

ANDREA ICHINO  
Docente  
di economia politica  
nell'Ist. Universitario  
Europeo di Firenze

PIETRO ICHINO  
Ordinario  
di diritto del lavoro  
nell'Università degli Studi  
di Milano

MICHELE POLO  
Associato  
di economia politica  
nell'Università Bocconi  
di Milano

## L'INFLUENZA DELLE CONDIZIONI DEL MERCATO DEL LAVORO REGIONALE SULLE DECISIONI DEI GIUDICI IN MATERIA DI LICENZIAMENTO (\*) (\*\*)

SOMMARIO: 1. Il ruolo dei giudici nella determinazione del grado di rigidità effettiva della disciplina dei licenziamenti e l'influenza che su di esso può essere esercitata dalle condizioni del mercato del lavoro locale. — 2. Impossibilità della misurazione del grado di severità dei giudici sulla base dei soli esiti delle controversie giudiziali. — 3. Il processo di auto-selezione delle parti litiganti nel caso studiato. Alcune osservazioni preliminari sui criteri di esercizio del potere disciplinare da parte dell'impresa e sulla loro variazione nel tempo. — 4. Alcune osservazioni preliminari sugli esiti dei giudizi. — 5. I

---

(\*) *Questa ricerca avrebbe potuto fornire risultati molto meno precisi se il data-set di cui gli autori disponevano, non contenente alcuna informazione sul tipo delle mancanze contestate ai lavoratori in ciascun procedimento disciplinare, non avesse potuto essere integrato con quello — ricchissimo di informazioni al riguardo — elaborato da Maria BENVENUTI, nell'ambito di una sua autonoma ricerca svolta per la tesi di dottorato (Bologna, 1998). Gli autori devono inoltre un ringraziamento particolare al prof. Giuseppe PERA, il quale ha destinato i diritti d'autore prodotti negli ultimi anni dalla vendita del suo noto manuale di diritto del lavoro al finanziamento dell'acquisto di una parte delle attrezzature informatiche necessarie per l'elaborazione dei dati.*

(\*\*) *Il saggio comparirà anche nella raccolta curata da G. GALLI, Italia da semplificare: le norme, l'amministrazione, il mercato, Bologna, il Mulino, 1998. Le tabelle contenenti tutti i dati emersi dalle elaborazioni e un'analisi critica degli stessi dal punto di vista econometrico possono leggersi nello scritto degli stessi AA., Are Judges Biased by Labor Market Conditions? The Selection of firing Litigations for Trial in a Large Italian Firm, C.N.R., Progetto strategico « Disoccupazione e basso livello di attività in Italia: cause specifiche e rimedi adeguati », Working paper n. 3, 1997.*

criteri di classificazione degli episodi disciplinari. — 6. Le variabili utilizzate per identificare le condizioni del mercato del lavoro locale. — 7. La gravità media delle mancanze contestate che danno luogo a licenziamento e di quelle che danno luogo a procedimento giudiziale. — 8. La correlazione tra le condizioni del mercato del lavoro locale e gli esiti delle diverse fasi di auto-selezione delle parti. Prima fase: la scelta del lavoratore di dimettersi o no dopo la contestazione disciplinare. — 9. *Segue*. Seconda fase: la scelta dell'impresa di licenziare o no. — 10. *Segue*. Terza fase: la scelta del lavoratore di esperire o no il ricorso giudiziale. — 11. La correlazione osservabile tra le condizioni del mercato del lavoro e gli esiti dei giudizi. — 12. La prova dell'influenza diretta delle condizioni del mercato del lavoro sui criteri di decisione applicati dai giudici. — 13. Considerazioni conclusive.

1. La differenza registrata dagli studi economici comparatistici (1) tra il grado di rigidità effettiva della disciplina italiana dei licenziamenti e quello degli altri ordinamenti occidentali non corrisponde a una significativa differenza di formulazione delle norme che negli stessi ordinamenti pongono il divieto di licenziamento ingiustificato: da noi come nella maggior parte degli altri Paesi la legge si limita a imporre in modo del tutto generico al datore di lavoro l'onere di allegazione e prova della sussistenza di un giustificato motivo di recesso, consistente in un notevole inadempimento degli obblighi del lavoratore o in ragioni oggettive di natura economica od organizzativa. Può porsi in proposito l'interrogativo se il maggior grado di rigidità effettiva del nostro ordinamento, rilevato dagli economisti, sia effetto soltanto della maggiore severità dell'apparato sanzionatorio con cui la nostra legge accompagna la norma, oppure anche di una maggiore severità dei nostri giudici

---

(1) D. GRUBB, W. WELLS, *Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries*, in *OECD Economic Studies*, n. 21, inverno 1993, pp. 7-58, dove viene proposto uno studio comparativo e una misurazione del grado di rigidità delle discipline legislative nazionali dei Paesi dell'Unione Europea (escluso il Lussemburgo): il grado minimo, pari a 1, di difficoltà del licenziamento è attribuito al Regno Unito, seguito dal Belgio con 2, dalla Danimarca con 3, dall'Irlanda con 4, dalla Francia e dall'Olanda con 5,5, dalla Grecia con 7, dalla Germania con 8, dalla Spagna con 9, dall'Italia con 10 e dal Portogallo con 11 (v. *ivi* in particolare tabella 1 a p. 14); G. BERTOLA, A. ICHINO, *Crossing the river: a comparative perspective on Italian employment dynamics*, in *Economic Policy*, n. 21, ottobre 1995. V. inoltre più di recente, sostanzialmente nello stesso senso T. BOERI, *Le istituzioni del mercato del lavoro: un confronto internazionale*, ne *La disoccupazione italiana*, a cura di S. DE NARDIS e G. GALLI, Bologna, il Mulino, 1997, particolarmente 91-102.

nell'applicarla. E in quest'ultima ipotesi sarebbe di cruciale importanza l'individuazione delle circostanze capaci di influenzare il grado di severità dei giudici.

Un problema analogo si pone anche in riferimento a eventuali differenze nella severità di applicazione effettiva del divieto di licenziamento ingiustificato in Italia da regione a regione, o da periodo a periodo, in quanto di tali differenze possa dimostrarsi l'esistenza. In tal caso potrebbe ipotizzarsi che il comportamento dei giudici sia influenzato dalle condizioni del mercato del lavoro regionale, nel senso che un tasso di disoccupazione più elevato, con la conseguente maggiore difficoltà di rioccupazione per il lavoratore licenziato, induca i giudici a una maggiore severità nel vaglio delle motivazioni addotte dalle imprese a sostegno del recesso; donde un circolo vizioso, nel quale il più alto tasso di disoccupazione genera maggiore rigidità, che produce a sua volta un effetto depressivo sui livelli di occupazione.

La restrizione della facoltà di licenziamento ha sicuramente un effetto di allungamento del periodo di esclusione dal lavoro per i disoccupati; e, se il suo effetto depressivo sulla propensione degli imprenditori ad assumere prevale sul suo effetto di limitazione dei licenziamenti, in un mercato del lavoro caratterizzato da anelasticità dei livelli retributivi essa è causa di un aumento della disoccupazione (2). Se dunque il tasso più elevato di disoccupazione produce a sua volta, attraverso una maggiore severità dei giudici, un inasprimento della restrizione della facoltà di licenziamento, ne deriva una molteplicità di equilibri possibili, pur in un contesto giuridico caratterizzato da uniformità della disciplina legislativa della materia: da un lato un equilibrio caratterizzato da minore rigidità e minore disoccupazione, dall'altro un equilibrio caratterizzato da maggiore rigidità e maggiore disoccupazione.

L'analisi dell'influenza esercitata dalle condizioni del mercato del lavoro sul comportamento dei giudici nell'applicazione della di-

---

(2) V. per tutti in proposito S. BENTOLILA, G. BERTOLA, *Firing Costs and Labor Demand: How Bad is Eurosclerosis*, in *Review of Economic Studies*, 1990, n. 57, 381-402; G. BERTOLA, *Job Security, Employment and Wages*, in *European Economic Review*, 1990, n. 34, 851-866. Per una rassegna critica delle principali teorie economiche in argomento, scritta nell'intento precipuo di sollecitare e facilitare il dibattito sul punto tra giuristi ed economisti, v. A. ICHINO, *La disciplina limitativa dei licenziamenti: effetti e giustificazioni nella letteratura economica recente*, in corso di pubblicazione in *Pol. econ.*, ultimo fascicolo del 1997.

disciplina limitativa dei licenziamenti non interessa, peraltro, soltanto i macroeconomisti, ma anche i giuristi del lavoro: se potesse accertarsi una correlazione fra tasso di disoccupazione e severità dei giudici nel vaglio dei motivi di licenziamento, potrebbe affermarsi che nella valutazione comparativa degli interessi in gioco i giudici tendono a considerare l'interesse alla stabilità del lavoratore non come interesse astratto, cioè come interesse individuato per legge una volta per tutte e sempre uguale a se stesso in ogni tempo e su tutto il territorio nazionale, bensì come interesse concreto, quindi suscettibile di assumere peso diverso a seconda delle circostanze (orientamento questo, peraltro, quasi mai esplicitato nelle motivazioni delle sentenze e contrastante con la costruzione dottrinale dominante del giustificato motivo di licenziamento). Scopo della ricerca di cui qui esponiamo i risultati è appunto l'analisi del ruolo che i giudici del lavoro hanno svolto e presumibilmente continuano a svolgere nel determinare il grado di rigidità effettiva della nostra disciplina dei licenziamenti, in relazione alle condizioni del mercato del lavoro locale.

