PROCESSI CIVILI ATTI PIÙ «LEGGERI»

Nuove regole fissano a 40 pagine la lunghezza per le cause sotto i 500 mila euro. Gli avvocati: così non si velocizza la giustizia

di **ISIDORO TROVATO**

La sintesi prima di tutto. Nel processo civile e quindi anche nel contenzioso giuslavorista. Dal 1° settembre è entrato in vigore il «Regolamento per la definizione dei criteri di redazione, dei limiti e degli schemi informatici degli atti giudiziari con la strutturazione dei campi necessari per l'inserimento delle informazioni nei registri del processo, ai sensi dell'articolo 46 delle disposizioni per l'attuazione del codice di procedura civile». Un titolo difficilissimo che significa che, da ora in avanti, gli avvocati potranno depositare atti processuali relativi al giudizio civile per le cause inferiori a 500 mila euro solo con limiti dimensionali: 80.000 caratteri, pari a circa 40 pagine, per gli atti introduttivi, di intervento e chiamata di terzi, per le comparse e note conclusionali, nonché per gli atti introduttivi dei giudizi di impugnazione; 50.000 caratteri, corrispondenti a 26 pagine, per le memorie, le repliche e in genere per tutti gli altri atti del giudizio; 10.000 caratteri, pari a 5 pagine, per le note scritte in sostituzione dell'udienza (di cui all'art. 127 ter c.p.c).

Le obiezioni

Una decisione che ha scatenato non poche polemiche durante i mesi e che oggi vede l'Agi (Associazione giuslavoristi italiani) adeguarsi alle novità «nella consapevolezza che le dimensioni di un atto non possano incidere sui mali atavici della giustizia (carenze di organico e lentezza dei processi)». Questo perché tra gli obiettivi del cambiamento c'è una maggiore rapidità di analisi e vaglio degli atti processuali e delle memorie presentate dagli avvocati. L'auspicio è che il tetto alla dimensione dei faldoni possa accelerarne l'esame e lo smaltimento. La «speranza» avanza dall'Agi però è che «la magistratura non si senta autorizzata ad effettuare valutazioni stilistiche degli atti a discapito degli utenti della giustizia. Il regolamento prevede una accurata opera di monitoraggio sugli effetti prodotti dall'applicazione della disciplina, ai fini della sua prospettata revisione biennale, tenuto conto dell'obiettivo di accelerazione dei tempi della giustizia civile, anche in relazione ai vincoli posti dal Pnrr. Le avvocate e gli avvocati giuslavoristi praticano da oltre cinquant'anni le tecniche di redazione degli atti processuali nel rispetto dei principi, oggi regolamentati, di sinteticità e chiarezza, essenziali per un processo semplice e rapido come quello del lavoro».

Agi Tatiana Biagioni, presidente dei giuslavoristi italiani. «Le dimensioni di un atto non possono incidere sui mali atavici

L'eccezione

Diverso è l'approccio del nuovo regolamento per quanto riguarda la magistratura. A differenza di quanto previsto per gli atti di parte, il decreto ministeriale dispone che i provvedimenti del giudice, a cui viene raccomandato di redigere gli atti in modo chiaro e sintetico, non siano sottoposti a a limiti dimensionali, dovendo essere correlati alla complessità della controversia.

La prima bozza del nuovo decreto era stata inviata a decreto inviata al Csm e al Cnf nel maggio di quest'anno e i due organismi istituzionali dell'avvocatura avevano sollevato perplessità, osservazioni e rilievi. Alla luce di quest'ultimi, è stata accolta positivamente l'eliminazione di limiti cogenti (quanto inutili) riguardanti la tecnica di redazione degli atti (per esempio, il divieto di inserire note o di trascrivere massime o parti di pronunce giurisprudenziali).

Conseguenze

Insomma agli avvocati il decreto non piace molto e non sono convinti che scrivere atti più brevi possa accelerare i processi, inoltre non credono che la misura si rivelerà del tutto efficace anche per l'assenza di vere e proprie sanzioni.

