

RAPPORTI
IMPRESE E LAVORO

L'INDAGINE

Caccia agli ingegneri della sicurezza

È la figura che in tre ricerche su quattro non trova candidati per oltre due mesi

Luigi dell'Olio

Tre annunci di lavoro su quattro restano attivi per più di due mesi in mancanza di candidati adeguati. È il record registrato dalle posizioni per security engineer pubblicate dalle aziende su Indeed. Il portale che mette in contatto domanda e offerta di lavoro ha esaminato le offerte postate dal 1° gennaio alla fine di novembre 2023 e ha stilato la classifica delle cosiddette posizioni "hard to fill", cioè quelle che rimangono scoperte per non meno di due mesi.

L'ingegnere della sicurezza è una figura molto difficile da reperire sul mercato in quanto richiede competenze articolate, che spaziano dalla crittografia alla psicologia applicata alle organizzazioni, dagli aspetti legali alle tecniche di audit, il tutto con la finalità di arrivare a progettare sistemi in grado di rimanere affidabili anche in condizione di attacchi, errori o incidenti.

Che il tema della sicurezza sia caldo lo dimostra la posizione d'onore tra le professionalità "introvabili", quella di cybersecurity engineer (il 72% delle posizioni restano aperte per oltre due mesi).

«In un mondo sempre più digitalizzato, i ruoli legati alla sicurezza IT sono tra i più richiesti sul mercato e questo garantisce ai professionisti con competenze avanzate in questi settori un grande potere negoziale nel momento in cui vanno a trattare retribuzione e benefit», racconta Roberto Colarossi, senior sales director per Indeed in Italia.

Ha poco a che fare con l'innovazione tecnologica, ma piuttosto con un altro megatrend come l'invecchiamento della popolazione, la difficoltà di reperire lavoratori dediti alla cura e all'assistenza delle persone. Al quinto posto delle figure più difficili da reperire (dopo l'agente, alla terza piazza, e il responsabile delle vendite digitali ai piedi del podio) c'è il colf convivente, con il neurologo a chiudere la top ten, alle spalle di altre due professioni sanitarie come anestesista e radiologo. Il mercato, spiega ancora Colarossi, «richiede competenze sempre più specializzate e questo fa emergere l'importanza per le aziende e le istituzioni di investire nella formazione continua e nello sviluppo delle competenze per favorire l'incontro tra domanda e offerta».

Queste riflessioni chiamano in causa un altro tema emerso da una recente ricerca di Gility, ed-tech company nata da una joint venture tra Cdp Venture Capital Sgr e Bper Banca. Intervistando 200 manager di piccole e micro-imprese italiane, è emerso che il mismatch non è solo tra domanda e offerta, ma anche sulla richiesta di formazione. Con i dipendenti più consapevoli sulle aree di formazione oggi più importanti rispetto alle aziende. Ben l'85% delle aziende rispondenti considera molto importante o fondamentale fare formazione aziendale (in aggiunta a quella obbligatoria), ma l'investimento mag-

giore è per potenziare le hard skill, le abilità tecniche che si applicano a mansioni o compiti specifici (32%), rispetto a un desiderio dei dipendenti (83%) che vedrebbe invece prioritaria una formazione sulle competenze digitali e tecnologiche, su cui invece le imprese intervistate concentrano solo il 27% dell'attenzione. Quanto alle soft skill, solo un quinto della formazione programmata dalle aziende si concentra in questa area, contro oltre la metà richiesto dai dipendenti, i quali evidenziano l'importanza di sviluppare doti relazionali e conoscenza delle lingue straniere per restare competitivi.

Dunque, prima ancora che di budget, la questione della formazione è di tipo culturale, legata alla presa di coscienza di ciò che serve davvero per restare competitivi.

① Tra gli "introvabili" anche gli esperti di cybersecurity: il 72 per cento delle posizioni resta aperta oltre due mesi