2. L'influenza delle condizioni del mercato del lavoro sui criteri seguiti dai giudici per la soluzione delle controversie in materia di licenziamento non può essere stimata facendosi riferimento soltanto agli esiti delle controversie su questa materia che arrivano allo stadio del procedimento giudiziale, perché queste non costituiscono un campione rappresentativo della totalità delle controversie sulla stessa materia (3): se infatti è prevedibile un atteggiamento del giudice più favorevole al datore di lavoro, il lavoratore si induce a presentare ricorso soltanto quando sia particolarmente evidente l'infondatezza del motivo del licenziamento; viceversa, se è prevedibile un atteggiamento del giudice più favorevole al lavoratore, il datore di lavoro si induce più facilmente a transigere sull'impugnazione, o addirittura, ancor prima, ad astenersi dal licen-

---

(3) Sulla teoria dell'autoselezione delle parti litiganti v. soprattutto G.L. PRIEST, B. KLEIN, *The Selection of Disputes for Litigation*, in *Journal of Legal Studies*, 1984, 1-55; G.L. PRIEST, *Reexamining the Selection Hypothesis: Learning from Wittman's Mistakes*, *ivi*, 1985, 215-243; J. WALDFOGEL, *The Selection Hypothesis and the Relationship between Trial and Plaintiff Victory*, in *Journal of Political Economy*, 1995, 229-260; T. EISENBERG, H.S. FARBER, *The litigious Plaintiff Hypothesis: Case Selection and Resolution*, NBER Working Paper, n. 5649, 1996.

ziamento. Dall'autoselezione delle parti consegue, evidentemente, che la stessa percentuale di sentenze favorevoli al lavoratore può registrarsi indifferentemente in una situazione in cui i giudici sono mediamente più rigidi nella valutazione del giustificato motivo di licenziamento, o in una situazione in cui essi tendono mediamente a convalidare il recesso con maggiore larghezza. Non è dunque possibile misurare il grado di severità del giudice senza tenere conto con precisione di tutto quanto accade in ciascuna delle fasi del processo di autoselezione delle parti litiganti.

I dati su cui si basa la nostra ricerca ci sono stati forniti da una grande impresa italiana del settore del credito, con filiali distribuite su tutto il territorio nazionale, che ha occupato nel ventennio considerato un numero di dipendenti oscillante tra 17.000 e 20.000; nonostante che i dati stessi siano limitati alle vicende di questa impresa, essi sono qualitativamente e quantitativamente sufficienti perché possano trarsene conclusioni attendibili sul modo in cui le condizioni del mercato del lavoro locale influenzano ciascuna delle fasi del processo di autoselezione attraverso cui si arriva alla controversia giudiziale, nonché la decisione del giudice nei casi in cui la controversia non trova prima una soluzione diversa. Il *data-set* (opportunamente corretto all'origine in modo da rendere rigorosamente anonima ogni informazione) contiene tutti i dati anagrafici concernenti ciascun dipendente dell'azienda e tutti i dati relativi alle vicende del suo rapporto di lavoro, registrati su supporto magnetico dall'ufficio del personale tra il 1974 e il 1995; contiene inoltre, per il periodo successivo al 1978, una classificazione dettagliata di ciascuna mancanza disciplinare contestata dalla Direzione aziendale, desunta direttamente dalle lettere di apertura dei procedimenti disciplinari: ciò che ha consentito di confrontare il comportamento delle parti e dei giudici di fronte a mancanze uguali, in circostanze spazio-temporali diverse (poiché in tutto l'arco del periodo considerato non si è verificato alcun licenziamento per motivi economici, tutti i licenziamenti considerati sono licenziamenti disciplinari).

L'elaborazione di questi dati consente di affermare che le condizioni del mercato del lavoro locale hanno un'influenza apprezzabile su ciascuna fase del processo di autoselezione delle parti e ancor più sulla decisione del giudice. Il contenuto della sentenza non è determinato soltanto dalla qualità intrinseca della mancanza contestata, poiché la probabilità di soccombenza del datore di la-

voro è positivamente correlata con il tasso di disoccupazione nel mercato del lavoro locale.

In altre parole: a parità di mancanza commessa dal lavoratore, a Milano o a Bologna è più probabile che il licenziamento venga convalidato dal giudice rispetto a Napoli o a Bari.

3. Nell'azienda considerata, la competenza per la promozione di un procedimento disciplinare e l'adozione di qualsiasi provvedimento è riservata a un ufficio della Direzione centrale, che ha conservato gli atti di tutti i procedimenti dalla fine del 1978 (per i casi precedenti disponiamo soltanto del dato relativo al provvedimento disciplinare adottato). Le informazioni di cui disponiamo riguardano ovviamente soltanto le mancanze per le quali un procedimento disciplinare sia stato avviato. La possibilità che, in seguito alla contestazione disciplinare, si arrivi a una controversia giudiziale e poi a una sentenza in un senso o nell'altro dipende da una sequenza di scelte binarie compiute dal detto ufficio della Direzione centrale e dal lavoratore interessato, che si possono schematizzare come segue.

*Prima fase:* in seguito all'apertura del procedimento disciplinare, il lavoratore compie la scelta tra attendere il provvedimento deciso dall'impresa, o dimettersi per evitarlo.

*Seconda fase:* qualora il lavoratore non si sia dimesso, trascorsi i cinque giorni di rito l'impresa compie la scelta se licenziarlo o adottare un provvedimento diverso (ivi compresa la non adozione di alcun provvedimento disciplinare).

*Terza fase:* qualora l'impresa abbia deciso di procedere al licenziamento, il lavoratore compie la scelta se impugnarlo in sede giudiziale o no.

*Quarta fase:* qualora il lavoratore abbia impugnato il licenziamento in sede giudiziale e non intervenga un accordo tra le parti (4), il giudice decide se convalidare o no il licenziamento.

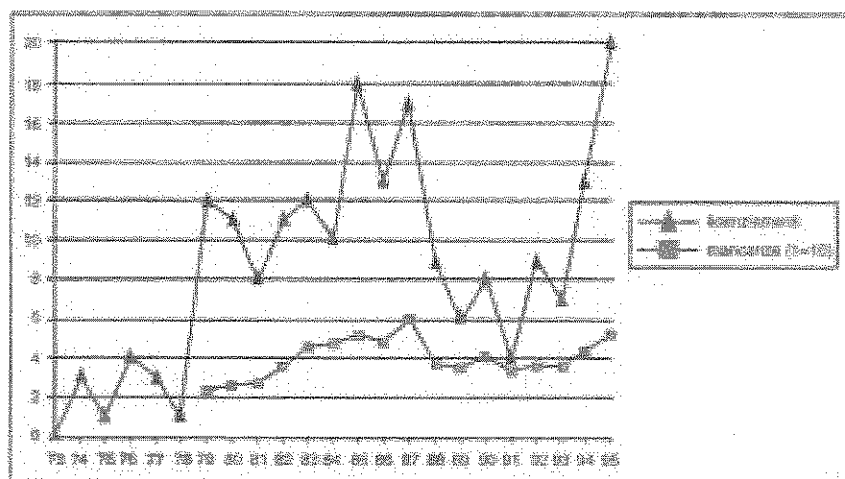
---

(4) Dal nostro *data-set* risultano 22 soli casi di conciliazione in sede giudiziale. Data l'esiguità del numero di queste conciliazioni, tenuto conto del fatto che esse hanno sempre comportato la conferma della risoluzione del rapporto e considerato che l'importo pagato dall'impresa in queste transazioni è per lo più di gran lunga inferiore rispetto al valore economico della reintegrazione nel posto di lavoro, per semplificare l'analisi le abbiamo classificate come casi di soccombenza del lavoratore.

Dal 1974 al 1978 (periodo in relazione al quale disponiamo soltanto del numero e del tipo dei provvedimenti disciplinari adottati, ma non della classificazione delle mancanze contestate), il numero dei licenziamenti intimati nel corso di un anno non è mai stato superiore a 4. Il 1979 sembra segnare una svolta nella « politica » disciplinare dell'impresa: si osserva infatti un improvviso aumento del numero dei licenziamenti, che per un decennio non saranno mai meno di 8 ogni anno, nonché un progressivo aumento del numero delle mancanze contestate di gravità superiore al livello mediano (sui criteri di classificazione della gravità delle mancanze contestate v. § 5): aumento presumibilmente imputabile almeno in parte a un maggior rigore da parte dell'impresa nella individuazione e contestazione dei comportamenti scorretti.