È lo stesso documento dell'Agi, in commento al nuovo decreto, a chiarire che «in ogni caso, l'art. 46 delle disposizioni di attuazione al codice di procedura civile – nella versione novellata dal decreto legislativo 149/2022 – prevede che il mancato rispetto delle specifiche tecniche sulla forma e sullo schema informatico e dei criteri e limiti di redazione dell'atto non comporti invalidità ma possa essere valutato dal giudice ai fini della decisione sulle spese del processo. Al rispetto dei limiti dimensionali l'Avvocatura si adeguerà nella consapevolezza che le dimensioni di un atto non possano incidere sui mali atavici della giustizia (carenze di organico e lentezza dei processi) e nella speranza che la magistratura non si senta autorizzata ad effettuare valutazioni stilistiche degli atti a discapito degli utenti della giustizia».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'analisi

«Lavoro: il reddito di inclusione è nello spirito della nostra Carta»

di **GIAMPIERO PROIA***

Anche durante la stagione estiva molto si è discusso delle nuove misure sull'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro. Proviamo e mettere un po' d'ordine su alcune questioni di principio. Non convincono le opinioni secondo cui la nuova disciplina rappresenterebbe un arretramento nella lotta alla povertà. Basta considerare che le risorse stanziate nel loro complesso risultano superiori a quelle che erano state previste per il finanziamento del reddito di cittadinanza. È vero, invece, che la nuova legge persegue un disegno innovatore, che è quello di rendere effettivo il collegamento tra il sostegno pubblico a favore di chi ne ha bisogno e il dovere di questi di attivarsi per uscire dalla condizione in cui versa. La necessità di questo collegamento era stata sostanzialmente dimenticata dalla legge sul reddito di cittadinanza, basata sul sistema delle autocertificazioni.

Il risultato è stato che le risorse pubbliche sono state mal distribuite ed è stata elusa la vera finalità della lotta alla povertà, che non può ridursi alla mera erogazione dei sussidi, ma deve puntare a realizzare l'effettiva inclusione sociale e lavorativa. Il «cambio di rotta» impresso si concentra, allora, proprio su questi aspetti, prevedendo controlli funzionali alla corretta destinazione delle risorse e puntuali doveri di attivazione da parte degli aventi diritto. Coerentemente, nella stessa direzione, sono orientate le altre novità, le quali sono volte a rendere più dinamico il mercato del lavoro, mediante incentivi alle assunzioni, la riduzione della pressione fiscale sul costo del lavoro, un ricorso più flessibile ai contratti a termine e la semplificazione di adempimenti a carico delle imprese che assumono.

Ciò che preme evidenziare, viste alcune polemiche, è che la nuova direzione intrapresa dal legislatore è pienamente coerente con la nostra Costituzione e con l'idea di comunità che essa accoglie. Non si deve dimenticare, infatti, che nel disegno costituzionale l'assistenza pubblica, «senza condizioni», è prevista soltanto per chi è «inabile al lavoro» (art. 38, comma 1). Per gli abili al lavoro, invece, quando si trovino in condizioni di bisogno, opera il generale dovere di solidarietà da parte dell'intera collettività (art.2), ma esso non può essere «sganciato» dal corrispondente dovere del beneficiario di adoperarsi per il progresso della comunità di cui fa parte. Quello costituzionale è un disegno armonico perché tiene conto che la mera assistenza, non giustificata da inabilità, è inidonea a realizzare l'obiettivo della emancipazione della persona umana e contrasta con il valore del lavoro, che è il fondamento stesso del Repubblica. Né si possono trascurare gli effetti indiretti delle politiche ispirate a mero assistenzialismo. Sul piano economico, esse drenano risorse destinabili ad altre voci (prime tra tutte, quella per la riduzione del costo del lavoro) che sono necessarie per produrre quella ricchezza collettiva a sua volta indispensabile per finanziare qualsiasi tutela sociale. Ed anche sul piano culturale ed antropologico, grandi pensatori dei nostri tempi hanno avvertito come le politiche «passive» rappresentino una trappola per il soggetto che ne è destinatario. Paradossalmente, l'intervento della collettività, se disgiunto dall'assunzione di doveri da parte di chi ne fruisce, determina non un fattore di coesione sociale bensì di disgregazione.

