



HIGHLIGHTS FOR 2023

2023
NUOVA
ATTENZIONE
PER SFIDE
NOTE

DI STEFANO TRIFIRÒ E FEDERICO MANFREDI

Nel corso dell'ultimo anno sono stati molteplici i nomi assegnati agli eventi che hanno interessato il capitale umano delle aziende. Si tratta di dinamiche che, seppur siano sempre esistite nell'organizzazione imprenditoriale, ora hanno assunto quantitativamente un peso tale da meritare l'attenzione mediatica. Nell'urgenza definitoria degli ultimi mesi, fra gli specialisti delle risorse umane si è dapprima parlato di great resignation, successivamente di quiet quitting e nelle ultime settimane sta suscitando attenzione il quiet firing. Il fatto che le persone siano strategiche per il successo competitivo delle imprese è ampiamente riconosciuto; tuttavia, gli eventi hanno portato a non poter più ignorare le mutate esigenze del personale alla base dell'incremento quantitativo delle dimissioni registrate nel corso del 2022. L'attenzione è da giustificarsi tanto dalle pubblicazioni trimestrali dei dati da parte del Ministero del Lavoro circa il numero di dimissioni registrate nell'anno – a settembre 2022 si contavano già 1.500.000 di dimissioni, crescendo del 22% circa rispetto all'anno precedente – quanto, e forse in maniera ancor più significativa, considerando i dati relativi al tempo di permanenza medio in azienda dei lavoratori che diminuisce in maniera eclatante, più la fascia d'età considerata è bassa – dai 7 anni per i gen X ai 2 anni per i gen Z.

Insomma, il motto è sempre il medesimo: mettere al centro le persone, per rilanciare le aziende. Nulla di nuovo per Trifirò & Partners che è da sempre convinto della centralità del contributo umano in ogni aspetto dell'attività economica e dell'importanza della partecipazione di ogni persona alle sfide ed ai successi aziendali, affrontando insieme gli ostacoli e celebrando sempre assieme i successi del lavoro.

La visione di priorità per l'uomo nel mondo del lavoro si riflette appieno nello “stile” che contraddistingue T&P per cui la persona è strategica ed irrinunciabile. La comunicazione human to human è una componente fondamentale per il successo dei servizi offerti alle Aziende, rendendo tangibili e prevedibili per il management le implicazioni legali delle strategie intraprese.

Le molte iniziative giuridiche e comunicative che il 2023 riserva allo Studio sono accomunate dal motto “humans first”. Si pensi – solo per fare alcuni esempi – alla laboriosa e quotidiana produzione scientifica e di aggiornamento normativo che vede protagonista il contributo corale e trasversale di tutti i Colleghi di Studio, nessuno escluso.

Parimenti non può essere ignorata la sfida che T&P ha colto con successo di integrazione di sistemi di algoritmica predittiva e IA all'interno dei propri processi, consentendo così soluzioni sempre più integrate ed aderenti alle esigenze di ciascun Cliente. Andiamo anche molto fieri dell'attenzione riservata al mentoring, volto ad incoraggiare la creazione di valore con il contributo delle diverse generazioni di Colleghi, valorizzando la diversità come un vero e proprio asset, per la formazione di un'ambiente di lavoro innovativo e stimolante per i Professionisti e gli Stakeholder di T&P. Tutto ciò e molto altro ancora disegna quel complesso quadro della cultura umana che rende unico il Brand T&P. Cultura che non si ferma a queste pagine, ma che ogni giorno contribuisce a definire l'operatività quotidiana e la “dimensione tecnica” di ciascun Professionista di T&P assicurandone la qualità e la tempestività dell'assistenza legale fornita.



W
N
r
o
r
r



IL NUOVO RITO PER I LICENZIAMENTI

REALE SEMPLIFICAZIONE E ACCELERAZIONE DEL PROCESSO?

DI MARINA OLGIATI

Nel quadro della Riforma della giustizia, Il 17 ottobre scorso è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale (supplemento ordinario n. 243) il D. Lgs. n. 149/2022, che, in attuazione della legge delega 26 novembre 2021, n. 206 ed in conformità con gli obiettivi fissati dal PNRR, si pone la finalità di semplificare, razionalizzare e rendere più celere il processo civile. Scopo della Riforma è il riassetto formale e sostanziale del processo civile.

La L. n. 206/2021 prevedeva una delega al Governo “per l’efficienza del processo civile e per la revisione degli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie e misure urgenti di razionalizzazione dei procedimenti in materia di diritti delle persone e delle famiglie nonché in materia di esecuzione forzata”. In esecuzione della delega, il D. Lgs. n. 149/2022 ha, in effetti, in via generale e tra le altre misure, introdotto norme che potenziano ed estendono l’ambito

di applicazione di istituti come l’arbitrato, la negoziazione assistita e la mediazione in funzione di mezzi di risoluzione alternativa dei conflitti; ha poi previsto disposizioni che, con propositi di efficienza, tendono a concentrare il più possibile la fase preparatoria ed introduttiva del processo, a sopprimere le udienze superflue e ad unificare i riti.

In tale contesto, la Riforma è intervenuta anche sulle norme procedurali che disciplinano le controversie relative ai licenziamenti, inserendo nel libro II, titolo IV, del codice di procedura civile il Capo I-bis e gli artt. 441bis - 441quater. Le nuove disposizioni entreranno in vigore dal 1° marzo 2023. Dunque, da tale decorrenza, il processo del lavoro continuerà ad essere disciplinato dagli artt. 409 ss. del codice di procedura civile, ma con una disciplina speciale per le cause di licenziamento, che sostituirà definitivamente il c.d. rito Fornero (art. 1, commi da 47 a 69 della L. n. 92/2012).