Dall'inizio del 1979 alla fine del 1995 sono stati formalmente avviati *ex art. 7 St. lav. 2041* procedimenti disciplinari a carico di 1619 dipendenti. Di questi, 232 si sono conclusi con le dimissioni immediate del lavoratore. Degli altri 1809, 1617 hanno dato luogo a provvedimenti disciplinari conservativi o alla rinuncia dell'impresa a sanzionare il comportamento del dipendente, mentre 192 hanno dato luogo a un licenziamento.

*Numero dei licenziamenti e delle mancanze gravi (\*)*



(\*) Nel grafico è indicato il numero complessivo, anno per anno, delle mancanze classificate a un livello di gravità superiore al quarto, considerata l'assoluta rarità di licenziamenti intimati per mancanze di livello pari o inferiore a questo limite. Disponiamo del censimento analitico delle mancanze contestate (per il quale attingiamo a M. BENVENUTI, *op.*

*cit.*, 1998) soltanto per il periodo successivo al 1978. Per esigenze grafiche il numero delle mancanze gravi contestate è diviso per dieci (così, ad esempio, le mancanze del 1987 sono 60, quelle del 1990 sono 41, ecc.).

Poiché non disponiamo del dato relativo alla gravità delle mancanze contestate nel periodo precedente al 1979, non siamo in grado di dire se effettivamente — come l'andamento del numero dei licenziamenti induce a pensare — da quell'anno vi sia stato un aumento della severità dell'impresa nell'esercizio del potere disciplinare. È comunque interessante osservare come al brusco aumento del numero annuo medio dei licenziamenti verificatosi nel periodo 1979-87 non abbia affatto corrisposto, nello stesso periodo, un aumento del tasso di soccombenza dell'impresa in giudizio: se dunque un « giro di vite » nella gestione del personale vi è stato in questo periodo da parte dell'impresa, un « giro di vite » di pari segno e analoga entità sembrerebbe esservi stato anche da parte dei giudici. Di questo i dati disponibili forniscono una conferma meramente indiziaria: disaggregati per anno, essi sono troppo esigui perché possa trarsene una conclusione statisticamente attendibile a questo proposito. Dobbiamo pertanto limitarci, in questa sede e in attesa di poter approfondire e allargare l'indagine su questo punto, a registrare questo indizio di uno spostamento rilevante del confine tra licenziamento giustificato e licenziamento ingiustificato tra la fine degli anni settanta e la prima metà degli anni ottanta, seguito da una fase di « assestamento », con adeguamento del comportamento dei lavoratori ai nuovi criteri e conseguente riduzione del numero dei licenziamenti, nella seconda metà degli anni ottanta e nei primi novanta (5).

Torniamo dunque a considerare l'insieme dei dati disponibili sulle cessazioni di rapporto conseguenti a procedimento disciplinare come un insieme non disaggregato in segmenti annui. Nonostante il probabile « giro di vite » del periodo 1979-87, di cui si è detto poc'anzi, il numero di tali cessazioni appare straordinariamente basso, rispetto ai livelli degli altri Paesi occidentali, e continua ad apparire tale anche se si considerano le 232 dimissioni successive all'apertura del procedimento disciplinare come sostanziali licenziamenti: soltanto 424 cessazioni per iniziativa dell'impresa in 17 anni, su di una popolazione media di 18.000 dipendenti. Si osservi,

(5) V. in proposito M. BENVENUTI, *op. cit.*, cap. III.



in proposito, che il basso numero di risoluzioni per motivi disciplinari non si accompagna né a un elevato numero di licenziamenti per motivi economici od organizzativi (nel periodo considerato, come si è detto, non se ne è registrato neppure uno), né a un alto numero di dimissioni spontanee: in nessun anno il tasso complessivo di dimissioni è stato superiore al 4% dell'organico; e l'anzianità di servizio media è costantemente cresciuta dai 12 anni del 1975 ai 17 del 1995.

4. Dei 192 casi di licenziamento, 108 si sono conclusi con l'accettazione del provvedimento da parte del lavoratore, mentre negli altri 84 vi è stata impugnazione in sede giudiziale. Degli 84 procedimenti giudiziali, 8 erano ancora in corso al 31 dicembre 1996; di quelli estinti a tale data, 64 (84,2%) si erano conclusi con la convalida del licenziamento da parte del giudice, 12 (15,8%) con il suo annullamento o la dichiarazione di nullità.

*Distribuzione delle sentenze secondo il contenuto e il grado*

	sole sentenze definitive			riepilogo generale delle sentenze		
	pro-impresa	pro-lavor.	totale	pro-impresa	pro-lavor.	totale
Pretura	35	6	41	61	27	88
Tribun.	18	5	23	27	12	39
Cassaz.	11	1	12	13	1	14
totale	64	12	76	101	40	141
percent.	84,2%	15,8%	100%	71,6%	28,4%	100%

Da questi primi dati si può già trarre qualche indicazione sul comportamento dei giudici, alla luce della teoria dell'auto-selezione delle parti litiganti (6). Secondo questa teoria, un effetto riduttivo sul tasso di ricorso in sede giudiziale può essere prodotto da un tasso modesto di incertezza delle parti circa l'orientamento dei giudici (non vale la pena di affrontare i costi di un giudizio se si sa già con

(6) V. gli scritti di G.L. PRIEST, B. KLEIN, e di J. WALDFOGEL citt. nella nota 3.

sufficiente certezza che andrà a finire male) e/o dal fatto che, secondo il criterio seguito dai giudici stessi, il grado di colpa del lavoratore idoneo a giustificare il licenziamento è lontano dal grado di colpa statisticamente più frequente (che nel nostro campione è il secondo grado di gravità, come può vedersi nel grafico riportato nel § 5). Orbene, il numero straordinariamente basso di licenziamenti, combinato con il numero relativamente basso di procedimenti giudiziari, indica una diffusa consapevolezza delle parti circa il fatto che il grado di colpa ritenuto dai giudici sufficiente per giustificare il licenziamento è notevolmente più elevato e quindi più raro rispetto al grado di colpa statisticamente più frequente.

Il ridotto tasso di soccombenza finale dell'impresa (12 casi in tutto) — lungi dal significare una particolare larghezza dei giudici nel convalidare i licenziamenti: il tasso di soccombenza dipende soltanto dalla distribuzione tra le parti dell'incertezza preventiva circa l'esito del giudizio — sta a indicare una rilevante asimmetria informativa: il lavoratore è mediamente meno ben informato di quanto non sia l'impresa sull'orientamento dei giudici (oltre che meno capace di controllo sull'operato del proprio legale, il cui interesse a promuovere la causa può divergere da quello del cliente) (7): quindi affronta il giudizio anche in casi nei quali l'impresa ha fondato motivo di confidare nella vittoria, mentre quest'ultima, capace di prevedere con maggiore approssimazione l'esito (perché più frequentemente impegnata su questo fronte, meglio attrezzata con il proprio ufficio legale interno e più capace di controllo sulle opzioni tattiche e strategiche dei propri legali esterni), è in grado di adeguare le proprie scelte operative in modo più preciso.

---

(7) Questo fenomeno è studiato approfonditamente da T. EISENBERG, H.S. FARBER, *The litigious Plaintiff Hypothesis: Case Selection and Resolution*, cit., i quali significativamente registrano, nel contesto statunitense, un tasso di litigiosità nettamente superiore delle persone fisiche rispetto alle imprese e, in generale, alle persone giuridiche.

*Distribuzione delle sentenze secondo il contenuto e la regione*

	sole sentenze definitive			riepilogo generale delle sentenze		
	pro-impresa	pro-lavor.	totale	pro-impresa	pro-lavor.	totale
Sud (pret. + trib.)				37	24	61 (*)
percent.				60,6%	39,3%	100%
Sud (pret. + trib. + cass.)	28	8	36	45	25	70 (**)
percent.	77,7%	22,2%	100%	64,3%	35,7%	100%
Centro- Nord + cass.)	36	4	40	56	15	71 (***)
percent.	90%	10%	100%	78,9%	21,1%	100%

(\*) Sono comprese tutte le ordinanze *ex art.* 700 c.p.c. e le sentenze di merito emanate da Preture e Tribunali delle regioni meridionali (nel campione non compaiono casi di lavoratori appartenenti a filiali dislocate in una regione meridionale che, per l'impugnazione del licenziamento, abbiano optato per il foro della sede dell'impresa, dislocata in una regione settentrionale: ciò che ben si spiega alla luce del risultato finale di questa ricerca).

(\*\*) Sono comprese, oltre a tutte le ordinanze *ex art.* 700 c.p.c. e le sentenze di merito emanate da Preture e Tribunali delle regioni meridionali, anche le sentenze di Cassazione relative ai procedimenti provenienti dalle stesse regioni.

(\*\*\*) Sono comprese, oltre a tutte le ordinanze *ex art.* 700 c.p.c. e le sentenze di merito emanate da Preture e Tribunali delle regioni del Centro-Nord, anche le sentenze di Cassazione relative ai procedimenti provenienti dalle stesse regioni.

