



HIGHLIGHTS 2025



04

**IL FUTURO
HA UNA STORIA
DA RACCONTARE**

06

**CONTRATTI
DI LAVORO
E KNOW-HOW**



08

**RETRIBUZIONI
SOSTENIBILI: OPPORTUNITÀ
E SFIDE PER LE IMPRESE**



10

**LO STUDIO
TRIFIRÒ & PARTNERS**





12

**ASSETTI ORGANIZZATIVI
E BJR: UN NUOVO CAPITOLO
PER LA RESPONSABILITÀ
DEGLI AMMINISTRATORI**

14

**LA SFIDA
DELL'INTELLIGENZA
ARTIFICIALE AL
MONDO DEL LAVORO**



16

**INSIEME SI PUÒ.
ACCANTO
ALLE IMPRESE
PER CRESCERE**

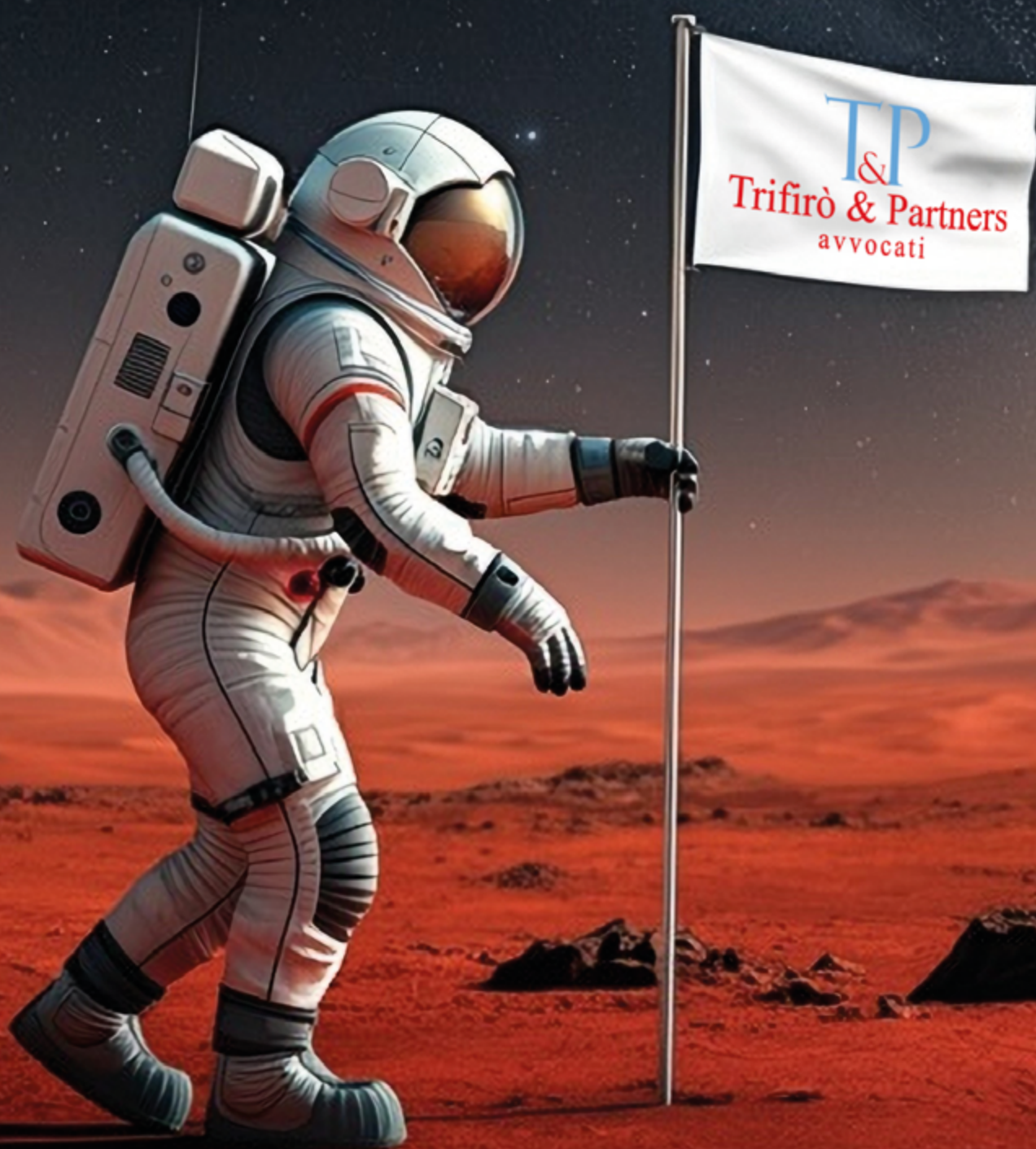


18

**RASSEGNA
DI GIURISPRUDENZA
(LAVORO)**



IL FUTURO HA UNA STORIA DA RACCONTARE



Futuro Presente. È questa la forma verbale giusta per identificare il 2025. L'anno che stiamo vivendo è una combinazione di passato che riecheggia e futuro che preme, determinato a riscrivere le regole del gioco. Non c'è spazio per rimandare: il domani è già oggi. In questo scenario di continuità e cambiamento, lo Studio Trifirò & Partners presenta gli Highlights 2025, una raccolta di temi su lavoro, sostenibilità e innovazione, pensata per aziende e professionisti, con l'obiettivo di chiarire questioni che avranno un impatto crescente negli anni a venire. Partiamo dai contratti di lavoro e know-how, temi che vanno oltre l'aspetto giuridico per toccare la sfera umana. Quanto vale il sapere di una persona? E soprattutto, chi lo possiede davvero: le aziende o i loro talenti? Poi c'è la questione delle retribuzioni: sostenibili, dicono, ma sostenibili per chi? Per le imprese o per i lavoratori? Si prosegue con il mosaico Practice Area, un quadro che continuiamo a costruire pezzo dopo pezzo. Sebbene non potremo mai avere una visione completa, siamo consapevoli che ogni tassello è indispensabile, come ogni singolo albero di una foresta. E come non affrontare il tema dell'intelligenza artificiale? Non è più una novità, ma una realtà con cui dobbiamo fare i conti, in particolare nel mondo del lavoro. Se da un lato ci supporta, dall'altro porta con sé nuove sfide: dove finiscono i diritti umani e dove inizia il controllo della macchina? In questo contesto economico complesso, non possiamo e non vogliamo

trascurare il ruolo degli avvocati del lavoro al fianco delle imprese. La legge, infatti, non è solo codici e articoli: è ascolto, mediazione, comprensione. In un panorama normativo sempre più articolato, chi meglio di un avvocato può aiutare a navigare le acque agitate delle normative?