Nella prospettiva di semplificare il processo, il rito per i licenziamenti sarà unico, venendo così superato il diverso regime processuale attualmente applicabile a seconda della data di assunzione del lavoratore licenziato.

Le recenti previsioni stabiliscono, innanzitutto, una corsia preferenziale ("prioritaria") per le cause di impugnazione del licenziamento nelle quali venga proposta domanda di reintegrazione nel posto di lavoro, anche quando devono essere risolte questioni attinenti alla qualificazione del rapporto (art. 441bis).

Il nuovo procedimento è poi caratterizzato dai principi di celerità (perseguita mediante la possibilità di riduzione dei termini fino alla metà, purché sia rispettato il termine di venti giorni tra la data di notifica al convenuto o al terzo chiamato e quella della udienza di discussione e attraverso la trattazione congiunta di eventuali domande connesse e

riconvenzionali ovvero la loro separazione) e di concentrazione (in particolare, la concentrazione della fase istruttoria e di quella decisoria è attuata attraverso la riserva di particolari giorni, anche ravvicinati, nel calendario delle udienze; misura quest'ultima, peraltro, già prevista dalla Legge Fornero). Le medesime esigenze di celerità e concentrazione devono improntare anche le eventuali successive fasi di impugnazione. Gli art. 441ter e 441quater si riferiscono poi, rispettivamente, al licenziamento dei soci delle cooperative (è stabilito che le azioni di impugnazione di tale licenziamento siano disciplinate dagli artt. 409 e seguenti cod. proc. civ. e che il giudice del lavoro decida anche sulle questioni relative al rapporto associativo, ivi compresa la cessazione di quest'ultimo, se da essa derivi la cessazione del rapporto di lavoro) e al licenziamento discriminatorio, rispetto al quale continuerà a coesistere una pluralità di riti.

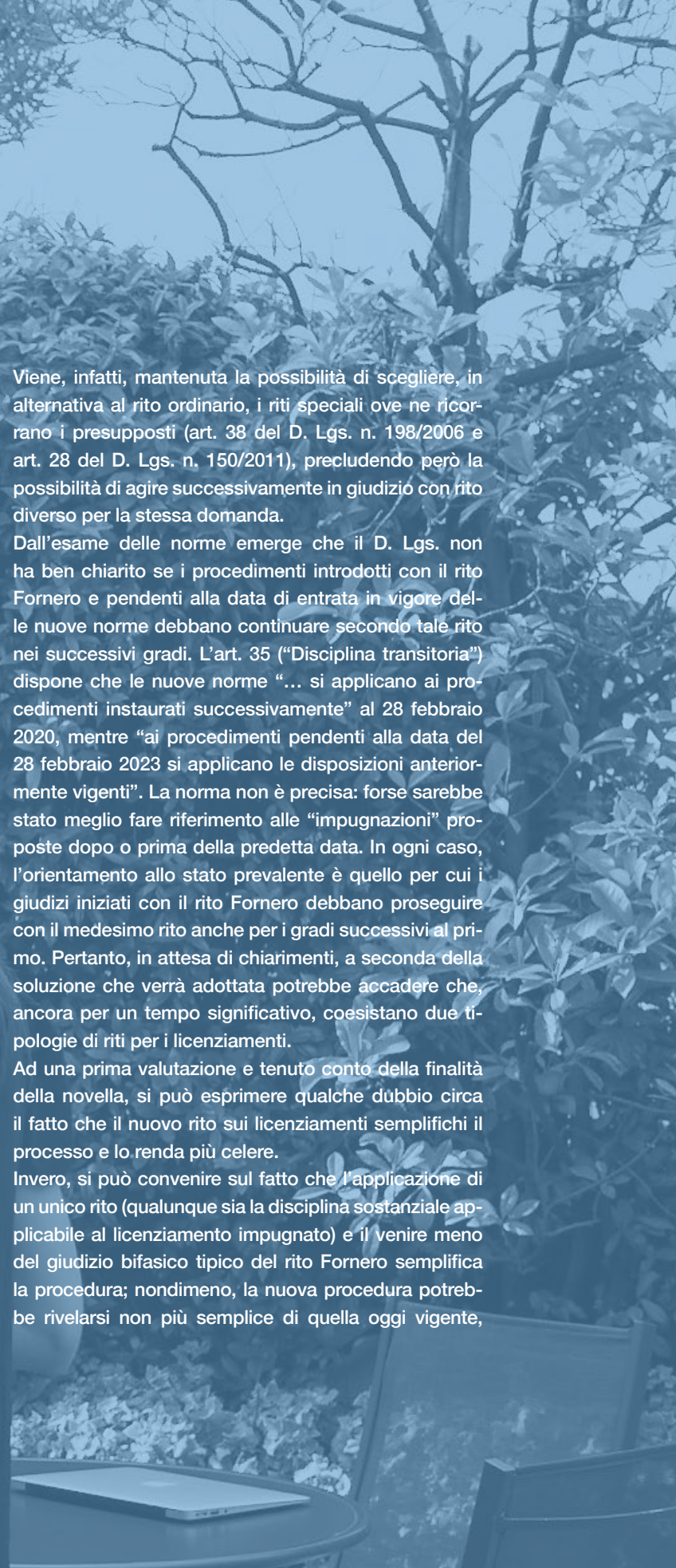


Viene, infatti, mantenuta la possibilità di scegliere, in alternativa al rito ordinario, i riti speciali ove ne ricorrano i presupposti (art. 38 del D. Lgs. n. 198/2006 e art. 28 del D. Lgs. n. 150/2011), precludendo però la possibilità di agire successivamente in giudizio con rito diverso per la stessa domanda.

