

RICERCA TOPLEGAL | LABOUR

Lavoro: atto secondo

A un anno dall'entrata in vigore del Jobs Act, i giuslavoristi tirano le prime somme sul reale effetto delle nuove norme mettendo in luce le aree di possibile espansione per il settore

di **Roberto Molica**



ERA IL 7 MARZO 2015 QUANDO IL CONTRATTO a tutele crescenti entrava in vigore, così come la riforma degli ammortizzatori sociali e la rottamazione definitiva dell'articolo 18. A un anno di distanza, i dati contenuti nelle comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro parlano di licenziamenti in calo. L'anno scorso i rapporti di lavoro cessati a causa di un licenziamento sono stati 841.781, con una diminuzione dell'8,14% rispetto al 2014.

I risultati del Jobs Act sul fronte occupazionale, quindi, sembrerebbero incoraggianti. Complice anche una leggera ripresa del mercato, che ha favorito la crescita occupazionale, i professionisti sono concordi nel ritenere che le modifiche apportate

dalla riforma abbiano favorito un nuovo business legale. Il Jobs Act ha, infatti, portato con sé soprattutto nuovi interrogativi da sciogliere in seno ai dipartimenti Hr, che a loro volta si sono trasformati in nuovi incarichi di consulenza per i giuslavoristi chiamati a fornire il loro parere.

Il reale impatto della riforma del lavoro, secondo gli intervistati, deve però ancora arrivare. Secondo Vittorio De Luca, managing partner dello studio **De Luca**, «è presto per poter fare una concreta valutazione sui contratti a tutele crescenti introdotti nel 2015. Infatti, da un lato occorre considerare che l'incremento dell'occupazione registrata negli ultimi mesi è stata certamente trainata da fortissimi-

A&A
ALBÈ & ASSOCIATI
STUDIO LEGALE

UNA SQUADRA CHE CONTINUA A CRESCERE

BUSTO ARSIZIO - MILANO - COMO
WWW.ALBEEASSOCIATI.IT - AVVOCATI@ALBEEASSOCIATI.IT

The advertisement features a bar chart with five red blocks of increasing height from left to right. In the background, a city skyline is visible. In the foreground, several people in business attire are interacting with the blocks: one person stands behind the first block, another behind the second, a third person is crouching behind the fourth, and a fourth person is standing behind the fifth. On the right side, a vertical stack of three people is shown, with the top person holding the tallest red block. The overall theme is growth and teamwork.

I contenziosi relativi a rapporti di lavoro precedenti al Jobs Act hanno continuato a trainare i fatturati

mi sgravi previdenziali che hanno accompagnato la nuova tipologia contrattuale. Dall'altro lato, soltanto nei prossimi mesi vedremo le prime significative sentenze in materia e dunque la lettura data dai giudici alle nuove disposizioni.» Dunque, pur leggendo negli ultimi dati un segnale sicuramente positivo, i primi cambiamenti, a detta di molti, potranno essere visibili solo dopo un altro anno.

Il contenzioso

Un esempio di questo ritardo degli effetti è palese sul fronte dei contenziosi, il cui paventato calo aveva fatto allarmare le insegne votate principalmente al contraddittorio in aula. Non si sono, invece, registrati particolari modifiche su questo fronte; al contrario, i contenziosi sembrerebbero aver continuato a trainare i fatturati. E il motivo è semplice: la maggior parte di quelli attualmente in essere è relativo a rapporti di lavoro precedenti all'introduzione del Jobs Act.

Il punto è ben sottolineato da Francesco Rotondi di **Lablaw** che ipotizza inoltre un cambiamento interno al contenzioso stesso: «Il 95% della popolazione aziendale è ancora sotto la tutela del vecchio art. 18. Percepire una forte variazione è ancora molto difficile. In una logica prognostica però potrebbe trattarsi di un falso problema. I contenziosi, infatti, non diminuiranno ma ne nasceranno altri di tipo diverso. Si allargheranno le aree di riferimento relative alla discriminazione. Questo tipo di eccezione sarà sviluppata e coltivata».

Dello stesso parere è Sergio Barozzi, partner di **Lexellent**, secondo cui la svolta verso i contenziosi legati alla questione sulla discriminazione «è inevitabile. All'estero si tratta di un tema rilevante già da parecchi anni, e adesso non potrà che acquisire forza anche in Italia. Quando modifichi un sistema è quasi scontato che avvengano dei cambiamenti. Avere smantellato il sistema di garanzie che esisteva da 40 anni porterà allo sviluppo di un nuovo tipo di contenzioso».

Per Alessandro De Palma di **Orsingher Ortu**

si tratterebbe di una strada senza sbocchi: «Quello della discriminazione è un ritornello che echeggiava anche dopo l'introduzione della legge Fornero. Poi in concreto non mi sembra siano dilagate condanne in tale direzione. E penso che il discorso sarà simile anche per il post Jobs Act».

Un altro orientamento, di stampo più etico che operativo, proviene dallo studio **Fava** e dal suo name partner Gabriele Fava, secondo cui «gli eventuali cali relativi al contenzioso non sono riconducibili all'introduzione del Jobs Act, ma piuttosto a un approccio più professionale delle imprese e a un senso di maggior responsabilità dei lavoratori».

Il tema dei contenziosi non preoccupa però tutti gli studi. Tra i vari operatori nazionali ci sono quelli che pur fornendo assistenza giudiziale nell'ambito del diritto del lavoro, non la ritengono una delle loro core practice. Tra queste insegne troviamo **Chio-menti**. È la stessa partner Annalisa Reale ad affermarlo con sicurezza: «Molti giuslavoristi hanno espresso il timore di una deflazione del contenzioso e temono quindi un negativo impatto sull'attività di assistenza. Noi questo timore non lo abbiamo in quanto ci occupiamo principalmente di assistenza stragiudiziale. Il Jobs Act ha aggiunto tanti interrogativi e per noi, che aiutiamo le grandi imprese nella gestione del day-to-day, non è configurabile nessun impatto negativo sull'assistenza proveniente dalle riforme».

La minore importanza assegnata al contenzioso è un dato comune che caratterizza tutte le insegne multipractice, sia per il maggiore giro di affari che questo tipo è in grado di produrre facendo leva sull'integrazione tra i vari dipartimenti dello studio, primo fra tutti il corporate M&a, sia perché quello del contenzioso è un servizio da sempre iscritto nel Dna degli studi afferenti al modello boutique.

