

L'IMPREVEDIBILITÀ DELLE LEGGI E GLI EFFETTI DISTORTI SULL'ECONOMIA

ALESSANDRO DENICOLA

OTTANT'ANNI fa, in un celebre saggio il sociologo americano Robert K. Merton parlò della legge delle conseguenze involontarie o non previste, che si verifica quando si pianificano azioni che portano a risultati imprevisti.

Sebbene Merton ebbe il merito di sistematizzarla, non si trattava di una scoperta nuova: dai tempi della legge di Gresham ("la moneta cattiva scaccia la buona") passando per Bernard de Mandeville e la sua favola delle api, i filosofi illuministi scozzesi come Hume e Smith ed arrivare più recentemente all'economista premio Nobel George Stigler, vi è consapevolezza che molte azioni creano dei risultati non solo non voluti ma persino contrari alle finalità originarie.

Il fenomeno si verifica assai spesso quando il legislatore si intramette nell'economia e tenta di piegare le relazioni di mercato di imprese ed individui alla sua volontà politica: ne nasce una spirale di regole che hanno esiti inaspettati e negativi, per i quali si provvede ad emanare altre norme dalle quali ovviamente scaturiscono conseguenze indesiderabili, per rimediare alle quali si approvano altre disposizioni e così via.

A conferma di ciò, è appena uscito uno studio di due economisti del National Bureau of Economic Research, Doleac e Hansen, che hanno esaminato le cosiddette leggi "Ban the Box". Di che si tratta? Sono normative emanate da Stati e autorità locali negli Usa che proibiscono agli imprenditori di richiedere a chi è in cerca di lavoro informazioni relative al suo "criminal record", vale a dire le sue passate condanne definitive o meno che siano.

Lo scopo della norma è *in primis* facilitare il reinserimento nel mondo del lavoro degli ex detenuti che, specie se recidivi o freschi di penitenziario, faticano ad essere assunti e, in secondo luogo, combattere le disparità razziali, perché i giovani neri ed ispanici costituiscono una percentuale altissima dei carcerati americani e quindi si spera che guardando solo alle qualifiche professionali i datori di lavoro siano più propensi ad offrire loro una occupazione.

Peccato che il ben intenzionato legislatore americano, oltre ad aver interferito in una libera scelta contrattuale, non abbia tenuto conto dell'implacabile legge di Merton. Infatti, il risultato di questa normativa è che gli imprenditori hanno semplicemente rinunciato ad assumere giovani ispanici e neri tra i 25 e i 34 anni. Non volendo prendere rischi, hanno chiuso le porte a quella fascia di popolazione che per età e razza ha la maggior presenza di ex reclusi e per di più di recente scarcerazione. Confrontando gli Stati e le città dove le leggi "Ban the Box" sono state introdotte con le altre e con il periodo antecedente alla loro approvazione, si è rilevato che neri ed ispanici tra i 25 e 34 anni hanno dimi-

nuito la loro probabilità di assunzione tra il 3% (latini) ed il 5,5% (afroamericani) e negli Stati dove la popolazione ha una percentuale più bassa di minoranze (e quindi i datori di lavoro hanno un mercato di risorse umane più ampio), tale probabilità è scesa fino all'8,8%. E non si può nemmeno rimproverare il tanto decantato "razzismo implicito" di cui si fa un gran parlare negli Usa. Infatti, in termini di occupazione chi ha beneficiato di più della selezione avversa ai giovani di colore o latini, sono stati gli afroamericani più anziani (che, anche se sono finiti in galera da giovani, diventati maturi statisticamente rigano più dritto) e le donne nere con titolo di studio, il cui *criminal record* è pulito nella quasi totalità dei casi. Gli effetti sui bianchi risultano invece "statisticamente insignificanti".

Questi esiti, conclude lo studio Nber, sono coerenti con quelli di numerosi altri che hanno esaminato i frutti dell'imposizione di limiti alle informazioni che le imprese possono ottenere sul loro dipendenti. Peraltro, nemmeno la rassegna è una conseguenza necessaria: semmai bisogna aiutare chi ha la fedina penale macchiata ad ottenere maggiori delucidazioni sui posti disponibili o aiutarli a riqualificarsi per renderli accettabili ai datori di lavoro.

Se noi pensiamo alla complicatissima legislazione sul lavoro del nostro Paese, molto facilmente troveremo esempi simili, il più noto dei quali è stato il famoso articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, applicabile solo alle aziende con più di 15 dipendenti e che ha contribuito al nanismo delle nostre imprese, restie a superare la faticosa soglia, e al proliferare di forme alternative di impiego, complicate e foriere di contenzioso giudiziario, utilizzate per sfuggire alle pastoie dello Statuto: vedremo quali saranno le conseguenze inintenzionali del Jobs act tra qualche anno.

Comunque, l'insegnamento da trarre è abbastanza semplice e lo esprime bene Adam Smith nella *Teoria dei sentimenti morali*, il suo primo libro, quando osservò che l'uomo di Stato "sembra credere di poter disporre i diversi membri di una grande società con la stessa facilità con cui la mano dispone i diversi pezzi degli scacchi sulla scacchiera. Non considera che nella grande scacchiera della società umana ogni pezzo ha un suo principio di movimento, del tutto diverso da quello che il potere legislativo potrebbe scegliere di imprimergli". Appunto.