Dall'esame delle norme emerge che il D. Lgs. non ha ben chiarito se i procedimenti introdotti con il rito Fornero e pendenti alla data di entrata in vigore delle nuove norme debbano continuare secondo tale rito nei successivi gradi. L'art. 35 ("Disciplina transitoria") dispone che le nuove norme "... si applicano ai procedimenti instaurati successivamente" al 28 febbraio 2020, mentre "ai procedimenti pendenti alla data del 28 febbraio 2023 si applicano le disposizioni anteriormente vigenti". La norma non è precisa: forse sarebbe stato meglio fare riferimento alle "impugnazioni" proposte dopo o prima della predetta data. In ogni caso, l'orientamento allo stato prevalente è quello per cui i giudizi iniziati con il rito Fornero debbano proseguire con il medesimo rito anche per i gradi successivi al primo. Pertanto, in attesa di chiarimenti, a seconda della soluzione che verrà adottata potrebbe accadere che, ancora per un tempo significativo, coesistano due tipologie di riti per i licenziamenti.

Ad una prima valutazione e tenuto conto della finalità della novella, si può esprimere qualche dubbio circa il fatto che il nuovo rito sui licenziamenti semplifichi il processo e lo renda più celere.

Invero, si può convenire sul fatto che l'applicazione di un unico rito (qualunque sia la disciplina sostanziale applicabile al licenziamento impugnato) e il venire meno del giudizio bifasico tipico del rito Fornero semplifica la procedura; nondimeno, la nuova procedura potrebbe rivelarsi non più semplice di quella oggi vigente,



per effetto del potere riconosciuto al Giudice di separare le domande (l'una di impugnazione del licenziamento e le altre di diversa natura, ad es. di differenze retributive). In tal caso, sortirebbe una duplicazione di contenziosi che attengono allo stesso rapporto di lavoro, allo stesso modo in cui ora accade quando il Giudice dispone la separazione delle domande ulteriori a quella di impugnativa del licenziamento che non rientrino nell'ambito di applicazione del rito Fornero. In definitiva, è ancora immaginabile "un doppio binario": da un lato, si avranno impugnazioni di licenziamento accompagnate da domande accessorie, che verranno tutte decise secondo la "corsia preferenziale" perché il Giudice avrà ritenuto di doverle trattare congiuntamente; dall'altro lato, invece, cause di licenziamento che - per effetto del provvedimento di separazione - verranno decise disgiuntamente da altre domande contestualmente proposte, la cui decisione sarà dilata in tempi verosimilmente più lunghi.

Ha suscitato poi qualche rimostranza la possibilità riconosciuta al Giudice di abbreviare i termini a seguito di deliberazione sommaria del contenuto del ricorso ("tenuto conto delle circostanze esposte in ricorso") al fine di accelerare il procedimento, senza consentire al convenuto, in questa fase, alcun tipo di intervento. Ciò considerando che le difese del convenuto potrebbero pure incidere positivamente sull'accelerazione del processo: si pensi ai casi in cui, ad esempio, il convenuto offra prova documentale della fondatezza del licenziamento, consentendo così al Giudice di decidere subito la controversia. In ogni caso, poiché l'entrata in vigore del nuovo rito non è prossima, è prevedibile che non mancheranno interventi chiarificatori, necessari per dirimere i vari dubbi interpretativi e per dare le opportune indicazioni sugli aspetti applicativi.

L'auspicio è che l'esigenza di semplificazione e di accelerazione del processo si concretizzi realmente. L'osserva-

zione non è retorica, considerato che anche il rito Fornero, nelle intenzioni del legislatore, era volto a garantire una celere definizione delle controversie in materia di licenziamento, almeno nella fase sommaria; purtroppo, dopo un avvio promettente, il sistema ha ben presto iniziato a funzionare a due velocità, cioè con tempi di decisione della fase sommaria variabili tra le poche settimane delle sedi giudiziarie più virtuose ai numerosi mesi (quando non addirittura anni!) di altre sedi. Questa volta, però, ci sono le premesse per una concreta attuazione degli obiettivi prefissati, tenuto conto che la novella interviene non solo sulle regole del processo, ma anche sull'organizzazione delle strutture giudiziarie (mediante il potenziamento degli organici e la messa a regime dell'Ufficio del processo) e che, attualmente, la riduzione dei tempi del processo non è una semplice intenzione ma costituisce uno degli obiettivi del PNRR, dal cui raggiungimento dipende l'erogazione dei fondi di notevole portata del Recovery plan.

CONTROVERSIE IN MATERIA DI LICENZIAMENTI

ATTUALE DISCIPLINA

Il rito del lavoro consiste in quel genere di processo che viene utilizzato, in ambito civile, per dirimere le questioni che hanno ad oggetto **tutti i rapporti lavorativi e i rapporti di previdenza ed assistenza obbligatori**.

