

## Abolire l'articolo 18

### I costi dell'articolo 18 sul lavoro dipendente, sulla dinamicità e sulla espansione dell'impresa

Di Emilio Rocca

Nelle prossime settimane verrà presentato il contenuto della riforma del lavoro annunciata dal Governo. Il dibattito sul tema è iniziato da tempo e già i toni si sono fatti molto accesi sulla necessità di modificare quella norma sulla quale molti Governi, in passato, hanno cercato invano di intervenire: l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori. A differenza degli anni scorsi, però, è fonte di ottimismo constatare la presenza di un certo consenso, diffuso tra le parti sociali, sulla necessità di intervenire sul mercato del lavoro e ripensare all'impostazione che ha caratterizzato fino ai giorni nostri la tutela legislativa contro il licenziamento.

Tale necessario ripensamento è la naturale conseguenza di cinque tipologie di problemi che affliggono il nostro sistema del lavoro e che rappresentano gli ambiti di intervento sui quali la riforma dovrebbe operare.

Il primo problema è di tipo strutturale e ha caratterizzato l'economia italiana negli ultimi 15 anni: un basso tasso di occupazione mediamente intorno al 55,2%, contrapposto ad una media europea del 63,8%<sup>1</sup>. Nello stesso periodo, inoltre, la crescita economica è stata asfittica: il PIL reale è cresciuto in media dello 0,91%, la metà del valore europeo, 1,79%<sup>2</sup>.

Il secondo problema, che viene peraltro riconosciuto da tutte le parti sociali, è il dualismo del mercato del lavoro. Questo infatti si è polarizzato negli ultimi anni tra un mercato in cui i lavoratori sono molto tutelati, da una parte, e un altro mercato in cui i lavoratori non sono tutelati per nulla, dall'altra. Per di più, questi due segmenti si rivelano essere a compartimenti stagni: per chi entra nel mercato del lavoro non protetto spesso non avviene il passaggio verso l'altro tipo di mercato.

Il terzo problema è la rigidità del mercato del lavoro caratterizzato da bassi flussi in entrata e in uscita. Questo fenomeno si rispecchia in periodi di disoccupazione molto prolungati e crea il problema della cosiddetta "precarietà". Le interruzioni di lavoro, infatti, non sono di per sé un problema per il lavoratore se quest'ultimo, dopo un breve periodo di disoccupazione, trova rapidamente un altro lavoro. La precarietà della stabilità lavorativa diventa un problema se, al contrario, ad un'interruzione di lavoro fa seguito un lungo periodo di disoccupazione.

<sup>1</sup> Dati riferiti al periodo 1995-2010, Europa a 15 Paesi, fonte Eurostat.

<sup>2</sup> Dati riferiti al periodo 1996-2010, Europa a 15 Paesi, fonte Eurostat.

#### KEY FINDINGS

- L'obbligo del reintegro del lavoratore illegittimamente licenziato, senza la possibilità per il datore di optare in alternativa per un risarcimento monetario, è un'anomalia rispetto all'Europa.
- L'imprevedibile durata del processo di lavoro incide anche sull'ammontare del risarcimento che il datore di lavoro è tenuto a versare e per il quale non è, oltretutto, previsto un massimale.
- Questi obblighi aumentano il costo atteso del licenziamento e quindi il costo del lavoro dipendente e contribuiscono a rendere quest'ultimo più caro rispetto a quello autonomo.
- La possibilità per l'imprenditore di licenziare su base individuale per motivi economici, benché formalmente prevista dall'art.18, si è fortemente ristretta nella giurisprudenza.

*Emilio Rocca è fellow dell'Istituto Bruno Leoni*

Un quarto problema è il cuneo fiscale che incide sul costo del lavoro. L'Italia è uno dei Paesi OCSE che impongono i maggiori oneri fiscali e contributivi sul reddito da lavoro. I lavoratori single di reddito alto portano a casa meno del 50% di quanto costano al datore di lavoro. Il cuneo fiscale medio (imposta media sul reddito e contributi sociale espressi in percentuale rispetto ai costi totali di lavoro) in Italia è circa 10 punti percentuali più alto rispetto alla media OCSE.