Per la Costituzione la mera assistenza è solo per chi è inabile. Tutti gli altri devono adoperarsi per il progresso del Paese

**Professore ordinario di diritto del lavoro presso l'Università Roma Tre*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

VkVSIyMjNDdjNTVhOTYtZTRlOS00Y2IzLWEzZTMtYTA5NDcyN2UyMDMwIyMjZTFlZGJlYjQtMGJjYy00MTI2LTg2OWUtMTUwMzhhN2ZlM2QwIyMjMjAyMy0wOS0yNVQwOTo0Njo0NiMjI1ZFUg==

Equo compenso ancora al palo

A quattro mesi dall'approvazione della legge il cantiere resta aperto, soprattutto sui parametri per determinare le remunerazioni. I vertici degli Ordini, soddisfatti dell'impianto di base, al dialogo con il governo

di **BARBARA MILLUCCI**

Procede a rilento la legge sull'equo compenso per i professionisti. Dopo quattro mesi dal 20 maggio 2023, data di entrata in vigore delle norme per garantire ai professionisti un'adeguata remunerazione nei rapporti con i committenti — come la pubblica amministrazione, le assicurazioni, le banche e le grandi imprese —, si è ancora in alto mare, specialmente su alcuni aspetti, come ad esempio i parametri che devono definire i tetti dei compensi.

«La legge sull'equo compenso è un successo che riconosce il diritto, non solo per gli avvocati, ma anche per tutte le categorie professionali, di avere una giusta remunerazione per la propria attività — afferma l'avvocato Accursio Gallo, segretario nazionale dell'Ocf (Organismo congressuale forense) —. L'intero assetto normativo tende a impedire posizioni di predominio, talvolta sfocianti in veri e propri soprusi ai danni delle categorie professionali: si pensi ad esempio ai bandi di diversi enti locali per l'affidamento di incarichi, anche a costo zero. L'Ocf, unitamente alle altre categorie professionali, ha fatto sentire la propria voce, ribadendo la necessità che anche la rappresentanza politica dell'avvocatura fosse presente al tavolo delle trattative con il governo (slittato a data ancora da definirsi, *ndr*)».

Punti di forza e criticità

Per l'avvocato Aurora Notarianni, direttrice dell'Agi (Avvocati giuslavoristi italiani) si tratta di «una riforma apprezzata innanzitutto per la previsione che il compenso debba essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato dal professionista. Inoltre, interviene finalmente a porre un limite agli arbitri commessi nel settore del lavoro autonomo che ha visto, negli ultimi 20 anni, una riduzione esagerata dei compensi, in particolare anche delle avvocate e degli avvocati».

Il legale, oltre a elencare i motivi per cui questa riforma viene ritenuta utile, sottolinea anche quelle che sono alcune criticità. «Il sistema sanzionatorio è rivolto solo al professionista e alla platea di avvocate e avvocati interessate, ma non anche al committente, che si trova in una posizione di supremazia».

Secondo le stime più accreditate sono 78mila i soggetti tenuti a erogare un equo compenso, e cioè 27 mila pubbliche amministrazioni e 51 mila aziende private. Si applica a tutti i professionisti, sia a quelli iscritti a un ordine, sia a quelli appartenenti alle professioni non regolamentate (ad esempio i tributaristi). «Ma se facciamo un passo indietro, dal 2006 l'idea del legislatore era che l'abolizione delle tariffe minime potesse aprire il mercato a favore dei professionisti più giovani e dinamici, una previsione che nelle ricadute concrete si è rivelata una pura illusione — sostiene Notarianni —. Purtroppo abbiamo assistito al gioco al ribasso a carico dei soggetti più deboli, appunto giovani e donne, e dei cosiddetti avvocati monocommittenti a favore dei grandi studi, mentre resta la debolezza organizzativa di molti piccoli studi legali».

Trattative
Accursio Gallo, avvocato e segretario nazionale dell'Ocf, Organismo Congressuale Forense

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Sport

Quando l'atleta è un dipendente

La figura del lavoratore sportivo assume un ruolo centrale nella riforma dello sport, in vigore dal 1° luglio scorso, e dopo le ultime modifiche del decreto correttivo bis.