Il processo del lavoro è assoggettato, ai sensi del nostro codice di procedura civile, ad una specifica e peculiare disciplina che è stata improntata sui principi di conciliazione e di celerità espressamente descritta dall'art. 409 c.p.c. I successivi articoli, individuano gli iter processuali che dovranno essere seguiti.

POST RIFORMA CARTABIA

La riforma Cartabia impatta diversi temi circa la disciplina vigente dei licenziamenti, introducendo di fatto il Capo I- bis in coda all'art. 441 c.p.c. (i) viene introdotto l'art. **441 bis** che prevede, per le controversie aventi ad oggetto l'impugnazione dei licenziamenti nelle quali è proposta **domanda di reintegrazione nel posto di lavoro** carattere **prioritario** rispetto alle altre pendenti sul ruolo del giudice, pur rimanendo assoggettate alle norme del capo primo. Vengono inoltre enfatizzati i concetti di celerità e semplicità prevedendo che i termini del procedimento possano essere ridotti fino alla metà (fermo restando che tra la data di notificazione al convenuto o al terzo chiamato e quella della udienza di discussione deve intercorrere un termine non minore di **venti giorni**), prevedendo che eventuali domande connesse o riconvenzionali vengano trattate congiuntamente e viene assicurata la concentrazione della fase istruttoria e di quella decisoria in relazione alle domande di reintegrazione nel posto di lavoro. I giudizi di appello e di cassazione sono decisi tenendo conto delle medesime esigenze di celerità e di concentrazione; (ii) viene data particolare attenzione al licenziamento del socio di cooperativa, tanto che il giudice designato a dirimere controversie aventi tale oggetto decide anche sulle questioni relative al rapporto associativo eventualmente proposte e (iii) al licenziamento discriminatorio, per cui è previsto che le controversie aventi ad oggetto la nullità del licenziamento discriminatorio, ove non siano proposte con ricorso ai sensi dell'articolo 414, possono essere introdotte, ricorrendone i presupposti, con i riti speciali. In tali casi, la proposizione della domanda relativa alla nullità del licenziamento discriminatorio e alle sue conseguenze, nell'una o nell'altra forma, preclude la possibilità di agire successivamente in giudizio con rito diverso per quella stessa domanda.

NEGOZIAZIONE ASSISTITA

ATTUALE DISCIPLINA

La procedura di negoziazione assistita è stata introdotta dal D.L. 12 settembre 2014 n. 132 convertito in L. 10 novembre 2014 n. 162: si tratta di un accordo con il quale le parti, assistite da uno o più avvocati, convengono di cooperare in buona fede e con lealtà per risolvere in via amichevole una controversia, qualsiasi controversia avente ad oggetto diritti disponibili (nonché soluzioni consensuali di separazione personale, cessazione degli effetti civili del patrimonio, scioglimento del matrimonio, e di modifica delle condizioni di separazione e divorzio), restando espressamente esclusa la materia del lavoro e, appunto, i diritti indisponibili. In un'ottica di deflazione del contenzioso giudiziario, sono stati previsti alcuni casi in cui il tentativo di preventiva negoziazione assistita è obbligatorio: risarcimento del danno da circolazione di veicoli e natanti e di pagamento a qualsiasi titolo di somme non eccedenti gli € 50.000,00 ove non si tratti di uno dei casi di cui all'art. 5 comma 1-bis del d.lgs. 28/2010 (mediazione).

POST RIFORMA CARTABIA

In ottica di deflazione del contenzioso giudiziario, viene introdotta **anche in materia di lavoro** “la negoziazione assistita”: le parti, con l'assistenza di almeno un **avvocato o un consulente del lavoro** (suscitando perplessità circa la garanzia dell'art. 24 Cost), possono pervenire alla definizione di un accordo a tutti gli effetti equiparato alle conciliazioni in “sede protetta” costituente titolo esecutivo non impugnabile ex art. 2113 IV comma c.c. **La negoziazione non è comunque condizione di procedibilità per la proposizione della domanda giudiziale.**

RITO DEL LAVORO

ATTUALE DISCIPLINA

La disciplina vigente sino all'entrata in vigore della Riforma Cartabia prevedeva il cosiddetto “doppio binario”, in virtù del quale era possibile impugnare – nel rispetto dei termini e delle modalità di cui ai commi 47 – 69 dell'art. 1, della legge n. 92 del 28 giugno 2012 – l'atto di licenziamento, intimato ex art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

POST RIFORMA CARTABIA

La Riforma Cartabia abroga le disposizioni relative al cosiddetto “Rito Fornero” che consentiva l'impugnazione dei licenziamenti nelle ipotesi di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. L'abrogazione, quindi, riespande la portata del rito ordinario ex artt. 414 c.p.c. e seguenti anche per le ipotesi di impugnazione dei licenziamenti.

NEGOZIAZIONE ASSISTITA PER LE CONTROVERSIE DI LAVORO

DI GIORGIO MOLTENI

L'istituto della negoziazione assistita è stato introdotto nel nostro ordinamento dal D.L. 12 settembre 2014, n. 132, convertito in legge 10 novembre 2014, n. 162. Secondo quanto ivi stabilito, la convenzione di negoziazione assistita è un accordo mediante il quale le parti convengono di cooperare in buona fede e con lealtà per risolvere in via

amichevole la controversia tramite l'assistenza di avvocati iscritti all'albo; la convenzione deve precisare il termine (non inferiore a un mese e non superiore a tre mesi) concordato tra le parti per l'espletamento della procedura. Se quest'ultima ha esito positivo, l'accordo così concluso – del quale gli avvocati certificano la conformità alle norme

imperative e all'ordine pubblico, oltre che l'autenticità delle firme delle parti – costituisce titolo esecutivo.

