



Il “futuro presente” del diritto del lavoro

*Quali **sfide legali e normative** affrontano, oggi, le aziende?*

*E quanto le **strategie HR** risultano **interconnesse**
al **business** e alla sua **organizzazione**?*

*Abbiamo toccato alcuni punti chiave dell'attuale mondo del lavoro
italiano con l'avvocato **Stefano Trifirò**.*

di Maria Cecilia Chiappani

“**F**uturo 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”.

Così l'avvocato giuslavorista **Stefano Trifirò**, protagonista di questa intervista, apre gli Highlights dell'anno in corso pubblicati dallo **Studio Trifirò & Partners**. Una raccolta di temi su lavoro, gestione del personale, sostenibilità e innovazione, che ripercorrono l'attuali-

tà prossima alle tematiche spesso affrontate su queste pagine. Dalla flessibilità lavorativa alla contrattualistica, dalla ricerca dei talenti a retribuzioni e benefit, fino al grande tema dell'Intelligenza Artificiale, realtà con cui dobbiamo fare i conti, anche nella giurisprudenza. Nell'esperienza ultra-cinquantennale dello Studio tante cose sono cambiate, tanti adeguamenti normativi, contenziosi, riorganizzazioni si sono susseguiti. Senza prescindere, però, da un approccio consulenziale e sinergico alla collaborazione tra avvocato e cliente.

Siamo a metà 2025: vede confermarsi i principali temi di interesse intravisti a inizio anno o l'esperienza del primo semestre dice altro? Come valuta l'applicazione del Collegato Lavoro?

L'esperienza del primo semestre ha confermato le previsioni: cresce la richiesta di consulenza in ambito contenzioso, in particolare per le dinamiche più complesse che riguardano le relazioni tra datore e dipendente. Lo Studio ha raggiunto gli obiettivi prefissati e siamo in linea con un andamento positivo. Il "Collegato Lavoro", in particolare, aveva posto alcuni problemi di interpretazione sui casi di dimissioni per fatti concludenti e sul periodo di prova nei contratti a termine. Tuttavia, l'intervento di alcune circolari ministeriali di applicazione e, per il momento, i pochi casi sottoposti in questa materia, hanno risolto le questioni pendenti.

I quesiti referendari hanno riportato al centro del dibattito la gestione dei rapporti di lavoro e la sicurezza. A prescindere dal risultato, ritiene utile ripensare alcuni aspetti della normativa?

I risultati negativi sono sintomo di una mancata sintesi politica e giuridica. Eppure, un aggiornamento della normativa è imprescindibile, soprattutto alla luce delle nuove tecnologie che stanno cambiando radicalmente il contesto lavorativo.

In un recente intervento ha sottolineato le dinamiche legali connesse all'uso dell'Intelligenza Artificiale nella gestione HR. Come possono consulenti e manager affrontarle al meglio?

Di fatto l'AI ha già modificato la gestione delle risorse umane, sollevando importanti questioni giuridiche, etiche e operative. Il Regolamento UE 2024/1689 (AI Act) rappresenta il primo tentativo organico di disciplinare questo sviluppo, grazie a una classificazione dei sistemi di AI in base al rischio che comportano per diritti, sicurezza e benessere delle persone. Prevedendo regole stringenti per i sistemi "ad alto rischio" che concernono anche i diritti dei lavoratori. In Italia, il

disegno di legge sull'Intelligenza Artificiale, già approvato in Senato, integra i principi dell'AI Act alle specificità del contesto nazionale, sottolineando il principio di adozione di tali tecnologie al servizio del lavoratore e del miglioramento delle sue condizioni di lavoro. Il diritto del lavoro si sta confrontando dunque con un fenomeno capace di modificare non solo i processi produttivi, ma anche e soprattutto quelli decisionali, vista la capacità di analizzare grandi quantità di dati. Il punto è proprio la qualità del dato: occorre verificare che le risposte e le elaborazioni siano coerenti con la realtà, bilanciando il potenziale tecnologico con il valore umano, senza affidarsi ciecamente agli algoritmi. Solo un approccio integrato, che combina supervisione, inclusività, formazione, può rendere questa trasformazione vantaggiosa per tutti, aziende e lavoratori.

Nell'evoluzione del mercato del lavoro, accompagnata dalla trasformazione digitale, quali tendenze sperimenta oggi in tema di contratti e retention dei talenti?

Il lavoro oggi è più flessibile: le prestazioni possono essere svolte da casa, in coworking o anche in mobilità. 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 HR. In sostanza, offrire contratti migliorativi rispetto alle tutele previste dalla legge o dai contratti collettivi rappresenta una scelta strategica per le aziende, in quanto incentiva e riconosce le competenze dei dipendenti, attivando percorsi di crescita. Premialità basate su obiettivi, partecipazione agli utili o piani di stock option risultano particolarmente efficaci per aumentare il senso di appartenenza. Inoltre, clausole di stabilità reciproca rafforzano il rapporto lavorativo, riducendo il rischio di interruzioni improvvise. Anche un welfare aziendale ben strutturato, unito allo smart working correttamente bilanciato, contribuisce a fidelizzare i dipendenti. Benefit per la famiglia, supporti educativi e iniziative per migliorare il work-life balance aumentano il benessere e il legame tra aziende e dipendenti. La tendenza, quindi, è costruire contratti su misura che rispondano sia alle esigenze aziendali sia a quelle dei lavoratori. Con obiettivi chiari e strategie personalizzate, le imprese possono trasformare ogni sfida in opportunità per crescere insieme.

