



www.lavoce.info

[Giustizia](#) / [Lavoro](#)

LA ROULETTE RUSSA DELL'ARTICOLO 18

di [Andrea Ichino](#) e [Paolo Pinotti](#) 03.03.2012

La protezione di un diritto fondamentale della persona è affidata alla roulette russa che si attiva con l'assegnazione casuale dei processi per cause di lavoro a giudici molto diversi tra loro per tempi e orientamento della decisione. È quanto emerge da una ricerca sulle cause tra lavoratori e datori di lavoro nei tre maggiori tribunali italiani: Milano, Roma e Torino. Gli esiti di ogni azione sono affidati, in ultima istanza, al caso.

“Monetizzare i diritti” è considerato un segno di inciviltà da una parte dell'opinione pubblica italiana, che in alternativa preferisce affidare la loro tutela ad un procedimento giudiziale. Ad esempio, per difendere il lavoratore da licenziamenti ingiusti si preferisce chiedere al **giudice** di valutare l'esistenza di un giustificato motivo o di una giusta causa, invece di stabilire, come accade in altri paesi, un prezzo monetario, magari molto alto, che l'azienda debba pagare al lavoratore per essere libera di sciogliere il rapporto di lavoro.

I TRIBUNALI DI MILANO, ROMA E TORINO

Ma, fanno bene i lavoratori ad affidare ai giudici la tutela dei loro diritti? Abbiamo selezionato i casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo oggettivo o soggettivo, iscritti a ruolo nei Tribunali di Milano, Roma e Torino negli anni 2003-2005. Si tratta, rispettivamente, di 3419, 6444 e 1736 casi nelle tre città, affidati a 22, 56 e 14 giudici, con un carico medio per giudice di 155, 115 e 124 di questi casi. Abbiamo escluso i giudici (e i relativi casi) che in questi tre anni hanno ricevuto in assegnazione meno di 50 **processi per licenziamento**. Queste esclusioni ci consentono di confrontare tra loro solo giudici che abbiano trattato un campione statisticamente significativo di casi. **(1)** Per il 98 per cento di queste controversie osserviamo la storia completa, dall'iscrizione a ruolo alla conclusione che normalmente coincide con il deposito della **sentenza** (in primo grado) o con la conciliazione. **(2)** Quindi possiamo calcolare la durata completa della quasi totalità di questi processi per licenziamento.

La Tabella 1 mostra che la durata media è molto diversa nei tre tribunali: 266 giorni a Milano, 429 a Roma e 200 a Torino. Se le cause di licenziamento fossero simili nelle tre città, verrebbe naturale chiedersi per quale motivo i lavoratori di Roma (e i rispettivi datori di lavoro) debbano aspettare il doppio di quelli di Torino e oltre un terzo in più di quelli di Milano per conoscere la loro sorte.

Però è possibile che i casi di Roma siano **più complessi** di quelli delle altre città e quindi richiedano più tempo per essere decisi. Il confronto corretto può solo essere fatto tra giudici di uno stesso tribunale, perché, all'interno di ciascuna sede, i processi iscritti a ruolo sono assegnati a sorte tra i diversi magistrati. Quindi, per la legge dei grandi numeri, ogni giudice di uno stesso ufficio dovrebbe avere, mediamente, casi di pari complessità. Per questo motivo consideriamo solo giudici che abbiano ricevuto almeno 50 assegnazioni nel periodo considerato. E questo ci consente di verificare statisticamente che, in effetti, le **caratteristiche** osservabili dei processi assegnati ai diversi giudici sono mediamente simili. Ad esempio, lo sono le proporzioni di ricorsi per giusta causa o giustificato motivo.