L'art. 7 del D.M. n. 132/2014 prevedeva la possibilità di ricorrere alla negoziazione assistita anche per le controversie di lavoro, precisando espressamente che l'accordo eventualmente raggiunto al termine della procedura era sottratto al regime di impugnazione previsto dall'art. 2113 c.c.. La legge di conversione del decreto, però, ha abrogato la citata disposizione, escludendo esplicitamente il ricorso alla negoziazione assistita in materia di lavoro. Tale inversione di rotta è il frutto della contrarietà manifestata dalle associazioni sindacali rispetto alla negoziazione assistita in materia di lavoro, nonché del parere negativo espresso, sul punto, dal CSM, secondo il quale, in presenza di una sproporzione di potere tra le parti, la disciplina dei diritti derivanti dal rapporto di lavoro non può essere affidata alla libera determinazione individuale dei soggetti coinvolti, neppure se assistiti da un legale, essendo invece necessaria la presenza di una parte terza e imparziale in grado di vigilare sull'equità della soluzione concordata, come accadrebbe nelle conciliazioni ex artt. 411 e 412-ter c.p.c. Tale rilievo critico, in realtà, non appariva affatto condivisibile, perché – a tacer d'altro – anche le conciliazioni in sede sindacale hanno una struttura meramente negoziale, senza l'intervento di alcun soggetto terzo e imparziale, non potendosi certo ritenere tali i rappresentanti delle organizzazioni cui le parti sono iscritte o hanno conferito mandato, che forniscono alle stesse un'assistenza tecnica nella fase di conclusione dell'accordo, proprio come avviene nella negoziazione assistita.

Negli anni successivi l'Associazione Giuslavoristi Italiani, con il supporto unanime degli organismi dell'avvocatura (CNF e OCF), si è battuta contro l'esclusione delle controversie di lavoro dalla negoziazione assistita, che pareva frutto di una malcelata e ingiustificata diffidenza nei confronti della classe forense; a sostegno di tale rivendicazione si è correttamente sottolineato che la parità di condizioni tra le parti viene ristabilita attraverso la presenza del difensore del lavoratore, garantendo a quest'ultimo un'assistenza certamente non inferiore a quella fornitagli nelle conciliazioni in sede sindacale (è ben noto, del resto, che la giurisprudenza – in più occasioni – ha ritenuto invalide conciliazioni concluse in sede sindacale proprio perché, nei casi esaminati, era stata riscontrata la mancanza di un'assistenza effettiva del lavoratore, tale – cioè



- da consentirgli di individuare esattamente i diritti ai quali rinunciava ed in quale misura, venendo così meno la funzione di supporto che la legge assegna al sindacato nella fattispecie conciliativa).

Le ripetute istanze dell'avvocatura hanno infine trovato accoglimento con la legge n. 206/2022 (recante delega al governo per l'efficienza del processo civile e per la revisione della disciplina degli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie), la quale – al termine di un complesso e travagliato iter legislativo – ha indicato, tra i criteri direttivi impartiti al legislatore delegato per la modifica delle vigenti disposizioni in materia di negoziazione assistita, anche l'estensione di tale istituto alle controversie di lavoro. In attuazione della delega, il D. Lgs. n. 149/2022 ha inserito nel D.L. n. 132/2014 il nuovo art. 2 – ter, ai sensi del quale per le controversie di cui all'art. 409 c.p.c. le parti possono ricorrere alla negoziazione assistita, a condizione che ciascuna di loro sia assistita da almeno un avvocato e, ove lo ritenga, anche da un consulente del lavoro; la disposizione in esame fa espressamente salva la possibilità di conciliare le suddette controversie anche presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative, ai sensi dell'art. 412 – ter c.p.c., sicché la negoziazione assistita non sostituisce la conciliazione sindacale ma si

aggiunge ad essa, offrendo alle parti un'ulteriore modalità per concludere accordi transattivi non impugnabili ai sensi dell'art. 2113 cod. civ.. La nuova norma, infatti, prevede espressamente che all'accordo raggiunto all'esito della procedura di negoziazione assistita si applica il quarto comma dell'art. 2113 c.c., sicché tale accordo – al pari di quelli conclusi innanzi al giudice, all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, alle commissioni di certificazione o in sede sindacale – è sottratto al regime di impugnazione previsto dai primi tre commi dello stesso art. 2113. Resta naturalmente salva, invece, la possibilità di impugnare l'accordo – in base ai principi generali – qualora esso sia nullo (in quanto avente ad oggetto diritti assolutamente indisponibili, o per contrarietà a norme imperative di legge) ovvero annullabile per vizio della volontà (errore, violenza o dolo). Il ricorso alla negoziazione assistita nelle controversie di lavoro non è obbligatorio ma meramente facoltativo, non costituendo esso condizione di procedibilità della domanda giudiziale. In accoglimento delle proposte della Commissione Giustizia del Senato e della Camera formulate nei pareri espressi ai sensi dell'art. 1, comma 2, della legge n. 206/2022, il decreto delegato ha previsto, infine, che l'accordo raggiunto all'esito della negoziazione assistita deve essere trasmesso, entro dieci giorni, ad uno degli organismi deputati alla certificazione dei contratti di lavoro, di cui all'art. 76 del D. Lgs. n. 276/2003.

