

Il mercato del lavoro e la giurisprudenza in materia di licenziamenti (Italia, 1989-1998)

Mario Macis (*)

Sommario

1. Introduzione. 2. Il processo di «selezione non casuale» dei casi giudicati. 3. I dati elementari ISTAT sui procedimenti in materia di lavoro. 4. L'evidenza empirica in Italia. 5. Una possibile spiegazione. 6. Alcune note conclusive.

1. Introduzione

È ben noto che nella maggior parte dei paesi industrializzati il potere di cessazione unilaterale del rapporto da parte del datore di lavoro (licenziamento) incontra precisi limiti legislativi, a correzione della ineguale distribuzione del potere contrattuale tra le parti. Nonostante la severità della disciplina dei licenziamenti vari anche considerevolmente da paese a paese, le caratteristiche qualitative delle normative nazionali presentano molti aspetti comuni. Per esempio, quasi dovunque il licenziamento deve essere preceduto da un periodo di preavviso, da più o meno complicate procedure di consultazione con le rappresentanze sindacali, e deve essere accompagnato da un'indennità di licenziamento. Ne deriva che, in termini economici, licenziare un lavoratore rappresenta un costo per l'impresa, e l'entità di tale costo dipende dal grado di severità e complessità del regime di protezione dell'impiego (RPI). Inoltre, la legge consente al lavoratore di presentare ricorso contro il provvedimento del datore di lavoro, e penalità di vario tipo ed entità sono previste per il datore nel caso in cui il giudice dichiari l'illegittimità del licenziamento. In Italia, per esempio, a seconda della dimensione aziendale, l'imprenditore può essere obbligato a pagare un indennizzo monetario (regime di tutela obbligatoria) oppure a reintegrare il lavoratore ingiustamente licenziato (regime di tutela reale). In ultima istanza, pertanto, il controllo di legittimità del licenziamento ricade sulla giustizia civile, e ciò crea un complesso intreccio tra funzionamento del mercato del lavoro e giurisprudenza.

Esiste una vasta letteratura che si concentra sull'analisi economica dei RPI, e le indicazioni che ne provengono suggeriscono che la disciplina dei licenziamenti non è neutrale nei confronti delle decisioni delle imprese, tanto sul fronte dei licenziamenti quanto su quello delle assunzioni (1). Ogni tentativo di misurare con esattezza il costo totale di un licenziamento individuale si scontra però con notevoli difficoltà. Autorevoli istituzioni internazio-

note

(*) Questo lavoro ha beneficiato dei suggerimenti di Tito Boeri, Pietro Garibaldi e Stefano Liebman, nonché di numerose discussioni sugli argomenti trattati, anche durante la preparazione della mia Tesi di Laurea. Ringrazio inoltre Matteo Governatori, Nicola Lacetera, Francesca Mazzolari e Mario Viviani per i preziosi commenti, e la Fondazione Rodolfo De Benedetti per il supporto tecnico e statistico. Infine, devo un ringraziamento particolare a Giovanni Seri del Laboratorio per le Analisi dei Dati Elementari (ADELE) dell'Istat, per la collaborazione prestata nella fornitura dei dati. Le opinioni espresse in questo saggio, insieme con eventuali errori ed omissioni, restano naturalmente di mia esclusiva responsabilità.

(1) Cfr. Blanchard, (1998) e Garibaldi, (2000).

Licenziamenti e zone territoriali del Paese
Mario Macis

nali, come l'OCSE, hanno elaborato sofisticati indicatori (2) della severità della protezione dell'impiego per un gran numero di Paesi industrializzati. Tali indicatori — basati sulla disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi, e sulla legislazione in materia di contratti di lavoro temporaneo — rappresentano forse il più importante tentativo di quantificare la severità degli RPI, e sono stati utilizzati sia in indagini volte a stabilire il legame tra le « rigidità » istituzionali e la performance economica degli Stati, sia come base per stilare delle « graduatorie » dei Paesi dal più rigido al più flessibile. Recentemente, tuttavia, è stata avanzata qualche critica sulla significatività di tali indici (3). Gli indicatori dell'OCSE sono basati sulle disposizioni legislative e sulle previsioni degli accordi collettivi, vale a dire su norme in qualche forma codificate. I ranking che ne risultano, pertanto, non incorporano le differenze tra i diversi Paesi nel grado di severità nell'interpretazione e nell'applicazione di principi, norme e procedure da parte delle amministrazioni pubbliche e degli uffici giudiziari. Alcuni studi molto recenti (4) hanno viceversa evidenziato come, al di là della lettera delle norme, sia la loro concreta applicazione da parte dei pubblici uffici e dei tribunali a determinare il grado effettivo della severità della disciplina dei licenziamenti, e quindi la misura effettiva del costo delle separazioni. In aggiunta, le riforme dei mercati del lavoro attuate nel corso dell'ultimo decennio nella maggior parte dei Paesi europei, in buona misura parziali e disorganiche, hanno reso ancora più delicato e importante il ruolo dei soggetti deputati all'applicazione di una serie sempre più intricata di norme ed eccezioni. Difatti, la riduzione della rigidità dei RPI in Europa è stata ottenuta in larga misura attraverso l'introduzione di forme contrattuali nuove e flessibili (contratti a termine, lavoro interinale, parasubordinato, tempo parziale), spesso dai contorni indefiniti, a fronte di una disciplina immutata per le figure contrattuali tradizionali (contratti a tempo indeterminato) (5).

Sfortunatamente, i dati utili sulla messa in atto della disciplina dei licenziamenti sono molto scarsi, e la significatività dei dati disponibili è — come avremo modo di approfondire in seguito — spesso limitata. I dati sulla giurisprudenza in materia di licenziamenti (numero di sentenze e percentuali di accoglimento dei ricorsi) raccolti da Bertola et al. [1999] offrono una interessante panoramica internazionale. Si tratta, tuttavia, di osservazioni relative ad un unico anno (il 1995) e, inoltre, la confrontabilità tra dati riferiti a Paesi diversi è limitata nella misura in cui esistono significative differenze istituzionali tra gli Stati. Eppure, l'importanza dell'effettivo grado di severità nella messa in atto delle norme sembra assumere un'importanza centrale. Infatti, questa variabile potrebbe costituire una fonte di eterogeneità non solo tra i sistemi dei vari Paesi, ma anche — per esempio — tra le diverse aree territoriali all'interno di uno stesso Stato, specialmente in quelli segnati da disparità regionali particolarmente marcate, come è appunto il caso dell'Italia.

Una delle ipotesi recentemente avanzate in materia di RPI sostiene che il giudizio dei tribunali potrebbe essere influenzato dalle condizioni del mercato del lavoro (6). In pratica, dal momento che perdere l'occupazione in una regione depressa comporta per il lavoratore un danno maggiore rispetto a quello che subirebbe in un mercato del lavoro più dinamico in cui è più facile trovare un nuovo lavoro, tale maggior danno verrebbe — più o meno consapevolmente — incorporato nella decisione del giudice. Al limite quest'ultimo, di fronte ad uno stesso caso, potrebbe decidere diversamente a seconda della localizzazione geografica della controversia: a favore del lavoratore nelle aree ad elevata disoccupazione e a favore dell'impresa nei mercati del lavoro più dinamici. In aggiunta, l'orientamento dei tribunali potrebbe mutare a seconda della fase del ciclo che l'economia attraversa, per cui i giudici tenderebbero ad essere maggiormente favorevoli ai lavoratori nelle fasi di recessione, quando trovare un nuovo lavoro è più difficile, e più favorevoli alle imprese nei momenti di ascesa del ciclo economico.

I dati sui procedimenti giudiziari in materia di licenziamenti illustrati e discussi in questo saggio — provenienti dall'indagine Istat sulle statistiche giudiziarie civili — rivelano una grande variabilità territoriale, ricalcando la ben nota divisione Nord-Sud, e mostrano un andamento temporale in linea con le fluttuazioni del ciclo economico: è naturale domandarsi quale sia il legame tra le due dimensioni, economica e istituzionale. Le caratteristiche dei

note

- (2) Cfr. OECD (1999), Capitolo 2.
 (3) Cfr. Bertola, Boeri e Cazes (1999).
 (4) Cfr. Bertola et al. (1999).
 (5) Cfr. Boeri (1999).
 (6) Cfr. Ichino, Polo e Rettore (1999).

dati a nostra disposizione ci permettono di inferire ben poco a proposito dell'influenza delle condizioni locali (o cicliche) del mercato del lavoro sull'orientamento dei giudici. Ciononostante, alcune interessanti indicazioni emergono, e sembrano evidenziare che la dimensione locale influisce sulla misura effettiva della rigidità degli RPI e, in particolare, sull'entità effettiva dei costi del licenziamento, e ciò indipendentemente dalla « distorsione » geografica (o ciclica) del giudizio dei tribunali.

