

Come ha evidenziato il Premio alla Carriera di Le Fonti Awards a giugno 2018, uno degli ultimi riconoscimenti in ordine cronologico a una storia professionale prestigiosa, Salvatore Trifirò è, con il suo Studio, tra i principali artefici del diritto del lavoro. «Tutte le più grosse controversie, dove si sono formati i principi di diritto – che costituiscono i pilastri del diritto del lavoro vivente – ci hanno visti protagonisti», precisa l'avvocato, che ripercorre alcune delle sfide legali più significative, senza mai perdere di vista il futuro della materia e della società.

**Se e cosa cambierebbe del suo percorso professionale e di quale traguardo è più orgoglioso?**

«Non cambierei nulla del mio percorso professionale. E se dovessi ricominciare daccapo – vale a dire dal giorno della laurea – farei esattamente le cose che ho fatto e continuo a fare. Studio e lavoro. Lavoro e studio. E poi da avvocato ascoltare l'obiettivo che il cliente intende raggiungere e, se condiviso, far tutto il possibile per fargli ottenere il risultato sperato: con la gratificazione che di per sé consegue dal raggiungimento di quel risultato. Ancor più se lo stesso è frutto di quella intuizione che fa sì che il diritto si possa evolvere nel senso voluto e così trovare arresti da cui ripartire. Di quale traguardo sono orgoglioso? Di quello che verrà. Il mio traguardo, infatti, è a scorrimento. Finisce per ricominciare e così via. Quello di cui dovrei essere più orgoglioso è già alle spalle. E sono fiero di avere al mio fianco valorosi colleghi con i quali quotidianamente condivido l'esaltante esperienza della professione; colleghi che collaborano con me

## Tra passato, presente e futuro

Salvatore Trifirò è fondatore e colonna portante dello Studio Trifirò & Partners Avvocati, eccellenza legale nell'ambito del diritto del lavoro che ha marcato alcune delle più importanti sentenze in materia, difendendo imprese e Confindustria negli anni di piombo



lavoro; delle occupazioni delle fabbriche, mascherate da assemblee permanenti; dagli scioperi di rendimento (rallentamento dei ritmi produttivi); da quelli a singhiozzo (mezz'ora di lavoro e altrettanta di astensione); da quelli a scacchiera (in un reparto sì, nell'altro no); dallo sciopero bianco (la presenza inattiva sul posto di lavoro); da veri e propri sabotaggi (con il fermo non controllato delle macchine a ciclo

cessazione e il risarcimento dei danni conseguenti a tutti quei comportamenti che non costituivano sciopero-diritto, ma manifestazioni illegittime, che provocavano alle aziende un danno maggiore e diverso da quello consistente dalla semplice astensione dall'attività lavorativa, con pericolo di danno per persone e cose. In quel tempo le udienze, dinnanzi ai cosiddetti pretori d'assalto, si prolungavano talvolta fino alle prime ore del mattino e si concludevano in primo grado quasi sempre con provvedimenti pesantemente negativi per le aziende, poi ribaltati in appello. La rivolta sociale partì pesantemente nell'autunno del 1969, ricordato come l'"autunno caldo". In quell'occasione non esitai a convenire in giudizio per conto di Federmeccanica (con l'accordo di Confindustria e Assolombarda) le confederazioni sindacali, la "triplice" Di Vittorio (Cgil), Carniti (Cisl) e Benvenuto (Uil), ottenendo il positivo risultato di una tregua sindacale, ancorché momentanea. Fondamentali sono state le sentenze, che mi hanno visto protagonista, della Cassazione e della Corte Costituzionale sulla illegittimità degli scioperi che in quegli anni hanno messo in ginocchio le imprese».