Infine, l'OCSE<sup>3</sup> rileva che in Italia grandi riduzioni del reddito da lavoro individuale (per esempio in caso di perdita del posto di lavoro) tendono a tradursi in contrazioni di reddito disponibile familiare superiori a quelle osservate negli altri paesi OCSE. Da qui il sospetto che, anche dal punto di vista della rete di ammortizzatori sociali, i lavoratori italiani siano meno protetti rispetto ai loro colleghi europei.

### Il testo dell'articolo 18

L'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, legge numero 300 del 1970, disciplina il licenziamento individuale nel caso in cui il datore di lavoro occupi alle sue dipendenze più di 15 prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo. Tali disposizioni si applicano anche ai datori di lavoro "che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro".

In questa fattispecie il legislatore stabilisce che il dipendente licenziato, secondo il giudice, senza giusta causa o giustificato motivo debba essere reintegrato al lavoro. Il prestatore di lavoro ha, in tal caso, diritto ad un risarcimento danni commisurato "alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione" e, in ogni caso, di valore non inferiore a cinque mensilità. Inoltre il dipendente ingiustamente licenziato ha la facoltà di optare, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, per un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c. la giusta causa è un inadempimento del lavoratore talmente grave da non consentire, neanche in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro. Per quanto riguarda invece il significato di giustificato motivo, l'articolo 3 della Legge 15/07/1966 n.604 distingue tra giustificato motivo soggettivo e oggettivo; il primo è riferito a comportamenti del lavoratore riguardo agli adempimenti contrattualmente previsti, mentre il secondo è riferito ad esigenze prettamente aziendali. In tal caso non c'è un inadempimento del lavoratore, ma vi sono esigenze tecniche ed economiche dell'organizzazione produttiva che giustificano il provvedimento espulsivo. Le interpretazioni giurisprudenziali hanno teso a restringere l'interpretazione di "giusta causa" e "giustificato motivo", al punto che, oggi, le imprese considerano nei fatti illucenziabile il lavoratore.

### 1. Il costo sul lavoro dipendente

Da un punto di vista di analisi economica, l'impugnabilità giuridica del licenziamento aumenta il costo del lavoro per un'impresa. La possibilità che ad un licenziamento

faccia seguito un contenzioso giudiziario da parte del dipendente comporta il rischio per il datore di lavoro di ritrovarsi a difendere la propria causa in tribunale e dover poi pagare un risarcimento danni e un'indennità. Tutti gli ordinamenti in quasi tutto il mondo prevedono delle particolari circostanze e principi nel sussistere dei quali il licenziamento sia da considerarsi illecito; ogni Paese, inoltre, prevede un diverso ammontare di sanzioni.

In questo contesto, però, l'articolo 18 determina la presenza in Italia di due anomalie: l'obbligo del reintegro - senza l'alternativa per il datore di lavoro di optare per un corrispettivo economico - e l'assenza di un massimale al risarcimento da versare. Se il legislatore desse, non solo per le imprese fino a 15 dipendenti, la possibilità per il datore di lavoro di poter scegliere tra il reintegro e un'indennità economica, questi potrebbe prevedere e gestire meglio il rischio connesso ad una sua decisione di licenziamento. Al contrario oggi il datore di lavoro, nel caso in cui proceda ad un licenziamento individuale, non sa quanto tempo durerà la causa e di conseguenza non conosce l'ammontare del risarcimento danni; quest'ultimo, come è già stato ricordato, consiste in un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello di effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei relativi contributi previdenziali. Come è risaputo, la durata media delle cause nei tribunali italiani è molto lunga e questo amplifica il meccanismo precedentemente descritto dal momento che non è previsto neppure un tetto massimo all'ammontare del risarcimento. Benché il processo del lavoro segua un iter più rapido rispetto al processo civile, una ricerca di Confartigianato del 2010 rivela che il tempo medio di risoluzione di un processo per licenziamento è pari a 696 giorni in Italia, mentre in Olanda ne bastano 19, in Spagna 80 in Francia 342:<sup>4</sup> questa durata varia molto di regione in regione. Sorgono inoltre dubbi sull'imparzialità dei giudici: una ricerca di Andrea Ichino ha dimostrato che la percentuale di sentenze favorevoli al lavoratore è superiore nelle regioni italiane dove il tasso di disoccupazione è superiore.