Licenziamenti e zone
territoriali del Paese
Mario Macis

2. Il processo di « selezione non casuale » dei casi giudicati (7).

Come evidenziato in Miceli (1997), ci sono almeno due ragioni per cui gli economisti sono interessati alle modalità con cui le dispute legali sono risolte. Innanzitutto, il modo in cui le controversie sono risolte ha importanti effetti sui costi del sistema legale. Inoltre, la teoria economica può essere utile per analizzare il comportamento di litiganti razionali e offrire utili suggerimenti per diminuire i costi delle controversie (8). Per quanto si riferisce all'oggetto di questo saggio, l'analisi dei dati sulla giurisprudenza in materia di licenziamenti può fornire informazioni molto preziose circa il costo delle separazioni per le imprese. Difatti, qualora si scoprisse che i costi di licenziamento variano a seconda dell'ubicazione geografica delle controversie, ne deriverebbero importanti implicazioni positive e normative. Per esempio, sarebbe più facile capire perché le imprese tendono a concentrarsi maggiormente in certe zone del Paese piuttosto che in altre. Bisogna però tenere ben presente che la lettura dei dati sulla giurisprudenza non è semplice, e ciò principalmente perché le dispute che raggiungono lo stadio giudiziale non costituiscono un campione rappresentativo dell'intero universo delle controversie. Il processo di autoselezione delle controversie che sfociano in un processo costituisce l'oggetto di questo paragrafo.

Una qualsiasi controversia tra un soggetto — l'attore — che pretende una certa somma di denaro da parte di un altro soggetto — il convenuto — a qualsiasi titolo, può essere risolta davanti all'autorità giudiziaria oppure per conciliazione delle parti senza l'intervento del giudice. I dati disponibili per gli Stati Uniti (9) rivelano che una schiacciante maggioranza (più del 90%) delle controversie civili sono risolte per conciliazione o per rinuncia di una delle parti. In effetti, se si assume, come sembra ragionevole, che i processi siano più costosi delle conciliazioni in termini di costi di transazione, allora questo dato diviene perfettamente comprensibile e, anzi, ci si domanda per quale ragione tutte le controversie civili non siano risolte al di fuori delle aule di tribunale! In realtà, se si rimuove un'ipotesi cruciale dell'analisi economica, quella dell'informazione perfetta e simmetrica tra le parti, allora il mistero del perché esistono i processi diventa più facile da svelare. Infatti, una delle ragioni principali per cui i processi civili hanno luogo è rappresentata dal fatto che le parti possono avere diverse percezioni circa l'esito del procedimento stesso. Tipicamente, se tutte e due le parti sono ottimiste sull'esito del procedimento, risulterà loro impossibile raggiungere un accordo preventivo che sarebbe invece preferibile (rispetto al processo) per entrambe. La diversità delle percezioni può dipendere dal fatto che una o entrambe le parti sono in possesso di informazioni private, o altresì dal fatto che una o entrambe le parti sono male informate circa la legislazione rilevante.

In Priest e Klein (1984) si evidenzia per la prima volta in maniera compiuta come l'insieme dei casi che raggiungono lo stadio giudiziale non costituisca un campione rappresentativo dell'intero universo delle controversie (*selective litigation hypothesis*). Inoltre, Priest e Klein hanno sostenuto che la probabilità che una controversia raggiunga la fase del giudizio è più elevata laddove è più incerto l'esito finale. Questa ipotesi è nota come la regola del 50 per cento, poiché implica che il tasso di vittoria del proponente si debba approssimativamente attestare intorno al 50 per cento. In effetti, la sentenza di un giudice che conferma il licenziamento di un lavoratore, ovvero che sovverte il provvedimento del datore di lavoro, non è che l'ultimo passaggio di una sequenza più lunga di bivi decisionali e scelte. Ogni procedimento ha origine da una decisione di licenziamento da parte dell'impresa, seguita dalla decisione da parte del lavoratore licenziato di presentare ricorso presso l'autorità

note

(7) Sulla teoria dell'*autoselezione* delle controversie che raggiungono lo stadio giudiziale si veda Priest e Klein, (1984), Eisenberg (1990), Waldfogel (1995), Miceli (1997) e Ichino et al. (2000).

(8) Nei Paesi di Common Law esiste una terza importante ragione di interesse: il modo in cui le parti risolvono le controversie ha infatti importanti implicazioni sulla stessa struttura delle norme giuridiche.

(9) Cfr. Miceli 1997, 156.

Licenziamenti e zone territoriali del Paese
Mario Macis

giudiziaria competente. È possibile interpretare ognuna di queste scelte come una decisione di investimento, che verrà adottata quando i benefici attesi superano i costi attesi. Nel caso in esame, ciascuna delle parti agisce in base alla propria valutazione dell'esito finale atteso dell'intero procedimento. Le decisioni del lavoratore e del datore di lavoro tengono conto senza dubbio della natura dei motivi del licenziamento, ma al tempo stesso esistono altre variabili che incidono sul probabile esito finale del processo e che sono presumibilmente valutate dalle parti. Tra le variabili che influenzano le percezioni e, quindi, le scelte dell'impresa e del lavoratore possiamo ragionevolmente comprendere:

- l'orientamento della giurisprudenza in materia (tendenzialmente favorevole al lavoratore o al datore di lavoro);
- il margine di discrezionalità che la legislazione attribuisce ai giudici nell'applicare le disposizioni in materia di licenziamenti;
- la sanzione che colpisce il datore di lavoro in caso di licenziamento illegittimo;
- l'esistenza di procedure di conciliazione extra-giudiziale obbligatorie o facoltative;
- il costo del procedimento giudiziario per il lavoratore e per l'impresa;
- la durata attesa dei procedimenti;
- la facilità con cui è possibile trovare un'occupazione alternativa;
- il grado di sindacalizzazione della forza lavoro.

Alcuni di questi fattori agiscono potenzialmente su entrambe le parti in conflitto e nel medesimo senso, come nel caso delle spese processuali; altri agiscono su entrambe le parti ma in direzioni opposte, come accade per l'orientamento della giurisprudenza o per l'entità della sanzione in caso di vittoria del lavoratore (reintegrazione, compensazione, etc...); altri fattori agiscono solo sul lavoratore, come nel caso della difficoltà di trovare un'occupazione alternativa a quella appena perduta, altri ancora soltanto sull'impresa.

I dati dell'indagine Istat registrano le controversie che hanno dato origine ad una sentenza, e si riferiscono pertanto ai soli casi in cui l'impresa ha ritenuto opportuno optare per il licenziamento e il lavoratore ha creduto utile fare ricorso al giudice. Tali casi, pertanto, non esauriscono l'intero universo delle controversie in materia di licenziamenti. Dal 1989 fino al 1993, la rilevazione dell'Istat includeva le controversie risolte senza una sentenza (vale a dire tramite conciliazione, o per inattività delle parti, rinuncia agli atti, improcedibilità, etc), ma a partire dal 1994 vengono rilevati unicamente i casi risolti con l'emissione di una sentenza. La conoscenza dei dati sulle conciliazioni rende l'indagine decisamente più ricca e completa, perché consente di misurare la propensione delle parti ad evitare di risolvere le controversie in tribunale. Tuttavia, anche quando sono note le controversie risolte senza una sentenza, rimangono ignoti i casi che non hanno avuto nessun contatto con un ufficio giudiziario, come per esempio i casi in cui il lavoratore ha accettato il licenziamento oppure è stato « indotto » a rassegnare le proprie dimissioni; senza contare le conciliazioni avvenute al di fuori delle procedure previste per legge. In buona sostanza, il problema della selezione non casuale dei casi giudicati non può considerarsi mai completamente superato, ed è opportuno mantenere un atteggiamento di prudenza nell'analisi dei dati.