Infine, l'Atlante Giuridico e la rassegna stampa. Non si tratta solo di archiviare documenti o pubblicare articoli su testate prestigiose, ma di lasciare una traccia, trasformando la conoscenza in qualcosa di accessibile, che possa guidare chiunque abbia bisogno di un punto di riferimento.

Ecco, il futuro ha una storia da raccontare, e quella dello Studio Trifirò & Partners non è solo una cronaca di successi legali, ma un racconto di passione, competenza e visione. Come ha dimostrato l'avvocato Salvatore Trifirò durante la celebrazione dei 150 anni dell'Ordine degli Avvocati di Milano: 70 anni di carriera che non sono solo un curriculum, ma un pezzo di storia viva della giurisprudenza italiana. I suoi processi e i principi di diritto che ha contribuito a creare sono diventati pilastri di una professione che, oggi più che mai, è chiamata a guardare avanti, senza dimenticare da dove viene. Perché il futuro, alla fine, è un gioco di equilibri. Tra passato e presente, tra tradizione e innovazione. E soprattutto, tra chi ha il coraggio di raccontarlo e chi preferisce rimanere a guardare.

a cura di Stefano Trifirò



IL FUTURO HA UNA STORIA DA RACCONTARE
150 anni dell'Avvocatura milanese.

21 Novembre 2024 ore 16:00 - 18:30
Aula prima sezione Corte d'Appello
Palazzo di Giustizia di Milano

PROCESSI CHE HANNO SEGNATO LA STORIA DEL DIRITTO IN ITALIA.

Intervengono:
Avv. Nadia Alecci
Avv. Raffaele Della Valle e Dott. Fabio Roia
Avv. Nerio Diodo e Avv. Massimo Dinala
Avv. Ludovico Isolabella e Avv. Davide Stocconello
Avv. Michele Saponaro e Dott. Armando Spataro
Avv. Salvatore Trifirò

Moderano: Avv. Beatrice Saldarini e Avv. Enrico Giarda

Partner: 

La partecipazione all'evento è gratuita. L'iscrizione è obbligatoria. Per informazioni e iscrizioni, visitate il sito www.studio-trifiro.it o chiamate il numero 02 58 58 58 58.



Guarda il Video

CONTRATTI DI LAVORO E KNOW-HOW

*a cura di Stefano Trifirò
e Mariapaola Rovetta*



L'incedere della tecnologia digitale, l'automazione dei processi, i cambiamenti climatici e il lavoro da remoto stanno ridefinendo profondamente l'organizzazione aziendale e il mercato del lavoro. Oggi, le modalità lavorative sono più flessibili: le prestazioni possono essere svolte da casa, in coworking o anche in mobilità, mentre i rigidi orari tradizionali lasciano spazio a una gestione più dinamica. Anche il controllo del datore di lavoro si è adattato alle nuove modalità operative. Parallelamente, le politiche di sostenibilità economica e retributiva stanno trasformando le strategie aziendali, imponendo un approccio più innovativo nella gestione delle risorse umane.



