



COSA SIGNIFICA LA RIDUZIONE DELLE CAUSE DI LAVORO

Si conferma la tendenza ormai almeno decennale al superamento dell'ipertrofia del contenzioso giudiziale in questa materia, che ha costituito per decenni un'anomalia italiana - E tramonta l'idea secondo cui la protezione delle persone che lavorano non sia veramente tale se non passa per le aule dei tribunali

Articolo pubblicato sul sito lavoce.info il 5 luglio 2022 - In argomento v. anche l'articolo pubblicato sul Corriere della Sera il 18 febbraio 2017, [Licenziamenti: il crollo del contenzioso giudiziale](#)

Una diminuzione del flusso dei procedimenti giudiziari tra il 50 e il 90 per cento

Che il contenzioso giudiziale in materia di lavoro tendesse a ridursi e che l'Italia si stesse allineando per questo aspetto agli altri maggiori Paesi dell'UE [si era incominciato a rilevarlo](#) già alla metà del decennio passato, per merito del monitoraggio sistematico avviato con la legge Fornero del giugno 2012. I dati forniti ora dal ministero della Giustizia indicano che la tendenza a una netta diminuzione delle cause in questo settore si è confermata nell'ultimo quinquennio.



Tabella 1 - Procedimenti giudiziari definiti in materia di lavoro, nell'arco di ciascun anno

Anno	Contr. a termine	Lic. collettivo	Lic. giust.m.ogg.	Lic. disciplinare	Lic. giusta causa
2012	12956	865	8157	5441	6883
2013	8919	928	7462	4232	5749
2014	5210	786	6362	2992	4423
2015	4138	500	5195	2071	3169
2016	2510	419	4246	1682	2683
2017	1871	304	3789	1310	2733
2018	1223	263	3185	1129	2491
2019	1169	230	3223	1114	2769
2020	870	165	2597	799	2306
2021	1139	104	2739	1076	3278
Variazione 2012-2021	-91,2%	-87,9%	-66,4%	-80,2%	-52,3%

Fonte: Ministero della Giustizia - Dip. organizzazione giudiziaria, personale e servizi - Direzione generale di Statistica e analisi organizzativa.



Non sono purtroppo disponibili dati omologhi a questi (cioè confrontabili, in quanto rilevati dalle stesse fonti e con lo stesso metodo) per gli anni precedenti. Si può

comunque presumere che la tendenza alla riduzione del flusso delle controversie abbia avuto inizio prima del 2012, per effetto di alcune norme tendenti a una deflazione del contenzioso: per esempio la legge n. 183 del 2010, c.d. “collegato-lavoro”, ha molto probabilmente dato un contributo rilevante alla riduzione del contenzioso in materia di contratto a tempo determinato e di licenziamento, riducendo i termini per l’impugnazione, determinando un risarcimento-standard per il caso di nullità del termine apposto al contratto e in qualche misura riducendo anche lo spazio della possibile impugnazione delle clausole contrattuali. È però altrettanto plausibile che un contributo determinante a consolidare la tendenza alla riduzione delle cause su queste materie sia stato dato dalla legge Fornero del giugno 2012 e dai decreti attuativi del Jobs Act del 2015, secondo quanto il legislatore si è consapevolmente proposto.

Una parte dei giuslavoristi ha protestato vibratamente e tuttora protesta contro questo intendimento perseguito dal legislatore nel corso della XVI e della XVII legislatura, auspicando un ritorno a un più ampio ruolo del magistrato nelle controversie di lavoro, identificando l’aumento del grado di protezione delle persone con l’aumento del grado di “giuridificazione” del rapporto di lavoro e con il conseguente aumento dello spazio di sindacabilità giudiziale delle sue modalità di svolgimento e cessazione. Dietro questa opposizione di una parte del ceto dei giuslavoristi alle scelte compiute dal legislatore c’è sicuramente una sincera preoccupazione per la protezione dei lavoratori; ma vi è motivo di pensare che ci sia anche una più o meno consapevole preoccupazione per la perdita di un loro ruolo, che nei decenni passati era stato notevolmente sovradimensionato.

Il progetto cui in parte si sono ispirate le riforme dei licenziamenti sia in Francia sia in Italia

Vent’anni or sono [Olivier Blanchard](#) e [Jean Tirole](#) proposero al Governo francese una riforma della materia dei licenziamenti che avrebbe drasticamente ridotto il contenzioso giudiziale, lasciando libero il legislatore di determinare l’entità della “copertura assicurativa” che il contratto di lavoro deve garantire al lavoratore, cioè la soglia fino alla quale la perdita conseguente a una sopravvenienza negativa deve essere sopportata dall’impresa. Il progetto, che conserva tutta la sua attualità, prevede che, salvo il caso di mancanza grave del lavoratore, in qualsiasi altro caso di licenziamento l’impresa sia tenuta a pagargli un determinato indennizzo: se essa è disposta a pagare questo *severance cost*, infatti, ciò evidentemente significa che la perdita attesa dalla prosecuzione del rapporto è di entità superiore (salvo il caso che l’imprenditore nasconda motivi discriminatori o di rappresaglia, che spetterà comunque al giudice accertare se il lavoratore li denuncia). I due economisti spiegano che il grado di sicurezza offerto alla persona che lavora dipende dall’entità dell’indennizzo, suscettibile di essere liberamente determinata dal legislatore; ma è comunque più vantaggioso per la persona essere protetta da un indennizzo certo che da un indennizzo subordinato all’esito di un giudizio.