Per quanto riguarda la gestione del rapporto di lavoro, la norma elimina la distinzione tra settore professionistico e dilettantistico e prevede una definizione unitaria della figura del lavoratore sportivo. «La riforma riconduce i rapporti di lavoro delle società sportive nell'alveo della disciplina dei rapporti di lavoro "normali", pur riconoscendo le specificità del settore — dichiara Filippo Collia (*nella foto*), avvocato giuslavorista, cofondatore della law firm Wi Legal e legale di alcune delle principali squadre di calcio della Serie A —. Pensiamo all'introduzione dell'apprendistato, ovvero la possibilità di avvalersi per le società sportive dilettantistiche del lavoro occasionale. La riforma, inoltre, è chiara nel qualificare come lavoratore sportivo alcune figure tipiche: l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico, il direttore di gara».

E per quanto riguarda l'inquadramento contrattuale? «L'atleta si presume lavoratore subordinato fino a prova contraria, mentre le altre figure possono essere ricondotte all'interno dello stesso tipo di rapporto, ma anche nell'ambito del rapporto di lavoro autonomo — dice l'avvocato —. Il legislatore ha anche previsto la possibilità di identificare altre figure riconducibili nella fattispecie del lavoratore sportivo, per effetto di successivi decreti ministeriali: l'elenco delle figure che lavorano nello sport si potrebbe in futuro ampliare».

Il governo, inoltre, ha escluso dalla fattispecie del lavoratore sportivo «coloro che sono iscritti ad albi professionali o elenchi speciali. Si pensi, ad esempio, al masso fisioterapista, sempre più presente in varie discipline; alla luce della nuova legge, tale figura è disciplinata dalla normativa giuslavoristica generale», conclude Collia.

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Sicurezza

Infortuni sul lavoro, etica e vigilanza

«Uno stretto rapporto tra direttore del personale, tecnici aziendali di fabbrica, legale giuslavorista, e un adeguato sistema informatico sono indispensabili per una corretta gestione dei mezzi di prevenzione per la sicurezza del lavoro». L'avvocato Stefano Trifirò (*nella foto*), dello studio legale Trifirò & Partners, entra così nel merito del tema della salute sul posto di lavoro: «Gli imprenditori ci interpellano soprattutto in merito ai temi di prevenzione, ma anche per gestire l'eventuale fase del contenzioso in sede giudiziale», spiega Trifirò. In base alle norme, «l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro», spiega Trifirò. La materia però è di difficile gestione. Alcune norme, per esempio, sono state interpretate dalla giurisprudenza fino ad arrivare a una sorta di responsabilità oggettiva del datore di lavoro. Ma fino a che punto, infatti, sussiste la sua responsabilità se ha adottato ogni misura necessaria a evitare gli infortuni?

«Nell'evitare gli infortuni sono utili due norme: il Codice etico, inteso come linee guida di comportamento volte a prevenire anche gli infortuni, oltre che comportamenti illeciti; e l'attività dell'Organismo di vigilanza, composto da membri esterni alla società, che può avere voce in capitolo sul sistema di controllo preventivo e sulla gestione dei rischi», ricorda l'avvocato.

Nei luoghi di lavoro, inoltre, «si assiste, purtroppo, a comportamenti intenzionali volti ad aggirare le norme e i protocolli di sicurezza da parte dei dipendenti —, continua Trifirò —. La Corte di Cassazione in una recente sentenza ha affermato che se il lavoratore manomette abusivamente le protezioni volte a prevenire l'infortunio, e il datore di lavoro prova che non era a conoscenza di queste pratiche, deve essere giudicato esente da responsabilità».

Ba.Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Salario minimo/1

Contratto nazionale per gli «scoperti»

Negli ultimi mesi il salario minimo è stato un argomento che ha infiammato il dibattito politico. Ma, secondo il giuslavorista Francesco Rotondi, consigliere esperto del Cnel e managing partner di LabLaw Studio Legale Rotondi Partners (*nella foto*), «il vero tema di giustizia sociale è il salario reale su base territoriale. Il salario minimo avrebbe solo un effetto placebo. Se vogliamo avere una vera giustizia sociale, spostiamo il dibattito sul salario reale legato ai differenti livelli di costo della vita dei territori».