Gli imprenditori, oggi più che mai, puntano a valorizzare le professionalità e a trattenere le figure chiave, riconoscendo l'importanza di un capitale umano stabile e motivato. Offrire contratti migliorativi rispetto alle tutele previste dalla legge o dai contratti collettivi rappresenta una scelta vincente. Incentivare i dipendenti, riconoscendo il valore delle loro competenze attraverso adeguamenti retributivi e percorsi di crescita, può fare la differenza.

Strumenti come programmi di remunerazione basati su obiettivi, partecipazione agli utili o piani di stock option risultano particolarmente efficaci per aumentare il senso di appartenenza all'azienda. Inoltre, clausole di stabilità reciproca rafforzano il rapporto lavorativo, garantendo continuità e riducendo il rischio di interruzioni improvvise. Allo stesso tempo, per evitare "cambi di casacca" e proteggere il patrimonio di competenze aziendali, risultano particolarmente utili i patti di non concorrenza.

Questi accordi, calibrati sulle specificità delle mansioni e del settore, consentono di evitare che il know-how acquisito dai lavoratori venga trasferito a realtà concorrenti, mantenendo intatta la competitività dell'impresa. Un welfare aziendale ben strutturato, orientato alla sostenibilità e alla responsabilità sociale, contribuisce ulteriormente a fidelizzare i dipendenti. Benefit per la famiglia, supporti educativi e iniziative per migliorare il work-life balance non solo aumentano il benessere, ma rafforzano il legame con l'azienda. Anche lo smart working, se bilanciato sulle esigenze aziendali e dei lavoratori, rappresenta un'opportunità strategica: ridurre gli spostamenti casa-lavoro, genera benefici ambientali, come minori emissioni di CO₂, e favorisce un uso più consapevole delle risorse energetiche. In definitiva, costruire contratti su misura che rispondano sia alle esigenze aziendali che a quelle dei lavoratori è il segreto per distinguersi in un mercato in trasformazione. Con obiettivi chiari e strategie personalizzate, le imprese possono coinvolgere i dipendenti in modo positivo, trasformando ogni sfida in un'opportunità per crescere insieme.

RETRIBUZIONI SOSTENIBILI: OPPORTUNITÀ E SFIDE PER LE IMPRESE

**Nel panorama lavorativo odierno,
il tema delle retribuzioni sostenibili
gioca un ruolo determinante.**

*a cura di Jacopo Moretti
e Elisa Trifirò*



Nel panorama lavorativo odierno, il tema delle retribuzioni sostenibili gioca un ruolo determinante. Non si tratta più solo di garantire un compenso economico adeguato, ma di abbracciare una visione più ampia che integra etica, equità e responsabilità verso l'ambiente e la società. Politiche retributive orientate alla sostenibilità, d'altro canto, possono rafforzare la cultura aziendale e rappresentano una leva strategica per la competitività delle imprese. La sostenibilità nelle retribuzioni si articola su tre livelli. La dimensione economica richiede modelli equilibrati con le capacità finanziarie dell'azienda, garantendo stabilità e crescita a lungo termine. Quella sociale si concentra sull'equità, promuovendo inclusività e valorizzando i talenti senza discriminazioni di genere, etnia o ruolo. Infine, la dimensione ambientale incentiva pratiche virtuose, come l'adozione di bonus legati alla riduzione dell'impatto ambientale o al risparmio energetico. In questa direzione, le aziende stanno adottando modelli retributivi sempre più flessibili, che non si limitano a premiare i risultati economici, ma considerano anche obiettivi qualitativi come il rispetto dei valori aziendali e il miglioramento delle competenze relazionali.

I benefit non monetari, come politiche di work-life balance e servizi di welfare aziendale – dall'assistenza sanitaria ai contributi per la mobilità sostenibile – rispondono alle esigenze di una forza lavoro che valuta sempre più il benessere oltre il salario. Le imprese più lungimiranti premiano anche traguardi legati alla sostenibilità: incentivi per il riciclo, l'adozione di materiali ecologici o la riduzione delle emissioni, accanto a iniziative di team building e volontariato aziendale, che rafforzano la coesione interna e il contributo positivo alla comunità. Tuttavia, misurare l'efficacia di queste pratiche è fondamentale per valutarne l'impatto reale. Indicatori come la riduzione di CO² o i sondaggi di engagement consentono di quantificare i progressi e ottimizzare le strategie. Promuovere il benessere interno, infatti, significa costruire fiducia, attrarre investitori e posizionare l'azienda come leader in un mercato sempre più orientato alla responsabilità sociale e ambientale. Le imprese capaci di coniugare innovazione e sostenibilità retributiva non seguono il cambiamento: lo guidano.