Consideriamo dapprima il soggetto a cui spetta la decisione finale di confermare o dichiarare invalido il licenziamento: il giudice. Quali sono i fattori che amplificano o riducono il potere discrezionale degli organi giudicanti nell'interpretare le norme sui licenziamenti? Per quale ragione un giudice imparziale dovrebbe essere più o meno orientato a favore dei lavoratori piuttosto che delle imprese? In primo luogo, lo spazio per l'esercizio da parte degli organi giudicanti della discrezionalità nell'interpretazione delle norme varia a seconda della flessibilità o rigidità che caratterizza le disposizioni di legge. In Italia, la Legge n. 604 del 1966 prevede due categorie di motivi per il licenziamento individuale: la giusta causa e il giustificato motivo (oggettivo o soggettivo), e la definizione di giusta causa o di giustificato motivo è abbastanza generale da lasciare un ampio spazio per l'esercizio della discrezionalità interpretativa del giudice. In secondo luogo, l'orientamento della giurisprudenza può essere influenzato dalle condizioni locali del mercato del lavoro. Nelle aree territoriali con un tasso di disoccupazione particolarmente elevato, la perdita del posto di lavoro a causa del licenziamento costituisce un danno ben maggiore per il lavoratore rispetto ad un mercato del lavoro più dinamico, proprio a causa della maggiore difficoltà di trovare un'occupazione alternativa a quella perduta. È lecito domandarsi, pertanto, se in qualche modo la decisione del giudice tenga conto di questa differenza, tutt'altro che impercettibile nel nostro Paese. Sulla base dei dati sulle controversie relative a un importante istituto di credito italiano, Ichino, Polo e Rettore (2000) concludono che le condizioni locali del mercato del lavoro influenzano le decisioni dei giudici. In particolare, in Ichino et al. (2000) si riscontra una

tendenza da parte degli organi giudicanti a pronunciarsi con maggiore favore verso i lavoratori nelle regioni con elevati tassi di disoccupazione, e questo nonostante in quelle stesse aree regionali i casi che giungono dinanzi al giudice siano caratterizzati da un livello di gravità mediamente superiore rispetto alla media. Proprio il maggior favore per i lavoratori, d'altronde, sarebbe la causa principale della distorsione nel processo di selezione dei casi. In altre parole, si sostiene che lo stesso episodio che in una regione con bassa disoccupazione è considerato un giustificato motivo per il licenziamento, può non esserlo in una regione con disoccupazione elevata.

Volgiamo ora l'attenzione agli altri due soggetti, il datore di lavoro e il lavoratore, protagonisti dei nodi decisionali precedenti. Cosa influisce sulla scelta del lavoratore licenziato se adire l'autorità giudiziaria oppure accettare il provvedimento? In primo luogo, il lavoratore certamente valuta la natura del motivo che ha originato il licenziamento, e in base a questo giudica la gravità della propria posizione. Tuttavia, a parità di motivo, ci sono altre circostanze che influiscono sulla sua decisione. Plausibilmente, il lavoratore licenziato considera l'orientamento della giurisprudenza in materia di licenziamenti. Laddove esista la percezione di un orientamento dei giudici favorevole ai lavoratori, ciò costituirà un incentivo ai ricorsi all'autorità giudiziaria. Viceversa, la percezione di un orientamento favorevole alle imprese tenderà a scoraggiare i ricorsi. Anche la presenza del sindacato nelle relazioni di lavoro può avere un ruolo importante: laddove il sindacato è più forte e presente all'interno delle aziende, è più frequente che le controversie siano risolte internamente, o attraverso conciliazioni extragiudiziali, senza ricorso all'autorità giudiziaria se non nei casi più gravi. Ancora, lo stesso tasso di disoccupazione locale presumibilmente condiziona la decisione del lavoratore: nelle aree più dinamiche, dove è più facile trovare un'occupazione alternativa a quella appena perduta, l'incentivo a fare ricorso contro il licenziamento sarà verosimilmente minore. Al contrario, dove il tasso di disoccupazione è più elevato è anche più difficile trovare un nuovo lavoro, e l'incentivo a tentare la via giudiziaria per recuperare l'occupazione perduta sarà più forte.

Esaminiamo ora le variabili che possono ragionevolmente condizionare l'impresa che debba decidere se licenziare o meno un proprio dipendente, indipendentemente dal motivo del licenziamento. Nel decidere se operare o no il licenziamento, l'impresa tiene conto sia della possibilità che il lavoratore licenziato faccia ricorso all'autorità giudiziaria, sia di quale sarà la probabile decisione del giudice. Sulla decisione del datore di lavoro, pertanto, peseranno tutti i fattori discussi sopra a proposito degli altri due soggetti — il lavoratore e il giudice — ma con differente « segno ». Così, il favore dei giudici verso i lavoratori spinge l'impresa a risolvere le controversie al di fuori delle aule giudiziarie, e a cercare soluzioni alternative, al limite ricorrendo al licenziamento solo nei casi più gravi, per i quali è minima la probabilità congiunta di un ricorso da parte del lavoratore e del suo accoglimento da parte del giudice. Un altro fattore di cui l'impresa tiene conto è la sanzione applicabile al datore di lavoro che abbia ingiustamente licenziato un proprio dipendente. La maggiore severità della sanzione induce i datori di lavoro a ricorrere al licenziamento solo quando sono ragionevolmente certi di un esito positivo in caso di controversia giudiziaria. In Italia, la sanzione a carico dell'impresa in caso di licenziamento illegittimo è commisurata al periodo per il quale il lavoratore è stato (ingiustamente!) tenuto lontano dal proprio lavoro (pagamento del salario arretrato, contributi, interessi di mora su questi ultimi, etc.). Inoltre, indipendentemente dalla sanzione, la durata media dei procedimenti è un fattore che l'impresa tiene in considerazione, per i costi (costo effettivo e costo-opportunità) che il coinvolgimento in un processo comporta, e che sono tanto maggiori quanto più a lungo la causa si protrae.

Tasso di disoccupazione locale, favore dei giudici per il lavoratore, gravità della sanzione, durata media dei processi, sono fattori che aumentano i costi di licenziamento, e si rafforzano a vicenda nello scoraggiare l'impresa da licenziamenti « facili ». Pertanto, laddove le imprese abbiano ragione di ritenere che l'atteggiamento della giurisprudenza sia particolarmente sbilanciato a favore del lavoratore, per esempio a causa dell'elevato tasso di disoccupazione registrato in una particolare regione, limiteranno i licenziamenti solo ai casi più gravi, e ciò quanto più severa è la sanzione nel caso in cui il giudice dichiari ingiustificato il licenziamento. Ma in questo caso, si noti bene, i casi di licenziamento che saranno sottoposti a un giudice tenderanno ad essere confermati, proprio perché si tratta di casi particolarmente gravi. Si potrà avere dunque l'impressione errata che i giudici tendono ad essere più favorevoli alle imprese. Per le medesime ragioni, in quelle stesse realtà territoriali i lavoratori saranno incentivati ad adire l'autorità giudiziaria, nonostante la maggiore gravità media dei motivi dei licenziamenti. Si potrà pertanto registrare il dato —

Licenziamenti e zone territoriali del Paese
Mario Macis

apparentemente paradossale — di una maggiore litigiosità nelle regioni con le più basse percentuali di sentenze favorevoli ai lavoratori. Quanto esposto rende evidente la necessità di tenere adeguatamente conto dell'esistenza di numerose distorsioni nella lettura dei dati.

3. I dati elementari ISTAT sui procedimenti in materia di lavoro.

L'Istat effettua con cadenza annuale un'indagine relativa ai procedimenti giudiziari civili, inclusi quelli in materia di lavoro e di previdenza e assistenza obbligatorie. L'indagine si fonda su un questionario che i competenti Uffici giudiziari sono tenuti a compilare per ogni procedimento esaurito con sentenza o con decreto (10): informazioni utili si possono pertanto trarre dall'analisi dei dati elementari delle inchieste. A partire dai dati a livello di Distretto di corte d'appello, abbiamo provveduto ad una loro aggregazione per area regionale. L'utilizzo di dati regionali presenta, almeno apparentemente, sostanziali vantaggi. Infatti, mentre i confronti internazionali sulla giurisprudenza sono inevitabilmente influenzati dalle differenze nelle disposizioni normative dei diversi Paesi, l'uniformità normativa vigente tra le Regioni di uno stesso Paese sembra consentire una comparabilità immediata (11).