Il significato di tale ulteriore adempimento, per la verità, non è chiaro, né la relazione illustrativa al decreto delegato fornisce ulteriori lumi al riguardo. A parer mio, certamente non può ritenersi che l'accordo sia assoggettato a certificazione ai sensi dell'art. 82 del D. Lgs. n. 276/2003, perché ciò sarebbe in palese contrasto con la legge delega, la quale assicura la non impugnabilità dell'accordo raggiunto tra le parti con l'assistenza dei rispettivi avvocati, dovendosi pertanto escludere un intervento di soggetti terzi ai fini della sua validità, come pure della sua stabilità ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 2113 c.c..

In attesa di auspicabili chiarimenti ministeriali sul punto, si può ipotizzare che la trasmissione dell'accordo ad un organismo di certificazione serva ad attribuire allo stesso una data certa nonché ad assicurare la possibilità di controllo, da parte delle competenti autorità, sul corretto adempimento degli obblighi contributivi e fiscali derivanti da tale accordo, verifica che non sarebbe possibile se



quest'ultimo rimanesse unicamente nella disponibilità delle parti e/o dei rispettivi legali. Le disposizioni del D.Lgs. n. 149/2022 dovrebbero entrare in vigore a partire dal 30 giugno 2023; un emendamento governativo alla legge di bilancio, in discussione in Parlamento proprio in questi giorni, prevede però l'anticipazione al 28 febbraio 2023 della data di efficacia della nuova disciplina.

Le disposizioni del D.Lgs. n. 149/2022 dovevano entrare in vigore a partire dal 30 giugno 2023, ma la legge di bilancio recentemente approvata dal Parlamento ne ha anticipato l'efficacia al 28 febbraio 2023. In conclusione, deve valutarsi positivamente la novità introdotta dalla riforma, che riconosce il ruolo non di rado svolto dagli avvocati

nella composizione delle controversie di lavoro, sottraendo al regime di impugnabilità previsto dai primi tre commi dell'art. 2113 c.c. gli accordi raggiunti dalle parti con l'assistenza dei rispettivi legali, ed evita così alle parti stesse (imprese e lavoratori) i tempi ed i costi della successiva formalizzazione in sede protetta, la quale rappresenta – di fatto – un inutile rituale, che svilisce ingiustificatamente la funzione di soggetti (gli avvocati) dotati di particolare qualificazione professionale e tenuti al rispetto dei doveri di competenza (dal punto di vista deontologico, infatti, l'avvocato non può accettare incarichi su materie nelle quali non sia adeguatamente preparato), di diligenza e di patrocinio fedele e indipendente.



HR





LE SFIDE DI HR DEL 2023

DI ALICE TESTA E ILARIA PITINGOLO

In tempi recenti e soprattutto negli ultimi tre anni, il mondo del lavoro si è trovato a fronteggiare nuove sfide, dovendosi adeguare ad un contesto socio-culturale nuovo ed eterogeneo. Un'esigenza di cambiamento accelerata dalla pandemia che ha portato le aziende, nel tentativo di fronteggiarla, a sperimentare nuove modalità di lavoro oggi difficilmente rinunciabili.

Il riferimento è innanzitutto al lavoro ibrido (o smart-working), diventato ormai una realtà (quasi) consolidata in grado di offrire ai dipendenti un maggiore bilanciamento tra vita privata e lavoro, oltre che una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa, non più rigidamente ancorata ad una sede fisica. Proprio a partire dal 2023 troverà applicazione l'obbligo di stipulare con i dipendenti un accordo per lo svolgimento del lavoro in modalità ibrida lasciandosi alle spalle la disciplina emergenziale legata alla

pandemia. In questo contesto sarà di vitale importanza la predisposizione di nuovi modelli organizzativi improntati a garantire la commistione delle diverse modalità di lavoro all'interno dell'azienda e, al contempo, individuare iniziative capaci di creare un clima di coesione e di collaborazione tra i dipendenti, nonostante la distanza fisica. I vantaggi dello smart-working in termini di incremento della produttività, risparmio economico e impatto ambientale sono d'altronde stati sperimentati dalla maggior parte delle realtà aziendali ed oggi più che mai i risparmi generati dal ricorso al lavoro da remoto sono uno strumento utile per fronteggiare l'impatto della crisi finanziaria. Non mancano però aspetti ancora irrisolti con cui, probabilmente, le direzioni HR dovranno fare i conti. Si pensi ad esempio alla difficile gestione degli obblighi in materia di salute e sicurezza del lavoratore agile o a tematiche quali il diritto

alla disconnessione che potrà e dovrà essere garantito ricorrendo, ad esempio, alla redazione di policies volte a regolare il c.d. work-life balance. Parlando di equilibrio tra vita privata e lavoro una riflessione merita anche la recente diffusione, a livello internazionale, di proposte volte a introdurre la c.d. “settimana corta” riducendo i giorni effettivi di lavoro (a 3 o 4 nella settimana) e implementando, al contempo, l'orario giornaliero. E ciò al dichiarato fine di garantire ai dipendenti una maggiore flessibilità e serenità nella gestione del tempo dedicato al lavoro. L'attualità e l'interesse che suscitano tali iniziative sono (forse) il frutto dell'eredità lasciata dalla pandemia e dal massivo ricorso al lavoro da remoto che hanno, in alcuni casi, fatto emergere tra i dipendenti episodi di stress- lavoro correlato e burn-out. Non è un caso che negli ultimi anni sia balzato alle cronache il fenomeno della c.d. Great Resignation (un significativo aumento delle dimissioni volontarie registrato soprattutto tra i lavoratori under 40) e, ancor più di recen-

