

Lorenzo G. Luisetto, Luca Nogler

# Monopsonio e lavoro: introduzione al tema

(doi: 10.7384/114167)

Economia & lavoro (ISSN 0012-978X)

Fascicolo 1, gennaio-aprile 2024

**Ente di afferenza:**

()

Copyright © by Società editrice il Mulino, Bologna. Tutti i diritti sono riservati.

Per altre informazioni si veda <https://www.rivisteweb.it>

## Licenza d'uso

Questo articolo è reso disponibile con licenza CC BY NC ND. Per altre informazioni si veda <https://www.rivisteweb.it/>

## MONOPSONIO E LAVORO: INTRODUZIONE AL TEMA\*

di Lorenzo G. Luisetto, Luca Nogler

*Monopsony and Working Conditions:  
Introducing a Focus*

---

Il contributo presenta il focus di questo numero di “Economia&lavoro” dedicato al monopsonio e alle condizioni di lavoro.

*Parole chiave:* monopsonio, regolazione dei mercati, condizioni di lavoro.

This contribution introduces the focus promoted in this issue of “Economia&lavoro”, dedicated to monopsony and working conditions.

*Keywords:* monopsony, markets regulation, working conditions.

---

### 1. LA NUOVA PROSPETTIVA EMPIRICAL DEL RICORSO AL MODELLO DEL MONOPSONIO NEL MERCATO DEL LAVORO

Poco tempo fa è stato reso disponibile in *open access* un *Quaderno della Fondazione Giacomo Brodolini* che assembla una serie di materiali, d’origine statunitense, al fine di sollecitare anche da noi una rinnovata riflessione sul binomio monopsonio e condizioni di lavoro (Luisetto, Nogler, 2022). La decisione di promuovere la riconsiderazione del tema non si esaurisce nello scopo meramente divulgativo. Al contrario, ci sembra piuttosto giunto il tempo di sollevare l’interrogativo se anche con riguardo ai mercati del lavoro italiani e, più in generale, europei, non emergano ormai indizi sufficienti per un rinnovato ricorso allo strumento teorico del monopsonio.

Ora, in una rivista come “Economia&lavoro”, si può discutere di monopsonio in molti modi diversi tra loro. Possiamo anzitutto assumere lo stile più “manualistico” e dire di conseguenza che il monopsonio puro è simmetrico al monopolio, ma si manifesta sul lato della domanda e non dell’offerta. Come il monopolista è il venditore unico, così il monopsonista coincide con il compratore unico (Blair, Harrison, 2010; Robinson, 1933). Si può poi proseguire osservando che, così come in pratica si adottano spesso definizioni meno rigorose dell’ipotesi base del monopolio in cui un’impresa o un individuo producono e vendono l’intera quantità prodotta di una certa merce, allo stesso modo si ragiona nell’ambito del monopsonio. Oggi giorno, invero, in entrambi gli ambiti ci si confronta quasi sempre con oligopoli e con le politiche di collusione praticate dagli oligopolisti.

---

Lorenzo G. Luisetto, University of Michigan, 625 S State St, Ann Arbor, MI 48109 (USA), lorluis@umich.edu.

Luca Nogler, Università degli Studi di Trento, Via Verdi 53, 38122 Trento, luca.nogler@unitn.it.

\* Sebbene pensato e scritto a quattro mani, ai fini del presente contributo i §§ 1 e 4 sono attribuiti a Lorenzo G. Luisetto, mentre i restanti a Luca Nogler.

Codici JEL / JEL Codes: J31, J41, J42, L40.