Prima di proseguire nell'esposizione, conviene descrivere in che modo abbiamo elaborato i dati che utilizziamo in questo lavoro. In primo luogo, dal momento che il questionario su cui si basa l'indagine dell'Istituto nazionale di statistica non consente di isolare con assoluta precisione i ricorsi dei lavoratori contro i licenziamenti, abbiamo costruito una proxy di questa grandezza isolando le sentenze relative ai procedimenti in cui: a) l'oggetto della domanda principale dell'attore riguarda l'estinzione del rapporto di lavoro; b) l'attore è una persona fisica; c) il convenuto è una società di persone o una società di capitali. In effetti, la fattispecie della persona fisica contro una società avente a oggetto l'estinzione del rapporto di lavoro sembra una ragionevole approssimazione dei ricorsi dei lavoratori contro i licenziamenti nel settore privato.

Un secondo problema consiste nel fatto che sulla base delle informazioni contenute nel questionario dell'Istat non vi è alcun modo per distinguere i motivi dei licenziamenti. Dunque, non è possibile distinguere i licenziamenti individuali da quelli collettivi, né separare i licenziamenti per giusta causa da quelli per giustificato motivo soggettivo od oggettivo. Un modo per isolare i soli licenziamenti individuali potrebbe consistere nell'esclusione dei procedimenti che hanno più di un attore. Tuttavia, non solo questa informazione è contenuta unicamente nelle indagini dal 1996 al 1998, ma presenta altresì una controindicazione. Potrebbe trattarsi, infatti, di casi di licenziamento individuale plurimo, i quali non ricadono sotto la disciplina dei licenziamenti collettivi e quindi non possono essere a questi assimilati. Un altro accorgimento può essere l'esclusione dei casi che sono stati riuniti in un unico procedimento in fase istruttoria o decisoria, ma anche in questo caso la costruzione della banca dati Istat non è libera da ambiguità. Infatti, è ben possibile che siano stati riuniti in un'unica causa due procedimenti intentati da una stessa persona fisica ma riguardanti due motivi diversi, ad esempio l'estinzione del rapporto e la corresponsione di retribuzione o di altre indennità. Alla luce di queste osservazioni, abbiamo deciso di non operare ulteriori scremature nella selezione dei casi, tanto più che i procedimenti riuniti e quelli con più attori rappresentano una percentuale molto ridotta del totale.

Un terzo problema ci costringe a limitare la nostra indagine alle sentenze di primo grado. Infatti, le unità elementari della rilevazione dell'Istat consistono nei procedimenti esauriti con provvedimento definitivo; tuttavia, ai fini delle rilevazioni dell'Istat, il provvedimento

note

(10) Ai sensi della legge 11 agosto 1973 n. 533 e dell'art. 28 della legge 20 giugno 1970 n. 300. I dati vengono trasmessi per la maggior parte all'Istituto nazionale di statistica dalle cancellerie e dalle segreterie degli Uffici Giudiziari civili. In particolare, i dati relativi al movimento dei procedimenti civili presso gli uffici giudiziari (Uffici del Giudice di pace, preture, tribunali, corti di Appello) sono trasmessi all'Istat dal Ministero di Grazia e Giustizia. Tali informazioni sono tutelate dal segreto statistico ex art. 9 del D.Lgs. 6 settembre 1989, n. 322, e possono essere esterne o comunicate soltanto in forma aggregata, in modo tale che non se ne possa fare alcun riferimento individuale. I principali risultati dell'Indagine vengono pubblicati in forma aggregata sull'annuario delle statistiche giudiziarie civili.

(11) In realtà, come si è visto nel Paragrafo 2, il fatto che le controversie che raggiungono lo stadio giudiziale siano il risultato di un processo di *autoselezione* influenzato dalle condizioni *locali* del mercato del lavoro rende molto meno immediata la comparabilità dei dati relativi a regioni distanti (tanto dal punto di vista geografico quanto da quello economico-istituzionale).

definitivo non coincide con l'emissione di una sentenza non più appellabile, bensì consiste nella semplice lettura del dispositivo in udienza. Questo, purtroppo, ci impedisce di misurare la durata complessiva dei procedimenti, non essendo possibile seguire ogni singolo procedimento dall'iscrizione al ruolo fino a tutti i gradi di giudizio attraverso cui si è articolato, fino all'emissione di una sentenza definitiva.

Licenziamenti e zone territoriali del Paese
Mario Macis

4. L'evidenza empirica in Italia.

La Tabella e le Figure riportate al termine del presente saggio sintetizzano alcune delle caratteristiche più rilevanti dei dati esaminati. Ricordiamo che le informazioni si riferiscono ai procedimenti risolti con sentenza in primo grado, relativi a ricorsi di persone fisiche contro società di persone o di capitali e in cui l'oggetto della domanda principale dell'attore è l'estinzione del rapporto di lavoro. Il dato che maggiormente salta agli occhi è la grande variabilità regionale di tutte le dimensioni considerate, e come le differenze regionali tendano a ricalcare la ben nota dicotomia Nord-Sud. Infatti:

- a) Nel corso dell'intero periodo considerato, le regioni meridionali registrano percentuali di sentenze favorevoli ai lavoratori più basse rispetto alle regioni settentrionali. La Figura 1 mostra chiaramente che il dato nazionale è il risultato di una media tra due realtà nettamente distinte: la curva del Centro-Nord si trova costantemente su una posizione più elevata rispetto alla linea del Sud. Nel 1990, ad esempio, ben il 64% delle sentenze nel Centro-Nord era favorevole ai lavoratori, contro il 38% nel Mezzogiorno. Apparentemente, pertanto, i dati sembrano sconfiggere la tesi secondo cui nel meridione i giudici sono favorevoli ai lavoratori.
- b) Se consideriamo l'andamento del tasso di litigiosità descritto dalla Figura 2, e definito come il rapporto tra il numero di controversie risolte con sentenza e gli occupati, il periodo considerato si divide piuttosto nettamente in due parti. Nel corso della prima, che va dal 1989 al 1993, osserviamo un tasso nazionale di litigiosità relativamente contenuto, e pari a meno di 6 sentenze ogni 100.000 occupati. Nella seconda parte del decennio esaminato, che copre gli anni dal 1994 al 1998, si registra un tasso di litigiosità medio annuo più che triplo rispetto al periodo precedente, essendo mediamente 21 le sentenze emesse ogni 100.000 occupati. Inoltre, già nel periodo 1989-1993 si osservano importanti differenze tra le regioni del Centro-Nord e del Mezzogiorno. Difatti, al Sud si registra una propensione più elevata a ricorrere al giudice: la Campania e le altre regioni del Sud rivelano tassi di litigiosità doppi rispetto al Nord Ovest, al Nord Est e all'Emilia Romagna (fa eccezione la Lombardia). Negli anni dal 1994 al 1998 il divario Nord-Sud nei tassi di litigiosità si allarga, e la litigiosità al Sud diventa più che quadrupla rispetto al Nord. Mentre in Campania, in media ogni anno tra il 1994 e il 1998, un lavoratore dipendente su poco meno di 400 ha fatto ricorso al giudice, nel Lazio si è rivolto all'autorità giudiziaria un addetto su 5.000, uno su 7.000 in Lombardia, uno su 11.000 nel Nord Est, e appena uno ogni 16.000 in Emilia Romagna. A prima vista, questo dato sembra paradossale, dal momento che non si capisce per quale ragione la propensione a ricorrere al giudice sia più elevata laddove le probabilità di successo (misurate dalla percentuale di sentenze favorevoli al proponente) sono minori. In realtà, come abbiamo avuto modo di spiegare nel Paragrafo 2 e come approfondiremo ancora nel Paragrafo 5, questo paradosso può essere spiegato alla luce della teoria dell'autoselezione delle controversie.
- c) La Figura 3 rivela una caratteristica molto interessante dei dati: i tassi di litigiosità tendono a variare nel tempo in linea con la disoccupazione. In effetti, in corrispondenza della recessione dei primi anni '90 si registra una crescita della propensione a fare ricorso contro il licenziamento, e questo è un dato che accomuna Nord, Centro e Sud d'Italia. La correlazione positiva tra tassi di disoccupazione e tassi di litigiosità è confermata anche dall'analisi cross-section, abbiamo infatti già evidenziato come le regioni meridionali rivelino tassi di litigiosità decisamente più elevati rispetto alle regioni settentrionali. Questi dati appaiono coerenti con l'idea che al lavoratore convenga fare ricorso in un mercato del lavoro depresso piuttosto che in mercati più dinamici o in momenti più felici del ciclo economico.
- d) La durata media dei procedimenti di primo grado è decisamente più elevata nelle regioni meridionali (23 mesi) rispetto al resto della Penisola (15 mesi nelle regioni del Centro-Nord). La significatività di questo dato è tuttavia limitata, dal momento che disponiamo unicamente dei dati relativi al 1995.