Da **BonelliErede** giunge però una dichiarazione di interesse verso un tipo specifico di assistenza giudiziale, quella che riguarda i contenziosi seriali: «Ci siamo resi conto» spiega il co-managing partner Marcello Giustiniani «che vi è, da parte del

mercato, la richiesta di una gestione qualificata e efficiente di questo tipo di pratiche. Si tratta, infatti, di contenziosi che, seppur caratterizzati da un modesto valore unitario, coinvolgono un numero molto ampio di ricorrenti e richiedono la soluzione di questioni giuridiche rilevanti».

Tra privacy e fischietti

Tra i temi toccati dal Jobs Act vi è anche la privacy. La riforma cambia, infatti, l'articolo 4 dello statuto dei lavoratori che regola la disciplina sui controlli a distanza dei dipendenti. Secondo Franco Toffoletto, managing partner di **Toffoletto De Luca Tamajo**, si tratta di «uno dei punti più interessanti toccati dalla nuova normativa e che fa già sentire i suoi effetti sul

mondo del lavoro. La norma è fatta bene e rappresenta un profondo e necessario cambiamento per consentire alle nostre aziende di rimanere competitive».

Molte aziende hanno colto l'occasione per richiedere un adeguamento delle policy. Si tratta di modelli spesso molto articolati, specie se si ha a che fare con le grandi aziende. Più una società è strutturata e offre ai propri dipendenti strumenti di lavoro tecnologicamente avanzati, più il grado di complessità e il raggio di azione di queste tematiche si allarga, richiedendo l'intervento del giuslavorista. Il tema, suo malgrado, acquisirà una rilevanza sempre maggiore in relazione alla disciplina dei licenziamenti, in quanto, venendo meno il divieto generale di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e

STUDIO LEGALE

**D R A M I S A M M I R A T I
E A S S O C I A T I**

AVVOCATI DEL LAVORO

Diritto del lavoro - Diritto sindacale - Relazioni industriali
Un team specializzato con esperienza pluridecennale,
un'organizzazione consolidata, efficiente e flessibile

Milano – Roma

TEL +39 02 781 043

info@dramisammirati.com

In ottica privacy, un tema che fornirà spunti interessanti nel prossimo futuro sarà quello del whistleblowing

prevedendo la possibilità di impiegare i dati acquisiti tramite mezzi audiovisivi e altri strumenti, come app, gps, smartphone, per esigenze organizzative e produttive, si faciliterà l'uso delle informazioni acquisite per giustificare eventuali sanzioni comminate al dipendente.

Secondo Luciano Racchi di **Legalitax**, «per gli studi si tratterà di predisporre specifici regolamenti aziendali, presupposto anche dell'utilizzo ai fini disciplinari delle informazioni legittimamente ottenute dal controllo, nel rispetto della disciplina della privacy».

Molti studi si stanno già attrezzando in questo senso prevedendo rapporti più stretti con i dipartimenti già strutturati, come nel caso di **Gianni Orioni Grippo Cappelli**, o, in alternativa, pensando a una formalizzazione più precisa dei ruoli di studio qualora la privacy rientrasse nell'ambito di competenza dei professionisti già in forza, come nel caso di Lorenzo Cairo di **Gattai Minoli Agostinelli**.

Restando in ottica privacy, un tema che fornirà spunti interessanti nel prossimo futuro sarà quello del *whistleblowing*, la segnalazione cioè, da parte di un dipendente o di un soggetto che collabora con l'azienda, di un'asserita condotta illegittima di cui sia venuto a conoscenza durante la propria attività lavorativa. Il disegno di legge approvato il 21 gennaio alla Camera dei Deputati, prevede che chi denuncia la corruzione o altri illeciti compiuti dai colleghi potrà ricevere una tutela ad hoc, anche se per la denuncia non sarà riconosciuta alcuna ricompensa. All'interno delle rassicurazioni per il *whistleblower* dovranno essere previste delle procedure di presentazione delle denunce in grado di garantire l'anonimato. Si tratta della prima volta in cui la Repubblica Italiana si dota di una norma generale su di un argomento già da tempo affermatosi nel mondo anglosassone. Nelle parole di Angelo Zambelli, managing partner di **Grimaldi**, «il whistleblowing si intreccerà alla tematica della discriminazione e le aziende, in ottica di 231, dovranno dotarsi di procedimenti anonimi di pro-

tezione del denunciante (e del denunciato), figura spesso valorizzata negativamente nel contesto culturale italiano».

Il piacere del lavoro

In aumento anche l'assistenza alle società in ottica di welfare che, nelle parole di Lorenzo Cairo, si configurerebbe come «un utile strumento a disposizione dell'imprenditore per sopravvivere all'assedio del costo del lavoro, un problema che non è ancora abbastanza affrontato dal legislatore».

I piani di welfare permettono, in effetti, dei livelli di efficienza altrimenti irraggiungibili. Una pratica intelligente che molte aziende stanno attuando al fine di ottenere un doppio vantaggio: da un lato si beneficia di un alleggerimento sostanziale del carico contributivo; dall'altro, fornendo servizi essenziali al lavoratore, si finisce per fidelizzare quest'ultimo, con un guadagno anche in termini di impegno del singolo che può avere risvolti positivi sulla produttività.

Di questo avviso anche Claudio Morpurgo dell'omonimo studio **Morpurgo** il quale, oltre a definire il welfare come lo «strumento del futuro», legge nel mercato un crescente interesse per il tema anche «per le categorie tradizionalmente non coinvolte in discipline collettive. Sta, infatti, incominciando ad affermarsi la prassi di studiare pacchetti di welfare per il management. Per dirla con una massima: dalle stock option al welfare. Ci si arriverà».

Sulla stessa linea del welfare aziendale e dei servizi che possono influire positivamente sul rapporto di lavoro, alcuni passi avanti sono stati fatti anche in relazione allo smart-working. Non si tratta di un tema nuovo, già da un paio di anni le società in Italia hanno iniziato a implementare servizi di questo genere.