All'interrogativo, che sorge naturale nel ripescare lo strumento del monopsonio, se abbia senso tornare a discutere “per modelli” teorici nell'epoca in cui si guarda diffusamente all'economia comportamentale, si può pertanto subito ribattere che, sia nell'ambito del monopolio che del monopsonio, il “modello” deve assumere ormai una connotazione funzionale che lo metta in contatto con la realtà: la logica che presiede al suo utilizzo non può più consistere con quella formale dell'identità, ma deve coincidere con quella, più elastica, dell'equivalenza. Qui s'annida, anzi, l'elemento di maggior novità che caratterizza la ripresa statunitense del dibattito sul monopsonio a partire, in particolare, dal ricorso a questo modello teorico in relazione al mercato del lavoro. L'impostazione tradizionale si chiedeva: chi può credere che il mercato del lavoro sia perfettamente concorrenziale? Non è scontato che le imprese abbiano il potere di fissare (almeno in parte) salari e condizioni di lavoro unilateralmente? In entrambe le ipotesi, fermarsi a questa constatazione iniziale e postularla come dato di fondo rischia però di non far fare troppi passi in avanti se non si adotta la modalità di ragionamento per equivalenze funzionali, che richiede però una nozione teoretica di monopsonio più elastica che sia in grado di essere *in motion* (Manning, 2003). Secondo la sintesi più accreditata che va in tale direzione, il potere di monopsonio del lavoro è identificabile in tutti i casi in cui l'offerta di lavoro è rigida, ossia quando i lavoratori non sono disposti a dimettersi a una riduzione del salario o a un peggioramento delle condizioni di lavoro, e pertanto le imprese possono fissare salari e condizioni di lavoro inferiori rispetto a quel che accadrebbe se il mercato fosse perfettamente concorrenziale (Manning, 2021).

Il ragionamento per equivalenze funzionali è in grado sia di governare uno spettro più ampio della realtà – contraddicendo così chi sosteneva che il monopsonio dinamico rappresentava una realtà distinta in relazione alla quale si può omettere il tradizionale ricorso all'inderogabilità *in peius* delle regole protettive dei venditori della forza lavoro che si trovano d'innanzi un solo acquirente della stessa: lo stesso Ichino (2023) appare ora più prudente di quanto non fosse 10 anni fa – che di valorizzare le sollecitazioni provenienti da quest'ultima operando un continuo ripensamento dell'adeguatezza delle modalità d'uso del modello. Questo è l'approccio *empirical*. La messa a punto dei modelli avviene grazie a un andirivieni continuo tra teoria ed evidenze empiriche. Proprio, per così dire, di “ritorno dalle evidenze empiriche” Manning (2021) distingue a livello teorico tra monopsonio statico (o tradizionale) e monopsonio dinamico (o moderno). Il primo modello (monopsonio statico) si basa sull'idea di fondo per cui ci sono poche imprese che assumono nello stesso mercato del lavoro. Il monopsonio dinamico, invece, pone maggiore enfasi sulle frizioni nei mercati del lavoro, tra cui costi di ricerca e informativi, e sul fatto che queste possono avere l'effetto di ridurre le opportunità occupazionali alternative. È bene puntualizzare che non si tratta però di due scenari antitetici: si pensi al caso di un mercato del lavoro già concentrato, in cui la presenza di frizioni può ulteriormente esacerbare il potere di monopsonio delle imprese.

Ricapitolando, un approccio orientato alle evidenze empiriche presenta due riconosciuti vantaggi rispetto al metodo aprioristico: quello di poter andare più in profondità, il che significa indagare le fonti del potere di monopsonio delle imprese, capirne la portata e gli effetti, e pensare a come i rimedi regolativi attuali possono essere ripensati; e quello di poter tornare indietro e arricchire il modello teorico. Questo è quel che sta avvenendo, crediamo, in tema di monopsonio del mercato del lavoro via via che s'individuano nuovi fattori di alimentazione del potere di mercato dell'acquirente della forza lavoro. Un tempo i manuali citavano sempre e solo l'esempio del fattore-luogo rappresentandolo con la

miniera di carbone che è localizzata in un punto che è difficilmente accessibile. Ora, essi iniziano ad assorbire le novità apponendo così il loro sigillo alla descritta nuova stagione del monopsonio nel mercato del lavoro su cui “Economia&lavoro” ci ha chiesto di curare un primo parziale focus, al quale potranno poi seguirne altri nel prossimo futuro.