I CONTRATTI DI LAVORO SU MISURA

Ascolta il Podcast

LO STUDIO TRIFIRO & PARTNERS

Nel nostro Studio, le persone sono al centro di ogni progetto. È il Capitale Umano, supportato dalle nuove tecnologie, che ci permette di affrontare le nuove sfide. Crediamo che ogni traguardo dipenda dal contributo attivo di ciascun individuo: un risultato condiviso che nasce dall'impegno e dalla collaborazione. La nostra filosofia Human First si traduce in un approccio concreto e personalizzato verso le aziende.

La comunicazione human to human è il cuore del nostro lavoro, perché trasformiamo idee in soluzioni tangibili e di facile applicazione, offrendo un supporto reale al management aziendale. Le nostre iniziative giuridiche e comunicative producono risultati concreti grazie a un costante aggiornamento normativo e a una ricerca scientifica alimentata dal lavoro sinergico di tutti i colleghi.

È questa collaborazione che ci permette di rimanere al passo con i cambiamenti, affrontando ogni sfida con competenza, innovazione e visione strategica. Ma il nostro impegno non si ferma qui. L'integrazione tra l'esperienza legale e le tecnologie avanzate, come l'intelligenza artificiale, ci consente di ottimizzare i processi e di proporre soluzioni tempestive, precise e su misura per le esigenze dei nostri Clienti.

Guardiamo al futuro con la convinzione che competenza, tecnologia e umanità non siano solo strumenti, ma la base necessaria per costruire qualcosa di più grande.



Labour, Industrial Relations and Agency

Employment and Managing Relationships,
Trade Union Law and Industrial Relations,
Agency Relationships.

Corporate and M&A

Mergers and Acquisitions (M&A), Day-to-Day Corporate Assistance, Corporate Finance, Asset Planning, National and International Transactions, Corporate Litigation, and Arbitration.

Finance and insurance

Banking and Finance Law,
Insurance Law.

Litigation

Legal assistance and consulting
in all courts.

Intellectual Property, Competition, Art and Sports Law

Industrial and Intellectual Property,
Competition Law, IT, Media and Social
Media, Art and Sports Law.

INTELLECTUAL PROPERTY

Insolvency Procedures and Reorganization Processes

Turning insolvency procedures into
opportunities and tools for recovery.

Compliance

Privacy and Data Protection,
Companies' Corporate Liability
(Italian Legislative Decree 231/01).

ASSETTI ORGANIZZATIVI E BJR: UN NUOVO CAPITOLO PER LA RESPONSABILITÀ DEGLI AMMINISTRATORI

a cura di Jacopo Provera

Sono trascorsi cinque anni dall'introduzione del comma 2 dell'articolo 2086 del Codice Civile, che impone agli imprenditori l'obbligo di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa. Questo obbligo, mirato anche alla tempestiva rilevazione di segnali di crisi aziendale e alla salvaguardia della continuità operativa, sottolinea l'importanza di una gestione responsabile delle imprese. La normativa rappresenta un passo decisivo verso una maggiore responsabilizzazione del management aziendale, chiamato a bilanciare scelte strategiche e obblighi di legge, aprendo una riflessione sul rapporto con il principio della Business Judgement Rule (BJR).

La Business Judgement Rule

Il principio della Business Judgement Rule (BJR), di origine statunitense, stabilisce che la responsabilità degli amministratori non può essere valutata in base al merito delle decisioni gestionali, come convenienza o redditività, ma esclusivamente in relazione alla correttezza del processo decisionale. Questa regola tutela gli amministratori da azioni di responsabilità legate ai risultati delle loro scelte, evitando di trasformare il loro ruolo in un obbligo di risultato, incompatibile con la natura del rischio d'impresa. La giurisprudenza italiana ha accolto questo principio, riconoscendo l'insindacabilità delle scelte gestionali, purché

non siano irragionevoli o arbitrarie. Ad esempio, la Cassazione (sentenza n. 25260/2024) ha ritenuto sindacabile la scelta di un amministratore di non mettere a reddito immobili aziendali, poiché tale decisione appariva irrazionale rispetto all'oggetto sociale. La chiave di applicazione della BJR risiede quindi nella valutazione "ex ante" delle scelte, basata sui criteri di diligenza propri del mandatario (Cassazione, sentenza n. 15470/2017).

L'applicabilità della BJR agli assetti organizzativi

A seguito dell'introduzione dell'obbligo generale di dotare l'impresa di assetti organizzativi adeguati, alcune pronunce hanno ipotizzato l'applicazione della Business Judgement Rule (BJR) per evitare che i tribunali - giudicando ex post la validità della struttura organizzativa - siano chiamati a sostituire gli imprenditori nella scelta del modello organizzativo più idoneo (Tribunale di Roma, ordinanza 8 aprile 2020). Tuttavia, al momento, prevale l'orientamento secondo cui l'insindacabilità delle scelte organizzative è relativa. Ad esempio, la Corte d'Appello di Venezia (decreto n. 3282 del 29 novembre 2022) ha stabilito che l'amministratore che non garantisce assetti adeguati è responsabile di grave irregolarità gestoria, che può costituire oggetto di denuncia al Tribunale ex art. 2409 Cod. civ..