Si tratta però, nella maggior parte dei casi, di grandi gruppi con un pedigree internazionale che, più che organizzare ex novo un piano di lavoro agevolato, introducono, adattandolo, un modello già utilizza-

I principali attori del panorama lavoro e i loro clienti rappresentativi

Studio	Clienti
Allen & Overy	Vimpelcom, JVC Kenwood, JP Morgan, Morgan Stanley, TripAdvisor
BonelliErede	Kering, Assicurazioni Generali, GlaxoSmithKline, Salini Impregilo.
Carnelutti	ITT Italia, Gruppo Finelco, Krizia International
Chiomenti	Etihad Airways/Alitalia, Clessidra Sgr, Fondo Synergo Sgr, NH Hotels, Bmw, Banca Mediolanum, Pomellato
Clifford Chance	Apax Partners, Mondelēz International, Banzai, Clarins Italia
Fava	Alha Airport, Amplifon, Italfarmaco, Air France/KLM
Ferrario Provenzali	Universal Music, Wala
Gatti Pavesi Bianchi	H3G, Parmalat, Fratelli Rossetti, Thun
Gianni Origoni Grippo Cappelli	Ceme, Dover Corporation, Lifebrain, Lindt & Sprungli, Kairos, Mahindra & Mahindra, Mandarin Duck, Nec Europe, Sorin
Grimaldi	IMS Health, Mascioni
Lablaw	Adecco, Cavalli, Ikea
Legalitax	Amga Legnano, Risanamento, Ferrovial, Visiant
Lexellent	Prada, Techint, Federculture, Sandoz, Otb, Ryanair, Fondazione La Triennale di Milano
Morpurgo	Azimut, Arriva - Deutsche Bahn, Certinergia, Ferrovie Nord, Fondo Alpha, MutuiOnline, Nordcom, Qualta
Proia	Concommercio Roma, Fondazione Enasarco, Eni, Poste Italiane,
Toffoletto De Luca Tamajo	Allianz, Eni, Microsoft, Trenitalia
Trifirò	Barilla



Fava & Associati è uno tra i più affermati studi italiani specializzati in diritto del lavoro

Fin dalla sua fondazione, avvenuta nel 2003, lo Studio assiste aziende italiane e multinazionali leader nei settori Bancario, Finanziario, Farmaceutico, Food & Beverage, Industria e Edilizia, Terziario, Trasporti e Infrastrutture, Media e Associazioni di categoria.

Lo Studio opera in particolare nella gestione strategica ed operativa di ristrutturazioni, trasferimenti e/o cessioni di rami di azienda e vanta una solidissima «expertise» nella gestione di negoziati e nella stipula di accordi con le rappresentanze sindacali, nonché nella conclusione di accordi transattivi presso i competenti Uffici del Lavoro.

Lo Studio è riconosciuto dai propri clienti come *advisor* di top manager e componenti dei Consigli di Amministrazione.

Dispone, poi, di una rete di qualificati corrispondenti in tutta Italia, Europa, Stati Uniti, Cina, Giappone, Russia e Emirati Arabi per assicurare la presenza diretta dei propri avvocati in tutto il territorio nazionale e estero.

Lavoro / Consulenza: i mandati degli ultimi 12 mesi

Cliente	Descrizione	Studio	Professionisti
Adecco	Assistita la multinazionale franco-svizzera nell'acquisizione di due rami di azienda, per un totale di 300 dipendenti da Ibm	Lablaw	Luca Failla, Elisabetta Cassaneti
Aemme Linea Ambiente	Assistita la società partecipata dal gruppo Amga Legnano, nell'acquisizione del ramo d'azienda relativo all'igiene urbana di Amsc Gallarate e nelle trattative con le organizzazioni sindacali aziendali e provinciali nel processo di sottoscrizione del verbale di esame congiunto ex art. 47, Legge 428/1990e	Legalitax	Luciano Racchi
Ama Roma	Operazione di rinnovamento del management, recupero e ottimizzazione delle risorse e nella definizione dei nuovi contratti di collaborazione, con un risparmio, rispetto alla precedente situazione contrattuale, di circa 20 milioni di euro	Cutolo Esposito	Daniele Cutolo, Antonio Esposito
Fondazione Ensarco	Assistenza per la redazione del nuovo Statuto della Fondazione, uno dei più grandi enti previdenziali privatizzati italiani	Proia	Giampiero Proia
GlaxoSmithKline	Assistenza alla multinazionale farmaceutica GlaxoSmithKline in materia di diritto del lavoro nell'attuazione in Italia dell'accordo per l'acquisto, a livello mondiale, della divisione dei vaccini di Novartis	BonelliErede	Vittorio Pomarici
Ims Health	Assistenza alla multinazionale operante nel settore delle soluzioni e delle informazioni di marketing per l'industria farmaceutica e della cura della salute, nella trattativa che ha riguardato la riorganizzazione del gruppo	Grimaldi	Barbara Grasselli, Angelo Zambelli
Mondeléz International	Assistenza a Mondeléz International nell'operazione di joint venture con D.E. Master Blenders, che ha dato vita al primo operatore mondiale nel settore del caffè	Clifford Chance	Simonetta Candela
Nava Milano	Assistito la società nella cessione dell'azienda al gruppo GUT Edizioni S.p.A., occupandosi della redazione della comunicazione ex art. 47 Legge 428/1990 alle organizzazioni sindacali e della successiva gestione della procedura che ha comportato il passaggio di tutti i dipendenti con il mantenimento delle precedenti condizioni contrattuali	Carnelutti	Giuseppe Bulgarini d'Elci

to all'estero dalle rispettive case madri. Una recente eccezione di rilievo è rappresentata da **Barilla** che, con l'assistenza fornita da **Trifirò**, ha previsto un piano di lavoro a distanza per concedere a tutti i dipendenti la possibilità di lavorare da casa (si veda pagina 56).

Altro limite: le società più piccole sono ancora escluse da questo processo. L'idea si scontra infatti con due problemi. Il primo di ordine culturale, in quanto i manager italiani sembrano restii a concedere questo tipo di opportunità al dipendente; il

secondo è legato all'organizzazione delle piccole società, spesso troppo poco strutturate e che a causa di ciò risentirebbero dell'assenza fisica del lavoratore.

