritto, afferma che «è in effetti palese la volontà del legislatore di predeterminare compiutamente le conseguenze del licenziamento

*illegittimo, in conformità al principio e criterio direttivo dettato dalla legge di delegazione di prevedere un indennizzo economico certo»* sembra sostanzialmente attribuire a quell'indennità forfettizzata (quanto meno a quella prevista in caso di illegittimità del gmo) il valore di tutela onnicomprensiva.

Ma l'onnicomprensività di questa indennità dovrebbe al più valere per il danno patrimoniale (i.e. il lavoratore non potrà rivendicare un danno patrimoniale ulteriore) ma non invece per quello non patrimoniale subito. Non dimentichiamo che l'art. 24 della Carta sociale europea (vincolante nel nostro ordinamento ex art. 117, comma 1, Cost.) afferma chiaramente che il lavoratore licenziato senza un valido motivo (quindi il lavoratore che ad esempio viene licenziato per motivi economici poi rivelatisi insussistenti) ha diritto ad essere «riparato» con un (congruo) «indennizzo». E il Comitato europeo dei diritti sociali ha già affermato, con riguardo all'ordinamento italiano, che qualsiasi limite risarcitorio che precluda una «compensation» commisurata alla perdita subita e sufficientemente dissuasiva è in contrasto con la Carta sociale europea, salvo che il limite riguardi il solo danno patrimoniale e la vittima possa ottenere attraverso altri rimedi il ristoro del danno non patrimoniale subito.

Dunque, a parere di chi scrive, stante anche lo spazio terminologico lasciato dal legislatore, l'unica lettura oggi possibile dell'art. 3, co. 1, d.lgs. 23/2015 -che (lo si ricorda) prevede una tutela (solo) indennitaria in caso di illegittimità del licenziamento per gmo financo per i casi più gravi di totale assenza di giustificazione economica - è quella che ne limita l'onnicomprensività al solo danno patrimoniale, dando la possibilità al lavoratore di agire invece per il risarcimento del danno non patrimoniale.

Così sembra esprimersi anche il Tribunale di Ravenna nell'ordinanza di remissione alla Corte Costituzione del 27 settembre 2023, in cui peraltro il giudice remittente si espone ancor di più affermando che, pur se l'ordinamento accogliesse questa lettura, residuerebbe comunque un margine di incostituzionalità nell'art. 3 d.lgs. 23/2023 nella parte in cui esclude l'applicazione della tutela reintegratoria ai casi in cui sia accertata l'insussistenza del fatto posto alla base di un licenziamento per motivi economici. Vedremo nei prossimi mesi se la Consulta coglierà l'occasione di questo rinvio per aderire alle ragionevoli argomentazioni portate dal Giudice remittente e dunque se ristabilirà un po' di ordine in questo frastagliato quadro normativo, apprestando ai vizi più gravi (tra i quali senza dubbio si rinvia l'insussistenza della ragione economica posta a base del gmo) la più opportuna tutela reintegratoria e chiarendo che nelle altre ipotesi di tutela indennitaria vi è comunque la possibilità di agire per i danni ulteriori. **D&L**

# La Cassazione si esprime su periodi di sospensione del rapporto di lavoro e riduzione dell'orario

di  
Giulio  
Cappelli

La sospensione del rapporto di lavoro full time, con conseguente riduzione dell'orario e annessa sospensione della retribuzione, può essere concordata anche senza la forma scritta e i periodi di sospensione si trasformano in clausole implicite e tacite integrative del contratto di lavoro se accettate per comportamenti concludenti (*facta concludentia*); questo è l'approdo a cui è giunta la Suprema Corte di Cassazione nell'ordinanza n. 28862 del 18 ottobre 2023.

Il caso ha origine dalle rivendicazioni retributive di un lavoratore di una discoteca il quale, presentando un ricorso in Tribunale, affermava di aver svolto la propria prestazione di lavoro senza un contratto scritto e che dunque avesse diritto all'instaurazione di un contratto di lavoro full-time. In conseguenza di ciò riteneva di avere diritto a che gli venissero riconosciute le differenze economiche dovute al mancato rispetto dell'orario di lavoro. A complicare il quadro però era il fatto che si fossero succeduti due accordi aziendali, il primo nel 2009 che garantiva un minimo di giornate lavorative pari a 120 mentre nel 2016,

a seguito di una disdetta dell'accordo del 2009 e una successiva pattuizione sindacale, le giornate minime erano diventate 105. La validità di questi accordi aziendali era, anche per espressa previsione dell'accordo del 2016, subordinata alla stipula di un contratto di lavoro individuale con orario di tipo part-time verticale che tuttavia il ricorrente non aveva mai sottoscritto.