## 2. CONDIZIONI DI LAVORO E MONOPSONIO NEL MERCATO DEI PRODOTTI

Assunto il punto prospettico del *lavoro* s'intravedono però, attraverso la lente del monopsonio, anche piste più ampie di ricerca. Non è solo il monopsonio nell'acquisto della forza lavoro a influire negativamente sulle condizioni di lavoro ma, a volte, anche quello del prodotto. Occorre, infatti, considerare che nelle economie di mercato, l'impresa non si limita a produrre i suoi output (prodotti o servizi o, sempre più frequentemente, prodotti-servizi), ma deve poi sempre riuscire anche a venderli stando in concorrenza con altre imprese. Orbene, se l'impresa si trova in una situazione di monopsonio sul mercato del suo output, ciò influisce negativamente anche sulle condizioni di lavoro che essa garantisce ai suoi lavoratori (Eechkout, 2021). Attenzione, dunque, a non concentrare l'attenzione sul “solo” monopsonio (nei mercati) del lavoro. Non rimuoviamo le altre forme di monopsonio, sui prodotti o servizi, che si riflettono sulle condizioni di lavoro perché il datore di lavoro è un'impresa che compete (con altre imprese) nei mercati del prodotto stessi (Nogler, 2022) e può subire il potere di mercato dei suoi concorrenti. La schematizzazione della realtà empirica connessa al binomio monopsonio e condizioni di lavoro può essere così raffigurata (Luisetto, 2022a):

Figura 1  
Effetti del monopsonio sui mercati del lavoro

Impresa		Mercato		Potere di mercato		Effetti sul mercato del lavoro
Compratore (input)	→	Lavoro	→	Monopsonio del lavoro	→	Diretti
		→	Altri input	→	Monopsonio del prodotto	→
Venditore (output)	→	Prodotto	→	Monopolio del prodotto	→	Indiretti

Quella dei venditori che sono esposti al potere di monopsonio del prodotto (o servizio) delle imprese dominanti e che riversano i costi di tale potere sui propri dipendenti (Wilmer, 2018), è una situazione che tipicamente si presenta in agricoltura, laddove per via della frequente polverizzazione della produzione e della rapida deperibilità dei prodotti, i commercianti all'ingrosso riescono a conquistare proprie posizioni di monopsonio «che sfruttano ottenendo margini d'intermediazione ben maggiori di quelli strettamente necessari per coprire i costi» (Sylos Labini, 1972, p. 7). Né è detto che «i guadagni d'intermedia-

zione monopsonistica» siano particolarmente elevati solo «nelle zone agricole più arretrate nella quali i contadini e i piccoli proprietari sono completamente disorganizzati e, spesso, sono costretti a vendere i loro prodotti anche prima dei raccolti a prezzi praticamente dettati dai grossisti» (*ibid.*). Inoltre, le tecniche moderne di scelta del contraente, come ad esempio le aste online, rafforzano enormemente la posizione dell'acquirente perché allargano in modo significativo la cerchia dei potenziali fornitori (Pinto, 2019). Ma in tempi più recenti il richiamo al monopsonio – inteso nel senso più elastico e ampio a cui abbiamo accennato in relazione all'acquisto della forza lavoro – pare adatto a descrivere anche alcuni settori dell'agro-industriale. Ne è un esempio paradigmatico, e già compiutamente studiato in letteratura, l'industria di lavorazione delle carni (Campanella, Dazzi, 2020) in cui le condizioni di lavoro sono peggiorate a tal punto da indurre un legislatore reattivo come quello tedesco a prevedere che il titolare dell'impresa «può consentire ai lavoratori dipendenti di lavorare nell'area della macellazione, compreso il sezionamento delle carcasse, e nell'area della lavorazione delle carni solo in esecuzione di rapporti di lavoro che intrattengono con lui. Egli non può permettere a lavoratori autonomi di lavorare in queste aree. Un terzo non può impiegare lavoratori o lavoratori autonomi in queste aree e non può assegnare lavoratori temporanei alle aree stesse» – così l'art. 6, comma 2°, della Legge sulla garanzia dei diritti dei lavoratori nell'industria della carne del 17 luglio 2017. La Corte costituzionale tedesca, nella sentenza n. 1 BvR 2888/20 del 1° giugno 2022, ha dichiarato inammissibile la questione di incostituzionalità della legge. Sono stati pertanto vietati tutti gli accorgimenti giuslavoristici con i quali i costi del monopsonio erano stati traslati sui dipendenti.