Licenziamenti e zone territoriali del Paese
Mario Macis

e) Un ultimo dato, anch'esso molto significativo, è la differenza nella propensione a risolvere le controversie tramite conciliazione, e cioè prima che della questione venga investita l'autorità giudiziaria: in ogni anno tra il 1989 e il 1993 (i soli anni per cui sono disponibili dati sulle controversie risolte senza sentenza), nei distretti settentrionali circa i due terzi delle controversie in materia di licenziamenti sono stati risolti con conciliazione, contro appena un quarto del totale nelle regioni del Mezzogiorno.

5. Una possibile spiegazione.

I profondi divari territoriali costituiscono un tratto strutturale dell'economia italiana, e in particolare del mercato del lavoro, con le regioni del Mezzogiorno che soffrono di tassi di disoccupazione mediamente tripli rispetto alle regioni del Nord. A loro volta, i dati sui procedimenti giudiziari in materia di licenziamenti (rapporto tra sentenze e occupati e tasso di accoglimento dei ricorsi) rivelano ampie variazioni territoriali, che ricalcano le linee tipiche dei divari di carattere economico (cfr. Tabella 1). Al tempo stesso, l'evoluzione temporale dei tassi di litigiosità mostra un'evidente tendenza a seguire il ciclo economico (cfr. Figura 3). Anche alla luce di una recente letteratura in tema di interazioni tra istituzioni e mercato del lavoro, è a questo punto naturale domandarsi quale sia il legame tra le due dimensioni, economica e istituzionale, sempre tenendo a mente che ogni ragionamento sui nostri dati deve tener conto della probabile distorsione degli stessi.

Abbiamo considerato i dati sulla giurisprudenza sotto due dimensioni: la dimensione temporale e quella regionale. Sotto il primo profilo, è utile confrontare i risultati della nostra analisi con l'evidenza empirica proveniente da altri Paesi. I dati mostrati in Bertola et al. [1999] relativi alla Germania (dati nazionali) rivelano evidenti co-variazioni delle sentenze in materia di licenziamenti in rapporto alla forza lavoro con il tasso di disoccupazione e il tasso di crescita del PIL, tra il 1973 e il 1990. La stessa fonte rivela che anche in Spagna, tra il 1980 e il 1997, si verifica una marcata co-variazione dei dati sulla giurisprudenza con la disoccupazione: in particolare, le sentenze favorevoli ai lavoratori sembrano seguire l'evoluzione nel tempo del tasso di disoccupazione. In Berger (1997) si sostiene che nella Germania Occidentale l'orientamento della giurisprudenza è stato particolarmente favorevole ai lavoratori durante le recessioni, quasi a svolgere un ruolo di stabilizzatore del ciclo economico. In Italia, le sentenze favorevoli ai lavoratori non sembrano seguire un percorso temporale in linea con le grandezze economiche (cfr. Figura 4). Al contrario, le controversie che arrivano in tribunale sembrano muoversi straordinariamente in linea con la disoccupazione (cfr. Figura 3). Questi dati sembrano indicare che in Italia le condizioni cicliche dell'economia incidono sulla propensione al ricorso ai tribunali.

Oltre alla dimensione temporale, i dati a nostra disposizione si prestano anche ad un'analisi per regione, e questa dimensione offre spunti forse anche più interessanti della prima. Le regioni con i tassi di disoccupazione più elevati — le regioni meridionali — occupano le prime posizioni in fatto di tassi di litigiosità (specialmente dal 1994 al 1998) e le ultime posizioni per quanto riguarda le percentuali di sentenze favorevoli ai proponenti (in tutti gli anni, dal 1990 al 1998). In effetti, si tratta di due dati non facilmente conciliabili fra loro, dal momento che apparentemente la propensione a fare ricorso al giudice sembra essere più elevata laddove le probabilità di vittoria sono più esigue. I dati sulle percentuali di sentenze favorevoli ai proponenti sembrano, per di più, smentire la tesi secondo cui i giudici tenderebbero ad essere più indulgenti con i lavoratori nelle regioni più depresse. In realtà, una simile lettura dei dati sarebbe quanto meno superficiale, in quanto non tiene debitamente conto del processo di autoselezione dei casi che giungono fino al giudice e che arrivano ad originare una sentenza.

Come discusso nel Paragrafo 2, a ogni passaggio decisionale i soggetti impegnati nella scelta (lavoratore e impresa) prendono una decisione in base ai costi e benefici attesi dall'intero procedimento. Una delle variabili rilevanti è presumibilmente costituita dall'orientamento dei giudici in materia di licenziamenti. Inoltre, le condizioni del mercato del lavoro — locali o congiunturali — possono avere un ruolo nell'influenzare l'atteggiamento degli organi giudicanti: dove il tasso di disoccupazione è più elevato, la perdita del posto di lavoro rappresenta un danno maggiore rispetto a un mercato del lavoro più dinamico, e ciò può tradursi in un maggior peso attribuito dal giudice alla causa del lavoratore nelle regioni più depresse. Ichino et al. (2000) dimostrano che nonostante la maggiore gravità media dei casi giudicati nelle regioni del Sud, in queste stesse regioni i giudizi della magistratura tendono

ad essere più indulgenti verso i lavoratori. Le conclusioni di Ichino et al. derivano da un dataset molto ricco sulle controversie in una grande banca italiana, in cui è possibile seguire passo passo ogni singolo procedimento, e distinguere pertanto le controversie in base alla gravità dell'episodio che ha motivato il licenziamento (12). Sfortunatamente, con le informazioni aggregate di cui noi disponiamo non vi è modo di verificare se l'orientamento dei giudici sia effettivamente più favorevole ai lavoratori nelle regioni con la disoccupazione più elevata, o se comunque esista tale percezione tra i lavoratori e le imprese. Tuttavia, ciò non impedisce la lettura dei dati in chiave economica.

Un modo di ragionare utile per razionalizzare le informazioni provenienti dall'indagine dell'Istat può essere mutuato dall'econometria: possiamo infatti provare a leggere i dati sotto l'ipotesi nulla di non distorsione del giudizio dei tribunali rispetto alle condizioni del mercato del lavoro. In altre parole, ragioniamo « come se » esistesse un unico giudice imparziale dal punto di vista « geografico ». Sotto questa ipotesi, il fatto che nel Sud prevalgono le sentenze favorevoli alle imprese mentre nel Centro-Nord prevalgono quelle favorevoli ai lavoratori indica inequivocabilmente che nel Mezzogiorno i casi che arrivano di fronte al giudice sono mediamente « più gravi », vale a dire che i motivi che hanno determinato il licenziamento sono più solidi rispetto alle regioni settentrionali. Possiamo spiegare questo fenomeno considerando altre due dimensioni dei dati sulla giurisprudenza: la propensione dei lavoratori licenziati a fare ricorso al tribunale e la durata media dei processi.

Innanzitutto, le decisioni di licenziamento da parte delle imprese sono influenzate dalla diversa propensione dei lavoratori licenziati a fare ricorso all'autorità giudiziaria, che può dipendere non solo dalla percezione di un maggiore o minore favore da parte dei giudici, ma anche dalla disponibilità di un'occupazione alternativa a quella appena perduta, o di un'adeguata assistenza in sede di conciliazione extragiudiziale. Nel Mezzogiorno, la maggiore difficoltà di trovare un'occupazione alternativa a quella perduta a causa del licenziamento induce i lavoratori a fare maggiormente ricorso all'autorità giudiziaria, come confermato sia dalla correlazione positiva tra tasso di disoccupazione e tasso di litigiosità regionali, sia dalla bassissima percentuale di controversie risolte attraverso le procedure di conciliazione. L'incentivo a ricorrere alla magistratura nei distretti del Mezzogiorno sembrerebbe, dunque, sussistere anche nei casi in cui il motivo del licenziamento è più grave, e questo soprattutto nelle fasi più avverse del ciclo economico (le sentenze emesse nel periodo 1994-1997 corrispondono a ricorsi contro i licenziamenti effettuati nei primi anni '90). Pertanto, mentre nelle regioni più dinamiche del Centro e del Nord una minore quota di lavoratori licenziati adisce le vie legali, e si rivolge al giudice solo chi (mediamente) ritiene di essere stato licenziato per un motivo insufficiente, nel Sud i ricorsi non solo sono più frequenti ma sono anche (in media) destinati ad essere respinti dai giudici, proprio per la loro maggiore gravità (ricordiamo che i giudici, sotto l'ipotesi nulla, sono imparziali!). In secondo luogo, accanto ad una maggiore probabilità di essere citate in giudizio, le imprese localizzate nei distretti meridionali fronteggiano la prospettiva di una durata media del processo di quasi due anni (solo in primo grado). Naturalmente, questo significa che un processo nel Mezzogiorno costa di più rispetto a un processo analogo nel Nord. Di fronte alla maggiore propensione al ricorso alla magistratura dei lavoratori meridionali, e alla luce dei più elevati costi dei processi nei distretti del Sud, le imprese hanno tutto l'interesse a limitare i licenziamenti ai soli casi in cui la natura delle circostanze è tale da far prevedere una conferma del licenziamento da parte del giudice eventualmente adito dal lavoratore stesso. Questo effetto è rafforzato dall'elevata penalità associata alla sconfitta nella causa, che induce le imprese a evitare di finire dinanzi al giudice quando non sono ragionevolmente certe di un esito positivo (13). Nelle regioni più dinamiche della Penisola, invece, i licenziamenti sono presumibilmente più « facili » proprio per la minore propensione dei