Dalla prima disaggregazione per regione dei dati sugli esiti dei giudizi emerge una frequenza nettamente maggiore delle sentenze a favore del lavoratore al Sud rispetto al Centro-Nord (e un marcato effetto riequilibratore della Corte di cassazione). Ma, come si è detto, non ci si può fermare a questo dato per trarne conseguenze sull'orientamento dei giudici: occorre accertare con precisione se e come l'insieme dei casi che giungono a sentenza si modifica quantitativamente e qualitativamente al Sud rispetto al Centro-Nord, per effetto del processo di autoselezione delle parti litiganti.

5. Ancorché molto ricco di informazioni sul caso aziendale studiato, l'insieme dei dati di cui disponiamo, proprio perché limitato a questa azienda, fornisce soltanto una conferma iniziale, non una prova econometrica compiuta, della fondatezza dell'ipotesi interpretativa proposta nel paragrafo precedente, circa l'orientamento complessivo dei giudici del lavoro. I dati disponibili consentono invece di verificare compiutamente un'altra ipotesi: quella secondo cui le decisioni dei giudici sono influenzate dalle differenti condizioni del mercato del lavoro locale.

In funzione di questa verifica è necessaria una misurazione e classificazione molto dettagliata di ciascuna delle infrazioni disciplinari contestate dall'impresa nel periodo considerato: operazione che è stata resa possibile dalla disponibilità di tutti gli atti dei relativi procedimenti (8). Ciascuna mancanza contestata, individuata sulla base della lettera di apertura del procedimento disciplinare (9), è stata classificata secondo una « griglia » strutturata in quattro grandi categorie di infrazione e otto livelli di gravità. Le quattro categorie sono:

— *ritardi e assenze ingiustificate* (in questa categoria sono classificati anche gli inadempimenti degli obblighi gravanti sul lavoratore assente per malattia: invio del certificato medico, reperibilità presso il domicilio nelle fasce orarie, ecc.: 332 casi, pari al 16,27% del totale);

— *mananze estranee alla prestazione di lavoro* (trattandosi di lavoro in un'azienda di credito possono incidere sul rapporto fidu-

---

(8) È questo il lavoro svolto da M. BENVENUTI in funzione di un'altra ricerca parallela a questa, di cui si è già detto. Per una descrizione più dettagliata della « griglia » di classificazione e del « repertorio » delle mancanze disciplinari da lei elaborato, rinviamo al suo studio citato.

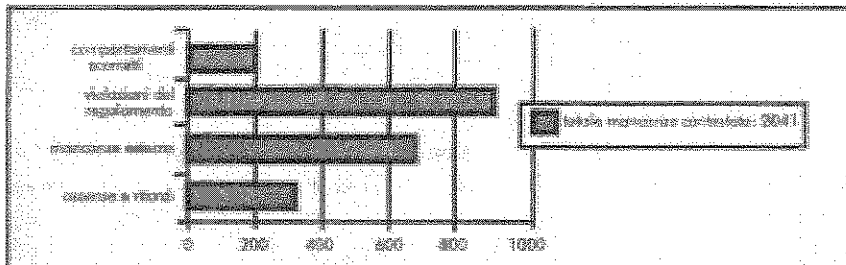
(9) Questo procedimento — l'unico praticamente possibile — sconta, ovviamente, la possibilità che la mancanza effettivamente commessa dal lavoratore sia meno grave (o anche più grave) rispetto a quella descritta nella lettera di contestazione disciplinare, o che addirittura nessuna mancanza sia stata effettivamente commessa. Va osservato, però, che la procedura sempre seguita dalla Direzione centrale dell'azienda per arrivare all'apertura del procedimento disciplinare in seguito all'acquisizione della *notitia criminis* offre una buona garanzia di obiettività della descrizione dei fatti contenuta nella lettera; e che nella quasi totalità dei casi nei quali il lavoratore ha risposto per iscritto alla contestazione, con conseguente conoscibilità da parte del ricercatore della sua linea difensiva, questa non è consistita nel negare il fatto contestato, ma nell'addurre attenuanti o esimenti.

ciario anche comportamenti scorretti appartenenti alla vita privata del lavoratore, quali l'insolvenza personale, l'emissione di assegni a vuoto, o reati quali truffe, rapine, spaccio di droga, ecc.: 632 casi, pari al 30,97% del totale);

— *violazioni del regolamento aziendale* concernente l'attività bancaria (quali l'omesso controllo della sottoscrizione di un assegno negoziato, l'agevolazione creditizia a un cliente al di là dei limiti di autonomia del funzionario, il compimento di operazioni in proprio presso la propria cassa, ecc.: 876 casi, pari al 42,92% del totale);

— *comportamenti indebiti* nello svolgimento della prestazione di lavoro, la cui scorrettezza non è legata alle esigenze particolari o al regolamento interno dell'azienda bancaria (quali l'insubordinazione, le molestie sessuali, i comportamenti aggressivi verso colleghi o clienti, ecc.: 201 casi, pari al 9,85% del totale).

#### Distribuzione delle mancanze contestate per categoria



Nell'ambito di ciascuna di queste quattro categorie, le mancanze contestate sono state ripartite in otto livelli di gravità, sulla base della valutazione comparativa che della gravità stessa davano in astratto i responsabili dell'ufficio del personale dell'azienda, consultati in proposito nel corso del 1995, in modo che potesse istituirsi una approssimativa corrispondenza di gravità tra mancanze delle diverse categorie collocate allo stesso livello. I livelli di gravità non forniscono comunque una misura quantitativa della gravità delle mancanze, ma consentono di *ordinare* le mancanze in modo che quella collocata a un livello più elevato sia mediamente più grave di quelle collocate al livello inferiore e meno grave di quelle collocate al livello superiore. Così, ad esempio,

— un'assenza ingiustificata occasionale per mezza giornata

si colloca al *primo livello* al pari dell'aver subito un pignoramento per debito fino all'equivalente di quindici milioni di lire del 1995 (tutti gli importi monetari sono stati rivalutati sulla base dell'indice Istat appropriato), di una negligenza non altrimenti tipizzata e dalla quale non sia derivato danno, o di un episodio isolato di ubriachezza in azienda o di disturbo ai colleghi (le mancanze di questo livello, nel nostro *data-set*, sono 107, pari al 5,24% del totale);

— al *secondo livello* si collocano un giorno di assenza ingiustificata, l'aver subito un pignoramento per importo fino all'equivalente di quaranta milioni di lire del 1995, una operazione in proprio compiuta presso la propria cassa senza autorizzazione, l'ingiuria occasionale a un collega non in presenza di clienti (le mancanze di questo livello sono 599, pari al 29,35% del totale);

— al *terzo livello* una assenza ingiustificata protrattasi per tre giorni, l'aver subito un pignoramento per importo fino all'equivalente di settanta milioni di lire del 1995, la mancata informazione alla Direzione aziendale circa la pendenza di un procedimento penale a proprio carico, l'omessa denuncia di un ammanco di cassa, l'ingiuria a un collega in presenza di clienti (505, pari al 24,74% del totale);

— al *quarto livello* una assenza ingiustificata protrattasi per quattro giorni, l'aver subito un pignoramento per importo fino all'equivalente di cento milioni di lire del 1995, l'aver ignorato una palese difformità della firma apposta su di un assegno rispetto alla firma del correntista, l'essere passato a vie di fatto o a minacce verso un collega in presenza di clienti (227, pari al 11,12% del totale);

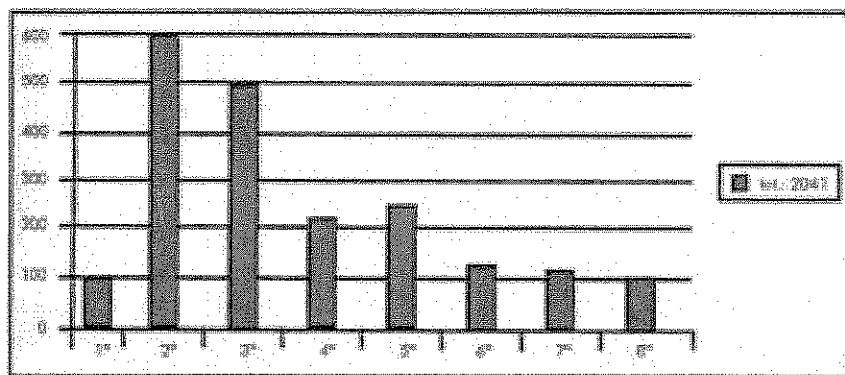
— al *quinto livello* una assenza ingiustificata di durata da cinque a nove giorni, l'aver subito un pignoramento per importo superiore a cento milioni di lire del 1995, la ritardata contabilizzazione di un addebito a cliente finalizzata a favorirlo indebitamente, l'essere passato a vie di fatto o a minacce contro un cliente (266, pari al 13,03% del totale);

— al *sesto livello* una assenza ingiustificata di durata da dieci a diciannove giorni, uno stato di insolvenza personale, la falsificazione di firma di cliente senza contestazione di truffa, il rifiuto sistematico di ottemperanza a disposizioni impartite dai superiori (124, pari al 6,08% del totale);

— al *settimo livello* una assenza ingiustificata di durata da venti a quaranta giorni, lo spaccio di droga leggera, la falsificazione di firma di cliente per truffa di entità inferiore a cinque milioni di lire del 1995, il rifiuto totale della prestazione sul luogo di lavoro per più di una settimana (108, pari al 5,29% del totale);

— all'*ottavo livello* una assenza ingiustificata di durata superiore a quaranta giorni, il coinvolgimento in organizzazioni criminali, la falsificazione di firma di cliente per truffa di entità superiore a cinque milioni di lire del 1995; la percezione di tangenti per atti del proprio ufficio (105, pari al 5,14% del totale).