L'obbligo del reintegro diventa particolarmente oneroso per l'azienda nel caso in cui il licenziamento sia avvenuto per motivi disciplinari. In tal caso il giudice, dal cui punto di vista tali motivi risultassero insufficienti, obbligherebbe il datore di lavoro a reintegrare - senza avere alternative - un lavoratore nei confronti del quale è venuto meno un rapporto di fiducia. Eppure tale circostanza sembra ripetersi di frequente a giudicare dal fatto che la richiesta principale di Confindustria in tema di riforma del lavoro sia proprio quella di eliminare l'obbligo di reintegrare un dipendente licenziato per motivi disciplinari, come ad esempio per assenteismo cronico. Anche a livello aneddotico, sembra che sia frequente il reintegro di lavoratori licenziati per motivi che appaiano incompatibili - da un punto di vista esterno, ma evidentemente non da quello del giudice - con il rapporto di fiducia che normalmente intercorre tra il datore di lavoro e un suo dipendente.

In questa situazione, può aver luogo un meccanismo economico chiamato selezione avversa. Si supponga che nel mercato del lavoro esistano due tipi di lavoratore: il lavoratore responsabile, che si impegna molto sul lavoro, e il lavoratore assenteista cronico. Al momento dell'assunzione il datore di lavoro non può sapere con certezza in quale di queste due categorie rientri il candidato. In una giurisprudenza che però mostri un certa tolleranza del giudice verso un comportamento irresponsabile, il datore di lavoro razionale deve tenere conto della possibilità che il candidato possa rivelarsi un assenteista cronico e che in tal caso non riuscirebbe a sostituirlo con uno respon-

4 Cfr. Enrico Marro, "Senza fine (4 anni) i processi di lavoro. E per licenziare 696 giorni (in Olanda 19)", *Corriere della Sera*, 3 marzo 2010.

sabile. Il datore di lavoro sarà quindi disposto ad offrire al lavoratore uno stipendio inferiore rispetto a quello che avrebbe offerto nel caso in cui sapesse di poter sostituire velocemente il dipendente che si riveli essere sleale e opportunistica; al contrario, oggi, l'imprenditore è costretto con buona probabilità a sopportare per sempre l'onere di un dipendente inefficiente. Di conseguenza il lavoratore responsabile potrebbe non essere più disposto a lavorare per un salario più basso che non più sufficiente a remunerare il suo maggiore impegno e la sua lealtà nei confronti della azienda. Il risultato della selezione avversa consiste in un mercato del lavoro in cui, a fronte di un salario più basso, saranno disposti a lavorare sempre meno lavoratori responsabili e sempre più assenteisti.

Al contrario, negli altri Paesi europei l'obbligo del reintegro, quand'anche sia previsto, è quasi sempre accompagnato dalla possibilità per il datore di lavoro di optare per un'alternativa monetaria. Inoltre viene sempre previsto un massimale per il risarcimento danni. L'ordinamento tedesco, per esempio, contempla come in Italia l'obbligo del reintegro; le parti però possono chiedere al giudice di far cessare il rapporto di lavoro e a quel punto il datore di lavoro può versare un'indennità commisurata all'anzianità di servizio. In Francia il reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo è previsto ma non può essere imposto: esso si può applicare in forma obbligatoria solo nel caso in cui il licenziamento sia stato discriminatorio. Anche in Spagna il datore di lavoro è sottoposto al rischio che il giudice ordini la reintegrazione, ma sa che può evitarla pagando un risarcimento, che è di 45 giorni di retribuzione per ogni anno di anzianità, con un massimo di 42 mensilità.