Si tratta, però, di un campo d'azione nel quale il team in-house della società possiede un ruolo primario dal punto di vista organizzativo e all'interno del quale il legale esterno potrebbe proporre delle soluzioni definite in base alle esigenze del cliente. Su questo ruolo positivo degli studi nella realizzazione di policy di gestione, mette l'accento Aldo Calza di **Dentons** secondo cui «il giuslavorista

Lavoro / M&A: i mandati degli ultimi 12 mesi

Valore (€mln)	Operazione / target	Clienti	Studio	Professionisti
10,900	VimpelCom / CK Hutchison joint venture	VimpelCom (Wind)	Allen & Overy	Livio Bossotto, Giorgia Giorgetti, Claudio Chiarella
2,750	Pioneer Investment Management sgr	Santander Asset Management	Linklaters	Alexander Beidas, Federica Barnero
1,181	Teamsystem	Hellman & Friedman (compratore) Hg Capital (venditore)	Freshfields Gattai Minoli Agostinelli	Luca Capone Lorenzo Cairo
950	Terni Hydroelectric Complex	Erg Power generation E.On Produzione (venditore)	Dla Piper Chiomenti	Giampiero Falasca Manuela Sanzo

VI GUIDIAMO SU ROTTE
TRACCIATE DA EFFICIENZA,
PARTNERSHIP E TECNOLOGIA.

IL SENSO DEL LAVORO
È ANCHE **QUESTO**.

FT INNOVATIVE
FINANCIAL LAWYERS 2015
TIMES AWARD NOMINEE

Dal 1925 lavoriamo con il lavoro.

 **ius Laboris Italy** Global HR Lawyers
Toffoletto De Luca Tamajo

www.toffolettodeluca.it

MILANO · NAPOLI · ROMA · BERGAMO

Lavoro / Contenzioso: le maggiori cause degli ultimi 12 mesi

Cliente	Descrizione	Studio	Professionisti
Asam	Revocato il decreto ingiuntivo notificato a seguito del licenziamento dalla ex direttrice generale Carmen Zizza	Lablaw, Lipani Catricalà	Francesco Rotondi, Angelo Quarto, Damiano Lipani
Confindustria Roma	Assistenza nella riorganizzazione di Confindustria Roma che ha comportato anche l'attivazione di una procedura per il licenziamento collettivo di circa 20 lavoratori. Alcuni lavoratori hanno impugnato giudizialmente il licenziamento. Le controversie hanno avuto tutte esito vittorioso	Proia	Giampiero Proia
Eni	Assistenza legale relativa ai contenziosi in materia di risarcimento del danno alla salute dei lavoratori nella raffineria di Milazzo (in Sicilia). Si tratta di un'operazione che racchiude un centinaio di cause e coinvolge un numero rilevante di lavoratori con un rischio elevato di risarcimento del danno, rischio contenuto in ragione del buon esito dei giudizi	Toffoletto De Luca Tamajo	Raffaele De Luca Tamajo
Rai	La Corte di Cassazione a sezioni unite ha negato che, in assenza di un accordo con il datore di lavoro, esista un diritto dei lavoratori che abbiano maturato i requisiti pensionistici di vecchiaia a rimanere in servizio fino al settantesimo anno di età	Persiani, Direzione legale Rai	Mattia Persiani, Salvatore Lo Giudice, Francesco Spadafora
Rai	Contenzioso vinto riguardo l'assoggettabilità a contribuzione delle somme erogate dalla Rai in relazione a 173 verbali di conciliazione sindacale sottoscritti dal 1996 al 2000	Pessi, Direzione legale Rai	Maurizio Santori, Salvatore Lo Giudice, Francesco Spadafora
Ryanair	Il Tribunale di Bologna ha confermato che il personale di Ryanair che opera su aeromobili irlandesi è soggetto alla disciplina previdenziale irlandese	Lexellent	Sergio Barozzi
Sky Italia	Rigettato il ricorso proposto dall'ex vice direttore di Sky Sport avente a oggetto l'impugnazione del licenziamento dello stesso	Lablaw	Francesco Rotondi e Alessandro Paone

d'impresa verrà coinvolto nella creazione e modifica dei processi organizzativi aziendali e sarà sempre più un valido supporto per il miglioramento della produttività aziendale. E nel passaggio da figura comunque legata a situazioni negative (il contenzioso) a figura che aiuta a raggiungere il benessere e la produttività aziendale, il legale giuslavorista non potrà che guadagnarci, in tutti i sensi».

Un monito è però lanciato da diversi fronti in relazione all'uso massiccio dei vari sistemi incentivanti. La speranza è che questi ultimi verranno colmati

dalla ripartenza dell'economia. Se così non dovesse essere si rischia di fare aggravare ulteriormente la situazione attuale.


Dialoghi insindacabili

Ma che si parli di smart-working o di welfare in generale, si ricade giocoforza nell'ambito delle contrattazioni di azienda e dei rapporti con i sindacati. Secondo Angelo Zambelli, «La contrattazione collettiva di prossimità o di secondo livello può essere il veicolo di tantissime innovazioni aziendali. In que-

sto momento, più che mai, il diritto del lavoro possiede strumenti legislativi adeguati che, se le parti sociali fossero pronte a cogliere, potrebbero sviluppare tantissime opportunità. Sotto diverso profilo va anche detto che il welfare aziendale, pur essendo un modo molto intelligente di operare, purtroppo gira ancora su cifre non particolarmente rilevanti, tanto più considerate alcune categorie di lavoratori».

Ed è proprio sul welfare che si innestano i temi della contrattazione collettiva di prossimità e di secondo livello, tornate all'attenzione collettiva nel periodo più recente e per le quali la buona relazione industriale si offre come una straordinaria opportunità gestionale. Sia le imprese che i sindacati, sotto

diversi profili territoriali, stanno elaborando degli accordi interessanti che riguardano il welfare aziendale, tema centrale in un momento di mercato ed economico negativo.

Sul tema delle buone relazioni industriali si esprime positivamente anche Paola Tradati, responsabile del dipartimento lavoro di Gianni Origoni Grippo Cappelli che legge nell'ambiente «un cambiamento favorevole. Specie nella gestione degli accordi di secondo livello, vi è molta più disponibilità a sedersi al tavolo delle trattative con l'obiettivo di costruire dei progetti che impattino positivamente sulle condizioni lavorative vivendo le relazioni sindacali in maniera costruttiva» 



Metodo
Esperienza
Disponibilità
Risultati

Consulenza in diritto del lavoro e agenzia
Ristrutturazioni aziendali
Relazioni sindacali
Contenzioso

 **DE LUCA & PARTNERS** *40 Years*
LABOUR & EMPLOYMENT LAWYERS. IN MILAN SINCE 1976.

www.delucapartners.it

Attesa di cambiamento

Servizi, strutture e quadro competitivo dopo il Jobs Act

IL JOBS ACT HA PORTATO, E CONTINUERÀ a portare, modifiche notevoli all'impianto legislativo nazionale. Il mercato legale ha solo in parte iniziato a muoversi per reagire a questo progressivo cambiamento. Come già detto, i primi effetti sensibili delle riforme hanno condizionato soprattutto la consulenza alle società in ambito di organizzazione, con effetti positivi sulla richiesta. Questa crescita di domanda, legata al bisogno da parte delle law firm multipractice di fornire al cliente un servizio quanto più trasversale, ha portato all'apertura di nuovi dipartimenti del lavoro.