*Distribuzione delle mancanze contestate per livello di gravità (1979-1995) (10)*



La caratterizzazione di ciascuna mancanza è completata con l'informazione relativa alla eventuale preesistenza di contestazioni formali o richiami informali subiti dallo stesso lavoratore per mancanza dello stesso tipo (che si registrano in 241 casi, pari al 12% del totale).

È subito evidente come questo criterio possa portare alla classificazione in uno stesso livello di gravità di episodi disciplinari che, pur appartenendo a un medesimo « tipo » individuato nella « griglia », hanno però in concreto una gravità molto differente; ad

(10) I casi di gravità minima sono pochi perché proprio la loro scarsa gravità fa sì che la Direzione aziendale non ne venga neppure a conoscenza o, quando ne viene a conoscenza, non ritenga necessario attivare un procedimento disciplinare; i casi che si collocano ai livelli più elevati di gravità sono pochi perché è relativamente raro il comportamento altamente trasgressivo.

esempio, l'aver ignorato una palese difformità della firma apposta su di un assegno rispetto alla firma autentica del correntista può costituire mancanza più o meno grave a seconda dell'importo dell'assegno, delle circostanze e delle conseguenze: la collocazione di questo tipo di mancanza al quarto livello di gravità è stata operata in riferimento alla gravità media degli episodi disciplinari di questo tipo. D'altra parte, l'enorme varietà dei casi impone una semplificazione, se si vuole rendere possibile l'elaborazione dei dati; e comunque ciò che conta maggiormente, in una ricerca come questa, è l'applicazione rigorosa del criterio di classificazione adottato.

Una analoga esigenza di semplificazione ci ha indotti a tenere conto soltanto della mancanza più grave tra quelle contestate nell'ambito di ciascun procedimento disciplinare.

6. Quanto alle condizioni del mercato del lavoro locale, esse sono individuate nel *data-set* elaborato per questa ricerca da due variabili: la prima è costituita dalla dislocazione della filiale nella quale il rapporto di lavoro si svolge, al 30 novembre dell'anno precedente a quello in cui il procedimento disciplinare è stato avviato, in una regione del Mezzogiorno (Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia o Sardegna), oppure in una delle regioni del Centro-Nord; la seconda è costituita dal tasso di disoccupazione registrato dall'ISTAT nello stesso anno e nella stessa regione (pari mediamente all'11% sul piano nazionale, con il valore minimo — 8% — al Nord e il valore massimo — 18% — nel Mezzogiorno).

Dei 2041 procedimenti disciplinari censiti, 540 (28% del totale) riguardano mancanze contestate a dipendenti di filiali del Mezzogiorno; i dipendenti coinvolti in questi 540 casi sono 435 (27% del totale dei dipendenti che hanno subito un procedimento disciplinare).

In un altro studio (11) abbiamo analizzato l'influenza della dislocazione del luogo di lavoro e del luogo di nascita del lavoratore sulla probabilità di un suo coinvolgimento in un procedimento disciplinare, scoprendo che tale coinvolgimento è significativamente più frequente per chi lavora nel Mezzogiorno, senza che vi sia alcun indizio di atteggiamenti discriminatori da parte della Direzione-

---

(11). *Culture, Discrimination and Individual Productivity. Regional Evidence from Personnel Data in a large Italian Firm*, CEPR Working Paper, n. 1709, 1997.



ne aziendale ai danni dei dipendenti meridionali. Di questa maggiore propensione ai comportamenti irregolari dei lavoratori dislocati in filiali del Sud abbiamo proposto una spiegazione sistemica che potrebbe arricchirsi con i risultati di questa seconda ricerca, finalizzata all'analisi del comportamento dei giudici: nel « gioco » dei comportamenti meno rigorosi che si alimentano a vicenda, rendendo meno produttivo il lavoro nelle regioni del Sud e conseguentemente deteriori le condizioni del mercato del lavoro locale, potrebbe svolgere un ruolo non irrilevante anche l'atteggiamento dei giudici, resi più indulgenti verso quei comportamenti proprio dalle condizioni deteriori del mercato del lavoro.

7. La gravità media delle mancanze contestate è 3,6 (12).

Se si escludono le mancanze contestate ai 232 dipendenti che si sono dimessi in seguito alla contestazione, la gravità media scende a 3,4: le dimissioni sono evidentemente correlate con mancanze di gravità superiore alla media.

La gravità media sale a 6,5 se si considerano soltanto le mancanze che danno luogo a un licenziamento; e questo valore non varia significativamente in relazione alla dislocazione geografica del lavoratore licenziato. Il confronto tra la gravità media delle contestazioni che hanno portato al licenziamento e la gravità media di quelle in seguito alle quali i lavoratori interessati si sono dimessi mostra come il lavoratore sovente giunga a questa decisione anche in situazione nella quale, in caso contrario, l'impresa non si sarebbe spinta a infliggere il licenziamento.

La gravità media delle mancanze destinate a essere oggetto di un procedimento giudiziale è 6,3, cioè leggermente più bassa della gravità media di tutte le mancanze punite con un licenziamento: conseguenza, questa, del fatto che nei casi di mancanze più gravi

---

(12) Il dato si riferisce sempre alle mancanze descritte nelle lettere di contestazione disciplinare, le quali potrebbero non corrispondere precisamente alle mancanze effettivamente commesse dal lavoratore. Si è detto nel § 3 ed evidenziato nel grafico ivi riportato (« numero dei licenziamenti e delle mancanze contestate di grado superiore al quarto ») come negli anni dal 1979 al 1987 si sia registrato un continuo aumento del numero delle mancanze contestate di gravità superiore al quarto livello: dato, questo, che può far pensare a un'accentuazione del rigore da parte dell'impresa nell'accertamento delle mancanze in questo periodo.

il lavoratore è più sovente indotto a non coltivare l'impugnazione (talvolta per timore di possibili complicazioni sul piano penale).

Questi dati, in conclusione, confermano l'assunto fondamentale della teoria dell'auto-selezione delle parti litiganti: i casi che costituiscono oggetto dei procedimenti giudiziari non sono selezionati in modo casuale e quindi non sono rappresentativi dell'universo considerato. In particolare:

— la decisione del lavoratore di dimettersi in seguito alla contestazione sottrae ai casi di possibile licenziamento un insieme di casi di gravità media maggiore rispetto alla gravità media di tutte le mancanze contestate;

— la decisione dell'impresa di non licenziare sottrae ai casi di licenziamento un insieme di casi che presentano una gravità media minore rispetto a quelli rimasti in seguito alla precedente sottrazione;

— la decisione del lavoratore di non esperire l'azione giudiziaria sottrae ai casi sottoposti a giudizio un insieme di casi che presentano una gravità media maggiore rispetto a quelli rimasti in seguito alle due precedenti sottrazioni.

8. Esaminiamo ora la correlazione tra le condizioni del mercato del lavoro locale e le scelte compiute dalle parti nelle tre fasi del processo di auto-selezione che precedono la sentenza.

Nella prima fase si registrano, su 2041 procedimenti disciplinari avviati, 1809 casi nei quali il lavoratore non si è dimesso e 232 dimissioni. L'analisi statistica (13) indica al Sud una probabilità del 47% superiore rispetto al Centro-Nord che il lavoratore non si dimetta in seguito alla contestazione disciplinare. Indica inoltre che detta probabilità aumenta approssimativamente del 4% per ciascun punto aggiuntivo del tasso di disoccupazione. E l'influenza delle condizioni del mercato del lavoro locale sulla probabilità delle dimissioni non muta significativamente col mutare delle variabili legate alla persona del lavoratore (sesso, età, titolo di studio, livello di inquadramento).

Possiamo sintetizzare questi primi risultati dell'analisi nella

---

(13) Per un rendiconto dettagliato del modo in cui l'analisi è stata condotta nella presente ricerca v. il nostro *Are Judges Biased by Labor Market Conditions?*, cit. in nota all'epigrafe.

seguinte osservazione: *la probabilità che un lavoratore non si dimetta in seguito a una contestazione disciplinare aumenta significativamente col peggiorare delle condizioni del mercato del lavoro locale.*

Più in dettaglio, si osserva che la probabilità di dimissioni del lavoratore aumenta mediamente del 27% per ogni grado addizionale di gravità della mancanza contestata e del 68% in caso di contestazione di mancanza ripetuta; aumenta invece soltanto del 9% in caso di recidiva. Si osserva inoltre che la probabilità di dimissioni aumenta del 75% quando la mancanza contestata appartiene alla seconda categoria (mancanze estranee alla prestazione lavorativa): ciò che non sorprende, se si considera la rilevanza penale che queste mancanze sovente assumono.