Ciò non colpisce il lavoro in generale, ma solo quello protetto dall'articolo 18: lavoro dipendente in imprese con più di 15 prestatori di lavoro. Questa tipologia di lavoro diventa così ancora più cara relativamente alle altre forme di lavoro, come quello autonomo, che di conseguenza sono state preferite negli ultimi anni dalle imprese che hanno fatto nuove assunzioni. Questo contribuisce a creare il fenomeno dei molti dipendenti formalmente autonomi e che poi di fatto svolgono un lavoro dipendente (le cosiddette "finte partite IVA", ma anche molti contratti di co.co.co. e collaborazione a progetto). Al momento dell'assunzione il datore di lavoro dovrà considerare che un dipendente potrebbe comportare tutti quegli oneri descritti in precedenza e per questo cercherà di evitare un contratto simile.

Nonostante la fuga dal lavoro regolare, i lavoratori dipendenti nelle imprese con almeno 16 dipendenti - e quindi sottoposti alla tutela reale - sono quasi otto milioni<sup>5</sup>. Considerando che i lavoratori in Italia nel 2010 erano 22.872.000<sup>6</sup> significa che circa un terzo di essi gode della tutela reale.

## 2. Il costo sulla dinamicità dell'impresa

Oltre a determinare questo aumento nel costo del lavoro dipendente in Italia, l'articolo 18 limita la dinamicità dell'impresa nel reagire ai cambiamenti tecnologici e della domanda, comportando così un costo in termini di competitività.

Ciò dipende dal fatto che oggi il datore di lavoro non è libero di procedere ad un licenziamento individuale per motivi economico-organizzativi. Benché infatti l'articolo preveda il giustificato motivo oggettivo, nella vaghezza di questa denominazione, l'effetto della norma dipende da come essa viene interpretata. A tale proposito la Corte di Cas-

5 Per la precisione 7.790.429. Dati Istat (non è specificato l'anno) riportati in Pietro Ichino, "Una lettura errata dei dati Istat nel dibattito sulle cause del precariato", disponibile su [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it).

6 Fonte: Istat.

sazione<sup>7</sup> riconosce che “le ragioni, inerenti all’attività produttiva, possono, dunque, derivare, oltre che da esigenze di mercato, anche da riorganizzazioni o ristrutturazioni, quali che ne siano le finalità, e quindi comprese quelle dirette al risparmio dei costi o all’incremento dei profitti”. Questa interpretazione - che consentirebbe al datore di lavoro la libertà di licenziare un dipendente anche solo per diminuire i costi o aumentare i profitti - non è coerente però con la prassi giuridica che si è consolidata nel tempo. Nella giurisprudenza, infatti, si sono ben delineati due principi che restringono molto la libertà del datore di lavoro nel licenziamento individuale per motivi economici. Il primo di questi è il cosiddetto obbligo di *repechage*: se il datore di lavoro sopprime una figura professionale deve dar prova di non aver potuto ricollocare quel dipendente in una mansione equivalente (e a condizione che quest’ultima non sia “dequalificante”) nell’intera azienda, e non solo nella sede o nel reparto cui il medesimo lavoratore era addetto. Il secondo principio consolidatosi nella giurisprudenza è il divieto di sostituzione: in questo caso è ben evidente l’incoerenza con il principio enunciato dalla Corte di Cassazione e ricordato in precedenza. A causa di questo divieto, infatti, se il datore di lavoro volesse sostituire un dipendente con un altro più efficiente o meno costoso, gli è vietato di farlo.