C'È GIUDICE E GIUDICE

Nella Figura 1, ogni barra verticale corrisponde ad un giudice e l'altezza della barra misura la durata media dei processi per licenziamento a lui o lei assegnati casualmente. È evidente che, all'interno di ciascun tribunale, i **tempi medi** di conclusione dei processi non sono simili per i diversi giudici, nonostante i casi loro assegnati abbiano complessità comparabili. La Tabella 1 indica, ad esempio, che a Roma il lavoratore e l'impresa che per sorte vengano assegnati al giudice mediamente più veloce possono sperare di veder decisa la loro causa in 179 giorni. I giorni diventerebbero invece 693 se venissero assegnati al giudice più lento: un incremento di quasi 4 volte. Se, prudenzialmente, vogliamo escludere i giudici **più lenti o più veloci** del 10 per cento dei loro colleghi, il lavoratore e l'impresa fronteggerebbero, sempre a Roma, una forbice di durate che varia da 284 a 569 giorni: un incremento di oltre 2 volte tra la durata inferiore e quella maggiore. A Milano e Torino le differenze tra giudici veloci e lenti non sono meno sorprendenti: escludendo gli outliers, si passa da 193 a 333 giorni nel **capoluogo lombardo** e da 97 a 318 in quello piemontese. Anche in questi tribunali, quindi, le durate dei processi possono, rispettivamente, quasi raddoppiare o più che triplicare a seconda del giudice a cui il caso viene per sorte assegnato.

COME UNA LOTTERIA

Per l'**impresa**, la lotteria generata da questa forbice di durate è particolarmente costosa perché qualora il giudice decidesse in favore del lavoratore, il datore di lavoro dovrebbe versare a lui o lei non solo la retribuzione non pagata nelle more del giudizio e i relativi contributi sociali. Dovrebbe anche pagare **all'Inps una multa** sostanziosa per gli omessi contributi sociali, multa che aumenterebbe o diminuirebbe a seconda di quanto tempo impiega il giudice a decidere.

Però la domanda che ci siamo posti è **se convenga** ai lavoratori affidarsi ai giudici per tutelare i loro diritti e, da questo punto di vista, i costi per le imprese legati ai tempi di decisione possono apparire poco rilevanti. Sebbene sia difficile pensare che questi tempi siano irrilevanti per un lavoratore, essendo in gioco la possibilità di rimanere senza stipendio per 693 giorni invece che 179, come ad esempio accade a Roma, è probabile che ciò che conta maggiormente per i lavoratori sia la probabilità che il loro ricorso contro il licenziamento sia accolto. Ma anche in questo caso, dai dati emerge che l'accertamento giudiziale del **giustificato motivo** è una roulette russa.

La Figura 2 descrive la probabilità dei diversi esiti di un processo per licenziamento nei tribunali di Milano e Roma (il dato non è disponibile per Torino). Per ogni giudice, fatto 100 il numero totale dei

processi a lui o lei assegnati, le quattro parti della barra verticale misurano le proporzioni di sentenze favorevoli al ricorrente (ossia il lavoratore nella stragrande maggioranza dei casi), **(3)** di sentenze **favorevoli al convenuto** (il datore di lavoro), di conciliazioni e di altri esiti.

L'INCERTEZZA DELL'ESITO

A Milano, ad esempio, l'ultimo giudice sulla destra della tabella è favorevole al lavoratore circa 4 volte più frequentemente che il primo giudice sulla sinistra. Quest'ultimo infatti decide il 7 per cento dei casi a favore del lavoratore, mentre il suo collega all'estremo opposto decide a favore del lavoratore il 27 per cento dei processi. L'incertezza di esito a **seconda del giudice** assegnato è ancora maggiore per l'impresa che può passare da un giudice a lei favorevole solo nel 2 per cento dei casi fino ad un giudice che invece le dà ragione nel 20 per cento dei casi, con un incremento di ben 10 volte della probabilità di vittoria. A Roma, è la probabilità di vittoria del lavoratore che può aumentare di 10 volte a seconda del giudice: dal 4 per cento del primo giudice a sinistra nella Figura 3, al 40% dell'ultimo giudice sulla destra. La forbice per le imprese è invece più contenuta, ma sempre considerevole, passando dal 4 per cento al 19 per cento di probabilità di vittoria. È interessante notare che mentre a Milano nessun giudice emette sentenze favorevoli alle imprese più frequentemente di quelle favorevoli al lavoratore, a Roma i lavoratori non possono certamente contare su una **totalità** di giudici a loro favorevoli.