LA SENTENZA

Il Jobs Act "riformato" dai giudici costituzionali

La giurisprudenza espressa ai massimi livelli ha smontato l'impianto riformatore del Jobs Act. A nove anni dalla sua approvazione, il provvedimento risulta ormai stravolto quanto alla disciplina dei licenziamenti». È la chiave di lettura di Angelo Zambelli, name partner dello studio legale Zambelli & Partners. Con l'ultima sentenza del 26 febbraio, la Corte Costituzionale ha dichiarato illegittima la norma del d.lgs. 23/15 nella parte in cui limitava la tutela reintegratoria ai soli casi di nullità "espressamente" previsti dalla legge, specificando che non esiste una distinzione tra nullità espresse e non. «La limitazione prevista dalla norma creava un'evidente aporia, ingenerando dubbi su cosa si intendesse con quell'avverbio. Per fare un esempio: è vietato licenziare una lavoratrice incinta, ma se viene licenziata lo stesso, cosa accade?», sottolinea il giuslavorista. Il quale ricorda come il licenziamento nullo fosse meglio disciplinato nella Legge Fornero del 2012, che era intervenuta sull'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, enumerandole fattispecie di nullità tutelata con la reintegrazione: discriminatorio; intimato in concomitanza con il matrimonio o con la maternità (o paternità); per motivo illecito determinante. «Con il Jobs Act, invece, il legislatore ha voluto distinguere le ipotesi di licenziamento discriminatorio da quello nullo, prevedendo la reintegrazione in quest'ultima fattispecie solo per le nullità "espressamente" previste dalla legge».



ANGELO ZAMBELLI
Name partner studio Zambelli & Partners

Quest'ultima decisione si inserisce in un quadro di pronunce che, a partire dal 2018, tra Cassazione e Corte Costituzionale, hanno sostanzialmente smontato gran parte della disciplina del 2015 relativa ai licenziamenti. «Il tentativo del legislatore di incasellare in un algoritmo il costo di un licenziamento è naufragato», sottolinea l'esperto. Il quale condivide l'opera di armonizzazione effettuato dalla Corte costituzionale e l'aver fatto chiarezza sui punti non chiari della legge, dato che il tempo ormai trascorso dall'emanazione del Jobs Act fa sì che gran parte dei lavoratori sia soggetto a questa disciplina. Zambelli ricorda che il regime del licenziamento nullo d'ora in poi sarà lo stesso «sia nel caso in cui nella disposizione imperativa violata ricorra l'espressa sanzione della nullità, sia laddove ciò non sia testualmente previsto».

Quanto alle tempistiche, il giuslavorista spiega che la pronuncia della Corte costituzionale ha effetto abrogativo immediato con «l'applicazione della reintegrazione anche alle fattispecie in cui la norma imperativa non preveda l'espressa previsione di nullità». - **I.d.o.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA GIURISPRUDENZA

I contratti d'appalto e il potere di licenziare

Chi ha il potere di licenziare il dipendente nel caso di contratto d'appalto? La questione, che a un primo impatto può apparire tecnica, in realtà ha un interesse diffuso in Italia, dove è frequente il ricorso a questo strumento. In particolare, le aziende devono fare i conti con l'evoluzione non solo normativa, ma anche giurisprudenziale, per assicurarsi di essere nella legittimità, considerato che le sensibilità si sono modificate decisamente nel corso degli anni.

«Il rispetto dei requisiti affinché un appalto sia considerato genuino riguardano l'organizzazione dei mezzi, la direzione, il coordinamento delle risorse e l'assunzione del rischio d'impresa da parte dell'appaltatore», spiega Vittorio De Luca, name partner dello studio legale De Luca & Partners. «Sebbene la normativa di riferimento sia sostanzialmente immutata da 20 anni, la giurisprudenza, in ragione della particolare sensibilità in materia, ha conosciuto sviluppi che per lo più hanno comportato un aggravamento delle conseguenze negative per il committente». Da ultimo si sta formando un nuovo orientamento giurisprudenziale relativo all'appalto non genuino, che si concretizza quando prevale una direzione esterna da parte dell'impresa committente, che governa la forza lavoro della impresa appaltatrice ingerendo in modo diretto sulle modalità di esecuzione delle attività. In questo caso i giudici possono considerare inefficace il licenziamento del dipendente impiegato nell'esecuzione del servizio se non effettuato dal committente in qualità di datore di lavoro di fatto. De Luca cita il caso affrontato dalla Cassazione relativo a una lavoratrice, addetta per tutta la durata del rapporto a un unico appalto, che ha impugnato il licenziamento comunicato dalla società appaltatrice al termine del contratto di esternalizzazione, deducendo di essere sempre stata in realtà dipendente della committente. «I giudici», spiega il giuslavorista, «hanno accertato che, nell'espletamento della sua attività lavorativa, la dipendente era sempre stata soggetta al potere direttivo e di controllo dei dipendenti della società appaltante, pertanto il datore di lavoro di fatto era quest'ultima».



VITTORIO DE LUCA
Name partner studio De Luca & Partners

Per la Cassazione, quindi, trattandosi di interposizione fittizia, trovano applicazione le norme previste in tema di somministrazione. «In sostanza, nell'ipotesi di interposizione fittizia di manodopera, il potere di recesso deve essere esercitato dal contraente reale e non già da quello fittizio, con conseguente inefficacia del recesso intimato dal soggetto solo formalmente datore di lavoro», conclude. - **I.d.o.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA