

DOMENICO GAROFALO - Professore ordinario di diritto del lavoro nell'università degli studi "Aldo Moro" di Bari - ANALIZZA I RIFLESSI DELLA RIVOLUZIONE SULLE POLITICHE DEL LAVORO

Rivoluzione digitale: QUALI RIFLESSI SULL'OCCUPAZIONE?¹

Il contributo analizza le ricadute della rivoluzione digitale sulle politiche attive e passive del lavoro. La riforma del mercato del lavoro del 2015, avviata nel 2012, ha risentito della rivoluzione digitale? È in grado di assecondarla? La formazione professionale è in grado di saldare digitalizzazione e occupazione?

Il fenomeno della digitalizzazione rapportato al diritto del lavoro può essere coniugato in vario modo: a) può essere un modo nuovo di fare impresa; b) può indicare un modo nuovo di lavorare, anche all'interno di un'impresa tradizionale; c) può costituire un modo nuovo di gestire il mercato del lavoro. Su quest'ultimo aspetto si è concentrato l'Autore, partendo dalla constatazione che è ormai venuto meno lo steccato che una volta separava il rapporto di lavoro dal suo "prima" (le politiche attive) e dal suo "dopo" (le politiche passive).

La scelta e la gestione della forza lavoro non possono più prescindere dai meccanismi di incontro tra domanda e offerta di lavoro, che si riflettono inevitabilmente sul rapporto stesso, risolvendo alcuni problemi ma creandone al contempo altri, soprattutto nella fase di chiusura del rapporto di lavoro. Ad esempio, prima del 2015 a nessun datore di lavoro sarebbe venuto in mente, al momento dell'assunzione, di informarsi sulla storia contributiva del candidato all'assunzione. Oggi, dopo l'introduzione della NASpI, collegata alla contribuzione dell'ultimo quadriennio per determinare la durata, a parità di competenze il datore potrebbe far cadere la scelta su un candidato con lunga anzianità contributiva nel quadriennio precedente

all'assunzione, in quanto portatore di una "dote" contributiva che lo rende meno debole in caso di licenziamento.

Ne segue che la rivoluzione digitale nel mondo del lavoro ha riguardato soprattutto le politiche attive e passive prima ancora che il rapporto di lavoro.

L'Autore si concentra inizialmente sulla riforma del mercato del lavoro (2012-2015) verificando che l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ormai viaggia su *internet*: la riforma del lavoro, di cui è parte essenziale quella del mercato del lavoro, realizzata negli ultimi cinque anni, sposa, almeno nelle intenzioni, il modello europeo della *flexicurity*, basato su una sorta di scambio tra maggiore flessibilità nel rapporto (minori garanzie) in relazione ad una maggiore tutela nel mercato.

In seconda battuta verifica che lo strumento essenziale per saldare digitalizzazione e occupazione è la formazione professionale, esaminata trasversalmente nei suoi vari segmenti e prendendo in esame il soggetto e la sua storia formativa, ovvero scuola, alternanza, formazione continua.

In conclusione, secondo l'Autore, alla domanda se la disciplina del mercato del lavoro, introdotta nel 2015, sia attrezzata a fronteggiare un'economia ed un mercato digitalizzato vi è una risposta antitetica a seconda del punto di vista.

Se si considerano gli strumenti introdotti o ridisciplinati dal *Jobs Act* la risposta è positiva. Viceversa se si tiene in considerazione lo stato di attuazione della riforma e quindi la concreta operatività di detti strumenti, si registra un ritardo attuativo preoccupante.

1. Sintesi dell'articolo pubblicato ne *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 4, 2019, pag. 329 dal titolo *Rivoluzione digitale e occupazione: politiche attive e passive*.