La relativa responsabilità è motivata dalla circo-



stanza di garantire organizzazioni proporzionate, che integrino gli obblighi contabili previsti, fra gli altri, dall'art. 2219 c.c. che impongono di tenere tutte le scritture secondo le norme di un'ordinata contabilità per consentire una rappresentazione chiara, completa e veritiera della consistenza patrimoniale dell'impresa. Dunque, l'introduzione dell'art. 2086, comma 2, del Codice Civile, impone agli amministratori un obbligo non discrezionale di dotarsi di assetti organizzativi adeguati, riducendo di fatto lo spazio di applicazione della Business Judgement Rule (BJR). Questo obbligo, infatti, prescinde da valutazioni ex ante sull'opportunità di tali assetti, essendo espressamente richiesto dalla legge per garantire la rilevazione tempestiva della crisi d'impresa. Sempre in tema, la Corte di Cassazione (sentenza n. 32869/2024) ha chiarito che è in capo "all'imprenditore, anche collettivo, l'obbligo di predisporre i mezzi di produzione nella prospettiva del raggiungimento del lucro obiettivo e della continuità aziendale. Sicché in tal caso, il sindacato del giudice non coinvolge le scelte di merito dell'imprenditore, attenendo alla verifica del corretto adempimento degli obblighi degli amministratori e dei sindaci, con riduzione dell'operatività della business judgement rule, sempre valutabile, sotto il profilo tributario, per condotte palealmente antieconomiche". Questa impostazione non sorprende, poiché si inserisce in un quadro più ampio di prevenzione dei comportamenti imprenditoriali "ri-

schiosi", a tutela non solo del buon funzionamento delle imprese, ma anche degli interessi dei diversi stakeholder.

Esempi emblematici di questa tendenza sono la rivoluzione introdotta dal D.Lgs. 231/2001, con l'obbligo di adottare un Modello Organizzativo, le riforme portate dal GDPR e la nuova normativa sul "Whistleblowing". Tali interventi, concepiti per prevenire i rischi potenziali connessi alla gestione quotidiana delle imprese, sottolineano la necessità di strutture organizzative adeguate ed efficaci.

Conclusioni

Nel percorso verso l'adempimento dell'obbligo di dotarsi di un assetto organizzativo adeguato, si demanda ai consulenti legali che assistono le imprese di essere presenti non solo nel tradizionale momento patologico, bensì (e soprattutto) anche nella verifica e prevenzione dei rischi potenziali. Questa strategia proattiva consente di sviluppare strumenti e procedure che, oltre a soddisfare i requisiti normativi e di mercato, risultino anche pratici e adattabili alla specificità di ogni azienda. L'obiettivo non è semplicemente conformarsi alla legge, ma trasformare questi obblighi in leve strategiche che rendano l'impresa più competitiva, capace di affrontare le sfide del mercato senza essere appesantita da rigidità operative.

LA SFIDA DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE AL MONDO DEL LAVORO

*a cura di Diego Meucci
e Sara Lovecchio*

L'intelligenza artificiale (IA) rappresenta una rivoluzione tecnologica che sta trasformando profondamente il mondo del lavoro, imponendo un ripensamento degli attuali modelli organizzativi. Questa evoluzione solleva questioni giuridiche, etiche e operative che influenzano l'organizzazione delle risorse umane, affidando ai responsabili HR il compito di guidare le aziende in questo percorso.

È essenziale comprendere che l'implementazione delle soluzioni basate sull'intelligenza artificiale è irreversibile. Attualmente, la vera sfida della competitività tra le imprese non risiede tanto nella capacità di introdurre sistemi di IA, quanto piuttosto nella rapidità con cui si adotta un processo di IA applicabile alla produttività aziendale.

A livello comunitario il Regolamento UE 2024/1689, meglio noto come AI ACT, rappresenta il primo tentativo organico di disciplinare l'uso dell'IA all'interno degli stati membri. Questo regolamento introduce una classificazione dei sistemi di intelligenza artificiale in base al rischio che essi comportano per i diritti fondamentali, la sicurezza e il benessere delle persone, andando a vietare i sistemi con rischio inaccettabile e prevedendo delle regole stringenti per i sistemi definiti "ad alto rischio" (cioè, quelli in grado di incidere in modo sensibile sulla salute e sui diritti fondamentali delle persone fisiche). Tra questi ultimi rientrano anche quelli utilizzati per il monitoraggio e la gestione dei lavoratori; abbiamo poi i sistemi a rischio limitato e rischio minimo, dove viene richiesto un utilizzo etico e conforme ai diritti fondamentali dei lavoratori. A livello nazionale il Disegno di Legge sull'Intelligenza Artificiale (DDL

IA), ora all'esame della commissione in Senato, si propone di integrare e adattare i principi del Regolamento europeo alle specificità del contesto italiano. Il Disegno di Legge pone un forte accento sull'adozione dell'IA al servizio del lavoratore.