Purtroppo non abbiamo dati sufficienti per valutare quale delle due parti possa considerare la conciliazione come una **quasi-vittoria**. Ma, in ogni caso, anche la probabilità di questo esito varia molto tra i giudici nonostante il loro portafoglio di casi sia simile. A Milano si passa infatti da giudici che inducono le parti ad una transazione nel 49 per cento dei casi, fino a giudici per cui questo esito si verifica nel 76 per cento delle controversie, mentre a Roma la differenza tra le percentuali corrispondenti è ancora più ampia, passando dal 27 per cento al 69 per cento.

Sotto l'ipotesi che la frazione di **sentenze favorevoli** al lavoratore emesse da un giudice sia proporzionale al grado in cui le conciliazioni indotte dallo stesso giudice siano favorevoli al lavoratore, possiamo concludere che, anche tenendo conto dell'elevato numero di **conciliazioni**, la lotteria derivante dall'assegnazione casuale dei processi ai magistrati di un tribunale implica probabilità di vittoria molto differenti a seconda della sorte.

QUEL CHE I SINDACATI NON SANNO

Se a tutto questo si aggiungono i risultati di uno studio del 2003 di Michele Polo, Enrico Rettore e Andrea Ichino, secondo cui giudici diversi **decidono diversamente** casi molto simili a seconda della regione in cui il rapporto di lavoro ha luogo e in funzione del tasso di disoccupazione locale, viene naturale chiedersi se davvero affidarsi alla magistratura sia un buon modo per tutelarsi dal punto di vista dei lavoratori, data l'alea che questo affidamento implica.

Forse i lavoratori e i **sindacati** pensano che sia meglio così solo perché non hanno mai visto questi numeri. Ma la nostra impressione è che questo stato di cose serva solo ad arricchire gli **avvocati** e costringa i giudici ad occuparsi di controversie che potrebbero benissimo essere risolte in altro modo: ad esempio stabilendo un **prezzo adeguato** per la possibilità di licenziare, quando

ovviamente il motivo non sia discriminatorio e il lavoratore non abbia commesso colpa grave.