Il dibattito intorno al salario minimo ha monopolizzato il confronto sulla riforma del lavoro e sulla questione retributiva in Italia, che però si potrebbe affrontare «rendendo universale il contratto nazionale anche per quei settori scoperti: tema sul quale tutti i principali sindacati sarebbero d'accordo — prosegue l'avvocato —. Bisogna muovere l'attenzione sulla vera questione retributiva dell'Italia: i livelli salariali legati all'effettivo costo della vita dei lavoratori e delle loro famiglie. Il salario reale rappresenta il potere d'acquisto di un dipendente, tenendo conto dell'inflazione».

Negli ultimi anni il Paese ha affrontato diverse sfide, tra cui una bassa crescita economica, una crescente concorrenza internazionale e una flessibilità del mercato del lavoro. «Questi fattori hanno contribuito a un aumento della pressione sulle retribuzioni reali e reso difficile un loro adeguamento dinamico — dice Rotondi —. Servirebbe quindi l'introduzione di una norma che stabilisca il livello dei salari minimi tenendo conto dell'effettivo livello del costo della vita su base territoriale. I contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni più rappresentative sul piano territoriale determinano le retribuzioni minime dei lavoratori appartenenti ai vari settori produttivi. La definizione deve avvenire in base al potere di acquisto effettivo espresso per il territorio da un coefficiente Istat, nonché dall'indice di produttività territoriale».

Ba.Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Salario minimo/2

Accordi di territorio, la strada da battere

In un'epoca in cui le metropoli diventano sempre più grandi, e più costose, rispetto alle altre città di provincia, ha ancora senso parlare di retribuzioni diverse in base al territorio? «Secondo me è quanto di più sbagliato si possa fare — dice l'avvocato Daniele Compagnone (*nella foto*), socio fondatore dello Studio legale Mosetti Compagnone —. Il mercato del lavoro presenta già alti gradi di incertezza e volatilità. Un intervento di quel tipo non farebbe altro che acuire le differenze tra aree geografiche, emarginando realtà locali e impedendone l'espansione.

L'alternativa a questo meccanismo, secondo l'avvocato, esiste già ed è ben radicata in Italia, anche se necessita di essere migliorata. «Per adeguare le condizioni di lavoro, e non solo i salari, alle peculiarità italiane, va implementata la contrattazione territoriale — prosegue — Nei Paesi dove lo fanno, le retribuzioni sono mediamente più elevate rispetto a quelli che adottano un salario minimo per legge».

Ma come si può rilanciare la contrattazione collettiva, se in questo momento storico diversi partiti puntano sul salario minimo? «Occorre che da un lato il sindacato, invece di limitarsi a rivendicare la propria autorità salariale, recuperi l'autorevolezza necessaria per rendersi davvero rappresentativo nei confronti di una più ampia platea di lavori — sostiene Compagnone —. Troppi settori, specie quelli in rapida espansione grazie alle nuove tecnologie, applicano contratti pensati per realtà differenti, e vaste aree di lavori non sono addirittura coperte da alcuna contrattazione. Servono dunque norme che contrastino il decentramento contrattuale, che è una risorsa laddove vada ad intercettare le varie peculiarità del tessuto imprenditoriale italiano, ma si rivela un freno quando riduce il ruolo della contrattazione territoriale e aziendale. Serve una riforma di ampio respiro che coinvolga direttamente l'intero sistema delle relazioni industriali».

Ba.Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

VkVSIyMjNDdjNTVhOTY1ZTRlOS00Y2IzLWEzZTMtYTA5NDcyN2UyMDMwIyMjZTFlZGJlYjQtMGJjYy00MTI2LTg2OWUtMTUwMzhhN2ZlM2QwIyMjMjAyMy0wOS0yNVQwOTo0Njo0NiMjI1ZFUg==

Intelligenza artificiale Se la giustizia diventa predittiva

Il Parlamento europeo sta studiando un pacchetto di norme su ChatGPT e simili: sarà il primo al mondo

Quattro avvocati statunitensi su cinque concordano sul fatto che ChatGPT possa essere applicato al lavoro legale o fiscale all'interno del proprio studio, perché utile per lo svolgimento di operazioni quotidiane. È quanto si legge in un report di Thomson Reuters Institute, dal titolo «ChatGPT and Generative AI in Legal, Corporate Tax Markets».