Questo limite ai licenziamenti per motivi economico-organizzativi incide sulla dinamicità dell’impresa: a fronte di cambiamenti della domanda, l’impresa non può contare sulla cosiddetta *external numerical flexibility*, cioè sulla flessibilità di modificare il numero dei propri dipendenti, a meno di non ricorrere alla procedura del licenziamento collettivo. In periodi come quello attuale ciò costringe le imprese a mantenere un organico troppo numeroso. Per coprire questi maggiori costi l’impresa è costretta a vendere i suoi prodotti a un prezzo maggiore. In sostanza essa è costretta essere meno competitiva.

I problemi alla flessibilità sono acuiti dal fatto che viviamo in un mondo in cui il cambiamento è ancora più veloce di un tempo. Sono frequenti e rapidi i cambiamenti tecnologici che impongono alle imprese di modificare la propria struttura. Questo aspetto è importante: l’articolo 18 poteva funzionare nel periodo storico in cui è stato introdotto più di 40 anni fa. In quel periodo, infatti, l’economia cresceva e le imposte erano più basse rispetto ad oggi: il costo del lavoro per l’impresa era molto inferiore. Inoltre la popolazione era giovane: oggi a pesare sui costi dell’impresa sono in gran parte i contributi previdenziali che servono a pagare le pensioni ad una popolazione sempre più anziana.

Riguardo al limite per il datore di lavoro di effettuare licenziamenti per motivi economici, il confronto con gli altri Paesi è reso difficile per il motivo espresso in precedenza, cioè che talvolta la giurisprudenza si discosta dall’interpretazione letterale delle norme. Pertanto non è sufficiente confrontare gli ordinamenti internazionali per capire come essi disciplinano il licenziamento individuale per motivi economici. Sarebbe necessario capire qual è l’interpretazione di una norma simile nei singoli Paesi, perché è poi quella che ha determinato il contenuto normativo attuale del nostro articolo 18 e i conseguenti pesi sulle aziende.

### 3. Il costo sull’espansione dell’impresa

Un argomento sollevato spesso contro l’articolo 18 riguarda il rischio che limiti le imprese a crescere e contribuisca al nanismo industriale che caratterizza la struttura produttiva italiana. Certamente non si può dire che ne sia l’unica causa; d’altro canto non

<sup>7</sup> Sentenza 10 maggio 2007 n. 10672

si può neppure sostenere che l'articolo 18 non comporti un enorme costo sulla piccola impresa che vorrebbe espandersi. Si pensi ad un'impresa con 13 dipendenti che volesse aggiungere un reparto con altri 3 dipendenti. Quei costi sul lavoro dipendente creati dall'articolo 18 non andrebbero ad incidere soltanto su quei 3 dipendenti aggiuntivi: improvvisamente il costo del licenziamento crescerebbe anche per tutti gli altri 13 dipendenti. Senza cercare di quantificare in termini di costo monetario l'onere della reintegrazione per l'impresa, si consideri esclusivamente il risarcimento previsto dal regime di tutela obbligatoria e da quello di tutela reale: per ogni lavoratore il risarcimento in caso di licenziamento ingiustificato crescerebbe da un massimo di 6 mensilità (che arrivano a 10 o 14 per dipendenti di elevata anzianità) ad un minimo di 20 mensilità.

Recentemente Fabiano Schivardi ha riportato su *La Voce* un'analisi empirica per capire se l'articolo 18 rappresenti o meno un ostacolo per la crescita dell'impresa. L'autore avverte che si tratta di un'analisi preliminare, che però lo porta a concludere: "i costi aggiuntivi derivanti dal superamento della soglia dei 15 dipendenti non sono ritenuti così onerosi dalle imprese da far rinunciare massicciamente a opportunità di crescita".<sup>8</sup> Questa conclusione però genera molti dubbi e non appare un'argomentazione sufficiente per confutare la tesi della presenza di un "effetto soglia" che limiti l'espansione dell'impresa. L'analisi di Schivardi si concentra infatti esclusivamente sulla propensione di un'impresa ad espandersi da 15 a 16 dipendenti cercando di catturare, così, l'eventuale effetto soglia prodotto dall'articolo 18. Nella realtà, però, l'espansione dell'organico aziendale non segue sempre un percorso graduale: un imprenditore che oggi ha un'impresa con 8 dipendenti potrebbe avere la necessità, per crescere, di creare una nuova struttura e aggiungere altri 8 dipendenti. E in tal caso, per evitare tutti gli oneri legati all'articolo 18, potrebbe rinunciare all'espansione. Oppure potrebbe cercare di superare questo limite ricorrendo a lavoro indipendente. Potrebbe altresì aprire una nuova struttura con una nuova ragione sociale.