Questi dati possono spiegarsi con la considerazione che il lavoratore a cui viene contestata una mancanza è tanto più interessato a dimettersi quanto più grave è la mancanza stessa e conseguentemente più probabile l'irrogazione del licenziamento da parte dell'impresa e la convalida del licenziamento da parte del giudice eventualmente adito, perché il licenziamento costituirà per lui uno stigma negativo che ridurrà le sue *chances* di trovare una nuova occupazione soddisfacente; è invece tanto meno interessato a dimettersi quanto minori sono le possibilità di una nuova occupazione soddisfacente che oggettivamente il mercato del lavoro locale gli offre (al limite, se le possibilità offerte dal mercato del lavoro locale fossero nulle, egli non avrebbe interesse a dimettersi neppure in caso di mancanza gravissima e di conseguente altissima probabilità di licenziamento e di soccombenza in giudizio). Ma sulla scelta del lavoratore può anche influire un'altra circostanza: egli è tanto meno interessato a dimettersi quanto meno severo è l'atteggiamento prevedibile del giudice nei confronti della mancanza.

È interessante anche la disaggregazione diacronica dei dati relativi a questa prima fase del processo di auto-selezione. Se si divide il periodo considerato in tre segmenti, rispettivamente dal 1979 al 1983, dal 1984 al 1986 e dal 1987 al 1995, si può osservare che nel primo segmento temporale la probabilità di dimissioni in seguito alla contestazione disciplinare aumenta approssimativamente del 17% ogni anno; nel secondo aumenta del 30% ogni anno; nel terzo invece aumenta all'incirca dell'8% ogni anno.

A parità di tempo e di condizioni del mercato del lavoro locale, in seguito alla contestazione disciplinare sono più probabili le

dimissioni del dirigente o funzionario rispetto all'impiegato, e sono più probabili le dimissioni dell'impiegato rispetto a quelle del commesso o ausiliario: anche questi dati sono spiegabili con lo stigma negativo derivante per il lavoratore dal licenziamento disciplinare, che è comprensibilmente più grave col crescere del livello professionale (meno agevolmente spiegabili sono invece altri due dati emergenti dall'analisi: a parità di tutte le altre condizioni la probabilità di dimissioni in seguito alla contestazione si riduce col crescere del grado di scolarizzazione; aumenta con l'aumentare dell'età; è maggiore per le donne rispetto agli uomini).

9. In 1617 dei 1809 casi in cui il lavoratore non si è dimesso l'impresa ha optato per una sanzione conservativa, mentre in 192 casi essa ha optato per il licenziamento. L'analisi statistica indica al Sud una probabilità superiore approssimativamente del 46% rispetto al Centro-Nord che l'impresa opti per il licenziamento invece che per un provvedimento meno grave; e ad ogni punto percentuale di crescita del tasso di disoccupazione regionale la probabilità dell'opzione per il licenziamento aumenta del 6%. Come sulla probabilità della scelta del lavoratore di dimettersi (v. § 8), anche sulla probabilità della scelta dell'impresa di licenziare l'influenza delle condizioni del mercato del lavoro locale non muta significativamente col mutare delle variabili legate alla persona del lavoratore (sesso, età, titolo di studio, livello di inquadramento).

Possiamo sintetizzare questi ulteriori risultati dell'analisi nella seguente osservazione: *la probabilità che, in seguito alla contestazione disciplinare, il lavoratore non dimissionario venga licenziato aumenta anch'essa significativamente col peggiorare delle condizioni del mercato del lavoro locale.*

Questa seconda osservazione si spiega agevolmente alla luce delle considerazioni svolte nei paragrafi precedenti (v. soprattutto § 7): la minore propensione dei lavoratori a dimettersi nelle regioni nelle quali è più difficile trovare una nuova occupazione fa sì che, nel novero dei procedimenti disciplinari destinati a concludersi con un provvedimento deciso dall'impresa, aumenti l'incidenza percentuale dei casi di mancanze più gravi, con conseguente aumento della probabilità dell'opzione dell'impresa per il licenziamento. Questa spiegazione trova conferma in un dato ulteriore risultante dall'elaborazione: la probabilità dell'opzione dell'impresa per il li-

enziamento aumenta di più di quattro volte per ogni livello aggiuntivo di gravità della mancanza contestata; poiché la minore probabilità di dimissioni in seguito alla contestazione ha l'effetto di aumentare il livello di gravità media delle mancanze in relazione alle quali l'impresa deve adottare una sanzione, è logico che, avviato il procedimento disciplinare, alla minore probabilità di dimissioni nelle regioni meridionali corrisponda una maggiore probabilità di licenziamento.

La correlazione inversa tra tasso di dimissioni e tasso di licenziamenti in seguito alla contestazione disciplinare è confermata anche:

— dal tasso relativamente inferiore di licenziamenti per le due categorie di mancanze (mancanze estranee alla prestazione lavorativa e violazioni del regolamento interno) che danno più frequentemente luogo a dimissioni;

— dall'andamento temporale della probabilità di opzione dell'impresa per il licenziamento: nel periodo 1979-83, nel quale la probabilità delle dimissioni cresce in modo più accentuato (v. § 8), la probabilità del licenziamento si riduce; nel periodo 1984/1986, nel quale la crescita della probabilità delle dimissioni rallenta, la probabilità del licenziamento aumenta, nel periodo 1987/1995, nel quale la probabilità delle dimissioni torna a crescere velocemente, la probabilità del licenziamento torna a ridursi.

10. Sui 192 licenziamenti censiti nel periodo considerato (1979/1995) i casi di impugnazione giudiziale sono stati soltanto 84, ovvero meno della metà. L'analisi statistica indica al Sud una probabilità approssimativamente tre volte superiore rispetto al Centro-Nord che il lavoratore impugni il licenziamento in sede giudiziale. Indica inoltre che ad ogni punto percentuale di crescita del tasso di disoccupazione regionale la probabilità del ricorso in giudizio aumenta dell'8-10%.

Possiamo sintetizzare questi risultati dell'analisi nella seguente osservazione: *la probabilità che il lavoratore, avendo subito il licenziamento disciplinare, lo impugni in sede giudiziale aumenta anch'essa significativamente, a parità delle altre condizioni, col peggiorare delle condizioni del mercato del lavoro locale.*

Si può osservare altresì che ogni livello aggiuntivo di gravità della mancanza contestata riduce in misura che varia dall'1% al

7% la probabilità del ricorso in giudizio da parte del lavoratore, mentre il carattere ripetuto della mancanza riduce tale probabilità in misura che varia dal 29% al 46%: questo può spiegarsi con il costo del giudizio (quanto minore è la probabilità di un suo esito positivo, tanto minore è la convenienza di affrontarne i costi) e con l'accentuazione dello stigma negativo che può derivare dalla sentenza di convalida del licenziamento. Poiché abbiamo visto (nel § 8) che le mancanze contestate ai lavoratori che non si dimettono sono mediamente più gravi nel Sud rispetto al Centro-Nord, dovrebbe conseguirne una minore probabilità di ricorso in giudizio da parte di questi lavoratori; il fatto che il loro ricorso in giudizio sia invece più probabile può spiegarsi in vari modi:

— ancora una volta con la scarsità delle occasioni di occupazione offerte dal mercato del lavoro locale (quanto più esse sono scarse, tanto minor rilievo lo stigma negativo assume per il lavoratore);

— con un minor costo dell'assistenza legale, conseguente alla maggiore densità degli avvocati nelle regioni meridionali;

— con una maggiore probabilità dell'esito positivo del giudizio per il lavoratore nelle regioni meridionali.

Le violazioni del regolamento interno costituiscono la categoria di mancanze per le quali è più probabile il ricorso in giudizio contro il licenziamento; il che può forse spiegarsi con la particolare complessità della materia e delle circostanze sulle quali si fonda la contestazione, la quale può rendere — o far apparire al lavoratore interessato — più difficile l'assolvimento dell'onere processuale della prova da parte dell'impresa.

Dal punto di vista diacronico, si osserva una maggiore probabilità del ricorso in giudizio del lavoratore licenziato nel secondo periodo (1984/1986) rispetto al primo e al terzo.

11. Gli 84 procedimenti giudiziari promossi dai lavoratori, come si è già visto, hanno dato luogo a 141 sentenze, delle quali 76 definitive. Il contenuto di queste sentenze è sintetizzato nella tabella « distribuzione delle sentenze secondo il contenuto » riportata nel § 4, che mostra come nel 71,6% dei casi la sentenza sia stata favorevole all'impresa, e nell'84,2% dei casi sia stato favorevole all'impresa l'esito finale del giudizio.