Da ultimo ma non per ultimo, andrebbe considerato il potere di mercato che le imprese possono esercitare lungo le catene globali di approvvigionamento (Boudreau, Cajal-Grossi, Macchiavello, 2023). Alla constatazione della *great divergence* che caratterizza l'attuale mondo multipolare segue spesso, da parte di chi ancora adotta la dialettica marxista – un approccio che è ancora vivo tra gli storici dell'economia –, la frettolosa conclusione che la causa risiede nell'attuale capitalismo monopsonistico (Kumar, 2020; Lenger, 2023). Ma anche chi rifugge queste generalizzazioni e adotta un più fruttuoso approccio *empirical*, è indotto dalla realtà globale a *ipotizzare* che possano essere frequenti i casi in cui una *lead firm* esercita il potere di imporre alle altre imprese della catena l'architettura e le relazioni di quest'ultima con evidenti ripercussioni sulla distribuzione dei profitti e dei rischi. Ciò avviene in entrambe le due più frequenti forme di *governance* delle catene, sia quella *buyer-driven*, in cui le imprese capofila sono acquirenti finali (le catene di vendita al dettaglio e produttori di prodotti di marca come i prodotti di consumo finale non durevoli: ad esempio, abbigliamento, calzature e alimenti), sia in quelle *producer-driven*, in cui le competenze tecnologiche delle imprese capofila (generalmente a monte della catena) definiscono la competitività della catena (Gereffi, 2019). Non siamo qui in presenza del classico fenomeno della delocalizzazione bensì della frammentazione dell'intero processo produttivo che è alla base della valorizzazione del bene o servizio venduto sul mercato.

### 3. IL FOCUS SULLE CLAUSOLE CHE LIMITANO LA MOBILITÀ OCCUPAZIONALE DEL LAVORATORE

Le evidenze e la letteratura sul monopsonio hanno finora interessato quasi esclusivamente gli Stati Uniti, dove il dibattito accademico e di policy è piuttosto acceso. Si pensi all'Ordine esecutivo di Biden sulla promozione della concorrenza nell'economia statunitense (Luisetto, Nogler, 2022), che ha aperto la strada all'attivismo delle autorità antitrust

– si veda, su tutte, la recente proposta della Federal Trade Commission di vietare l'utilizzo dei patti di non concorrenza nei contratti di lavoro (FTC, 2023). Ricerche empiriche statunitensi hanno dimostrato che con la redazione dei contratti individuali di lavoro il datore di lavoro, pressato dalle condizioni di mercato, persegue in alcuni settori l'effetto anticoncorrenziale di precludere ai suoi lavoratori – in cui, certo, ha spesso investito in termini di formazione *on ed extra the job* – d'accedere in futuro a quel mercato del lavoro al quale si rivolgono anche i suoi concorrenti. In questo caso, la scelta futura è predefinita dallo stesso fattore-diritto che in determinati ordinamenti non si preoccupa di rendere invalide o di alzare il costo delle clausole di non concorrenza. Spesso questa è anche una tra le altre conseguenze del declino della sindacalizzazione (Andrias, 2016; BLS, 2023).

Ma la risposta istituzionale del ricorso alla regolazione antitrust emerge negli Stati Uniti anche in relazione all'altra prospettiva collegata al binomio monopsonio e condizioni di lavoro alla quale abbiamo testé accennato, quella del monopsonio nel mercato dei prodotti o servizi che si riflette sulle condizioni di lavoro nell'impresa del produttore. Verso la fine del 2022, il Tribunale di Washington ha accolto, infatti, la richiesta del Dipartimento di giustizia d'interdire la fusione tra la Penguin Random House con la rivale Simon & Schuster per la cifra, ritenuta da molti analisti bassa, di 2,2 miliardi di dollari. Tale fusione avrebbe aumentato la già notevole concentrazione di potere tra le case editrici americane (le altre tre sono, come noto, HarperCollins Publishing, Macmillan e Hachette), che inevitabilmente si riflette sui loro rapporti con gli scrittori, lavoratori tra l'altro molto istruiti e professionalizzati.