Il trend si è aperto alla fine del 2014 con il passaggio di Lorenzo Cairo da **Freshfields** a **Gattai Minoli Agostinelli**. L'operazione è stata il punto di partenza di una campagna di investimenti che ha visto lo studio aprire altri dipartimenti e le sedi di Roma e Londra.

Tra le insegne che hanno puntato sull'apertura

di un dipartimento labour vi è anche **Orsingher Ortu** che la scorsa estate ha annunciato l'ingresso in studio del partner Alessandro De Palma, precedentemente managing associate in **BonelliErede**, insieme a Cesare De Falco, nominato senior associate.

Tra i nuovi operatori del mercato del lavoro si inserisce **Dentons**, sbarcato in Italia l'ottobre scorso per mano del managing partner Federico Sutti. La decisione di aprire un dipartimento di diritto del lavoro deriva dall'obiettivo, dichiarato dallo stesso Sutti, di giungere a un posizionamento su tutte le 12 practice coperte a livello globale dallo studio. Per il labour sono stati scelti Aldo Calza e la sua squadra di **Help**. L'insegna, dopo due anni di autonomia a seguito dalla scissione con **Persiani**, si integra adesso alla nuova realtà internazionale, con Calza e Iacopo Aliverti Piuri che assumono il ruolo di partner e con Filippo Savini Nicci, entrato in

I nuovi attori del lavoro 2015/2016

Studio	Tipologia	Provenienza della squadra
Dentons	Nuovo dipartimento	Help
Dramis Ammirati	Nuova insegna	Delfino Willkie Farr & Gallagher
Orsingher Ortu	Nuovo dipartimento	BonelliErede

Le promozioni interne 2015/2016

Studio	Nome	Carica
Biolato Longo Ridola & Mori	Jacopo Caldi	socio
Dia Piper	Alessandra Garzya	socio
Fava	Roberto Parruccini	socio
Fava	Luigia Scalfaro	socio
Lablaw	Michela Bani	socio
Toffoletto De Luca Tamajo	Andrea Morone	socio
Allen & Overy	Giorgia Giorgetti	senior associate



IL LAVORO NON CI FA PAURA

Risolviamo ogni giorno i vostri problemi di diritto, organizzazione e gestione del lavoro

Perché siamo un partner competente, flessibile e dinamico con oltre 20 anni di esperienza in ambito nazionale e internazionale. Perché abbiamo oltre 50 professionisti specializzati al vostro servizio che hanno già realizzato migliaia di consulenze e progetti in favore delle aziende. Perché utilizziamo le tecnologie più avanzate e condividiamo le expertise più innovative nell'ambito delle operazioni di outsourcing, ristrutturazione e gestione del personale.

Perché siamo LABLAW.

10 ANNI | **LABLAW**
STUDIO LEGALE

MILANO - PADOVA - PESCARA - GENOVA - NAPOLI - BARI
www.lablaw.com

Proud member of
L&E GLOBAL
employers' counsel worldwide

Labour 015
2015 AWARDS
by legalcommunity
LABLAW
Lunedì 28 settembre 2015

qualità di senior associate.

Minori cambiamenti, invece, sul fronte boutique. Gli effetti del Jobs Act si faranno sentire solo tra qualche tempo e questa potrebbe essere la motivazione principale che, specie in ambito contenzioso, ha condizionato il basso numero di investimenti di squadra.

Fa eccezione, in questo senso, **Lexellent** che ha annunciato l'ingresso in studio dell'of counsel Paolo Aldrovandi, penalista che si occuperà principalmente di problematiche legate agli infortuni sul lavoro, ma anche, in prospettiva, dei profili penali che potrebbero emergere dalla svolta dei contenziosi legati ai licenziamenti senza giusta causa.

In un mercato caratterizzato dalla relativa stasi delle boutique, si sono mossi in controtendenza Massimo Dramis e Annarita Ammirati che, dopo un'esperienza di lungo periodo in **Delfino Willkie**

Farr & Gallagher, hanno deciso di effettuare uno spin-off dell'intero dipartimento del lavoro per fondare **Dramis Ammirati**, insegna con sede a Milano.

Ma è forse nella maggiore rilevanza delle contrattazioni collettive di prossimità o di secondo livello che la boutique, specie se radicata su un determinato territorio, ha la possibilità di avere un ruolo rilevante. La dimensione regionale si conferma teatro dei rapporti con i sindacati; qui la conoscenza delle specificità territoriali è essenziale. Tra gli studi più attenti su questo fronte vi è **Lablaw** che nell'ultimo anno ha investito sull'ampliamento della propria rete sul territorio italiano con l'apertura delle sedi di Napoli e di Bari, quest'ultima accompagnata dall'ingresso in studio della partner Serena Botta insieme a un team composto da tre professionisti (**R.M.**).