Anche in Italia molte law firm si sono già dotate di un assistente digitale, il chatbot legale che si basa sul modello linguistico GTP-4 di OpenAI, già addestrato con migliaia di documenti legali, d'ausilio per le argomentazioni di un caso giudiziario. Con gli attuali progressi tecnologici, gli studi sono chiamati ad abbracciare il cambiamento e a usare questi nuovi software.

L'intervento Ue

Lo scorso 13 giugno 2023, il Parlamento europeo ha emanato delle linee guida in vista della futura legge sull'Ai, che sarà la prima al mondo, mentre la Cepej (Commissione europea per l'efficacia della giustizia) ha emanato la prima «Carta etica sull'uso dell'Ai nei sistemi giudiziari». Si tratterebbe del primo strumento in Europa che incoraggia i nuovi sistemi tecnologici e ne regola l'utilizzo attraverso alcuni principi fondamentali, tra cui il rispetto dei diritti umani, la non-discriminazione e la trasparenza.

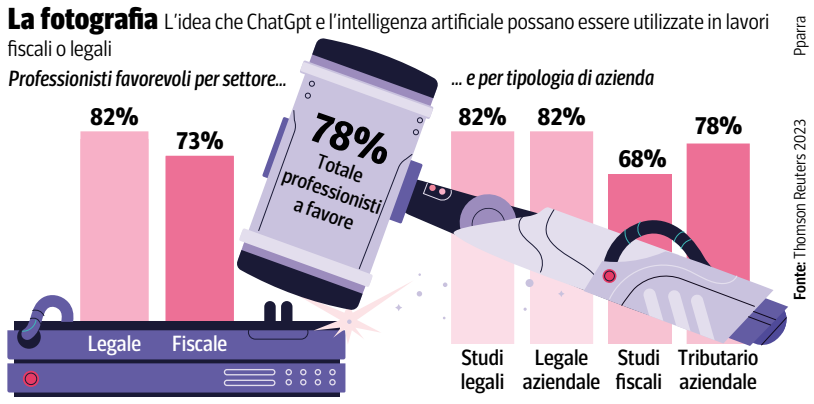
Alcune banche dati giurisprudenziali, inoltre, già sfruttano ontologie e strumenti automatizzati di arricchimento semantico. «Il Regolamento europeo qualifica come sistemi ad alto rischio quelli utilizzati nel settore dell'occupazione, nella gestione dei lavoratori e nell'accesso al lavoro autonomo, in particolare per l'assunzione e la selezione delle persone, per l'adozione di decisioni in materia di promozione e cessazione del rapporto di lavoro, per l'assegnazione dei compiti, per il monitoraggio o la valutazione delle attività lavorative», spiega l'avvocato Vittorio De Luca, managing partner di De Luca Partners.

L'impatto dell'intelligenza artificiale nel settore legale è ancora tutto da comprendere, ma esistono già alcuni esempi di tecnologie sofisticate applicate a questo mondo. I primi esperimenti di informatica applicata al diritto risalgono al 1949, con l'avvocato e magistrato statunitense Lee Loevinger che proprio in quegli anni coniò il termine «giurimetria». Oggi, sempre negli Usa, la giustizia predittiva è utilizzata, mentre in Europa e in Italia è ancora in fase sperimentale. La cosiddetta «Prediction technology» può arrivare a calcolare la probabilità dell'esito di una controversia giuridica, prevedendone il risultato. Con questo metodo si arriva ad affidare del tutto ad un algoritmo, la decisione giudiziale, al posto di un giudice vero in carne e ossa.