Ora, si è già detto che anche in Europa si stanno manifestando situazioni di monopsonio che incidono sulle condizioni lavoro. Avviene nel settore agricolo e in quello agro-industriale. Le risposte istituzionali sulle quali si sta riflettendo non attengono all'intervento dell'autorità antitrust, bensì, rispettivamente, nel primo caso agli accordi economici collettivi e all'abuso di filiera (Canfora, 2018; Masini, 2022), e, nel secondo caso, alla disciplina degli appalti: in quelli pubblici, si è introdotta la regola della parità di trattamento che nel settore privato si cerca di raggiungere attraverso la cosiddetta "contrattazione collettiva inclusiva" o "di filiera". Sulle catene globali di approvvigionamento il trilatero ha raggiunto un accordo sulla direttiva relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità, che mira ad accrescere la protezione dell'ambiente e dei diritti umani nell'Unione europea (UE) e a livello mondiale. La direttiva sul dovere di diligenza definisce gli obblighi delle grandi società relativamente agli impatti negativi effettivi e potenziali sui diritti umani e sull'ambiente per quanto riguarda le loro attività, quelle delle loro filiazioni e quelle svolte dai loro partner commerciali<sup>1</sup>.

La diversa resistenza dimostrata dai diritti del lavoro dei maggiori Paesi dell'UE alle politiche di *deregulation*, così come la persistente presenza di rappresentanze dei lavoratori nelle unità produttive, dovrebbe in teoria rendere più difficile lo sviluppo diffuso di situazioni di reale monopsonio nei mercati del lavoro. Ma un approccio *empirical* induce sempre a diffidare di tali apriorismi. Esso tiene sempre presente che, nella realtà empirica, le norme possono essere più o meno effettive e il mercato del lavoro non è "uno e solo uno" bensì siamo in presenza di mercati del lavoro «differenziati in termini professionali, locali e culturali» (Giugni, 2000, p. 179). Tale premessa incoraggia a guardare con la lente teorica

<sup>1</sup> Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità e che modifica la direttiva (UE) 2019/1937, in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.

del monopsonio in una molteplicità di ulteriori direzioni. In Italia il pensiero si dirige immediatamente ai mercati sommersi del lavoro. Purtroppo, questi ultimi presentano enormi problemi di acquisizione delle evidenze empiriche, ai quali qui non è il caso neppure d'accennare. Segnaliamo comunque una nuova fonte d'accertamento di indici di monopsonio che si riflette negativamente sulle condizioni di lavoro. Si tratta delle indagini – svolte per ora quasi esclusivamente dalla Procura della Repubblica di Milano – sulla sussistenza delle condizioni per applicare l'innovativo istituto dell'amministrazione giudiziale preventiva. Queste indagini hanno portato alla luce che, nei settori degli istituti di vigilanza e della logistica dell'ultimo miglio, alcuni acquirenti della forza lavoro alimentano il proprio potere di mercato grazie a condizioni naturali di concentrazione oppure allo status di clandestinità del lavoratore del quale viene sequestrato il documento d'identità (il monopsonio sembra insomma nascere dal fattore-condizione personale). Che l'effettività della *regulation* italiana sia in calo lo ipotizzano più o meno tutti i centri studi più accreditati. Significativo è, ad esempio, che, nell'interlocuzione estiva tra il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) e la Banca d'Italia sulla questione della legge sul minimo dei minimi retributivi, quest'ultima abbia sentito la necessità di richiamarsi agli studi già citati di Manning.

