



LA STRANA ECONOMIA DELL'ARTICOLO 18

Lavoro

di Roberto Tamborini

30 marzo 2012



Se davvero la riforma governativa dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori produrrà più posti di lavoro, più investimenti e più crescita, si potrà rievocare la storica frase con cui Winston Churchill celebrò gli eroici piloti della RAF dopo la battaglia aerea del 1939: "Mai nella storia così tanti dovettero così tanto a così pochi". Nel Merito vuole offrire ai lettori strumenti di riflessione economica per "non addetti ai lavori", ed è quello che proviamo a fare su questa materia così importante, e scottante.

Non discuterò se l'articolo 18 abbia un peso sostanziale o meramente simbolico, ma cercherò di chiarire che cos'è l'articolo 18 dal punto di vista economico. Essenzialmente esso è una norma giuridica che introduce vincoli nella gestione della manodopera dell'impresa. In particolare, vincoli riguardanti le decisioni di licenziamento. Per questo, in gergo, esso rientra nella lista nera dei fattori di "rigidità in uscita". Allora, prima domanda, perché la rigidità in uscita è un male?

La risposta, come sempre, dipende da quale modello di mercato del lavoro (e di economia) si ha in mente. Per i liberisti il modello ideale è un mercato del lavoro il più vicino possibile al paradigma competitivo, ossia (i) libertà di entrata e uscita, (ii) assenza di posizioni dominanti, (iii) salari flessibili (cioè che rispondono prontamente, senza vincoli normativi o altre "frizioni", ad eccessi di domanda o offerta di lavoro). In generale, violazioni importanti di questi tre requisiti producono disoccupazione, e la lotta contro la disoccupazione si fa rimuovendole.

Milton Friedman, alla fine degli anni Sessanta, avvertì che anche un mercato del lavoro rispettoso di questi requisiti può presentare un po' di disoccupazione, che egli chiamò "tasso naturale di disoccupazione". L'idea del tasso naturale (che è sempre rimasta un po' misteriosa sul piano teorico) è che il numero di posti di lavoro disponibili è pari al numero di coloro che cercano lavoro, ma l'incontro tra domanda e offerta subisce alcune "frizioni", così che si forma una coda di lavoratori in attesa di collocamento (infatti si chiama anche "tasso frizionale"). Pensate alla sala cinematografica di un paese, con un numero di posti adeguato al numero di spettatori che ogni sera desiderano andare al cinema. Ciò nonostante, probabilmente trovate "naturale" che ogni sera si formi un po' di coda all'ingresso a causa dei tempi necessari per fare il biglietto, attendere lo svuotamento della sala, ecc. Un rilevatore statistico che ogni sera si presentasse all'ora di apertura del cinema, conterebbe sempre un certo numero di persone in coda, ma sarebbe erroneo concludere che la sala cinematografica è troppo piccola. Gli indizi tipici sono che la coda e il tempo di attesa sono di entità stabile (e non grande), e che le persone in coda non sono sempre le stesse.

Questa visione del mercato del lavoro è all'origine della gran parte delle ricerche (e delle ricette di *policy*) successive, tra i cui autori spiccano anche dei Premi Nobel come Chris Pissarides o Robert Engle. Naturalmente è importante cercare di minimizzare il tasso naturale, andando a

ridurre le "frizioni" che lo producono. Come si può capire dalla semplice storia raccontata prima, le "frizioni" sui flussi di entrata e di uscita sono particolarmente importanti. E' intuitivo che se il cinema ha un sistema di evacuazione della sala lento e inefficiente, e magari alcuni spettatori si mettono a discutere lungamente con la cassiera perché vogliono rientrare a rivedere lo spettacolo, la coda d'ingresso si allunga. Il che ci porta appunto a norme come l'articolo 18.

Cosa succede se queste norme vengono eliminate? Il beneficio sta nel fatto che si riduce il tasso naturale. Per esempio i confronti internazionali spiegano le differenze nei tassi naturali guardando a questi vincoli normativi. Ma attenzione, se questo è il contesto concettuale, scopriamo una prima anomalia nella narrazione anti articolo 18: *ridurre il tasso naturale non significa creare più posti di lavoro*. Come detto, il punto chiave del tasso naturale è che il sistema è di per sé in grado di creare tutti i posti di lavoro che servono, mentre il compito del governo è di rendere efficienti i flussi di entrata e uscita. Detto più tecnicamente, la "flessibilità" in entrata e in uscita, in questa visione, non è di per sé una cura per la disoccupazione "strutturale", che si manifesta quando c'è una insufficienza permanente di posti lavoro rispetto ai flussi netti in entrata nel mercato del lavoro.