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La fotografia L'idea che ChatGpt e l'intelligenza artificiale possano essere utilizzate in lavori fiscali o legali



Fonte: Thomson Reuters 2023 Pparra

Ai
Algoritmi, attenti a riservatezza e diritti

L'intelligenza artificiale è ormai entrata a far parte delle nostre vite. Un esempio proviene da uno studio di Goldman Sachs, secondo cui un quarto delle attuali mansioni lavorative potrebbe essere sostituita dall'Ai generativa e il 44% delle attività legali potrebbe essere automatizzato attraverso l'utilizzo di algoritmi. «Questi dati dimostrano come si renda necessario trovare i metodi giusti per integrare al meglio queste forme di apprendimento automatico nelle attività, così da affrontare al meglio le sfide e cogliere tutte le opportunità che l'intelligenza artificiale generativa può offrire», sostiene Carlo Majer (*nella foto*), e co-managing partner di Littler Italia.

I rischi per i datori di lavoro sono elevati, soprattutto in un contesto in cui leggi e normative non sono ancora state del tutto perfezionate. «Basti pensare al fatto che l'Ai generativa è suscettibile di pregiudizi algoritmici che possono portare a trattamenti discriminatori, o comunque non consentiti, dei dipendenti; oppure, può determinare problemi legati alla privacy individuale e ai diritti di proprietà intellettuale — spiega l'avvocato—. Per questo è necessario che le aziende siano adeguatamente preparate per garantire il corretto utilizzo di queste nuove tecnologie in maniera conforme alle leggi e ai regolamenti applicabili».

Oltre ai rischi, sono già evidenti alcune opportunità. «Il recruitment può avvantaggiarsi dell'adozione di strumenti basati sull'Ai, in particolare quelli predittivi, che vengono già impiegati dai dipartimenti risorse umane per valutare una grande mole di curricula e aiutare a identificare i candidati adatti — dice Majer —. L'ultima edizione del nostro report annuale, European Employer Survey, aveva evidenziato come il 47% dei direttori Hr intervistati stesse già utilizzando o pianificando di usare strumenti di Ai per queste attività. E il 61% di coloro che già utilizzano tali strumenti ha dichiarato di averne incrementato l'utilizzo nell'ultimo anno, sottolineandone l'efficacia per attrarre nuovi talenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Servizi esterni
Attività in appalto, rischio ingerenza

L'utilizzo di provider esterni per lo svolgimento di servizi ad alta intensità di manodopera è oggetto di attenzione da parte dei giudici del lavoro, rigorosi nel valutare la liceità della pratica con un accertamento mirato alla valutazione dei cosiddetti indici di ingerenza da parte del committente nell'organizzazione dell'appaltatore.

«Nei casi più recenti i giudici del lavoro hanno ritenuto che esistesse un'ingerenza, da parte dell'azienda committente che richiede il servizio, idonea a far ritenere illecito un appalto, anche quando i dipendenti dell'appaltatore acquisiscano indicazioni sul lavoro da eseguire solo tramite i tool digitali e l'Intelligenza artificiale di proprietà del committente — spiega Alessandra Maniglio (*nella foto*), avvocato, head of employment & Benefit e partner di Deloitte Legal —. A questi casi si affiancano recenti pronunce della Cassazione, che giudica inesistenti le fatture emesse in presenza di appalti nulli, e che aggiungono, per il committente, il rischio di essere condannato all'assunzione dei dipendenti dell'appaltatore e al pagamento di tutte le retribuzioni maturate dalla data di prima richiesta di costituzione del rapporto, sino alla effettiva assunzione dei lavoratori. Altri pericoli, inoltre, ci possono essere dal punto di vista del diritto tributario, penale e di responsabilità amministrativa dell'ente, con il rischio di pesanti sanzioni».

Gli imprenditori, quindi, nell'esternalizzare la loro attività per esigenze di fluidità organizzativa, dovranno «approcciare con attenzione la gestione della supply chain, in piena consapevolezza dei nuovi orientamenti — dice l'avvocato —. La funzione acquisti, *operations* e risorse umane dovranno, con il supporto del consulente legale, operare sinergicamente per mettere a punto protocolli per la selezione dei fornitori, curare la formulazione e la formalizzazione dei contratti, valutando attentamente le modalità operative degli appalti cosiddetti *labour intensive*».