Ma al di là dei casi in cui a, ben considerare, spesso la logica non è quella dinamica di mercato ma quella statica e gerarchizzata delle differenziazioni di status che da noi sono riapparse nelle varie enclave in cui vengono concentrati lavoratori provenienti dal mondo asiatico o africano, negli ambienti giuridici si è diffusamente dell'idea che in taluni mercati emergenti l'impresa non solo forgia professionalità sempre più volatili, ma spesso proprio per questo preziose, bensì riesca anche a condizionare il comportamento del lavoratore che, per così dire, torna sul mercato del lavoro per tentare di rioccuparsi altrove. Non si può neppure escludere che le imprese colludano per concentrare taluni mercati del lavoro, né che in settori molto particolari il lavoratore, una volta tornato sul mercato del lavoro, non sappia dove investire la propria professionalità acquisita nel corso del precedente rapporto di lavoro.

Il principio del diritto al lavoro (art. 4 della Costituzione), così come risalenti norme del nostro Codice civile (art. 2125), limitano assai tali pratiche che, secondo Balasubramanian, Starr e Yamaguchi (2021), riguarderebbero ormai il 57% della manodopera statunitense. Ma è anche vero che, in molti mercati del lavoro sparsi da noi, il contratto – si pensi ai servizi all'impresa – sta rapidamente prendendo il sopravvento sulla legge. È, infatti, grazie al contratto che si supera la discontinuità giuridica provocata dalla pluralità degli Stati e, quindi, la stessa differenziazione tra *civil law* e *common law*: proprio la «diffusione internazionale dei modelli contrattuali dà a essi una considerevole forza: ben difficilmente un giudice nazionale potrà ritenere invalido, applicando il proprio diritto nazionale, un modello contrattuale ovunque praticato e riconosciuto come valido e vincolante» (Galgano, 2005, p. 35). Il diritto dei contratti di lavoro con le multinazionali segue tale *lex mercatoria*, la quale, favorendo notoriamente le pratiche di *common law*, rende possibile la circolazione anche da noi di pratiche di utilizzo esclusivo della professionalità del lavoratore che le imprese stesse hanno, per così dire, forgiato grazie alle loro *academies*, alle pratiche di formazione continua, ma anche più semplicemente grazie alle abilità collegate all'adempimento della prestazione lavorativa che hanno accresciuto il bagaglio professionale della persona. Né si tratta solo dello svolgimento di attività lavorativa in concorrenza con il datore di lavoro dopo la cessazione del rapporto, ma il vincolo posteriore alla cessazione stessa può nascere anche da clausole che, limitando ad esempio la sollecitazione di ex colleghi o ex clienti, hanno l'effetto di limitare le opportunità lavorative una volta cessato il rapporto di lavoro – di cui, anticipiamo, si occupano Boeri, Garnero e Luisetto (2024), in questo numero.

Proprio in relazione a questa particolare tipologia di frizioni nei mercati del lavoro, ossia alle clausole contrattuali che limitano la mobilità occupazionale dei lavoratori, anche da noi si sta in effetti sviluppando una rinnovata attenzione alla realtà effettiva dei mercati del lavoro di (prime) ricerche di analisi economica del diritto di tipo *empirical* che trovano (finalmente) spazio in riviste giuridiche (Boeri, Garnero, Luisetto, 2022). Questo focus di “Economia&lavoro” intende inserirsi in questo primo filone di riflessioni, in attesa e, per così dire, in preparazione di altri studi empirici sulle condizioni di lavoro che sappiano più diffusamente importare il nuovo approccio al monopsonio – sia ai mercati del lavoro che a quello dei prodotti – al quale abbiamo accennato nella nostra breve presentazione.

#### 4. IN QUESTO NUMERO

All'interno del quadro complessivo testé illustrato, il focus pubblicato in questo numero di “Economia&lavoro” è composto da quattro contributi che approfondiscono questioni che nell'illustrazione del quadro sono state solo fugacemente accennate.