**Lo studio che ha fondato riceve ugualmente numerosi riconoscimenti nell'ambito del diritto del lavoro. Qual è l'approccio operativo con cui ha voluto plasmare l'attività?**

«L'approccio operativo col quale ho plasmato la mia attività professionale è stato quello di essere pronto alle grandi battaglie, ma al contempo attento a individuare il momento più opportuno per negoziare positivamente, al fine di evitare le cause che, come si suol dire, si sa come cominciano, ma non si sa come finiscono. Soprattutto quando l'ideologia diventa una componente della sentenza. L'esperienza maturata in molte migliaia di processi mi ha insegnato che, a parte alcune poche vicende

nelle quali si dibattono questioni ritenute, a ragione o a torto, irrinunciabili, le stesse hanno sempre una componente economica. Si tratta pertanto di trovare, nell'interesse comune delle parti, quel giusto e condiviso punto di equilibrio che valga dapprima a evitare la lite e in seconda battuta – a giudizio iniziato – a comporla».

**Lei non è mai stato tenero con il Jobs Act.**



e mi spingono a spostare l'asticella sempre più avanti».

**Ha assistito Confindustria, Assolombarda, Federmeccanica e le più grandi imprese nazionali e multinazionali durante gli anni di piombo. Quali sono state le sfide più impegnative in quegli anni?**

«Quegli anni sono marcati dal piombo e dal sangue: anni dei capi del personale delle aziende vittime di tragici attentati; dei testi gambizzati la notte prima delle udienze; dei cortei interni nelle aziende con i dirigenti che venivano strappati dalle scrivanie e costretti a sfilare nei corridoi fra gli sberleffi e peggio ancora; dei picchettaggi selvaggi per impedire che i lavoratori non scioperanti andassero al

continuo). Io stesso sono stato vittima di gravi atti intimidatori: la mia macchina data alle fiamme subito dopo un'udienza che ha riguardato il licenziamento di un brigatista; telefonate notturne; messaggi minacciosi in segreteria telefonica rivolti a me stesso e alla mia famiglia. Sono stato persino preso di mira da due attentati fortunatamente falliti. Malgrado tutto questo, la mia sfida è stata quella di contrastare a viso aperto e con "armi legali" gli aderenti ai Comitati Unitari di Base (Cub), gli esponenti di Prima Linea (PL) e delle Br infiltrati nelle aziende».

**In che modo?**

«Li convenivo in giudizio notificando loro atti di citazione e ricorsi d'urgenza per ottenere la



L'avvocato Salvatore Trifirò

**Cosa ne pensa del Decreto Dignità? Può esistere una normativa sul lavoro che preveda flessibilità senza tradurla in precariato?**

«Il Jobs Act non mi è piaciuto per gli scompensi che ha creato essendo non a tutele crescenti, come è stato presentato, ma a tutele decrescenti. Al punto che, come era da prevedere, è intervenuta in funzione correttiva la Corte Costituzionale che ha reso forte la tutela economica del dipendente ingiustamente licenziato, ancor più di quanto non lo fosse con il vecchio art. 18, che non andava abolito, come a suo tempo ebbi a sostenere, ma opportunamente gestito, come, del resto, lo è stato in questi ultimi anni. Cosa ne penso del Decreto Dignità?

Che non creerà nuovi posti di lavoro: perché l'irrigidimento della flessibilità insita in esso porterà, verosimilmente, a un turn over di lavoratori che annasperanno ancora in una demotivante precarietà. Per risolvere il problema del precariato è necessario, a mio avviso, che il lavoratore si renda indispensabile per l'azienda. Occorrono pertanto, da un lato, corsi di formazione per creare professionalità e, dall'altro, che

le imprese siano incentivate ad assumere. Ciò sarà possibile se, con una politica che determini un aumento della domanda interna, l'imprenditore sarà motivato a produrre di più, innescandosi così quel circolo virtuoso che potrà consentire la stabilità nei posti di lavoro, mentre la flessibilità sarà conseguente alla domanda di professionisti specializzati da parte della concorrenza. Ciò fino a quando, nell'im-

presa del futuro (IF), l'intelligenza artificiale (IA) non avrà preso il sopravvento su quella umana (IU) e il lavoro sarà più flessibile che mai. Con i robot che lavoreranno per noi e, come nel romanzo "Tre uomini in barca" di Jerome K. Jerome, li staremo a guardare. Qualche futurologo d'oltreoceano azzarda che diventeremo tutti più ricchi e godremo della ricchezza da loro prodotta». • **Francesca Druidi**