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Assunzioni
Allenare il software contro i pregiudizi

L'intelligenza artificiale gioca un ruolo sempre più importante nella fase di recruitment, offrendo nuove opportunità per i processi di scelta del personale. «In particolare, il suo utilizzo sta già avendo una rapida diffusione nell'*algorithmic hiring*, la procedura di selezione integralmente o parzialmente affidata ad algoritmi che viene ritenuta più veloce, affidabile ed economica — spiega l'avvocato Vittorio De Luca (*nella foto*), managing partner di De Luca & Partners —. È un grande vantaggio, ma potrebbe esserci il rischio di *bias* impliciti quando, ad esempio, l'Ai viene addestrata su dati storici che riflettono disuguaglianze o pregiudizi preesistenti. È fondamentale garantire l'equità e la trasparenza e verificare regolarmente l'efficacia e l'impatto degli algoritmi utilizzati».

Le aziende già sperimentano l'uso di chatbot o assistenti virtuali per condurre interviste iniziali con i candidati. «Questi sistemi pongono domande predefinite, analizzano le risposte dei candidati e forniscono un punteggio o una valutazione, standardizzando il processo — prosegue il legale —. Se l'Ai non è adeguatamente controllata, si corre il rischio che l'attività sia influenzata dal pregiudizio umano dato in fase di programmazione».

Quali tutele vanno invece garantite con la *Prediction technology*, la giustizia predittiva che calcola la probabilità dell'esito di una controversia giuridica? «Può ridurre la discrezionalità delle decisioni giudiziarie, garantendo maggiore coerenza nell'applicazione della legge: tuttavia, questa innovazione solleva alcune sfide come l'accuratezza dei modelli predittivi da cui dipende la qualità dei dati utilizzati — dice De Luca —. Se i dati contenessero pregiudizi o discriminazioni, questi potrebbero essere amplificati dagli algoritmi di apprendimento automatico, portando a decisioni ingiuste o sbagliate. È quindi fondamentale garantire sempre la qualità, l'imparzialità e la trasparenza dei dati».

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Whistleblowing
Più tutele e privacy per chi segnala illeciti

«Il *whistleblowing*, entrato in vigore lo scorso 15 luglio, ha introdotto per un'ampia platea di soggetti , del settore pubblico e privato (per ora da 250 dipendenti in su ma, a breve, a partire dai 50 dipendenti, *ndr*), l'obbligo di dotarsi di propri canali di segnalazione interna attraverso cui poter denunciare violazioni nell'ambito del contesto lavorativo». L'avvocato Angelo Zambelli (*nella foto*), managing partner di Zambelli & Partners, entra così nel merito della nuova disciplina, volta a favorire un controllo diffuso della legalità, del buon andamento e della trasparenza delle amministrazioni e delle società private.

«Rivelare ciò che altri vorrebbero tenere nascosto perché pregiudizievole in passato è stato spesso considerato inopportuno, e ha esposto l'autore a ritorsioni e discriminazioni — prosegue il legale —. La nuova normativa ha lo scopo di proteggere i lavoratori che denuncino irregolarità sul luogo di lavoro da eventuali "vendette", come il licenziamento, il trasferimento, la riduzione dello stipendio, la modifica delle mansioni. La tutela viene estesa anche ai "facilitatori" del segnalante, che potrebbero essere destinatari dello stesso trattamento».

I soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati tra 50 e 249 dipendenti, hanno tempo fino al 17 dicembre per dotarsi di un canale di segnalazione interna sicuro, idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e della persona coinvolta, nonché del contenuto della segnalazione. «Gli enti possono affidare le concrete modalità di gestione del canale di segnalazione interna a una persona fisica o un ufficio interno dedicato, oppure a un soggetto esterno con competenze specifiche. La segnalazione potrà avvenire per iscritto, in forma orale o persino in presenza, laddove richiesto», conclude Zambelli.

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

VkVSIyMjNDdjNTVhOTYtZTRlOS00Y2IzLWExZTMtYTA5NDcyN2UyMDMwIyMjZTFlZGJlYjQtMGJjYy00MTI2LTg2OWUtMTUwMzhhN2ZlM2QwIyMjMjAyMy0wOS0yNVQwOTo0Njo0NMji1ZFUg==