Sicuramente questa norma non è, nella struttura normativa, l'unico limite all'espansione produttiva: superare la soglia dei 15 dipendenti comporta anche la perdita di una serie di agevolazioni concesse alla piccola impresa. Alla luce dei grandi oneri sul licenziamento che il passaggio da tutela obbligatoria a tutela reale comporta sull'impresa, è difficile però sostenere che l'articolo 18 non limiti la crescita dell'impresa.

Un dato può essere utile per avere un'idea di come, in un mercato del lavoro molto meno regolamentato come quello statunitense, la crescita dell'impresa possa essere molto più rapida. Come ricorda il *Wall Street Journal*:<sup>9</sup> "Stefano Scarpetta dell'OCSE ha scoperto che le imprese italiane nei loro primi due anni di vita aumentano il loro personale del 20%, rispetto al 160% negli Stati Uniti".

## Conclusioni

Diverse organizzazioni internazionali hanno un giudizio concorde nel consigliare al governo italiano di rendere più flessibile il mercato del lavoro. Nella lettera inviata ad agosto,<sup>10</sup> la Banca Centrale europea sosteneva che

dovrebbe essere adottata una accurata revisione delle norme che regolano l'assunzione e il licenziamento dei dipendenti, stabilendo un sistema di assicurazione dalla disoccupazione e un insieme di politiche attive per il mer-

8 Fabiano Schivardi, "Articolo 18 tra tabù ed efficienza", 31 gennaio 2012.

9 Matthew Melchiorre, "Rome vs Unions", *The Wall Street Journal*, 7 febbraio 2012.

10 Trichet-Draghi, "La lettera della BCE a Berlusconi", 5 agosto 2011, *L'Unità*, 29 settembre 2011.

cato del lavoro che siano in grado di facilitare la riallocazione delle risorse verso le aziende e verso i settori più competitivi.

Più esplicitamente il Fondo Monetario Internazionale diceva riguardo all'Italia in un recente *Country Report*.<sup>11</sup>

[...]la protezione ancora alta dei contratti indeterminati continua a rendere difficile il licenziamento dei lavoratori non produttivi. Di conseguenza, il risultato generale è stato una distorsione verso un'occupazione meno produttiva. I dati mostrano anche che un diffuso sistema duale, con dei lavoratori a tempo determinato flessibili e dei lavoratori a tempo indeterminato molto protetti, può in realtà aumentare la disoccupazione (Blanchard and Landier; 2002; Jaumotte, 2010; Dao e Lungani, 2010). Riforme che bilancino la protezione dell'occupazione – insieme all'impegno per sostenere la creazione di lavoro – allentando la protezione sui lavoratori regolari e rafforzandola per i lavoratori temporanei potrebbe essere benefica per ridurre la disoccupazione.

E, infine, l'OCSE:<sup>12</sup>

Il Rapporto annuale sull'occupazione dell'OCSE suggerisce inoltre che anche se la legislazione restrittiva sui contratti da lavoro a tempo indeterminato potrebbe aver aiutato il paese a contenere l'impatto della recessione sul mercato del lavoro, nella fase attuale tale legislazione potrebbe scoraggiare le assunzioni, soprattutto con contratti permanenti, mettendo dunque a repentaglio la ripresa.