La vicenda processuale si conclude in primo grado con il riconoscimento del rapporto di lavoro full time a tempo indeterminato, con la conseguenza del riconoscimento a favore del ricorrente delle relative differenze retributive maturate. Di fronte alla Corte d'Appello di Firenze, la situazione invece comincia ad assumere tratti meno favorevoli al lavoratore poiché i giudici affermano che sebbene non vi sia mai stata la sottoscrizione di un contratto di lavoro part-time, che per la normativa vigente *ratione temporis* (l. n. 863/84) era requisito di forma sostanziale, la prestazione per moltissimi anni (se non dall'inizio del rapporto), aveva avuto le caratteristiche di un part-time verticale, poiché i lavoratori erano impiegati nei soli giorni di apertura della discoteca e dal

2009 per un minimo di giornate stabilite dalla contrattazione aziendale. Se questa era la modalità con cui concretamente si svolgeva la prestazione, osservava la Corte d'Appello, allora vi era stata una modificazione strutturale del rapporto di lavoro da full-time a part-time, che era avvenuta *per facta concludentia*, vale a dire per mezzo di comportamenti univoci che presupponessero l'esistenza di una volontà del lavoratore di accettare la modificazione del contratto. Dunque il lavoratore, dopo essersi visto evaporare le somme ottenute a titolo risarcitorio, si rivolge alla Corte di Cassazione.

La Suprema Corte a questo punto costruisce una argomentazione giuridica che si fonda, in primo luogo, sul riconoscimento del rapporto di lavoro con orario full-time, cassando l'interpretazione della Corte d'Appello di Firenze che suggeriva, come visto, la trasformazione del rapporto in part-time. Ciononostante, aderendo ad alcuni precedenti giurisprudenziali (Cass. 1375/18), si afferma che il datore di lavoro è ammesso a provare che vi siano state riduzioni concordate di prestazioni lavorative; e questo secondo la Corte è il caso. Se infatti la

forma scritta è richiesta (ad substantiam nella previgente disciplina, ad probationem secondo quella vigente, ovvero l'art. 5, comma 1, d.lgs. 81/15) per stipulare o modificare un contratto part time, la riduzione consensuale dell'orario di un rapporto full time è ammessa senza vincoli di forma.

Poiché la prestazione si è sempre svolta alternando periodi di chiusura e di apertura del locale generando periodi di sospensione dell'attività lavorativa, e che il primo accordo collettivo ha in un certo senso certificato questo *modus* dell'espletamento della prestazione, i giudici ritengono che tale clausola di sospensione del rapporto si sia implicitamente inserita nel contratto di lavoro, sebbene tacitamente.

Peraltro, precisa la Corte, le modificazioni dovute ad una ulteriore riduzione ad opera della contrattazione di secondo livello non si applicano al rapporto, dal momento che il lavoratore ha espressamente manifestato il dissenso alla riduzione delle giornate

lavorative. Dunque il venir meno del comportamento concludente cristallizzato nel contratto solo i periodi di sospensione sono stati incorporati *ad origine*, e solo una ulteriore pattuizione individuale avrebbe potuto determinare la modificazione del modo in cui distribuire la prestazione nell'arco della settimana.

Una vicenda intricata, in cui manca una considerazione più ampia da parte della Corte sul tipo di contratto in essere nel caso concreto. Difatti, avallare il presupposto che sia ammessa la riduzione dell'orario per tacito consenso è una operazione quantomeno ardua sul piano fattuale, dal momento che il principio di presunzione del lavoro subordinato full-time è una garanzia nei confronti degli abusi dei datori di lavoro, i quali possono sfruttare la propria forza contrattuale per condizionare la distribuzione oraria della prestazione.