Sempre in tema di contratti e digitale, cosa può dirci sul diritto alla disconnessione?

Attualmente è sancito solo per i lavoratori in smart

Dai più **valore**
al tuo **Studio**
puntando sulla
formazione
delle **persone**



Il tuo partner ideale

info@rts-srl.it • www.rts-srl.it

Numero Verde
800-010333

Sede centrale: Piazza M. Ruini 29/A - 43126 Parma

Siamo presenti anche a Milano, Busto Arsizio, Crema, Genova, Venezia,
Pisa, Ascoli Piceno, Roma, Napoli, Reggio Calabria, Trapani e Cagliari

FORM Azienda®
FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE
NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA

Gruppo RTS sviluppa e favorisce le competenze dei Consulenti del Lavoro e delle Aziende
loro clienti sostenendone la crescita tramite attività di formazione e consulenza finanziate

working e prevede il diritto alla disconnessione senza conseguenze sul rapporto di lavoro. Non esiste, invece, una norma generale per tutti i lavoratori: fuori dal telelavoro, si applicano i limiti generali di riposo giornaliero (11 ore) previsti dal D.Lgs. 66/2003.

L'approvazione in Senato della proposta di legge sulla partecipazione dei lavoratori nelle aziende può rappresentare un passo avanti nelle relazioni industriali in Italia?

Si tratta di un passo importante nelle relazioni industriali. Se applicata con intelligenza, potrà diventare un efficace strumento per incentivare e fidelizzare le risorse più strategiche.

Diversità e inclusione, parità salariale e tutela delle madri lavoratrici sono oggi più rilevanti nella gestione dei rapporti di lavoro?

Sì, certo. Sono valori già presenti nella nostra Costituzione e devono essere attuati in modo egualitario, senza provocare discriminazioni in senso inverso. Quanto alle donne lavoratrici, la legge e la giurisprudenza tutelano le madri. Il sopruso, tuttavia, deve essere combattuto sempre a iniziativa della persona offesa, la quale per avere giustizia deve sottoporre la propria questione al giudice. A volte l'esito non è così scontato.

Nell'esperienza diretta del vostro Studio, quali sono le casistiche e le controversie più ricorrenti? Vi sono stati negli ultimi mesi orientamenti giurisprudenziali significativi?

La convivenza in azienda dovrebbe essere sempre basata su rapporti di buona fede e di prestazioni volte a

raggiungere obiettivi legati alla crescita professionale e dell'azienda stessa. Assistiamo spesso a casi di violazione relativa alla mancata diligenza e fedeltà. Soprattutto da quando i social media sono protagonisti assoluti della nostra vita. Il vivere aziendale richiede buon senso e professionalità. In mancanza di questi, il conflitto diventa inevitabile.

Come è cambiato e sta cambiando il ruolo degli avvocati che si occupano di lavoro? Come vede lei e i suoi collaboratori tra dieci anni?

Penso che anche prima di dieci anni l'AI stravolgerà le modalità di lavoro. Peraltro, già dopo la pandemia, le novità tecnologiche utilizzate per superare quel momento critico sono diventate vetuste, in quanto superate da queste nuove tecnologie. I giovani che si affacciano alla professione daranno un ulteriore sviluppo legato all'esperienza che gli avvocati già formati possono offrire dai tanti anni di professione. Ogni impresa ha poi le sue criticità specifiche, dalla contrattazione collettiva alla definizione di nuovi sistemi retributivi e di welfare, dalla riorganizzazione alla concorrenza sleale, dalla gestione del contenzioso giuslavoristico alla difesa del top management. Siamo quotidianamente immersi nel vivo del dibattito giurisprudenziale e interpretativo. Alto know-how, approccio personalizzato, orientamento alla soluzione e tempestività distinguono ognuno degli ottanta professionisti e collaboratori del team. Portiamo avanti una visione di servizio legale che supera il modello del commodity market passivo rispetto alle vigenti normative, guardando al diritto come strumento per raggiungere obiettivi e vantaggi competitivi. **E**

Chi è Stefano Trifirò

Stefano Trifirò ha maturato la propria esperienza nell'ambito del Diritto del Lavoro e del Diritto Commerciale, prestando consulenza per aziende italiane ed estere del manifatturiero e della Fashion Industry in importanti operazioni di riorganizzazione aziendale, liquidazione sociale e conseguenti azioni di responsabilità. Presta assistenza legale a favore di primarie società, dirigenti apicali e amministratori. Collabora stabilmente alle pubblicazioni scientifiche di **Trifirò & Partners**, T&P news e Highlights annuali, dedicati a specifici argomenti di Diritto del Lavoro, Societario, Bancario e Assicurativo. Stefano Trifirò è anche socio Agi (*Avvocati Giuslavoristi Italiani*) sin dalla sua fondazione.



FORME

Informazioni e opinioni sulle politiche attive del lavoro
formazione | lavoro | persone

L'OPINIONE

**Le persone al centro
della contrattazione**

L'ANALISI

**Tra demografia,
competenze
e produttività**

IL COMMENTO

**Il "futuro presente"
del diritto del lavoro**

IL CAPITALE UMANO

**La rivoluzione
"umana"
nella finanza**



**Diversità e inclusione
portano competitività**