Ci sono pochi dubbi che l'Italia si trovi in una situazione di disoccupazione strutturale, e dunque cosa c'entra l'articolo 18? Per trovare una risposta "scientifica" si può guardare ad un altro approccio, dove il problema è appunto la creazione di nuovi posti di lavoro. L'idea è che l'assunzione di un nuovo lavoratore, diciamo a tempo indeterminato, per l'impresa è in realtà come un investimento. Infatti, la prestazione e il suo rendimento si svolgono nel corso del tempo. Inoltre, come nel caso di un bene capitale, l'impresa sostiene dei costi di attivazione e, al termine della prestazione, dei costi di disattivazione. Queste due voci di costo sono importanti in quanto entrano nel calcolo del valore netto dell'investimento; se sono alte, a parità di rendimento annuale l'investimento ha un valore netto più basso. Se il costo di disattivazione è molto alto (per esempio il bene capitale usato non è rivendibile) si parla d'investimenti "irreversibili". Secondo questa visione, le norme come l'articolo 18 aumentano i costi di disattivazione del rapporto di lavoro, quindi ne riducono il valore netto, quindi riducono l'incentivo a creare nuovi posti di lavoro. Credo che chi usa (consapevolmente?) slogan del tipo "la libertà di licenziare aiuta a creare lavoro" abbia in mente questo tipo di schema.

Tuttavia l'economia degli investimenti irreversibili non porta a conclusioni così semplici, e anzi ci porta a scoprire altre anomalie nella narrazione anti articolo 18. Prima di tutto, un elemento importante del problema è l'incertezza dell'investitore. Che nasce fondamentalmente da due fattori: (i) il rendimento futuro dell'investimento, (ii) il momento della decisione in cui mantenere o disattivare l'investimento. Il punto è abbastanza semplice e intuitivo: quando l'impresa assume un nuovo lavoratore non conosce con certezza le sue caratteristiche e i suoi comportamenti. A posteriori, può rivelare qualità inferiori a quelle apparenti (selezione avversa) o adottare comportamenti illeciti a proprio vantaggio (opportunismo). Quando osserva il reale rendimento del lavoratore, l'impresa potrebbe scoprire che il suo valore netto è negativo, e quindi vorrebbe licenziarlo. Come detto, se questa decisione è molto costosa, o impossibile, l'impresa ne tiene conto all'inizio nel calcolo del valore netto del nuovo posto di lavoro. I casi sono due: (i) l'impresa non assume, (ii) l'impresa assume lo stesso perché si attende che il rendimento della prestazione sia tale da coprire il rischio da irreversibilità. Quindi, attenzione: *il problema indotto da un costo elevato di licenziamento è che si alza l'asticella del rendimento atteso per la creazione di posti di lavoro*.

Stabilito questo punto, dovrebbe essere più semplice individuare il principale effetto di una riduzione del costo di licenziamento: si creano più posti di lavoro ex ante, ma sono quelli via via a più basso rendimento atteso (quelli che non verrebbero attivati se l'asticella fosse più alta). Quindi, come sempre in economia (ma quanti si scordano questo principio basilare), c'è il rovescio della medaglia. Se questo insieme di lavoratori assunti è a basso rendimento, quando l'impresa lo scopre potrà licenziarli. Bene, ma notate che se non ci fosse incertezza sul rendimento dei lavoratori, e l'impresa avesse saputo prima quali erano a basso rendimento, non li avrebbe assunti. Risultato: *aumenta il turnover, cioè la creazione /distruzione di posti lavoro, ma non (necessariamente) la creazione netta di posti di lavoro*, quelli che sopravvivono ex post. Chi sostiene che in questo modo si alimenta una prassi "usa e getta" del lavoro è forse un po' enfatico, ma dice qualcosa che ha un grano di verità.

In effetti il problema dell'incertezza del rendimento del lavoratore può essere affrontato in un altro modo: aumentando il "*tempo di gestazione*" dell'investimento. Le proposte (come quella Boeri-Garibaldi) di apprendistato (reciproco tra lavoratore e impresa) e incremento progressivo delle tutele hanno questa ispirazione.