te, il c.d. quiet quitting (ampio spettro di comportamenti che rivelano un'apatia e un generale disinteresse del dipendente nei confronti del lavoro e si concretano nell'agire facendo il c.d. minimo indispensabile). Tali fenomeni impongono una considerazione sull'opportunità per le aziende di investire in strumenti e risorse per incrementare il benessere dei dipendenti, rendendo la realtà aziendale più competitiva e attrattiva per la forza lavoro. Spazio dunque allo sviluppo di politiche di welfare aziendale, alla concessione di benefit, e alla revisione delle politiche retributive anche attraverso l'introduzione di soluzioni personalizzate in base alle esigenze del singolo dipendente. In un mondo in continua evoluzione anche il ricorso ad attività di formazione dei lavoratori avrà un ruolo sempre più importante nell'ottica, da un lato, di implementare le competenze e le specializzazioni, e dall'altro, di accrescere il sentimento di appartenenza (c.d. belonging) del dipendente, che vede il proprio ruolo valorizzato e ricono-





sciuto. L'azienda potrà trarne vantaggio anche in termini di riduzione dell'eccesso di turn-over. Un altro aspetto su cui concentrare le energie è legato all'ormai crescente attenzione di dipendenti e potenziali candidati ai temi della sostenibilità, del Gender Gap e della D&I (Diversity and Inclusion). Un'azienda, per essere attrattiva sul mercato del lavoro, non potrà dunque trascurare iniziative legate alla sostenibilità economico-ambientale e all'attuazione di programmi volti a garantire la parità di genere (anche in termini retributivi), l'inclusione e l'interculturalità. D'altronde una spinta in tal senso proviene anche dalle recenti Direttive Europee in materia di salario minimo e di equilibrio

di genere ("Women on Boards"). In tale contesto assumerà altrettanta importanza l'adozione o il miglioramento di policies che individuino e regolino sistemi e strumenti per contrastare comportamenti irrispettosi o discriminatori sul posto di lavoro, tutelando coloro che segnalano irregolarità, violazioni di legge o illeciti penali commessi in ambito lavorativo (c.d. Whistleblowing).

Nell'ambito dei processi di automatizzazione e digitalizzazione delle funzioni HR, sia in fase di recruiting che di gestione del rapporto di lavoro, le aziende potranno poi sfruttare le opportunità offerte dalle tecnologie più avanzate, ma dovranno confrontarsi con le sfide legate alla compliance di tali strumenti alla normativa Privacy e non solo. Nel 2022 sono infatti stati introdotti, con il c.d. Decreto Trasparenza, nuovi obblighi di informativa in capo al datore di lavoro. Tali stringenti obblighi riguardano anche l'adozione di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. Seppure ancora non vi sia certezza sulle tipologie di strumenti rientranti nella definizione legislativa, potrebbe trattarsi ad esempio dei sistemi che, nella fase di recruiting, operano la profilazione automatizzata dei candidati, lo screening dei curricula, oppure di software per il riconoscimento emotivo e test-psicoattitudinali, nonché per l'assegnazione o la revoca automatizzata di compiti o turni etc. Analogamente sono previsti obblighi informativi in caso di utilizzo di sistemi automatizzati che forniscano indicazioni sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori quali ad esempio tablet, dispositivi digitali, gps e geolocalizzatori, sistemi per il riconoscimento facciale, sistemi di rating e ranking, etc.

Tra compliance legale ed esigenze di innovazione continua, anche il 2023 si presta ad essere un anno di obiettivi sfidanti per le direzioni HR la cui funzione è sempre più centrale nell'ottica di garantire, attraverso la gestione della forza-lavoro, la crescita e il futuro delle aziende.





A photograph of a man and a woman in a professional setting, possibly a courtroom or a formal meeting. The man, with a beard and wearing a suit and tie, is seated at a desk, looking towards the woman. The woman is partially visible on the left, looking down. On the desk, there is a laptop, a container of pens, and some papers. A black garment with tassels is hanging on the wall in the background. The entire image has a red tint.

GIURI SPRU DENZA



ATLANTE GIURIDICO 2023

RASSEGNA
GIURISPRUDENZIALE
DELL'ULTIMO ANNO
IN MATERIA
DI DIRITTO
DEL LAVORO

DI NOEMI SPOLETI

È illegittimo il requisito della manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo

La Consulta, con la sentenza n. 125 del 19 maggio 2022 ha stabilito che è costituzionalmente illegittimo, rispetto all'art. 3 Cost., l'art. 18, co. 7, secondo periodo, della L. 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 1, co. 42, lett. b), della L. 28 giugno 2012, n. 92, nella parte in cui prevede che, in caso di insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, la reintegrazione è dovuta solo se l'insussistenza è "manifesta".

In particolare, la Corte ha ritenuto illegittima quest'ultima previsione poiché presenta profili di irragionevolezza, sia per l'indeterminatezza del requisito del carattere manifesto, sia per la carenza di alcuna attinenza con il disvalore del licenziamento intimato, sia per la natura eccentrica del criterio della manifesta insussistenza, sia per l'aggravamento del processo che esso importa.



