

**LIBERTÀ
DI CONTRATTO**

Si ai patti di non concorrenza per professionisti
e alti dirigenti **Alessandro De Nicola** ● pag. 18

LA MANO VISIBILE

I PATTI DI NON CONCORRENZA LIBERTÀ DI CONTRATTO PER PROFESSIONISTI E DIRIGENTI

Alessandro De Nicola

Una soluzione facile alla diatriba tra volontà delle parti e libertà di commercio non c'è. Ma una maggior trasparenza e informazione a favore dei lavoratori dipendenti potrebbe essere un punto fermo su cui avviare la discussione

“**P**er ch'io mi volsi, e vidimi davante/ e sotto i piedi un lago che per gelo/ avea di vetro e non di acqua sembante”.

Così Dante descriveva nel XXXII canto dell'Inferno il lago ghiacciato della piana del Cocito, ove erano destinati a soffrire i traditori, peccatori della peggior specie. E non c'è dubbio che molti imprenditori vorrebbero per i dipendenti che lasciano le loro aziende e vanno a lavorare per i concorrenti pene simili a quelle dei dannati del nono cerchio, che rimanevano accecati dalle loro lacrime ghiacciate.

Fortunatamente le cose non funzionano così e almeno negli ordinamenti giuridici principali la questione è lasciata alla volontà delle parti attraverso i patti di non concorrenza: accordi tra datore e prestatore di lavoro attraverso i quali il secondo si impegna per un certo periodo dopo la cessazione del rapporto contrattuale a non farsi assumere da un concorrente. Le varie legislazioni pongono limiti al patto. In Italia, ad esempio, deve essere concluso per iscritto, contenere limiti temporali (massimo 5 anni per i dirigenti e 3 anni per gli altri), settoriali e geografici tali da non impedire al lavoratore qualsiasi attività: non sarebbe possibile - per fare un esempio ad absurdum - prevedere per un operaio un obbligo di astenersi da qualsiasi attività manuale in Europa, Africa, America e Asia, lasciando la possibilità solo di un impiego di concetto in Oceania. Infine, bisogna retribuire adeguatamente il vincolo imposto, con un ammontare predeterminato.

Bene, so what? Succede che in questi giorni nello Stato di New York (che ha da solo un Pil di

2.053 miliardi di dollari, quasi quanto quello italiano) si sta discutendo se abolire la possibilità di stipulare tali accordi. The Empire State, come è soprannominato, si unirebbe ad altre 4 giurisdizioni Usa, prima fra tutte la California (Pil 3.060 miliardi), che hanno già approvato un simile provvedimento. La governatrice, Kathy Hochul, sta considerando se controfirmare o meno la legge già approvata dal Parlamento statale, avendo dichiarato che preferirebbe un limite massimo al divieto di stipula: 250.000 dollari di salario oltre i quali il patto sarebbe ancora valido. La governatrice ha dichiarato di essere preoccupata più per i lavoratori a basso reddito, spesso impossibilitati a cambiare occupazione, che per banchieri o avvocati d'affari che sanno badare a sé stessi.

Ma come è nata questa diatriba? Possiamo tornare indietro di secoli per capire quali sono i due principi che qui si scontrano: la libertà di contratto con la libertà di commercio. La common law inglese, sviluppatasi durante la rivoluzione industriale, trattava la libertà di contratto come più importante anche quando rischiava di creare monopoli o oligopoli (ad esempio, un cartello per fissare prezzi). The English Statute of Monopolies del 1624, secondo il grande giurista Sir Edward Coke, non proibiva i monopoli, ma toglieva al Re il potere di concederli, passandoli al Parlamento. È solo verso la fine del XIX secolo che, mentre le corti inglesi ritenevano validi anche gli accordi anticompetitivi purché non irragionevoli, negli Usa nasceva la legislazione antitrust con lo Sherman Act. I giudici britannici ritenevano di non essere invece in grado di dire con certezza

quali sarebbero stati gli effetti per l'economia di ogni singolo patto.

Siamo ancora lì: libertà di commercio o volontà delle parti? La Federal Trade Commission, l'Antitrust americano, asserisce che le clausole di non concorrenza sono un freno alla mobilità della forza-lavoro, interessano 30 milioni di americani e, se i non-competition agreements venissero aboliti, si produrrebbero aumenti salariali tra i 250 e i 300 miliardi: per non correre il rischio di perdere i propri dipendenti in un mercato del lavoro molto vivace come quello Usa gli

imprenditori dovrebbero pagarli meglio. Peraltro, secondo le ricerche citate dalla Ftc, l'abolizione aiuterebbe anche a ridurre il gender e il racial

gap. L'economia ne trarrebbe beneficio, grazie alla maggiore circolazione di idee e innovazione e alla possibilità di intraprendere nuove attività. A queste argomentazioni si risponde che non si capisce perché se il singolo lavoratore preferisce incassare subito un compenso per il suo impegno di non concorrenza ciò dovrebbe essergli precluso e che le clausole servono a proteggere il know-how aziendale e gli investimenti in formazione.

E in Italia? Un recente studio di Boeri, Garnero e Luisetto ha concluso che circa il 16% dei lavoratori sono probabilmente soggetti a patti di non concorrenza, metà dei quali nulli in quanto violano le regole, anche se chi li firma teme comunque che il datore di lavoro possa invocarli in giudizio. Una soluzione facile non c'è, pur se una maggior trasparenza e informazione a favore dei dipendenti e la libertà di contratto per professionisti e alti dirigenti, mi sembrano due punti fermi su cui cominciare la discussione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'OPINIONE

Lo Stato di New York sta esaminando la possibilità di abolire questo genere di accordi. A tutela degli addetti a basso reddito, spesso impossibilitati a cambiare occupazione