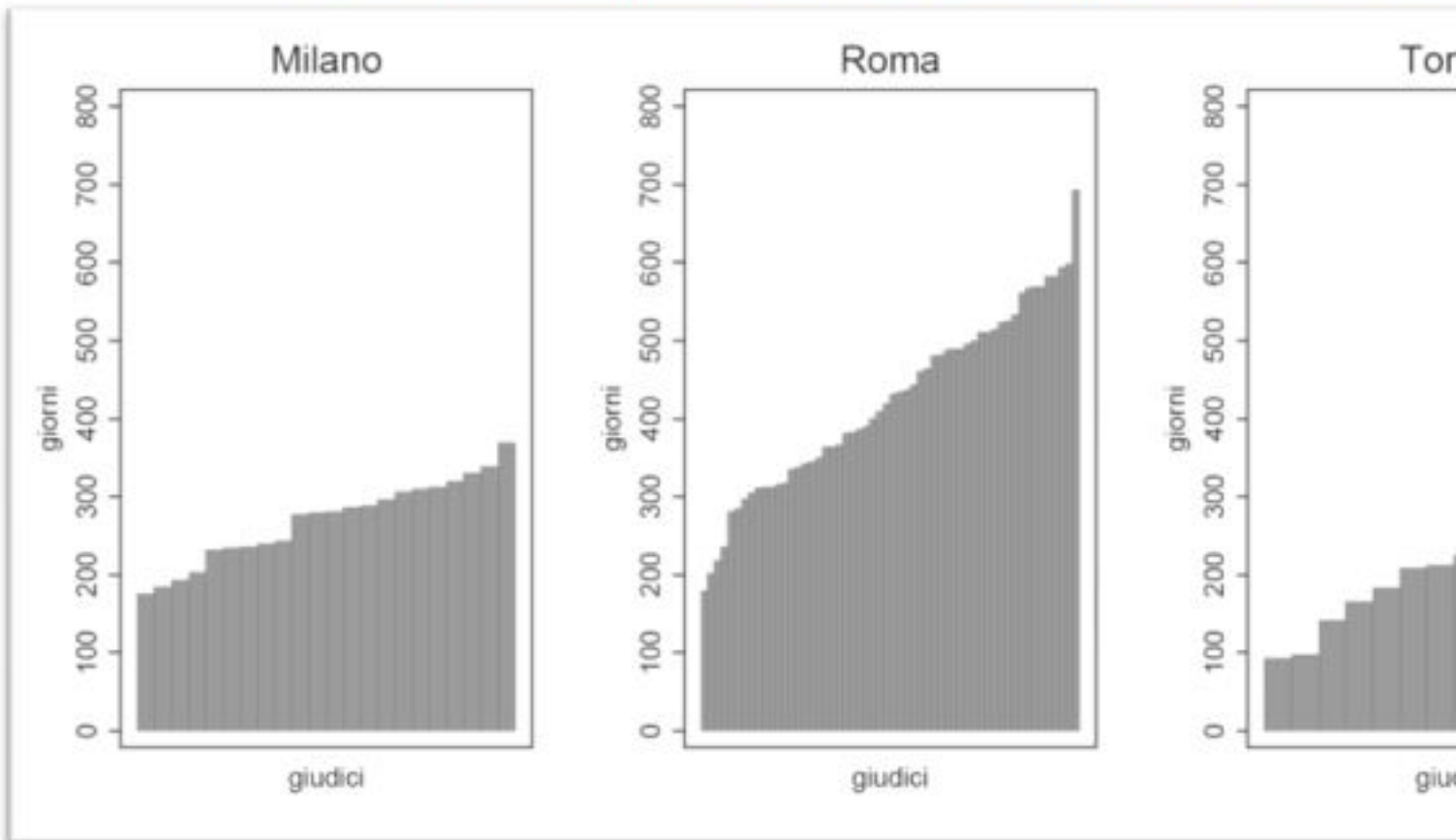
In ogni caso, se davvero la disciplina attuale dei licenziamenti fosse posta a **protezione** di un diritto fondamentale della persona, come può ammettersi che questa protezione sia affidata alla roulette russa che si attiva con l'assegnazione casuale dei processi a giudici così diversi tra loro per tempi e orientamento della decisione.

Tabella 1

	MILANO	ROMA
Totale dei processi assegnati a giudici con più di 50 casi assegnati	3419	6444
Giudici con più di 50 casi assegnati	22	56
Media di processi assegnati a ciascun giudice con più di 50 casi	155	115

