

L'uso dei patti di non concorrenza nel mercato del lavoro italiano

Tito Boeri (Università Bocconi, CEPR, IZA e fRDB)

Andrea Garnero (OECD e IZA)

Lorenzo G. Luisetto (University of Michigan)

*Rapporto preparato per la XXIV Conferenza Europea della Fondazione Ing. Rodolfo Debenedetti
Chioggia, 12 settembre 2022*

I patti di non concorrenza come fonte di potere monopsonistico

Un numero crescente di ricerche dimostra come le imprese abbiano un certo grado di potere di monopsonio sui lavoratori, ossia sono in grado di fissare i salari al di sotto dei livelli di produttività del lavoro, assumendo quindi meno lavoratori rispetto ad un contesto competitivo. Le possibili fonti del potere di monopsonio sono molteplici e vanno dalla concentrazione del mercato alla collusione dei datori di lavoro, dall'uso di varie disposizioni che limitano la mobilità dei lavoratori ai "search cost", alle frizioni del mercato del lavoro. Questo rapporto si concentra sui patti di "non concorrenza" nei contratti di lavoro. Un patto di non concorrenza è un contratto, o una clausola di un contratto, in cui un dipendente si impegna a non fare concorrenza al datore di lavoro una volta terminato il periodo di lavoro. Nella maggior parte dei Paesi, i patti di non concorrenza sono ammessi (a determinate condizioni) e giustificati dalla necessità di proteggere segreti industriali e investimenti specifici nel rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro (come alcuni tipi di formazione e investimenti in specifiche conoscenze). Tuttavia, le clausole di non concorrenza possono anche essere utilizzate semplicemente per limitare la mobilità dei lavoratori, limitando quindi le loro opportunità esterne e il loro potere contrattuale.

Sulla base delle crescenti evidenze sull'uso delle clausole di non concorrenza negli Stati Uniti, questo rapporto fornisce il primo panorama completo sull'Italia, con un'analisi del quadro normativo e una valutazione empirica basata su un'indagine rappresentativa di 2.000 dipendenti del settore privato.

Le clausole di non concorrenza in Italia

In Italia, le clausole di non concorrenza sono regolate dal Codice Civile, ma la legge prevede solo requisiti minimi, senza fornire un quadro dettagliato. Nel corso degli anni, la giurisprudenza ha chiarito alcuni aspetti ma, al di là del rispetto dei requisiti formali di base, i tribunali mantengono un significativo margine di discrezionalità nella valutazione di ciascun caso. Nonostante la loro importanza nel regolare molti aspetti dei rapporti di lavoro, i contratti collettivi non svolgono alcun ruolo nella regolamentazione dell'uso delle clausole di non concorrenza in Italia.

La nostra indagine mostra che circa il 16% dei dipendenti del settore privato in Italia è vincolato da una clausola di non concorrenza, il che corrisponderebbe a circa 2 milioni di lavoratori. Questi accordi non sono limitati a professionisti o manager altamente qualificati o a lavoratori con accesso a informazioni riservate, ma sono molto più diffusi. Gli accordi di non concorrenza sono relativamente frequenti anche tra i lavoratori impiegati in occupazioni manuali ed elementari e tra quelli con un basso livello di istruzione e di retribuzione, anche senza accesso ad alcun tipo di informazione riservata. Le clausole di non concorrenza non sono l'unico strumento legale per regolare l'attività al termine del contratto: il 39% dei dipendenti del settore privato in Italia è coperto da un accordo di non divulgazione; il 12% da un accordo che assegna al datore di lavoro la proprietà di qualsiasi invenzione creata durante il rapporto di lavoro; l'11% da una clausola di non sollecitazione dei clienti; il 10% da una clausola di rimborso di benefit e bonus; l'8% da una clausola di non sollecitazione dei colleghi; e il 7% da una clausola di rimborso dei costi di formazione.