Insomma, anche la chiave di lettura posto di lavoro-investimento non presenta un nesso chiaro, forte e diretto tra restrizioni dell'articolo 18 e creazione netta di nuovi posti di lavoro, per non parlare di crescita. In realtà l'esperimento di abbattimento del costo di disattivazione dei posti di lavoro l'Italia l'ha già fatto per altra via con la proliferazione dei "contratti atipici". Uno degli aspetti di questi contratti è proprio che la durata è breve e il costo di disattivazione è praticamente nullo. Il risultato sono stati i *growthless jobs*, creazione di posti di lavoro a basso rendimento, alto *turnover*, e senza crescita. Infatti, se esploriamo la letteratura più recente sulla crescita, tutta concentrata su tecnologia e "capitale umano", veniamo condotti in una direzione diversa, se non opposta. Per esempio, prendendo per le corna il toro, ossia il rendimento atteso del lavoratore. Dato il grado di protezione del lavoratore che la società ritiene equo, la creazione netta di posti di lavoro si può ottenere aumentando la qualità media dei lavoratori in entrata e quindi il loro rendimento atteso. Inoltre, esso non dipende solo dalla qualità del lavoratore, ma da altri fattori concomitanti: la tecnologia, il costo dei finanziamenti, le condizioni di mercato, e *last but not least*, la qualità *anche dell'imprenditore*.

Quest'ultimo punto è di notevole importanza e merita qualche considerazione, anche perché se ne parla poco nonostante sia oggetto di un monte di letteratura (ma dev'essere collocata su scaffali poco accessibili)¹. Il fatto è che anche il lavoratore effettua un investimento in "capitale umano" specifico al suo posto di lavoro, e quindi poco reversibile, e l'incertezza imprenditore-lavoratore è reciproca. Anche il lavoratore non conosce la qualità del suo datore di lavoro, la quale può influire negativamente sul suo rendimento o sul mantenimento del posto di lavoro per ragioni economiche. Notate che non stiamo parlando di discriminazioni extra-economiche mascherate, ma di un problema più complicato e, a mio giudizio, più importante. La sopravvenienza di ragioni economiche accertabili per la disattivazione di posti di lavoro può essere causata da fattori di mercato esterni, ma anche da comportamenti inefficienti o dolosi dell'imprenditore. Questa eventualità riduce il valore atteso dell'investimento del lavoratore, e quindi il suo rendimento effettivo. Perciò costi molto bassi di licenziamento, o di dismissione dell'impresa tout court, creano i presupposti per un risultato socialmente negativo tipo "dilemma del prigioniero", in cui i "comportamenti cattivi" si giustificano a vicenda: da un lato sono più probabili (in quanto poco costosi) comportamenti dell'imprenditore a danno del

mantenimento dei posti di lavoro, dall'altro i lavoratori rispondono con minor investimento e bassi rendimenti.

In presenza di licenziamenti per ragioni economiche, sarebbe importante distinguere tra fattori economici esterni, che impongono una ristrutturazione produttiva, e responsabilità imprenditoriali, che richiedono un takeover di proprietà e management. Idealmente, questo lavoro lo dovrebbe fare la borsa, ma naturalmente siamo molto lontani da questo ideale, soprattutto in Italia. Si può condividere lo scetticismo sulla capacità della giustizia del lavoro di svolgere questo compito con precisione, rapidità e competenza. Ma sull'altro piatto della bilancia va pesata la nozione, presente in tutti gli ordinamenti civili, che l'impresa non è nemmeno una specie di Lego che può essere smontato e rimontato a piacimento dal padrone. L'impresa, quanto meno, è una rete di contratti e di relazioni interpersonali che attribuisce all'imprenditore dei diritti preminenti di controllo e decisione, ma anche obblighi e vincoli verso gli altri soggetti cointeressati, *senza i quali l'impresa non esisterebbe*. Inoltre, non dimentichiamo che la società ha interesse a tutelare l'impresa *in quanto organizzazione produttiva efficiente*, non le sorti del singolo imprenditore. Se il giudice non è sempre il soggetto più idoneo a trovare il punto di equilibrio tra questi diritti, doveri e interessi, si abbia il coraggio, e l'onestà intellettuale, d'introdurre riforme del governo d'impresa che attribuiscono ad altri soggetti interni poteri di negoziazione e/o controllo sulle decisioni imprenditoriali. Sono innumerevoli, in tutto il mondo, i casi d'impresе destinate alla chiusura, per le quali sono state individuate soluzioni di rilancio attraverso procedure negoziali coi lavoratori ed altri soggetti cointeressati.

A proposito, questo è uno dei pilastri del cosiddetto modello tedesco di cui tanto si parla (con poca cognizione) in questi giorni. Il modello tedesco è imperniato su imprese tecnologicamente avanzate ed efficienti, che creano posti di lavoro ad alto rendimento con elevate tutele soprattutto interne. La riforma governativa dell'articolo 18 si configura come l'ennesimo aiutino al modello italiano, da un ventennio inesorabilmente declinante nella direzione opposta.

1. Riprendo da altra angolazione alcuni punti dell'articolo di L. Sacconi, NM, 21 marzo.

“ Commenti

”