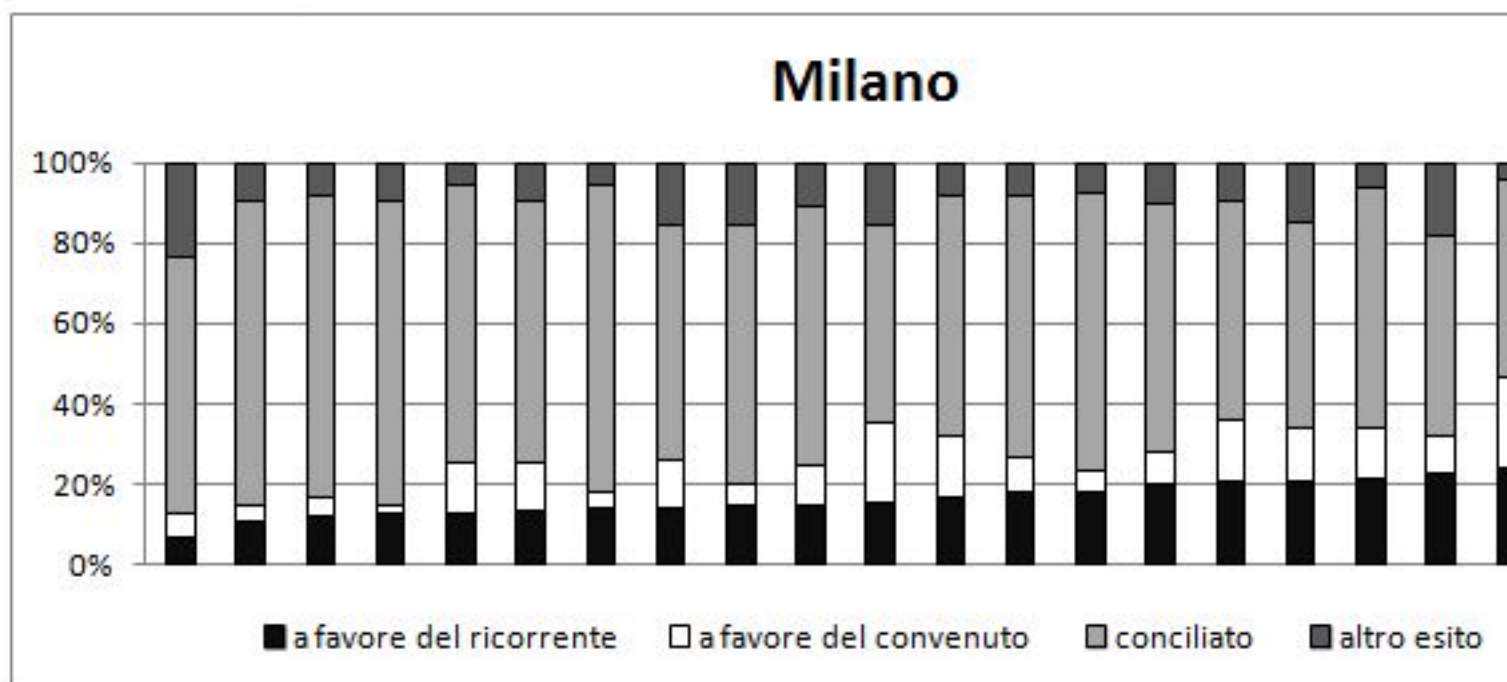
<i>La durata è espressa in giorni</i>	MILANO	ROMA
Durata media dei processi dall'iscrizione a ruolo al deposito della sentenza o alla conciliazione	266	429
Durata media dei processi assegnati al giudice mediamente più veloce	176	179
Durata media dei processi assegnati al giudice mediamente più veloce del 90% dei suoi colleghi	193	284
Durata media dei processi assegnati al giudice mediamente più lento del 90% dei suoi colleghi	330	569
Durata media dei processi assegnati al giudice mediamente più lento	368	693