note

(12) Sorprendentemente, però, dalle analisi econometriche di Ichino et al. non risulta che tale orientamento abbia effetto sulle decisioni di licenziamento da parte del datore di lavoro, sebbene questo risultato possa forse spiegarsi con una politica dei licenziamenti uniforme su tutto il territorio nazionale da parte dell'azienda da cui provengono i dati.

(13) In Italia, la penalità associata a una tale eventualità è la più elevata tra i Paesi Ocse. Per le imprese con più di 15 dipendenti, infatti, alla dichiarazione di illegittimità del licenziamento segue l'obbligo della reintegrazione del lavoratore nella posizione occupata in precedenza, oltre al pagamento di tutti gli arretrati relativi all'intera durata della controversia più il versamento dei contributi e degli oneri sociali. Inoltre, l'impresa è obbligata a pagare una cospicua ammenda al sistema di previdenza sociale per il pagamento ritardato dei contributi. La misura effettiva della sanzione è, dunque, commisurata alla durata del procedimento.

Licenziamenti e zone territoriali del Paese
Mario Macis

lavoratori a ricorrere al tribunale: essi infatti trovano presto un nuovo lavoro, non hanno interesse a perdere tempo in una causa e sono maggiormente disponibili ad una conciliazione extragiudiziale delle controversie.

In ogni caso, dunque, indipendentemente dalla « distorsione » del giudizio dei giudici, sembra che le condizioni locali del mercato del lavoro intervengano a modificare la misura effettiva dei costi dei licenziamenti, anche in presenza di una normativa nominalmente uniforme sul territorio nazionale. Le diverse probabilità di trovare una nuova occupazione dopo averne perduta una, e l'inefficienza dei tribunali nel meridione, plausibilmente incidono sulla propensione dei lavoratori a ricorrere al giudice e di conseguenza sulla propensione delle imprese a licenziare. Se rimuoviamo l'ipotesi nulla di omogeneità geografica e congiunturale dei giudici, le argomentazioni sopra esposte risultano addirittura rafforzate.

6. Alcune note conclusive.

Abbiamo proposto una spiegazione per i maggiori tassi di litigiosità e per la maggior quota di sentenze favorevoli all'impresa registrati nelle regioni meridionali. Vi sono segnali che sembrano indicare che le condizioni locali del mercato del lavoro influiscono sulla misura effettiva dei costi di licenziamento che le imprese devono fronteggiare. Per la natura aggregata dell'evidenza empirica sopra illustrata, nulla si può dire circa la « distorsione » del giudizio dei tribunali su base geografica. Cionondimeno, i dati esaminati suggeriscono che la rigidità effettiva dei regimi di licenziamento varia da regione a regione e non è uniforme su tutto il territorio nazionale. Infatti, i dati disponibili suggeriscono che nel Sud si ricorre più spesso al giudice e si rimane più a lungo in tribunale, entrambi fattori che aumentano i costi dell'impresa. Nel quadro sopra delineato, lo stesso tasso di disoccupazione sembra rappresentare un fattore che amplifica le rigidità istituzionali, e lo fa in maniera tanto più asimmetrica quanto maggiore è l'ampiezza delle disparità regionali e quanto più gravi sono le sanzioni per i licenziamenti giudicati illegittimi. In altre parole, le disparità territoriali si profilano come una vera e propria concausa non trascurabile delle rigidità istituzionali (costi effettivi di licenziamento) e, pertanto, il rapporto tra mercato del lavoro e istituzioni si profila come un rapporto bidirezionale.

I dati che abbiamo utilizzato in questo lavoro, come già abbiamo avuto modo di sottolineare, sono soggetti ad alcune limitazioni di carattere qualitativo che ne rendono difficile la lettura e l'interpretazione. In questo saggio se ne è offerta una disamina puramente descrittiva, insieme con una possibile e del tutto opinabile spiegazione. Stiamo conducendo un lavoro econometrico con l'obiettivo di raggiungere conclusioni più solide. Una particolare attenzione sarà rivolta all'analisi delle asimmetrie informative tra lavoratore e impresa e al ruolo delle rappresentanze sindacali nell'informare i lavoratori circa la legislazione rilevante. Si cercherà inoltre di testare empiricamente la regola del 50 per cento (cfr. Paragrafo 2). Plausibilmente, esistono importanti differenze tra i settori di attività economica, diversi per ciclicità delle condizioni di mercato, dimensione media d'impresa, tipologia di lavoratori occupati, etc. Le maggiori difficoltà che incontriamo si devono al fatto che il questionario che l'Istat utilizza per le rilevazioni in materia di giustizia civile ha subito diverse modifiche nel corso degli anni, e purtroppo non si è sempre trattato di miglioramenti (almeno, dal nostro punto di vista). Per esempio, i dati fino al 1994 sono più ricchi di informazioni rispetto agli anni successivi. Fino a quell'anno, infatti, il questionario conteneva l'indicazione del sesso dell'attore, della sua età, della sua posizione professionale e del settore di attività economica. Inoltre, due problemi purtroppo non sormontabili sulla base dei soli dati dell'Istat sono rappresentati dall'impossibilità di distinguere, sotto il titolo « Estinzione del rapporto », i diversi motivi dei licenziamenti, e dall'impossibilità di seguire ciascun procedimento lungo i diversi gradi di giudizio. Un interessante ampliamento della ricerca in questo senso si può ottenere soltanto accrescendo il livello di dettaglio dell'analisi, ossia esaminando le singole sentenze. Un altro lavoro attualmente in corso d'opera punta proprio in questa direzione, attraverso l'analisi di un certo numero di sentenze della Corte di Cassazione, ciò che ci dà la possibilità di studiare i procedimenti nel dettaglio, lungo il loro intero percorso attraverso i vari gradi di giudizio, e avendo cognizione dell'identità delle parti, dei motivi dei licenziamenti, delle motivazioni delle varie sentenze, etc. Si potrà forse essere in grado di valutare la misura in cui nelle motivazioni delle sentenze sono incorporate valutazioni che tengono conto delle condizioni locali del mercato del lavoro.

C'è un messaggio di portata generale che è possibile cogliere nei dati esaminati e discussi in questo breve saggio: tra istituzioni e mercato del lavoro esistono interazioni significative, che plausibilmente vanno in entrambe le direzioni. Non solo le istituzioni plasmano gli effetti delle forze del mercato, ma queste ultime a loro volta influiscono sull'operare degli assetti istituzionali. Bisogna prendere atto, inoltre, di come i dati qui esaminati si siano rivelati piuttosto ostici da interpretare, e non facilmente riconducibili ad una spiegazione univoca. Nonostante i progressi fatti dalla letteratura recente, i dettagli sui meccanismi di interazione tra istituzioni e mercati necessitano in buona parte di una spiegazione soddisfacente, e l'impressione che ci rimane è che non si tratti di un'operazione semplice.