Abbiamo visto nello stesso § 4 come il numero relativamente

esiguo dei procedimenti giudiziari, combinato con il numero relativamente esiguo dei licenziamenti intimati dall'impresa, possa essere interpretato — sulla base della teoria della auto-selezione delle parti litiganti — quale indizio di una consapevolezza diffusa circa il fatto che il grado di colpa ritenuto dai giudici sufficiente per giustificare il licenziamento è notevolmente più elevato del grado di colpa statisticamente « normale »; e come il tasso elevato di soccombenza del lavoratore, lungi dal poter essere interpretato come segno di un orientamento dei giudici particolarmente favorevole all'impresa, sia semmai indizio di una informazione mediamente meno precisa del lavoratore stesso rispetto all'impresa circa l'orientamento dei giudici. Ma scopo della nostra ricerca non è la dimostrazione della fondatezza di questo assunto, né in particolare una precisa misurazione del grado di severità o indulgenza dei giudici verso l'una o l'altra parte: dimostrazione e misurazione per le quali occorrerebbe poter arricchire il *data-set* con dati analoghi a quelli di cui disponiamo, relativi a una pluralità di imprese appartenenti a diversi settori. Scopo di questa ricerca è invece di rispondere al quesito se e in quale misura le condizioni del mercato del lavoro influiscano sulle decisioni dei giudici; quesito al quale i dati di cui disponiamo consentono di dare una risposta attendibile *proprio perché* si riferiscono tutti a procedimenti disciplinari di una medesima grande impresa, gestiti da questa in sede stragiudiziale e poi in sede giudiziale secondo criteri sostanzialmente omogenei.

L'analisi statistica indica che, a parità di gravità della mancanza contestata, la probabilità di esito del giudizio favorevole al lavoratore è superiore del 99% (cioè praticamente doppia) al Sud rispetto al Centro-Nord; e a parità di caratteristiche individuali del lavoratore (sesso, età, anzianità di servizio, ecc.) e di caratteristiche del legale cui l'impresa ha affidato la propria difesa (14) la probabilità di decisione favorevole al lavoratore diventa tre volte superiore al Sud rispetto al Centro-Nord.

Se si restringe l'analisi alle sole sentenze definitive, la differenza regionale diventa ancora più marcata: la probabilità di esito del giudizio favorevole al lavoratore è 3,22 volte superiore al Sud ri-

---

(14) Durante tutto il periodo considerato l'impresa è stata assistita nell'85% delle cause di impugnazione di licenziamento da uno stesso studio legale; soltanto nel restante 15% delle cause l'impresa è stata assistita da altri studi legali, prevalentemente dislocati in città del Nord.

spetto al Centro-Nord se il dato *non* è « controllato » anche in relazione alle caratteristiche individuali del lavoratore e del legale da cui l'impresa è stata difesa; a parità di tali caratteristiche, invece, la probabilità di decisione favorevole al lavoratore si raddoppia, giungendo a essere 7,16 volte superiore rispetto al Centro-Nord.

Il numero relativamente ridotto dei procedimenti giudiziali non consente di trarre conclusioni altrettanto precise circa l'influenza del tasso regionale di disoccupazione sull'esito del giudizio; ma dai dati disponibili emergono pur sempre indizi univoci nel senso di una correlazione diretta tra probabilità di esito favorevole al lavoratore e tasso regionale di disoccupazione (15).

In conclusione si può affermare che *in seguito all'impugnazione di un licenziamento la probabilità di un esito del giudizio favorevole al lavoratore, a parità di caratteristiche individuali del lavoratore stesso, di tipo e gravità della mancanza contestata, di grado del giudizio e di caratteristiche della difesa dell'impresa, aumenta con il peggiorare delle condizioni del mercato del lavoro locale ed è comunque nettamente superiore al Sud rispetto al Centro-Nord.*

12. Nei paragrafi che precedono abbiamo visto come lo stato del mercato del lavoro locale influisca significativamente su ciascuna fase del processo di auto-selezione delle parti litiganti: le condizioni peggiori del mercato diminuiscono la probabilità che il lavoratore si dimetta in seguito all'apertura del procedimento disciplinare; aumentano la probabilità che il lavoratore medesimo, non essendosi dimesso, venga licenziato; aumentano la probabilità di impugnazione del licenziamento in sede giudiziale; infine aumentano la probabilità di un esito favorevole al lavoratore del giudizio che ne consegue.

Quest'ultimo effetto può essere spiegato in molti modi: che sulla decisione del giudice influiscano le condizioni del mercato del lavoro locale è soltanto una delle spiegazioni possibili. Se questo influsso effettivamente operasse, esso sarebbe presumibilmente atteso da entrambe le parti interessate in tutte le fasi precedenti di auto-selezione, che ne risulterebbero conseguentemente anch'esse influenzate. Ma le condizioni del mercato del lavoro locale possono

---

(15) Per una esposizione più dettagliata e precisa di questa osservazione rinviamo al nostro *Are Judges Biased by Labor Market Conditions?*, cit., § 3.5.



incidere sulle tre prime fasi del processo in diversi altri modi, che non hanno nulla a che fare con la prevedibilità della distorsione della decisione giudiziale nell'ultima fase (la quale potrebbe anche non sussistere); e se così fosse, l'effetto prodotto dalle condizioni del mercato del lavoro locale nelle prime tre fasi del processo potrebbe spiegare la correlazione tra le condizioni stesse e l'esito finale dei giudizi anche senza la necessità di ipotizzare una distorsione nel criterio mediamente seguito dai giudici. In altre parole, anche se i giudici seguissero sempre invariabilmente lo stesso criterio, il maggior tasso di soccombenza dell'impresa nelle regioni dove il tasso di disoccupazione è più alto ben potrebbe essere spiegato come conseguenza del processo di auto-selezione delle parti litiganti.

È tuttavia possibile dimostrare che, invece, se le condizioni peggiori del mercato del lavoro locale riducono la probabilità di dimissioni del lavoratore in seguito alla contestazione disciplinare, con conseguente maggiore probabilità di licenziamento, e aumentano la probabilità di impugnazione giudiziale, il fatto che il tasso di soccombenza dell'impresa sia superiore dove le condizioni del mercato del lavoro sono peggiori può spiegarsi soltanto con la diretta influenza di tali condizioni sulle decisioni dei giudici, cioè con un mutamento del contenuto pratico della nozione di giustificato motivo di licenziamento in relazione a quelle condizioni.

Il ragionamento si articola, in sintesi, nei passaggi che seguono (16):

*a)* se, come si è visto, nelle regioni con tasso di disoccupazione più alto la tendenza dei lavoratori a dimettersi in conseguenza dell'avvio del procedimento disciplinare è minore rispetto alle altre regioni, questo logicamente produce l'effetto, oltre che di un maggior numero di mancanze sanzionate dall'impresa, anche di una maggiore gravità media delle mancanze stesse (v. in proposito sopra, §§ 7 e 8);

*b)* se, per effetto di questa tendenza che caratterizza il comportamento dei lavoratori nella prima fase del processo di auto-selezione nelle regioni con tasso di disoccupazione più alto, le mancanze da sanzionare sono qui mediamente più gravi rispetto a quelle che vengono sanzionate nelle altre regioni, ne consegue una

---

(16) La formalizzazione matematica di questa dimostrazione è proposta nella quarta sezione del nostro saggio citato nella nota precedente.

maggior probabilità, dove le condizioni del mercato sono peggiori, che la sanzione adottata all'esito del procedimento disciplinare sia il licenziamento, cui effettivamente corrisponde, nel nostro caso, una maggiore frequenza in queste zone del provvedimento espulsivo;

c) se, come risulta essere accaduto nel nostro caso, la maggiore frequenza del licenziamento in seguito alla contestazione disciplinare, concretamente registratasi nelle regioni con tasso di disoccupazione più alto, corrisponde quantitativamente alla minore frequenza delle dimissioni dei lavoratori cui la contestazione è rivolta, questo spiega come possa conciliarsi l'omogeneità su scala nazionale del criterio seguito dall'impresa nella scelta se licenziare o no, con la maggiore frequenza della scelta del provvedimento espulsivo nelle regioni con tasso di disoccupazione più alto rispetto alle altre;

d) se, come risulta essere accaduto nel nostro caso, nonostante l'omogeneità del criterio mediamente seguito dall'impresa nel licenziare, la frequenza dell'impugnazione giudiziale del licenziamento è stata superiore nelle regioni con tasso di disoccupazione più alto rispetto alle altre, questo spiega perché (come è confermato dai dati disponibili) i casi di licenziamento sottoposti a verifica giudiziale nelle regioni con tasso di disoccupazione più alto siano di gravità media superiore rispetto a quelli sottoposti a verifica giudiziale nelle altre regioni: dove le condizioni del mercato del lavoro sono peggiori si impugnano anche licenziamenti per mancanze di gravità elevata, di fronte ai quali altrove il lavoratore rinuncia più frequentemente al ricorso in giudizio;

e) se, nonostante la maggiore gravità media del licenziamento impugnato nelle regioni con tasso di disoccupazione più alto, la frequenza delle sentenze a favore del lavoratore è qui maggiore rispetto alle altre regioni, questo non può spiegarsi altrimenti che con una differenza del criterio seguito dai giudici, nel senso di una minore propensione a ravvisare nella mancanza del lavoratore un giustificato motivo di licenziamento là dove le condizioni del mercato del lavoro sono peggiori.