I passaggi laterali 2015/2016

Studio	Nome	Provenienza	Carica
Lexellent	Stefano Piras	Piras Trucco	socio
Trevisan & Cuonzo	Edgardo Ratti	Lablaw	socio
Lablaw	Serena Botta	Botta	socio
Orsingher Ortu	Alessandro De Palma	BonelliErede	socio
Legal Grounds	Francesco Baldi	Persiani	n/d
Jenny	Mario Gatti	King & Wood Mallesons Sj Berwin	senior associate
Salonia	Filomena Galatola	Cfs Legal	senior associate
Carnelutti	Alessandra Fabbri	Morri Cornelli	of counsel
Lexellent	Paolo Aldrovandi	Aldrovandi	of counsel
Salonia	Federica Di Mario	Ashurst	of counsel
Allen & Overy	Claudio Chiarella	Lablaw	associate
Carnelutti	Giulia Busin	Morri Cornelli	associate
Fava	Emanuele Licciardi	Gianni Origoni Grippo Cappelli	associate
Gianni Origoni Grippo Capelli	Romina Diciolla	Fava	associate
Morpurgo	Cosimo Polcri	BonelliErede	associate
Morpurgo	Ilaria Tombolini	Cola Cacciamani Cagli	associate
Morpurgo	Susanna Colombo	Inail	associate
Orsingher Ortu	Cesare De Falco	BonelliErede	associate

Lavoro

Studi e Professionisti per specializzazione segnalati dal mercato*

CHIAVE DI LETTURA

Fascia 1 \ Leader del mercato con riconoscimento diffuso e consolidato

In termini quantitativi, registra il maggior numero di segnalazioni da soggetti al vertice del mercato di riferimento. In termini qualitativi, le segnalazioni arrivano, oltre che da propri clienti, anche da concorrenti e controparti. Indice di un riconoscimento diffuso e consolidato.

Fascia 2 \ Protagonista del mercato con riconoscimento diffuso

In termini quantitativi, registra un numero di segnalazioni che si inquadra nel range superiore alla soglia critica. In termini qualitativi, le segnalazioni provengono in percentuale variabile da clienti, concorrenti e controparti, e sono di natura prevalentemente spontanea. Indice di un riconoscimento diffuso, anche se non consolidato.

Fascia 3 \ Protagonista del mercato con riconoscimento focalizzato

In termini quantitativi, registra un numero di segnalazioni che raggiunge la soglia critica della ricerca. In termini qualitativi, le segnalazioni provengono in percentuale variabile da clienti, concorrenti e controparti, e sono generalmente di natura sollecitata. Indice comunque di un riconoscimento, seppure non diffuso né consolidato.

I criteri di valutazione qualitativi sono gli stessi a cui fanno riferimento i clienti:

- 1° le capacità e le conoscenze tecnico-giuridiche e professionali del team;
- 2° la reattività (ovvero tempestività ed efficienza nella gestione dei processi durante il mandato);
- 3° la conoscenza del business e la capacità di comunicare / interagire con il cliente, (capacità di comprendere gli obiettivi e le aspettative del cliente, nonché le complessità, l'articolazione e le peculiarità del suo business).

** La selezione degli studi e dei professionisti presenti nelle diverse tabelle del rapporto riflette i risultati emersi nella ricerca condotta dal Centro Studi TopLegal, basata su interviste con clienti e avvocati. L'inserimento avviene in funzione delle segnalazioni del mercato e non dalle risposte ai questionari dei diretti interessati. La ricerca rimane una visione soggettiva e non implica alcuna valutazione nei confronti di altri studi o professionisti non citati i quali sono comunque attivi nel settore. Gli studi e i professionisti sono ordinati alfabeticamente all'interno delle sezioni.*

1. Lavoro: consulenza straordinaria / M&A

Studi

Fascia 1 - Leader del mercato

BonelliErede
Toffoletto De Luca Tamajo e soci
Trifirò & partners

Fascia 2 - Riconoscimento diffuso

Baker & McKenzie
Chiomenti
Dla Piper
Gianni Origoni Grippo Cappelli & partners
Grimaldi
Ichino Brugatelli
Lablaw
Lexellent
Maresca Morrici Boccia & associati

Fascia 3a - Riconoscimento focalizzato

Allen & Overy
Bird & Bird
Clifford Chance
Dentons
Fava & associati
Ferrario Provenzali & partners
Gattai Minoli Agostinelli & partners
Legance
Linklaters
Macchi di Cellere Gangemi
Morpurgo e associati
Nctm
Orsingher Ortu
Osborne Clarke
Pessi e associati
Proia & partners
Salonia associati
Simmons & Simmons
Tonucci & partners

Fascia 3b - Riconoscimento focalizzato: Mid-market

Albè e associati
Cba
Chiello & Pozzoli
De Berti Jacchia Franchini Forlani
De Luca & partners
Eversheds
Limatola
LS Lexus Sinata
Quorum
Scorcelli Rosa & partners
Tosi e associati

Professionisti

Decano

Roberto Pessi Pessi e associati

Fascia 1 - Leader del mercato

Raffaele Luca	De Luca Tamajo Failla	Toffoletto De Luca Tamajo e soci Lablaw
Marcello Franco	Giustiniani Toffoletto	BonelliErede Toffoletto De Luca Tamajo e soci

2. Lavoro: contenzioso

Studi

Fascia 2 - Riconoscimento diffuso

Sergio	Barozzi	Lexellent
Aldo	Calza	Dentons
Giampiero	Falasca	Dla Piper
Giacinto	Favalli	Trifirò & partners
Pietro	Ichino	Ichino Brugnattelli
Arturo	Maresca	Maresca Morrico Boccia & associati
Antonella	Negri	BonelliErede
Emanuela	Nespoli	Toffoletto De Luca Tamajo e soci
Nicola	Petracca	Piacci De Vivo Petracca
Valentina	Pomares	Eversheds
Annalisa	Reale	Chiomenti
Francesco	Rotondi	Lablaw
Paola	Tradati	Gianni Origoni Grippo Cappelli & partners
Angelo	Zambelli	Grimaldi

Fascia 3a - Riconoscimento focalizzato

Federica	Barbero	Linklaters
Michele	Bignami	Nctm
Massimiliano	Biolchini	Baker & McKenzie
Livio	Bossotto	Allen & Overy
Giuseppe	Bulgarini d'Elci	Carnelutti
Lorenzo	Cairo	Gattai Minoli Agostinelli & partners
Simonetta	Candela	Clifford Chance
Alessia	Ciranna	Orrick Herrington & Sutcliffe
Fabio Massimo	Cozzolino	Salonia e associati
Alessandro	De Palma	Orsingher Ortu
Gabriele	Fava	Fava & associati
Roberto	Ferrario	Ferrario Provenzali
Carlo	Fossati	Ichino Brugnattelli
Marco	Lanzani	Osborne Clarke
Alberto	Maggi	Legance
Marco	Maniscalco	BonelliErede
Cristina	Mazzamauro	Tonucci & partners
Vittorio	Moresco	Hogan Lovells
Claudio	Morpurgo	Morpurgo e associati
Attilio	Pavone	Norton Rose Fulbright
Uberto	Percivalle	Baker & McKenzie
Giampiero	Proia	Proia & partners
Paola	Pucci	Toffoletto De Luca Tamajo e soci
Amedeo	Rampolla	Bird & Bird
Roberto	Romei	Maresca Morrico Boccia & associati
Caterina	Rucci	Bird & Bird
Rosario	Salonia	Salonia associati
Davide	Sportelli	Simmons & Simmons
Federico	Torzo	Macchi di Cellere Gangemi
Silvia	Tozzoli	Legance