**Licenziamenti e zone
territoriali del Paese**
Mario Macis

Licenziamenti e zone
territoriali del Paese
Mario Macis

Tabelle e Grafici

Tabella 1 — Ricorsi contro i licenziamenti: l'evidenza empirica in Italia, 1989-1998

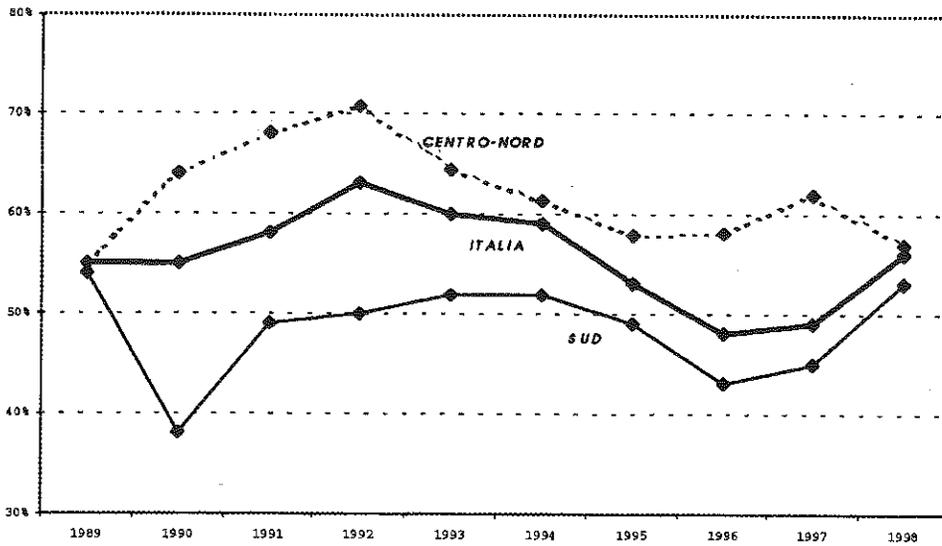
	<i>Controversie</i>			<i>Conciliazioni</i>		
	<i>Italia</i>	<i>Centro Nord</i>	<i>Sud</i>	<i>Italia</i>	<i>Centro Nord</i>	<i>Sud</i>
1989	3420	2701	719	58%	63%	25%
1990	4059	3008	1051	56%	63%	20%
1991	nd	nd	nd	nd	nd	nd
1992	2592	2084	508	60%	64%	30%
1993	4481	3522	959	50%	54%	26%
	<i>Sentenze</i>			<i>Accoglimenti</i>		
	<i>Italia</i>	<i>Centro Nord</i>	<i>Sud</i>	<i>Italia</i>	<i>Centro Nord</i>	<i>Sud</i>
1989	1028	648	380	55%	55%	54%
1990	1180	771	409	59%	64%	38%
1991	nd	nd	nd	nd	nd	nd
1992	736	490	246	66%	70%	50%
1993	1512	1041	471	62%	64%	52%
1994	2338	1875	463	60%	61%	52%
1995	3559	1593	1966	54%	58%	49%
1996	5470	1742	3728	48%	58%	43%
1997	7358	1499	5859	49%	62%	45%
1998	2216	1173	1043	56%	57%	53%
	<i>Litigiosità*</i>			<i>Durata media procedimenti**</i>		
	<i>Italia</i>	<i>Centro Nord</i>	<i>Sud</i>	<i>Italia</i>	<i>Centro Nord</i>	<i>Sud</i>
1989-1993	0.056	0.051	0.064	21 mesi	15 mesi	23 mesi
1994-1998	0.211	0.111	0.465			
	<i>Litigiosità</i>			<i>Accoglimenti</i>		
	1989-1998	1989-1993	1994-1998	1989-1998	1989-1993	1994-1998
Nord Ovest	0.078	0.041	0.107	62%	59%	63%
Lombardia	0.116	0.088	0.139	60%	62%	58%
Nord Est	0.061	0.036	0.080	63%	64%	63%
Emilia-Romagna	0.048	0.036	0.057	64%	65%	64%
Centro	0.043	0.026	0.056	63%	64%	62%
Lazio	0.127	0.042	0.195	57%	70%	55%
Campania	0.831	0.074	1.436	46%	57%	45%
Sud	0.102	0.075	0.125	43%	43%	44%
Sicilia	0.084	0.051	0.111	53%	47%	56%
Sardegna	0.032	0.018	0.043	51%	35%	58%

Note: * Totale controversie risolte con sentenza (primo grado) ogni mille occupati;

** Periodo tra l'iscrizione a ruolo del procedimento e la lettura del dispositivo in udienza. Dati relativi ai procedimenti di primo grado risolti nel 1995. Elaborazioni dell'autore su micro dati dell'ISTAT.

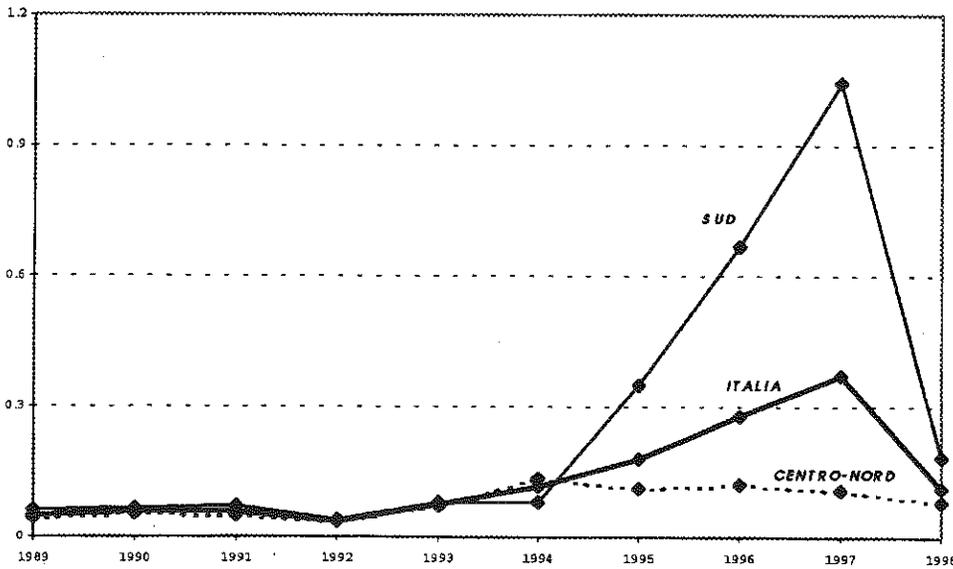
Figura 1 — Sentenze favorevoli ai lavoratori: 1989-1998
 (% sul totale delle controversie risolte con sentenza di primo grado)

Licenziamenti e zone
 territoriali del Paese
 Mario Macis



Elaborazioni dell'Autore su dati elementari ISTAT

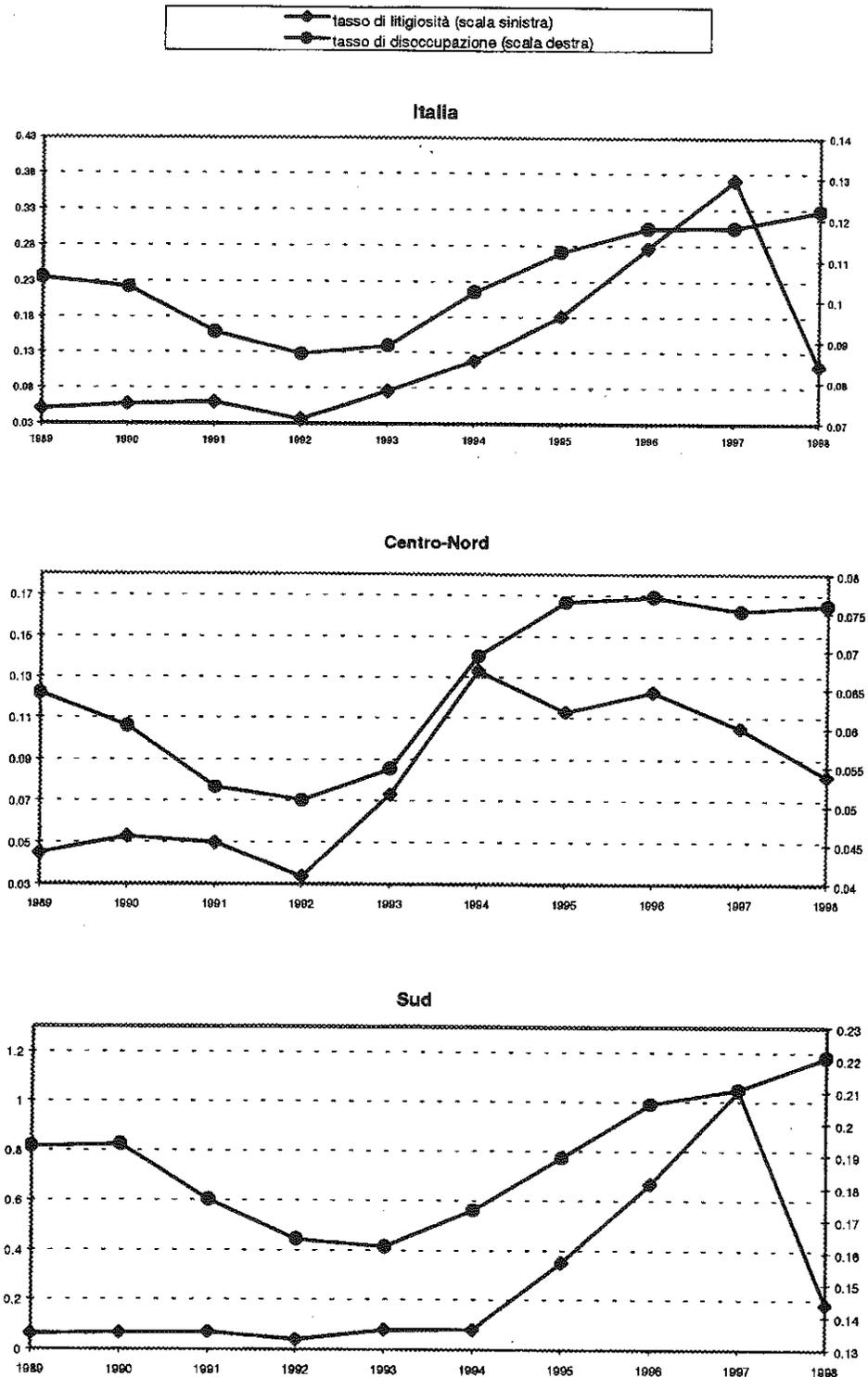
Figura 2 - Tassi di Litigiosità
 (numero sentenze in materia di licenziamenti ogni mille occupati)