Alla luce dell'analisi svolta nelle pagine precedenti, intervenire sull'articolo 18 è molto auspicabile. Ricordiamo dunque le priorità che dovrebbe rispettare questo intervento secondo la nostra analisi economica. La prima priorità è prevedere la possibilità per il datore di lavoro di scegliere tra il reintegro del lavoratore ingiustamente licenziato e un'indennità monetaria. In secondo luogo, questo risarcimento dovrebbe prevedere un massimale; questa soluzione sarebbe preferibile all'indeterminatezza del risarcimento legato alla durata del contenzioso giudiziario. Si ridurrebbe così il costo atteso del licenziamento che rappresenta un costo implicito sul lavoro dipendente e che, a sua volta, limita l'espansione dell'impresa. Questi oneri sono superiori rispetto a quelli che gravano sulle aziende europee, in materia di licenziamento individuale: rendono così le imprese meno competitive e incentivano a preferire il lavoro autonomo rispetto a quello dipendente.

Infine, dovrebbe essere reso possibile il licenziamento individuale per motivi puramente economico-organizzativi superando la vaghezza della denominazione “giustificato motivo oggettivo”. Un intervento di questo tipo potrebbe ridurre il costo del lavoro dipendente, generato dai limiti a modificarne il numero a seguito di *shocks* tecnologici e di variazione della domanda aggregata, e renderlo più conveniente relativamente a quello autonomo. Oltre a rendere più flessibile il mercato del lavoro e a ridurre il dualismo, permetterebbe una migliore distribuzione dei lavoratori tra le attività nelle quali sono più produttivi. A beneficiarne sarebbero non solo le imprese, ma tutto il sistema del lavoro e dell'economia italiana.

L'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori non è sicuramente l'unica causa dei problemi che affliggono il mercato del lavoro italiano. Superarlo rappresenta però una tessera

11 IMF *Country Report* NO.11/176, “Italy: selected issues”, July 2011

12 OCSE, *Employment Outlook 2011*, Country notes.

fondamentale in una riforma del mercato del lavoro che operi in due direzioni: aumentare la flessibilità, anche in uscita, e ridurre i costi per le imprese che la fiscalità e la legislazione impongono sul lavoro.



## IBL Briefing Paper

### CHI SIAMO

L'Istituto Bruno Leoni (IBL), intitolato al grande giurista e filosofo torinese, nasce con l'ambizione di stimolare il dibattito pubblico, in Italia, promuovendo in modo puntuale e rigoroso un punto di vista autenticamente liberale. L'IBL intende studiare, promuovere e diffondere gli ideali del mercato, della proprietà privata, e della libertà di scambio. Attraverso la pubblicazione di libri (sia di taglio accademico, sia divulgativi), l'organizzazione di convegni, la diffusione di articoli sulla stampa nazionale e internazionale, l'elaborazione di brevi studi e briefing papers, l'IBL mira ad orientare il processo decisionale, ad informare al meglio la pubblica opinione, a crescere una nuova generazione di intellettuali e studiosi sensibili alle ragioni della libertà.

### COSA VOGLIAMO

La nostra filosofia è conosciuta sotto molte etichette: "liberale", "liberista", "individualista", "libertaria". I nomi non contano. Ciò che importa è che a orientare la nostra azione è la fedeltà a quello che Lord Acton ha definito "il fine politico supremo": la libertà individuale. In un'epoca nella quale i nemici della libertà sembrano acquistare nuovo vigore, l'IBL vuole promuovere le ragioni della libertà attraverso studi e ricerche puntuali e rigorosi, ma al contempo scevri da ogni tecnicismo.

### I BRIEFING PAPER

I "Briefing Papers" dell'Istituto Bruno Leoni vogliono mettere a disposizione di tutti, e in particolare dei professionisti dell'informazione, un punto di vista originale e coerentemente liberale su questioni d'attualità di sicuro interesse. I Briefing Papers vengono pubblicati e divulgati ogni mese. Essi sono liberamente scaricabili dal sito [www.brunoleoni.it](http://www.brunoleoni.it).