La riforma dei licenziamenti compiuta con le leggi del 2012 e del 2015 non si è spinta fino al punto teorizzato da Blanchard e Tirole; ma ha compiuto un buon passo nella direzione da essi indicata, prestabilendo i limiti minimo e massimo del *severance cost* gravante sull’impresa e così, indirettamente, l’entità del “contenuto assicurativo” implicito nel contratto di lavoro. Prima di allora, la posta in gioco in una causa in materia di licenziamento era pressoché illimitata, poiché dalla decisione del giudice dipendeva se il lavoratore doveva restare con un pugno di mosche in mano, oppure otteneva la reintegrazione nel posto di lavoro più un risarcimento che poteva arrivare a diverse annualità di retribuzione (secondo la durata complessiva del procedimento giudiziale). L’incertezza dell’esito era elevatissima, dipendendo in larga parte anche dalla collocazione del magistrato nell’ampia gamma che va da quelli più *pro-business* a quelli più *pro-labour*. E gli studi in proposito (v. soprattutto [Priest e Klein](#) e [Waldfoegel](#)) insegnano che il volume del contenzioso su una determinata materia dipende essenzialmente dal grado di prevedibilità dell’esito: maggiore è l’incertezza, più alto è il numero dei ricorsi giudiziali. L’altissima posta in gioco e l’alto grado di incertezza circa

l'esito determinava le dimensioni abnormi del contenzioso giudiziale italiano rispetto agli altri Paesi della UE.

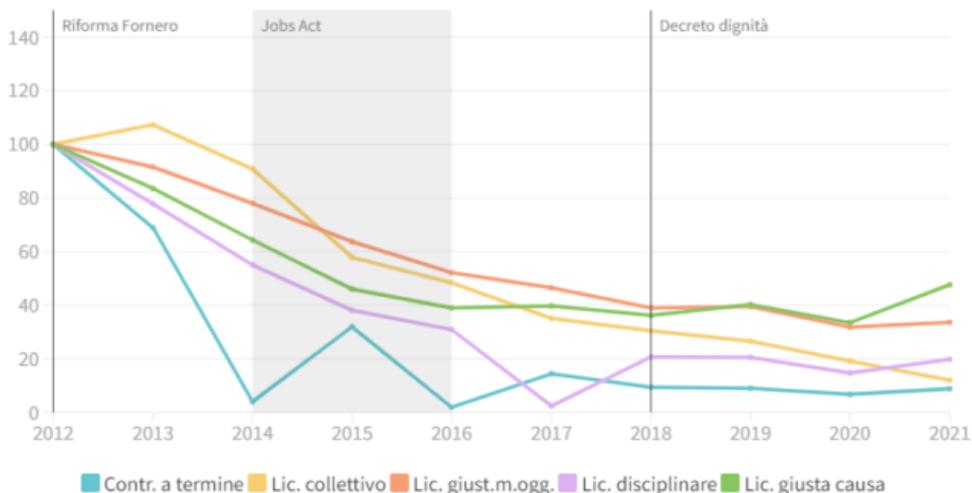
Una "riforma strutturale implicita" molto incisiva

Le riforme dell'ultimo decennio precedente alla legislatura attuale, sia in materia di contratto a termine (con l'abolizione della "causale" e la predeterminazione dei limiti temporali e di organico) sia in materia di licenziamento (con la predeterminazione dell'indennizzo), sono state mirate a predeterminare il grado di protezione della persona che lavora riducendo notevolmente l'incidenza dell'alea giudiziale; è dunque del tutto plausibile che la riduzione del contenzioso su queste materie sia per buona parte imputabile a queste riforme. E se così fosse, questa si sarebbe una riforma strutturale che l'Italia potrebbe presentare a Bruxelles come un rilevantissimo "compito a casa" eseguito con successo.

Il rischio per i lavoratori di essere licenziati non è aumentato; quando il licenziamento per motivi economici viene intimato, l'indennizzo si colloca oggi pur sempre a livelli nettamente superiori rispetto a quanto accade negli altri Paesi della UE. Ma la nuova disciplina legislativa della materia fa sì che l'accordo fra le parti sia ora molto più facile. E questo toglie molto lavoro giudiziale agli avvocati, i quali sono per questo aspetto i soli veri danneggiati dalle riforme in questione. Anche se sono in molti in Parlamento e nelle istituzioni a lavorare perché il loro lavoro torni ad aumentare.

Le cause di lavoro si sono più che dimezzate in dieci anni

Procedimenti giudiziari definiti in materia di lavoro, per tipo di procedimento



Fonte: Ministero della Giustizia - Dip. organizzazione giudiziaria, personale e servizi - Direzione generale di Statistica e analisi organizzativa. lavoce.info

[Stampa questa pagina](#)

[Tweet](#)