La prescrizione dei crediti da lavoro decorre dalla cessazione del rapporto

La Suprema Corte, con la sentenza n. 26246 del 6 settembre 2022 ha ritenuto che il termine di prescrizione dei crediti di lavoro debba decorrere dalla cessazione del rapporto di lavoro per tutti quei diritti che non fossero già prescritti al momento di entrata in vigore della L. 92/2012. Ciò in ragione del fatto che, nella prospettazione della Corte, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come modulato per effetto della legge n. 92 del 2012 e del Decreto Legislativo n. 23 del 2015, mancando dei presupposti di predeterminazione delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non sarebbe assistito da un regime di stabilità.

Ai fini del configurarsi di una fattispecie di mobbing è necessario dimostrare che i comportamenti datoriali che si assumono come vessatori sono riconducibili ad un disegno persecutorio del datore di lavoro

la Suprema Corte con la sentenza n. 21865 dell'11 luglio 2022 ha ribadito che ai fini della configurabilità di una ipotesi di mobbing, non è condizione sufficiente l'accertata esistenza di una dequalificazione o di plurime condotte datoriali illegittime, essendo a tal fine necessario che il lavoratore allegli e provi, con ulteriori e concreti elementi, che i comportamenti datoriali siano il frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione.

È legittimo l'utilizzo di impianti di videosorveglianza fuori dall'ambito di applicazione dell'art. 4 Statuto dei Lavoratori quando il datore di lavoro metta in atto i c.d. "controlli difensivi"

La Terza Sezione Penale della Cassazione, con la sentenza n. 3255 del 27 gennaio 2021, ha ritenuto che non operi l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori qualora 1) il sistema di videosorveglianza "occulto" sia stato installato in presenza di indizi concreti di illeciti da parte dei dipendenti, nell'ambi-



to di controlli difensivi volti ad accertare la commissione di reati e tutelare quindi il patrimonio aziendale; 2) i dispositivi di videosorveglianza comportino solo in via del tutto occasionale un controllo sull'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti; 3) i dati raccolti vengano utilizzati per il solo scopo per il quale l'impianto di videosorveglianza è stato installato e, quindi, esclusivamente per accertare la commissione di illeciti da parte dei dipendenti medesimi; 4) il controllo difensivo venga a cessare una volta terminata l'indagine interna.

Il 13 agosto 2022 è entrato in vigore il c.d. Decreto Trasparenza (D.lgs. n. 104 del 2022), attuativo della Direttiva Ue n. 2019/1152 sulle Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, che dispone nuovi obblighi informativi a carico delle imprese

Il 13 agosto del 2022 è entrato in vigore il D. Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 attuativo della direttiva UE n. 2019/1152 sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nel territorio dell'Unione Europea. Il decreto prevede, da un lato, un ampliamento degli obblighi informativi del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori e, dall'altro, una estensione della platea dei destinatari degli obblighi informativi; sono inoltre previste specifiche sanzioni in caso di ritardo o inadempimento. In particolare, è previsto che il datore di lavoro debba riportare nel contratto di lavoro le informazioni relative alla formazione erogata, alle ferie, ai congedi retribuiti, ai termini di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e la relativa procedura, alla programmazione dell'orario normale, deve inoltre essere indicato il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, gli enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso. Tali obblighi informativi troveranno applicazione nei confronti dei lavoratori assunti successivamente al 12 agosto 2022, nonché, se richiesto dal lavoratore, anche con riferimento ai rapporti già in corso prima di tale data.

Le nuove previsioni, si applicano, ove compatibili, anche nell'ambito di: contratti di somministrazione, contratti di prestazione occasionale, rapporti di lavoro domestico, fatte salve specifiche eccezioni, e ai rapporti di lavoro marittimo e della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia. In aggiunta a quanto sopra, il decreto prevede

poi ulteriori e ancor più dettagliati obblighi informativi per il datore di lavoro che utilizzi sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati, imponendo l'obbligo di informare i lavoratori circa l'utilizzo di suddetti sistemi deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'assunzione o dell'affidamento dell'incarico, della gestione o cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni, nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Al fine di chiarire i dubbi interpretativi sorti in seguito alla pubblicazione del Decreto Trasparenza, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato due circolari utili per una più efficace applicazione della norma. Con la prima circolare del 10 agosto 2022 l'Ispettorato ha chiarito che la disciplina di dettaglio relativa agli istituti di cui al decreto trasparenza potrà essere comunicata al la-

voratore attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali, qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale. Da ultimo, con la circolare n. 19 del 20 settembre 2022 l'Ispettorato ha chiarito che ai fini dell'assolvimento dell'obbligo informativo l'astratto richiamo delle norme di legge che regolano gli istituti oggetto dell'informativa non è sufficiente. Infatti, al lavoratore bisogna esplicitare in modo chiaro come, nel concreto, si attecchiano gli istituti normativi nel rapporto di lavoro, anche attraverso il richiamo della contrattazione collettiva applicabile al contratto di lavoro. Inoltre, con tale circolare l'Ispettorato ha delimitato gli istituti da ricomprendere nel novero di quelli indicati dal legislatore in modo piuttosto generico.





Trifirò & Partners
avvocati

MILANO | ROMA | PADOVA | TORINO | TRENTO | PARMA | BERGAMO

STUDI CORRISPONDENTI NEI PAESI DELL'UNIONE EUROPEA, REGNO UNITO, STATI UNITI, CINA ED EMIRATI ARABI

www.trifiro.it |   