Figura 1: Durata dei processi assegnati a ciascun giudice nei tre tribunali



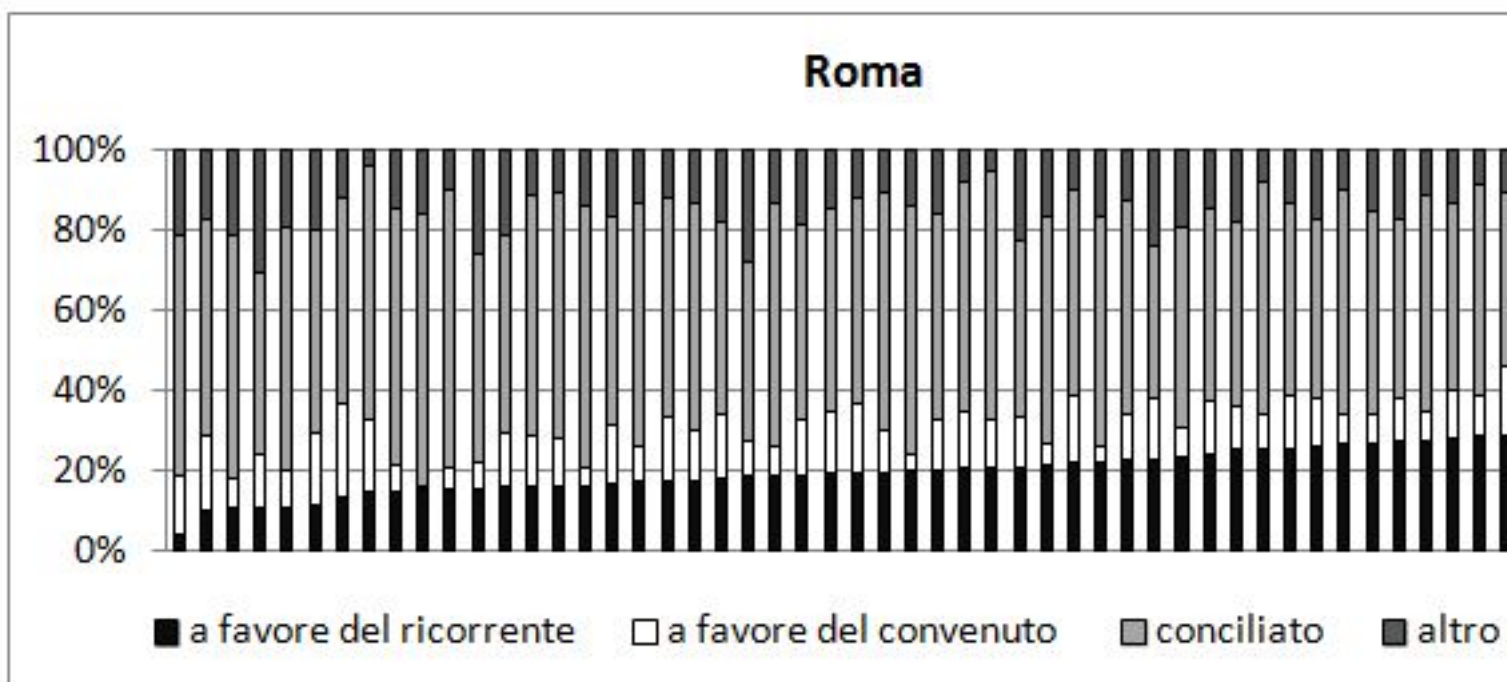
Nota: Nella figura, ogni barra verticale corrisponde ad un giudice al quale siano stati assegnati (a sorte) almeno tre processi nei tre tribunali negli anni 2003-2005. L'altezza di ogni barra misura la durata media in giorni dei processi assegnati al giudice corrispondente

Figura 2: Esiti dei processi per licenziamento nel Tribunale di Milano



Nota: Il ricorrente è il lavoratore; il convenuto è il datore di lavoro; gli altri esiti comprendono, per esempio, difetti di

Figura 3: Esiti dei processi nel Tribunale di Roma



Nota: Il ricorrente è il lavoratore; il convenuto è il datore di lavoro; gli altri esiti comprendono, per esempio, difetti di

(1) Il numero totale di giudici che in qualche momento dei tre anni considerati hanno prestato servizio nelle Sezioni Lavoro dei tre tribunali è stato quindi superiore a quello indicato: di 6 unità a Milano, di 10 a Roma e di 1 a Torino.

(2) In una minoranza di casi sono possibili anche altri esiti, come ad esempio la dichiarazione di incompetenza territoriale da parte del giudice. In questi casi la durata del processo viene calcolata

dall'iscrizione a ruolo alla data dell'evento di chiusura del caso.

(3) Per il Tribunale di Roma, ad esempio, possiamo verificare che il ricorrente è persona fisica nel 97.2% dei casi.

(4) "Are judges biased by labor market conditions" *European Economic Review*, 2003
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0014292102002696>. In particolare, i giudici decidono in modo più favorevole al lavoratore quando il tasso di disoccupazione è alto e viceversa. Lo studio è basato sui dati di una grande banca italiana con sedi sparse sull'intero territorio nazionale e analizza non solo i casi che arrivano in giudizio ma la totalità delle controversie tra questa azienda e i suoi lavoratori, così come identificate dalle lettere con cui l'azienda ha contestato ai lavoratori le loro mancanze. Lo studio mostra anche che i casi che arrivano a sentenza non sono necessariamente rappresentativi dei casi potenziali, proprio per via dell'orientamento atteso dei giudici. Se le aziende si attendono giudici maggiormente orientati a favore dei lavoratori, licenziano solo in casi estremi che possono essere vinti in giudizio.

» [ARTICOLO 18 TRA TABÙ ED EFFICIENZA](#), Fabiano Schivardi 31.01.2012