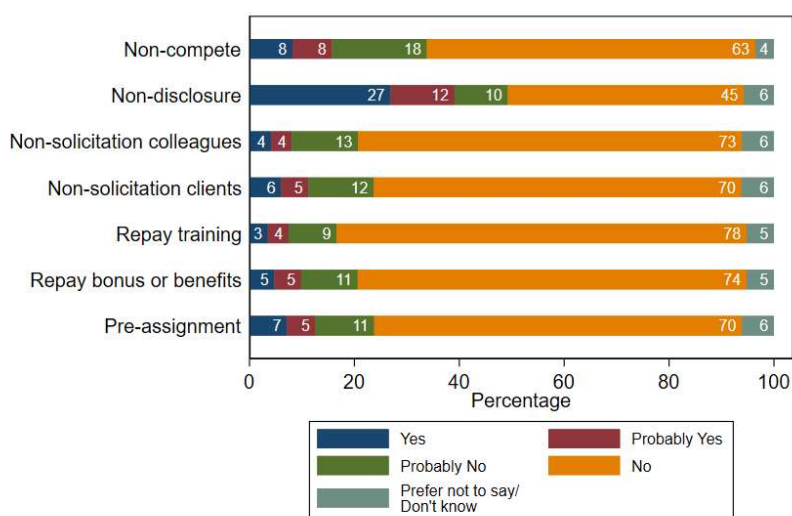


Figura 1 - Percentuale di dipendenti vincolati da clausole che regolano l'attività successiva al rapporto di lavoro

La percentuale di dipendenti del settore privato che hanno accettato un patto di non concorrenza almeno una volta nella loro carriera è del 22% e non vi è alcun segno di un aumento dell'uso di clausole di non concorrenza negli ultimi decenni. La probabilità di essere vincolati da un patto di non concorrenza è correlata negativamente con la concentrazione del mercato del lavoro locale, in particolare per i lavoratori mediamente qualificati. Ciò suggerisce che i patti di non concorrenza, in quanto strumento per limitare la concorrenza nel mercato del lavoro, sono meno importanti in un mercato del lavoro locale più concentrato, dove sono già presenti meno concorrenti.

Contenuto delle clausole di non concorrenza e requisiti legali

Analizzando il contenuto delle clausole di non concorrenza, più della metà non sembra rispettare i requisiti minimi stabiliti dalla legge, ossia specificare una compensazione e dei limiti temporali, settoriali e geografici. Ciò significa che una buona parte delle clausole è probabilmente inapplicabile e/o che i lavoratori non sono consapevoli del loro contenuto (anche quelli che sono sicuri di averne firmata una e dichiarano di averla letta attentamente prima di firmarla). Allo stesso tempo però, poiché non vi è correlazione tra la percezione del rischio di essere portati in tribunale e di essere ritenuti colpevoli da un giudice e la probabile applicabilità della clausola, le clausole di non concorrenza possono avere degli effetti anche quando non sono applicabili.

La maggior parte dei lavoratori attualmente vincolati da una clausola di non concorrenza è venuta a conoscenza della clausola prima dell'inizio del lavoro, al momento della firma del contratto (40%) o anche prima, quando al lavoratore è stato offerto il lavoro (28%). Tuttavia, il 15% delle clausole è stato introdotto dopo la firma del contratto, ma in cambio di una promozione, di un aumento di stipendio o di un incremento delle responsabilità, mentre il 5,6% è stato introdotto dopo la firma del contratto senza alcun cambiamento nelle mansioni lavorative svolte. Tra i lavoratori vincolati da un patto di non concorrenza, il 44% lo ha letto molto attentamente prima di firmarlo, mentre il 28% lo ha letto solo velocemente. Soltanto il 21% dei dipendenti con un patto di non concorrenza ha cercato di negoziarlo. La maggior parte dei dipendenti non ha cercato di negoziarlo perché lo riteneva ragionevole o dava per scontato che la clausola non fosse negoziabile.