Fascia 3b - Riconoscimento focalizzato: Mid-market

Giorgio	Albè	Albè e associati
Patrizio	Bernardo	LS LexJus Sinacta
Guido	Callegari	De Berti Jacchia Franchini Forlani
Angelo	Chiello	Chiello & Pozzoli
Francesco	D'Amora	Quorum
Vittorio	De Luca	De Luca & partners
Marcello	Floris	Eversheds
Alessandro	Limatola	Limatola
Andrea	Nicodemì	King & Wood Malleons Sj Berwin
Nicola	Romano	Castaldi Mourre & partners
Renato	Scorcelli	Scorcelli Rosa & partners
Andrea	Stanchi	Stanchi e associati
Roberto	Testa	R&P Legal
Paolo	Tosi	Tosi e associati

Fascia 1 - Leader del mercato

Maresca Morrico Boccia & associati
Toffoletto De Luca Tamajo e soci
Trifirò & partners

Fascia 2 - Riconoscimento diffuso

BonelliErede
Chiello & Pozzoli
Daverio & Florio
Grimaldi
Lablaw
Lexellent
Pessi e associati
Salonia e associati

Fascia 3 - Riconoscimento focalizzato

Baker & McKenzie
Bird & Bird
Chiomenti
Dentons
Dla Piper
Fava & associati
Gianni Origoni Grippo Cappelli & partners
Hogan Lovells
Ichino Brugnattelli
Osborne Clarke
Tonucci & partners

Fascia 3b - Riconoscimento focalizzato: Mid-market

Albè e associati
Castaldi Mourre & partners
Cba
De Berti Jacchia Franchini Forlani
Eversheds
Gerardo Vesce & partners
King & Wood Malleons Sj Berwin
Legalitax
Limatola
LS LexJus Sinacta
Marco De Bellis & partners
Menichino e associati
Pietro Zambrano e associati
Pulsoni
R&P Legal
Scorcelli Rosa & partners
Stanchi e associati
Tosi e associati

Professionisti

Decani

Mattia	Persiani	Persiani
Roberto	Pessi	Pessi e associati
Salvatore	Trifirò	Trifirò & partners
Pietro	Zambrano	Zambrano e associati

Fascia 1 - Leader del mercato

Franco	Toffoletto	Toffoletto De Luca Tamajo e soci
Raffaele	De Luca Tamajo	Toffoletto De Luca Tamajo e soci
Luca	Failla	Lablaw
Giacinto	Favalli	Trifirò & partners
Arturo	Maresca	Maresca Morrico Boccia & associati



Studio Legale



www.proiaepartners.it

PROIA & PARTNERS

ROMA MILANO

Fascia 2 - Riconoscimento diffuso

Sergio	Barozzi	Lexellent
Guglielmo	Burrogato	Ichino Brugnattelli
Angelo	Chiello	Chiello & Pozzoli
Fabrizio	Daverio	Daverio & Florio
Marco	De Bellis	Marco De Bellis & partners
Giampiero	Falasca	Dla Piper
Marcello	Giustiniani	BonelliErede
Filippo	Menichino	Menichino e associati
Enzo	Morrigo	Maresca Morrigo Boccia & associati
Antonella	Negri	BonelliErede
Caterina	Rucci	Bird & Bird
Rosario	Salonia	Salonia associati
Paola	Tradati	Gianni Origoni Grippo Cappelli & partners
Angelo	Zambelli	Grimaldi

Fascia 3 - Riconoscimento focalizzato

Emanuele	Barberis	Chiomenti
Massimiliano	Biolchini	Baker & McKenzie
Livio	Bossotto	Allen & Overy
Aldo	Bottini	Toffoletto De Luca Tamajo e soci
Giuseppe	Bulgarini d'Elci	Carnelutti
Elisabetta	Cassaneti	Lablaw
Alessia	Ciranna	Orrick Herrington & Sutcliffe
Anna Maria	Corna	Trifirò & partners
Fabio Massimo	Cozzolino	Salonia associati
Filippo	Disertori	Grande Stevens
Gabriele	Fava	Fava & associati
Carlo	Fossati	Ichino Brugnattelli
Marco	Lanzani	Osborne Clarke
Alberto	Maggi	Legance
Marco	Maniscalco	BonelliErede
Cristina	Mazzamauro	Tonucci & partners
Vittorio	Moresco	Hogan Lovells
Attilio	Pavone	Norton Rose Fulbright
Uberto	Percivalle	Baker & McKenzie
Paola	Pucci	Toffoletto De Luca Tamajo e soci
Luciano	Racchi	Legalitax
Amedeo	Rampolla	Bird & Bird
Annalisa	Reale	Chiomenti
Roberto	Romei	Maresca Morrigo Boccia & associati
Roberta	Russo	Nctm
Maurizio	Santori	Pessi e associati
Saverio	Schiavone	Gianni Origoni Grippo Cappelli & partners
Renato	Scorcelli	Scorcelli Rosa e associati
Franco	Tofacchi	Ichino Brugnattelli
Federico	Torzo	Macchi di Cellere Gangemi

Fascia 3b - Riconoscimento focalizzato: Mid-market

Giorgio	Albè	Albè e associati
Annarita	Ammirati	Dramis Ammirati e associati
Patrizio	Bernardo	LS Lexlus Sinacta
Guido	Callegari	De Berti Jacchia Franchini Forlani
Barbara	De Benedetti	Legalitax
Diego	Dirutigliano	De Dominicis
Luigi	Granato	Fdl
Alessandro	Limatola	Limatola
Andrea	Nicodemi	King & Wood Mallesons Sj Berwin
Andrea	Patrizi	Quorum
Valentina	Pomares	Eversheds
Cesare	Pozzoli	Chiello & Pozzoli
Fabio	Pulsoni	Pulsoni
Andrea	Stanchi	Stanchi e associati
Roberto	Testa	R&P Legal
Paolo	Tosi	Tosi e associati
Andrea	Uberti	Tosi e associati
Leonardo	Vesci	Gerardo Vesci & partners
Gerardo	Vesci	Gerardo Vesci & partners