Nel testo all'esame della commissione viene sostanzialmente indicato, agli articoli 10 e 11, che l'utilizzo di sistemi di IA dovrà "migliorare le condizioni di lavoro", garantendo la dignità e la riservatezza dei dipendenti, nonché prevenire ogni forma di discriminazione.

Il diritto del lavoro oggi si confronta con l'IA, un fenomeno capace di modificare non solo i processi produttivi, ma anche e soprattutto quelli decisionali. Infatti, non si tratta più solo di automatizzare compiti ripetitivi, ma di introdurre tecnologie che influenzano il processo decisionale, vista la capacità di analizzare grandi quantità di dati.

Quello, però, che si dovrà evitare è che l'IA diventi il decisore ultimo e assoluto. Dunque, le sfide per le funzioni HR non si limitano solo alla comprensione tecnica o alla conformità normativa; la vera difficoltà è culturale. L'IA non deve ricondurre tutti i processi ad una semplice applicazione degli algoritmi, ma sarà necessario mantenere un approccio critico, utilizzando l'IA come uno strumento di supporto e non come un sostituto dell'uomo.

Dunque, come fare per essere pronti a tale sfida?

Ecco 5 consigli "per l'uso", in vari ambiti di intervento, con alcuni suggerimenti pratici su come attuare un utilizzo consapevole dell'IA in azienda.

1. Formazione e sviluppo delle competenze

Il primo ambito di intervento dovrà essere focalizzato sulla formazione e lo sviluppo delle competenze. Sarà utile seguire l'indicazione proveniente dallo stesso AI ACT che - al punto 20 delle premesse - incoraggia le aziende a promuovere percorsi di alfabetizzazione e formazione digitale per consentire a tutto il personale di comprendere il funzionamento e l'impatto dell'IA in azienda. Questo non vuol dire che sarà necessario diventare esperti di programmazione, ma sarà fondamentale poter acquisire competenze per interpretare il funzionamento dei sistemi basati su IA e identificare i limiti della tecnologia.

Facendo un esempio: in un'azienda che utilizza sistemi di screening automatico dei curricula dei candidati, sarà utile organizzare workshop per i recruiter, insegnando loro a verificare la correttezza dei risultati prodotti dai sistemi di IA al fine di riconoscere eventuali discriminazioni o errori.

2. Supervisione e trasparenza

Sotto diverso profilo, l'IA dovrà essere utilizzata come strumento di supporto, non come sostituto delle decisioni umane. Un esempio pratico è l'adozione di linee guida che prevedano la revisione umana di ogni decisione importante generata dall'IA, come nel caso di un sistema che suggerisce promozioni basate sull'analisi delle prestazioni; in questo caso potrebbe essere utile istituire un comitato interno che valuti periodicamente i risultati prodotti dall'algoritmo e garantisca che questi siano coerenti con i valori aziendali.

3. Creazione di un ambiente inclusivo e orientato al dialogo

Sarà essenziale coinvolgere i dipendenti nel processo di adozione dell'IA, raccogliendo feedback e affrontando eventuali preoccupazioni. Questo aiuterà a creare fiducia e a promuovere un utilizzo consapevole della tecnologia.

4. Gestione dei pregiudizi

I responsabili HR dovranno adottare un approccio critico per prevenire e correggere le distorsioni create dall'algoritmo, che potrebbero suggerire decisioni discriminatorie.

Un caso concreto è quello che riguarda i sistemi di valutazione delle performance, che potrebbero penalizzare i dipendenti con stili di lavoro diversi da quelli mediamente premiati dall'algoritmo. In que-

sto caso, è necessario che le funzioni HR vadano periodicamente a confrontare i risultati generati dall'IA con le valutazioni di supervisor esperti, cercando discrepanze che possono indicare pregiudizi e discriminazioni.

5. Pianificazione di percorsi di upskilling e reskilling

L'adozione dell'IA comporterà inevitabilmente una modifica del set di competenze richieste ai lavoratori, con riflessi occupazionali. I responsabili HR dovranno anticipare questi cambiamenti progettando percorsi formativi che aiutino i dipendenti a sviluppare nuove capacità tecniche anche trasversali, evitando così il rischio di esclusione o demotivazione. Ad esempio, un'azienda manifatturiera che introduce macchine automatizzate potrebbe offrire corsi di formazione per trasformare gli attuali operatori in tecnici specializzati nella manutenzione e nella gestione dei macchinari, consentendo ai lavoratori di rimanere rilevanti anche in un contesto tecnologico avanzato.

In conclusione, i responsabili HR hanno oggi il compito di gestire l'integrazione dell'IA in azienda in modo da bilanciare il potenziale tecnologico con il valore umano. Solo una volta attuato un approccio integrato, che combina supervisione, inclusività, formazione, si potrà garantire che questa trasformazione sia vantaggiosa per tutti gli attori coinvolti, aziende e lavoratori.