Elaborazioni dell'Autore su dati elementari ISTAT

Licenziamenti e zone territoriali del Paese
 Mario Macis

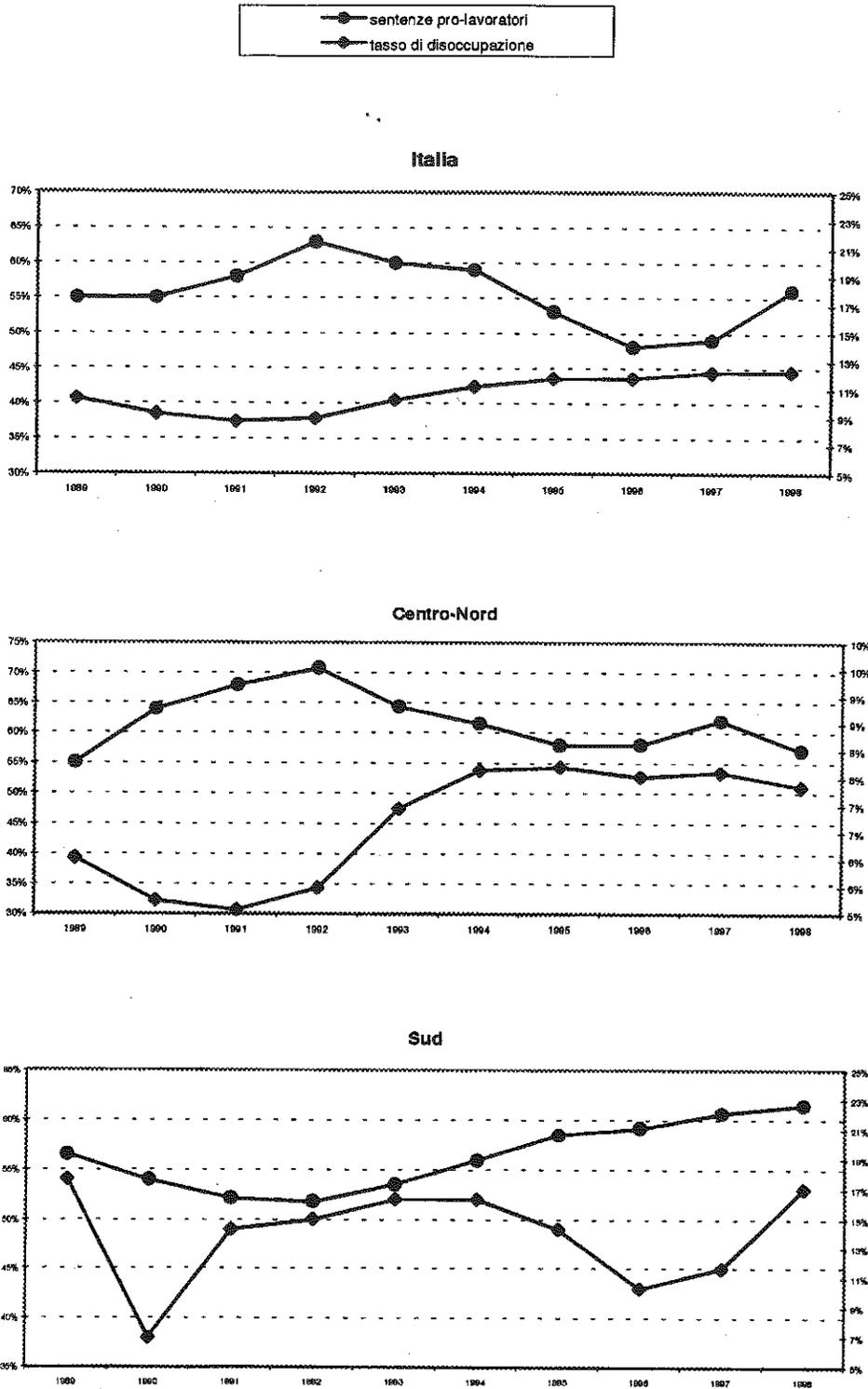
Figura 3 — Tassi di litigiosità e disoccupazione
 (il tasso di disoccupazione è « ritardato » di un anno)



Elaborazioni dell'Autore su dati elementari ISTAT

Figura 4 — Sentenze favorevoli ai lavoratori e tasso di disoccupazione

Licenziamenti e zone territoriali del Paese
Mario Macis



Elaborazioni dell'Autore su dati elementari ISTAT

Licenziamenti e zone territoriali del Paese

Mario Macis

Bibliografia

- Berger**, (1997), *Regulation in Germany: Some stylized facts about its time path, causes and consequences*, *Industrial Relations*, Vol. 35, No. 4, Cambridge (MA).
- Bertola Boeri, Cazes** (1999), *Employment Protection and Labour Market Adjustment in OECD Countries: Evolving Institutions and Variable Enforcement*, *Employment and Training Papers* No. 48, ILO.
- Bertola**, (1993), *Vincoli Istituzionali ai Licenziamenti e Domanda di Lavoro in Italia*, in Padoa Schioppa Kosteris, (a cura di), *Squilibri e rigidità nel mercato del lavoro italiano: rilevanza quantitativa e proposte correttive*, Milano.
- Blanchard**, (1998), *Employment Protection and Unemployment*, mimeo MIT.
- Boeri** (2000), *Uno Stato Asociale*, Laterza e Figli.
- Eisenberg**, (1990), *Testing the Selection Effect: A New Theoretical Framework with Empirical Tests*, *Journal of Legal Studies*, vol XIX.
- Garibaldi** (2000), *I Regimi di Protezione dell'Impiego*, in Brucchi L., *Economia del lavoro*, Bologna.
- Ichino, Polo, e Rettore** (2000), *Are Judges Biased by Labor Market Conditions? The Selection of Firing Litigations for Trial in an Italian Firm*, dattiloscritto.
- Istat, *Statistiche Giudiziarie Civili*, diversi anni.
- Macis** (2000), *Dimensioni Regionali della Disoccupazione e delle Istituzioni del Mercato del Lavoro in Europa*, *Tesi di Laurea*, Università Bocconi, Milano.
- Miceli**, (1997), *Economics of the Law*, Oxford University Press, New York.
- Oecd (1999), *Employment Outlook*, Paris.
- Priest, e Klein**, (1984), *The Selection of Disputes for Litigation*, *Journal of Legal Studies*.
- Waldfogel**, (1995), *The Selection Hypothesis and the Relationship between Trial and Plaintiff Victory*, *Journal of Political Economy*.