Resta poco chiaro inoltre il confine che la Corte configura tra contratto part-time e contratto full-time "a ora-

rio ridotto". Il primo si qualifica infatti come contratto a orario ridotto rispetto all'orario normale, che la legge fissa in 40 ore settimanali, salvo durata inferiore prevista dalla contrattazione collettiva (art. 2, d.lgs. 66/03). In altre parole, il tempo pieno inferiore a 40 ore settimanali sussiste se lo prevede un contratto collettivo, nel caso di specie inesistente (a quanto consta) al momento dell'assunzione del lavoratore. Ammettere la riduzione dell'orario a tempo pieno con tacito accordo individuale, come afferma la Corte, significa allora di fatto legittimare un'elusione dei vincoli posti sia dalla normativa in materia di orario sia dalla normativa sul part-time, posto che non è chiaro in cosa il contratto a orario ridotto che ne consegue possa differire da un contratto a tempo parziale. **D&L**

## FLASH

### I chiarimenti del Ministero del Lavoro sul contratto a termine dopo la riforma "Calderone"

Con la circolare n. 9 del 9 ottobre scorso, Ministero del lavoro fornisce indicazioni sulla nuova disciplina del contratto a termine, riformata dal "decreto Calderone" (art. 24, d.l. 48/23 convertito con modifiche con l. n. 85/23). Come noto, la riforma ha inteso rendere più flessibile la normativa in materia, intervenendo in particolare sul regime delle casuali (vd Bollettino n. 3/23). Il Ministero ricorda che la nuova disciplina conferma sia la durata massima di 24 mesi del contratto (salvo deroga da parte della contrattazione collettiva, o stipula di ulteriore contratto di 12 mesi davanti alla DTL) sia la piena liberalizzazione del contratto per i primi 12 mesi (che resta dunque a-casuale), ma abroga le previgenti casuali e affida ai contratti collettivi (qualificati secondo i consueti criteri di cui all'art. 51, d.lgs. 81/15) l'individuazione dei presupposti casuali che consentono il superamento dei 12 mesi (art. 19, comma 1, lett. a). Prevede però altresì un regime transitorio (art. 19, comma 1, lett. b)), consentendo, in assenza di determinazioni dei contratti collettivi, di fondare il superamento dei 12 mesi sulle esigenze di natura tecnica, produttiva e organizzativa individuate dalle stesse parti, cioè nel contratto individuale, purché ciò avvenga entro il 30 aprile 2024; termine che, precisa il Ministero, deve essere inteso riferito alla stipula del contratto, la cui durata potrà dunque anche superarlo. Riguardo ai contratti collettivi già applicati in azienda, se questi si limitano a richiamare le casuali previste dalla previgente disciplina, devono ritenersi abrogati dalla nuova, con conseguente possibilità di applicazione (nel periodo transitorio) delle diverse ipotesi previste con il contratto individuale. Diversamente, nel caso di casuali introdotte in virtù del rinvio alla contrattazione collettiva, già previsto nell'abrogata disciplina, queste vanno considerate attuative anche della nuova (in virtù della sostanziale tra vecchia e nuova previsione). Chiarimenti sono forniti anche in merito alla c.d. "moratoria" della durata del contratto (previsto dal comma 1-ter dell'art. 24, introdotto dalla legge di conversione), per la quale gli eventuali contratti stipulati prima del 5 maggio 2023 non concorrono al raggiungimento del termine di 12 mesi, oltre il quale si impone il rispetto delle casuali. Ciò comporta che se successivamente al 5 maggio 2023 sia venuto a scadenza un contratto di lavoro a termine instaurato prima di tale data, lo stesso contratto potrà essere rinnovato o prorogato senza causale per ulteriori dodici mesi. Diversamente, se ad esempio nel periodo intercorrente tra il 5 maggio 2023 e il 4 luglio 2023 (data di entrata in vigore del comma 1-ter) le parti abbiano già rinnovato o prorogato un rapporto di lavoro a termine per sei mesi, le stesse avranno la possibilità di fare ricorso al contratto a termine per un ulteriore periodo non superiore a sei mesi senza casuali. La riforma è intervenuta anche sul regime delle proroghe e dei rinnovi (art. 21), prevedendo che nei primi 12 mesi di rapporto di lavoro anche questi ultimi (al pari delle proroghe) non richiedono alcuna condizione, nonché sul limite del 20% di lavoratori in somministrazione (di cui all'articolo 31, D.Lgs. n. 81/2015), nel cui computo non rilevano i lavoratori somministrati assunti dall'agenzia di somministrazione con contratto di apprendistato, i soggetti disoccupati che fruiscono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali, i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.