INSIEME SI PUÒ. ACCANTO ALLE IMPRESE PER CRESCERE

Oltre 50 anni di storia grazie a cui PMI italiane e multinazionali per migliorare nel business e nei valori. Le sfide? Opportunità, ma serve approccio integrato.

Al giorno d'oggi, globalizzazione, delocalizzazione e nuove tecnologie sono solo alcune delle parole chiave che stanno rivoluzionando il Diritto del lavoro e ridefinendo luoghi, tempi e modalità dei contratti. Si pensi, per esempio, alle tematiche inerenti la privacy e il controllo dei dipendenti che scaturiscono dall'introduzione nelle aziende di concetti come smart working, intelligenza artificiale, automazione e così via. Inoltre, la ricerca della flessibilità genera una crescente diversità delle forme dei contratti di lavoro, che possono essere molto differenti dal modello classico, e che richiedono un'accurata preparazione da parte del legale chiamato a risolvere controversie a essi inerenti. Ogni impresa ha poi le sue criticità specifiche dal punto di vista legale: dalla contrattazione collettiva aziendale e individuale alla definizione di nuovi sistemi retributivi e di welfare, dalla riorganizzazione e ristrutturazione alla concorrenza sleale, dalla gestione del contenzioso giuslavoristico presso tutte le giurisdizioni nazionali e internazionali alla difesa del Top Management aziendale. In questo contesto si distingue la Trifirò & Partners. Realtà di consulenza fondata da Salvatore Trifirò, vanta oltre 50 anni alle spalle come

studio legale specializzato nel settore e spicca fra le realtà nazionali e globali maggiormente in grado di affiancare imprese e professionisti italiani e multinazionali all'interno di un panorama complesso con un progetto su misura di consulenza integrata, volto a tradurre le sfide in opportunità.

Un'Eccellenza

Essere protagonisti attivi del cambiamento della crescita delle imprese. Nel corso di oltre 50 anni di storia, T&P ha via via assunto un ruolo fondamentale nella formazione del Diritto del lavoro italiano, proprio mediante l'impegno dedicato alle aziende clienti, da cui l'elaborazione di alcuni principi cardine in materia di licenziamenti collettivi, diritto di sciopero, partecipazione sindacale e qualificazione del rapporto del lavoro subordinato. Lo studio è tuttora quotidianamente immerso nel vivo del dibattito giurisprudenziale e interpretativo, così da continuare a essere uno dei principali protagonisti del panorama giuslavoristico. Alto know-how, approccio tailor made, orientamento alla soluzione e tempestività distinguono ognuno degli ottanta professionisti e collaboratori del team T&P anche

aree del Diritto civile che lo studio è in grado di coprire con la sua esperienza e competenza. La missione, raccontano ai vertici, è sempre stata quella di sostenere le società nelle proprie sfide, assicurando una qualità della propria assistenza legale senza compromessi. T&P promuove con convinzione la propria visione di un servizio legale, che superi il modello del commodity market passivo rispetto alle vigenti normative.

Lo studio è certo che attraverso la propria assistenza le imprese clienti possano trasformare il diritto in uno strumento per il raggiungimento del vantaggio competitivo desiderato. La collaborazione fra l'avvocato di Diritto del lavoro e i propri clienti è, quindi, ispirata alla knowledge partnership ad alto valore aggiunto che rispecchi gli ideali di cocreation e one-team con le aziende, hanno infine concluso in T&P.

**Un servizio legale
che supera
il modello del
commodity market
e mira al vantaggio
competitivo.**



RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA (LAVORO)

a cura di Rebecca Pala e Angelo di Gioia

Domanda: Sempre più spesso la giurisprudenza si trova ad affrontare casi di licenziamento legati a episodi di molestie avvenuti sul luogo di lavoro. In molte occasioni, la difesa sostiene che le condotte contestate siano riconducibili a semplici “avances” e non a intenzioni moleste o violente. Quale è l’orientamento giurisprudenziale in tali situazioni?

Risposta: È vero, queste situazioni si verificano frequentemente. Un esempio rilevante è offerto dal Tribunale di Latina, che ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa intimato da una società – cliente dello Studio - nei confronti di un lavoratore accusato di essersi rivolto a una collega con frasi gravemente allusive. In particolare, il Tribunale ha sottolineato come anche un singolo episodio di tale gravità possa giustificare il licenziamento per giusta causa, indipendentemente dal contesto di presunta goliardia (Tribunale di Latina, sez. lav., 1° febbraio 2024, n. 125). In un altro caso, la Corte d’Appello di Napoli ha rigettato il reclamo di un lavoratore licenziato per giusta causa da una società, nostra cliente, per aver tentato di baciare una collega e averle rivolto espressioni verbali inappropriate. La Corte ha ritenuto tali comportamenti non solo contrari alle norme, ma anche potenzialmente criminosi, qualificabili

come molestie capaci di distruggere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra datore e dipendente e di compromettere la serenità del luogo di lavoro. Inoltre, la circostanza che la collega in questione fosse una sottoposta del lavoratore licenziato è stata considerata aggravante. Infine, è da notare come la prova di simili condotte sia spesso ostacolata dalla mancanza di riscontri oggettivi. Tuttavia, la deposizione della vittima può costituire da sola una prova sufficiente, purché venga effettuata un’accurata verifica della credibilità soggettiva e oggettiva della persona offesa (Corte d’Appello di Napoli, sez. lav., 16 aprile 2024, n.1712).