Tra il fenomeno indicato *sub e)* e quello indicato *sub d)* può presumersi l'esistenza di un rapporto causale: i lavoratori tendono a ricorrere in giudizio con maggiore frequenza non solo per una serie di circostanze ambientali (quali soprattutto la maggiore diffi-

coltà di trovare una nuova occupazione, la maggiore offerta e quindi il minor costo dell'assistenza legale), ma anche perché i giudici sono più indulgenti nel valutare le loro mancanze. Sta di fatto, comunque, che la maggiore frequenza dell'impugnazione giudiziale del licenziamento rende ancor più significativo e probante il dato della maggior frequenza delle sentenze favorevoli ai lavoratori, quale indice della maggiore indulgenza verso i lavoratori dei giudici delle zone dove le condizioni del mercato del lavoro sono peggiori.

13. La conclusione proposta è rilevante almeno sotto due punti di vista.

In un'ottica macroeconomica, alla relazione causale già nota e pacifica, per la quale una restrizione più severa della facoltà di recesso dell'imprenditore può incrementare il tasso di disoccupazione se ha un effetto depressivo sulle assunzioni superiore all'effetto preclusivo dei licenziamenti, sembra aggiungersi ora una relazione causale inversa: un tasso elevato di disoccupazione produce un inasprimento della restrizione della facoltà di recesso dell'imprenditore, attraverso la sua influenza diretta sul criterio di decisione concretamente applicato in proposito dai giudici. Lo studio degli effetti della restrizione della facoltà di recesso dell'imprenditore, cui tanta importanza è stata attribuita nel dibattito sulle cause della disoccupazione in Europa, non può prescindere dalla considerazione dell'interazione circolare — ipotizzata all'inizio di questo scritto e confermata dai risultati della ricerca — fra severità dei giudici nel vaglio del giustificato motivo di licenziamento, riduzione del *turnover* nei posti di lavoro, allungamento dei periodi di disoccupazione, costo del licenziamento per il lavoratore, maggiore severità dei giudici: l'attribuzione ai giudici di una larghissima discrezionalità nell'applicazione del principio del giustificato motivo può favorire nelle zone economicamente più deboli il consolidarsi di un equilibrio deteriorato, caratterizzato da maggiore rigidità e più alto tasso di disoccupazione. Donde, sul piano della politica del lavoro, un'indicazione a favore della riduzione della discrezionalità dei giudici in questa materia mediante l'adozione di tecniche normative che consentano di attribuire al vincolo un contenuto omogeneo su tutto il territorio nazionale.

In un'ottica strettamente giuridica, la conclusione proposta

sottolinea un dato finora pressoché totalmente ignorato dalla dottrina e dalla giurisprudenza: nell'applicazione del principio del giustificato motivo di licenziamento i giudici — più o meno consapevolmente, comunque senza mai farne cenno nelle motivazioni delle loro sentenze — di fatto considerano l'interesse del lavoratore alla stabilità del rapporto non solo come interesse astrattamente individuato dalla legge una volta per tutte e sempre uguale a se stesso, ma come interesse concreto, il cui peso varia col variare delle circostanze e in particolare della facilità o difficoltà di rioccupazione nel mercato del lavoro locale.

Portato alle sue estreme conseguenze, questo criterio di applicazione del principio del giustificato motivo condurrebbe a conclusioni non prive di una loro logica sul piano economico-sociale e dal punto di vista equitativo, ma che rispetto agli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali fino ad oggi dominanti costituirebbero altrettante novità eversive. Esso condurrebbe, ad esempio, a un azzeramento del vincolo alla facoltà di recedere del datore di lavoro in tutti i casi in cui questi possa far offrire da un'altra azienda al lavoratore una alternativa occupazionale sostanzialmente equivalente alla precedente: quanto minore è il danno conseguente alla perdita del posto, infatti, tanto meno grave dovrebbe essere il motivo addotto a sostegno del licenziamento. Ma l'attribuzione di rilievo, nella valutazione del giustificato motivo del licenziamento, al danno che in concreto ne deriva per il singolo lavoratore licenziato condurrebbe anche ad esiti assai meno accettabili: al capofamiglia con molti figli a carico dovrebbe darsi tutela più intensa contro il licenziamento rispetto al giovane *single*, solo perché il licenziamento recherebbe maggior danno al primo che al secondo (il che poi nel mercato del lavoro si ritorcerebbe impietosamente contro il primo, reso poco appetibile proprio dalla più intensa tutela di cui egli godrebbe). E ancora: la stessa mancanza disciplinare, in identiche circostanze aziendali, potrebbe giustificare o no il licenziamento a seconda del numero dei familiari a carico del lavoratore.

L'unica alternativa a questi esiti paradossali sembra essere una riforma della disciplina limitativa dei licenziamenti che sostituisca alla discrezionalità del giudice la discrezionalità del legislatore. Con quale tecnica normativa questo risultato possa essere

perseguito, è materia che ha costituito oggetto di altro studio in altra sede (17).

L'INFLUENZA DELLE CONDIZIONI DEL MERCATO DEL LAVORO REGIONALE SULLE DECISIONI DEI GIUDICI IN MATERIA DI LICENZIAMENTO. — Sommario. Nella valutazione del giudice circa la sussistenza del giustificato motivo soggettivo di licenziamento dovrebbero, in linea di principio, assumere rilievo soltanto l'effettiva sussistenza e le caratteristiche della mancanza contestata al lavoratore. La ricerca mostra come, invece, le decisioni dei giudici in questa materia siano influenzate anche dalle condizioni del mercato del lavoro locale: la stessa mancanza può essere, mediamente, sufficiente a giustificare un licenziamento in una situazione di buon equilibrio fra domanda e offerta di lavoro, ma insufficiente in una situazione di squilibrio. L'evidenza di questo fenomeno assume rilievo almeno da due punti di vista: ai macroeconomisti suggerisce che livelli alti di disoccupazione possono causare un incremento dei costi di licenziamento attraverso l'influenza che essi esercitano sui criteri di decisione dei giudici, con il conseguente ulteriore effetto occupazionale negativo prodotto da tali maggiori costi; ai giuslavoristi suggerisce una variabilità nel tempo e nello spazio del contenuto concreto del concetto di giustificato motivo di licenziamento, che fino ad oggi è stata totalmente ignorata dalla dottrina e dalla giurisprudenza.

THE INFLUENCE OF THE LOCAL LABOUR MARKET CONDITION ON THE JUDICIAL DECISIONS ABOUT DISMISSAL. — Summary. When a dismissal litigation is taken to court, only the characteristics of the employee's misconduct episode should be relevant for the decision of the judge. The essay shows that, on the contrary, local labour market conditions influence the court's decision: the same misconduct episode may be considered sufficient for a legitimate dismissal in a tight labour market, but insufficient otherwise. This finding is important for at least two research fields. For macroeconomists it suggests that higher unemployment rates may increase firing costs via the effect on courts' decision criteria; therefore, the real extent of firing rigidities, so crucial for the European unemployment problem, cannot be really assessed without taking into consideration the role of courts. For labour law scholars, this finding is crucial because, following the traditional principles, the legal rule should be applied in the same way for all citizens nationwide.

DER EINFLUSS REGIONALER ARBEITSMARKTBEDINGUNGEN AUF DIE RICHTERLICHEN ENTSCHEIDUNGEN IN SACHE KÜNDIGUNG. — Zusammenfassung. Die richterliche Prüfung des Vorliegens des subjektiven sachlichen Kündigungsgrundes sollte grundsätzlich nur das wirkliche Bestehen und die Kennzeichen des Mangels, der dem Arbeitnehmer mitgeteilt worden ist, berücksichtigen. Die Untersuchung beweist, daß die richterlichen Entscheidungen in diesem Fach dagegen von den lokalen Arbeitsmarktbedingungen beeinflusst sind: gemäß der durchschnittlichen Entscheidungsweise der Richter der Region kann derselbe Mangel, wenn zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage ein gleichgewichtiges Verhältnis besteht, ein ausreichender Grund für eine Kündigung sein, aber ein nicht ausreichender Grund sein wenn die Situation unausgeglichen ist. Die Deutlichkeit dieses Phänomeres nimmt von mindestens zwei Gesichtspunkten Bedeutung an: die Makroökonomien lernen daraus, daß hohe Arbeitslosenquoten durch den Einfluss auf die richterlichen Entscheidungsbergründungen, eine Erhöhung der Kündigungskosten mit sich bringen können, mit dem daraus ergebenden negativen Beschäftigungseffekt, der von den höheren Kosten verursacht ist; die Arbeitsrechtler lernen daraus, daß sich der konkrete Begriff « sachlicher Kündigungsgrund » in Laufe der Zeit und in Bezug auf den Platz verändert, was die Lehre und die Rechtssprechung bis heute völlig nicht beachtet haben.

(17) *Il lavoro e il mercato*, Milano, Mondadori, 1996: v. ivi, in particolare, il quinto capitolo.