3. Lavoro: contratti dirigenti e responsabilità amministratori

Studi

Fascia 1 - Leader del mercato

Lablaw
Trifirò & partners

Fascia 2 - Riconoscimento diffuso

BonelliErede
Daverio & Florio
Marco De Bellis & partners
Toffoletto De Luca Tamajo e soci

Fascia 3 - Riconoscimento focalizzato

Chiomenti
Dentons
Fava & associati
Gattai Minoli Agostinelli & partners
Menichino & associati
Scorcelli Rosa & partners

Professionisti

Decano

Salvatore Trifirò Trifirò & partners

Fascia 1 - Leader del mercato

Luca	Failla	Lablaw
Marcello	Giustiniani	BonelliErede
Franco	Toffoletto	Toffoletto De Luca Tamajo e soci

Fascia 2 - Riconoscimento diffuso

Aldo	Bottini	Toffoletto De Luca Tamajo e soci
Fabrizio	Daverio	Daverio & Florio
Marco	De Bellis	Marco De Bellis & partners
Gabriele	Fava	Fava & associati
Adelio	Riva	Jones Day
Francesco	Rotondi	Lablaw
Renato	Scorcelli	Scorcelli Rosa & partners

Fascia 3 - Riconoscimento focalizzato

Emanuele	Barberis	Chiomenti
Federica	Barbero	Linklaters
Aldo	Calza	Dentons
Simonetta	Candela	Clifford Chance
Andrea	Nicodemi	Cba

4. Lavoro: diritto sindacale e relazioni industriali

Studi

Fascia 1 - Leader del mercato

BonelliErede
Maresca Morrico Boccia & associati
Toffoletto De Luca Tamajo e soci
Trifirò & partners

Fascia 2 - Riconoscimento diffuso

Grimaldi
Lablaw
Legance
Lexellent

Fascia 3 - Riconoscimento focalizzato

Baker & McKenzie
Chiomenti
Clifford Chance
Dentons
Dla Piper
Fava & associati
Hogan Lovells
Ichino Brugnattelli
Nctm
Salonia associati

Fascia 3b - Riconoscimento focalizzato: Mid-market

Albè e associati
Chiello & Pozzoli
Dramis Ammirati e associati
Quorum

Professionisti

Decani

Mattia Roberto	Persiani Pessi	Persiani Pessi e associati
----------------	----------------	----------------------------

Fascia 1 - Leader del mercato

Raffaele Giacinto	De Luca Tamajo Favalli	Toffoletto De Luca Tamajo e soci Trifirò & partners
Arturo Francesco	Maresca Rotondi	Maresca Morrico Boccia & associati Lablaw
Franco	Toffoletto	Toffoletto De Luca Tamajo e soci

Fascia 2 - Riconoscimento diffuso

Luca Marcello	Failla Giustiniani	Lablaw BonelliErede
Pietro Alberto	Ichino Maggi	Ichino Brugnattelli Legance
Enzo Antonella	Morrico Negri	Maresca Morrico Boccia & associati BonelliErede
Adelio Angelo	Riva Zambelli	Jones Day Grimaldi

Fascia 3 - Riconoscimento focalizzato

Michele Massimiliano	Bignami Biolchini	Nctm Baker & McKenzie
Livio Aldo	Bossotto Calza	Allen & Overy Dentons
Simonetta Elisabetta	Candela Cassaneti	Clifford Chance Lablaw
Fabio Massimo Enrico	Cozzolino Del Guerra	Salonia associati Pavia & Ansaldo
Filippo Simone Pietro	Disertori Emiliani	Grande Stevens Proia & partners
Gianpiero Gabriele	Falasca Fava	Dla Piper Fava & associati
Alessandra Marco	Ferroni Maniscalco	Gianni Origoni Grippo Cappelli & partners BonelliErede
Fabrizio Vittorio	Morelli Moresco	Dla Piper Hogan Lovells
Caterina Rosario	Rucci Salonia	Bird & Bird Salonia associati
Saverio Alberto	Schiavone Testi	Gianni Origoni Grippo Cappelli & partners Grimaldi
Federico	Torzo	Macchi di Cellere Gangemi

Fascia 3b - Riconoscimento focalizzato: Mid-market

Giorgio Angelo	Albè Chiello	Albè e associati Chiello & Pozzoli
Francesco Gaspare	D'Amora Dori	Quorum Castaldi Mourre & Partners
Massimo Carlo	Dramis Majer	Dramis Ammirati e associati Lexellent
Andrea	Patrizi	Quorum

5. Lavoro: previdenza sociale

Studi

Fascia 1 - Leader del mercato

Persiani

Fascia 2 - Riconoscimento diffuso

Pessi e associati
Proia & associati

Fascia 3 - Riconoscimento focalizzato

BonelliErede
Chiomenti
Maresca Morrigo Boccia & associati
Tosi e associati

Professionisti

Decani

Mattia	Persiani	Persiani
Roberto	Pessi	Pessi e associati

Fascia 2 - Riconoscimento diffuso

Arturo	Maresca	Maresca Morrigo Boccia & associati
Antonella	Negri	BonelliErede

Fascia 3 - Riconoscimento focalizzato

Valentina	Pomares	Eversheds
Giampiero	Proia	Proia & partners
Maurizio	Santori	Pessi e associati

Scorcelli, Rosa & Partners

STUDIO LEGALE

Scorcelli, Rosa & Partners presta assistenza ad imprese italiane e straniere ed a persone fisiche (prevalentemente amministratori e personale direttivo) nel settore del diritto del lavoro, delle relazioni industriali, della previdenza sociale e dei contratti di agenzia, seguendo ogni problematica individuale e collettiva relativa alla gestione e risoluzione dei rapporti di lavoro e di agenzia commerciale, nonché gli aspetti giuslavoristici, sindacali e previdenziali connessi alle operazioni di M&A e di riorganizzazione aziendale ed ogni tipo di controversia in sede giudiziale.

20122 Milano
Galleria San Babila, 4/C
tel. +39 02 763 907 44
fax +39 02 763 906 81
www.splegal.it
info@splegal.it

Avv. Renato Scorcelli
rscorcelli@splegal.it