Domanda: La sindacabilità delle scelte del datore di lavoro rappresenta un tema centrale, spesso oggetto di attenzione da parte dei giudici. Che novità sono emerse su questo argomento?

Risposta: Un caso significativo è stato affrontato dalla Corte di Cassazione, che ha rigettato il ricorso di un lavoratore, licenziato per assenza ingiustificata, a seguito della sua mancata presentazione sul posto di lavoro dopo un trasferimento. La Suprema Corte ha chiarito che la scelta del datore di lavoro non deve necessariamente essere inevitabile, ma deve essere concretamente praticabile tra le opzioni disponibili.

Inoltre, è stato ribadito che il controllo del giudice si limita a un accertamento di legittimità, diretto a verificare l'esistenza di un nesso causale tra il provvedimento di trasferimento e le motivazioni che lo hanno giustificato (Corte di Cassazione, sez. lav., 23 ottobre 2024, n. 3704).

Domanda: Nei procedimenti disciplinari, l'inosservanza di procedure aziendali può giustificare un licenziamento per giusta causa?

Risposta: Sì, l'inosservanza delle procedure aziendali può giustificare un licenziamento per giusta causa, come confermato dalla Corte di Cassazione in una recente pronuncia. La Suprema Corte ha respinto il ricorso di un lavoratore contro una sentenza di secondo grado che aveva dichiarato legittimo il licenziamento per giu-

sta causa, dovuto alla violazione di procedure aziendali ritenute almeno conoscibili, anche in assenza di una specifica previsione nel codice disciplinare. La Corte, accogliendo la tesi della società, assistita dal nostro Studio, ha stabilito che il lavoratore fosse a conoscenza, o comunque avrebbe dovuto essere a conoscenza, delle procedure contestate. Inoltre, è stato ribadito che la garanzia di pubblicità del codice disciplinare, tramite affissione in luogo accessibile, non si applica nei casi in cui il licenziamento riguardi la violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà. Un altro aspetto interessante evidenziato dalla sentenza è che la precedente tolleranza da parte del datore di lavoro nei confronti di infrazioni analoghe non preclude la possibilità di procedere con un licenziamento per una successiva infrazione dello stesso tipo (Corte di Cassazione, sez. lav., 29 luglio 2024, n. 2362).

NORMATIVA

Domanda: Quali sono le principali novità legislative introdotte nel 2024?

Risposta: Tra le novità normative più rilevanti, spiccano le dimissioni per fatti concludenti, disciplinate dalla L. 203/2024 (cd. Collegato lavoro). In particolare, la nuova legge stabilisce che, in caso di assenze ingiustificate del lavoratore protratte oltre i termini previsti dal contratto collettivo o, in mancanza di specifiche contrattuali, oltre 15 giorni, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore. L'obiettivo della norma è contrastare la pratica, ormai diffusa, di prolungare le assenze ingiustificate per ottenere un licenziamento e beneficiare della Naspi, evitando al contempo che il datore di lavoro debba versare all'INPS il cosiddetto ticket di licenziamento. Tuttavia, il rapporto di lavoro non si considera risolto se il lavoratore dimostra che l'impossibilità di giustificare l'assenza sia dovuta a cause di forza maggiore o a responsabilità a fatti imputabili al datore di lavoro (Qui le prime indicazioni operative dell'INL: nota n. 579, del 22 gennaio 2025).



T&P

Trifirò & Partners

avvocati

www.trifiro.it



MILANO

Via San Barnaba, 32
Tel. +39 02 550011
Fax +39 02 5460391

TORINO

Via Giuseppe Giusti, 3
Tel. +39 011 19476553

TRENTO

Via Galileo Galilei, 24
Tel. +39 0461 260637
Fax +39 0461 264441

PADOVA

P.zzetta A. Sartori, 18
Tel. +39 049 661661

BERGAMO

Via San Lazzaro, 46
Tel. +39 035 0041661
Fax +39 035 19837161

PARMA

Strada XXII Luglio, 15
Tel. +39 0521 239465
Fax +39 0521 230441

ROMA

P.zza Giuseppe Mazzini, 27
Tel. +39 06 3204744
Fax +39 06 36000362

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