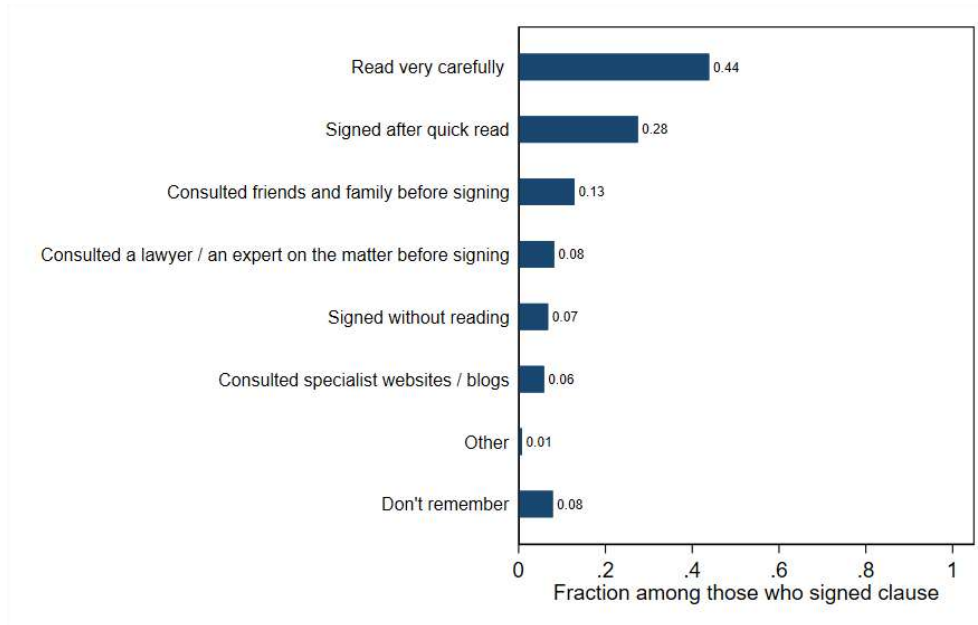


Figura 2 - Comportamento alla scoperta della clausola di non concorrenza, in percentuale sui dipendenti vincolati da una clausola di non concorrenza

Conclusioni e raccomandazioni di policy

Prima di questo rapporto, l'unica evidenza disponibile in Italia sull'utilizzo e sulle caratteristiche delle clausole di non concorrenza era basata sulla giurisprudenza. Dato il numero limitato di processi, che riguardano essenzialmente lavoratori altamente qualificati, ciò suggeriva che il fenomeno fosse relativamente circoscritto e di scarso interesse. Tuttavia, come è noto nella letteratura giuridica ed economica, gli esiti dei processi non sono rappresentativi della popolazione dei casi e forniscono informazioni parziali poiché solo un sotto-campione di essi, spesso molto selezionati, arriva in tribunale. L'evidenza che emerge dall'indagine suggerisce che, a causa di un mix tra abusi da parte dei datori di lavoro e scarsa consapevolezza da parte dei lavoratori, in un numero non banale di casi le clausole di non concorrenza possono generare distorsioni nel mercato del lavoro, limitando ulteriormente la mobilità dei lavoratori, già relativamente bassa in Italia rispetto agli standard internazionali. Sarebbe quindi possibile promuovere un uso più bilanciato delle clausole di non concorrenza, migliorando la trasparenza e l'equità del processo di negoziazione senza imporre un onere eccessivo ai datori di lavoro o impedire loro di proteggere i propri legittimi interessi commerciali.

Fornire criteri più trasparenti per definire l'importo e la forma del compenso, nonché l'ambito geografico, sarebbe certamente utile ma non sufficiente per affrontare la pervasività delle clausole non applicabili e la generale mancanza di consapevolezza. La presenza di clausole di non concorrenza in molte posizioni poco qualificate e il fatto che i lavoratori con bassi livelli di istruzione spesso non siano consapevoli dell'inapplicabilità di molte di queste clausole possono contribuire ad aumentare le disuguaglianze di reddito. Difatti, per i lavoratori poco qualificati, le clausole di non concorrenza possono essere un deterrente alle dimissioni più potente rispetto ai lavoratori altamente qualificati, che hanno un potere contrattuale più forte, possono acquistare il diritto di lasciare l'azienda e superare più facilmente gli ostacoli alla mobilità.

Per concludere il rapporto e come primo contributo al dibattito, forniamo quattro possibili misure da adottare rispetto ai patti di non concorrenza: vietarli per alcune categorie di lavoratori, includerli nelle comunicazioni obbligatorie, migliorarne la trasparenza e l'equità e sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema. È necessario un dibattito più ampio all'interno della comunità accademica, assieme agli operatori del settore e alle parti sociali, per individuare le maniere più efficaci per garantire un uso equo e trasparente delle clausole di non concorrenza in Italia, al fine di proteggere i legittimi interessi delle imprese senza limitare indebitamente la mobilità dei lavoratori.