Jacopo Sala (2024) fornisce una panoramica delle evidenze empiriche sulla concentrazione dei mercati del lavoro e sul ruolo che possono avere le autorità antitrust, ad esempio nel controllo delle concentrazioni. Infatti, se negli Stati Uniti l'antitrust ha iniziato a svolgere un ruolo di “regolazione residuale” (Luisetto, 2022b), gli studi più recenti suggeriscono l'importanza di, appunto, un confronto transatlantico. Antonio Eugenio (2024) concentra l'attenzione sulle clausole di non assunzione dei rispettivi dipendenti (cosiddetti *no-poaching agreements*) nei contratti (commerciali) di franchising. Queste hanno ricevuto notevole attenzione negli Stati Uniti, dove sono oggetto di studio, dibattito, e casi giurisprudenziali. Tuttavia, in Europa (e in Italia) non se ne parla. Sfruttando un'azione dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato (AGCM) nei confronti di McDonald's – in cui, però, queste clausole non vengono considerate dall'AGCM –, Eugenio mostra, per la prima volta, che le clausole di *no-poaching* vengono utilizzate anche in Italia. Emanuele Menegatti (2024), anche grazie a spunti comparati (Regno Unito e Stati Uniti), contribuisce alla rinnovata riflessione sui patti di non concorrenza in Italia: sostiene l'opportunità di rivederne la legislazione, e avanza alcune ipotesi normative di come tale cambiamento regolativo potrebbe essere realizzato. Infine, come anticipato in precedenza, Boeri, Garnero e Luisetto (2024) guardano a una serie di clausole ulteriori che vengono utilizzate nei contratti di lavoro, e forniscono prime evidenze relative al mercato del lavoro italiano, sollevando il sospetto che abbiano spesso una portata eccessiva e richiedano maggiore attenzione.

#### RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ANDRIAS K. (2016), *The New Labor Law*, “Yale Law Journal”, 126, 1, pp. 2-100.
- BALASUBRAMANIAN N., STARR E., YAMAGUCHI S. (2021), *Bundling Employment Restrictions and Value Appropriation from Employees*, in <https://ssrn.com/abstract=3814403>.
- BLAIR R.D., HARRISON J.L. (2010), *Monopsony in Law and Economics*, Cambridge University Press, Cambridge.
- BOERI T., GARNERO A., LUISETTO L.G. (2022), *L'uso dei patti di non concorrenza in Italia: uno studio empirico*, “Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali”, 176, 4, pp. 609-43.
- IDD. (2024), *Oltre i patti di non concorrenza*, “Economia&lavoro”, LVII, 1, pp. 117-27.
- BOUDREAU L., CAJAL-GROSSI J., MACCHIAVELLO R. (2023), *Global Value Chains in Developing Countries: A Relational Perspective from Coffee and Garments*, “Journal of Economic Perspectives”, 37, 3, pp. 59-86.



- BUREAU OF LABOR STATISTICS (2023), *Union Members 2022*, in <https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>.
- CAMPANELLA P., DAZZI D. (eds.) (2020), *Meat-up fire: Fairness, Freedom and Industrial Relations across Europe: Up and Down the Meat Value Chain*, Franco Angeli, Milano.
- CANFORA I. (2018), *La filiera agroalimentare tra politiche europee e disciplina dei rapporti contrattuali: i riflessi sul lavoro in agricoltura*, "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 158, 2, pp. 259-87.
- ECKHOUT J. (2021), *The Profit Paradox*, Princeton University Press, Princeton.
- EUGENEO A. (2024); *Clausole di no-poaching nei contratti di franchising in Italia: prime evidenze*, "Economia&lavoro", LVII, 1, pp. 85-102.
- FTC (2023), *Non-Compete Clause Rulemaking*, in <https://www.ftc.gov/legal-library/browse/federal-register-notices/non-compete-clause-rulemaking>.
- GALGANO F. (2005), *La globalizzazione nello specchio del diritto*, il Mulino, Bologna.
- GEREFFI G. (2019), *Global Value Chains and Development: Redefining the Contours of 21<sup>st</sup> Century Capitalism (Development Trajectories in Global Value Chains)*, Cambridge University Press, Boston.
- GIUGNI G. (2000), *Il diritto del lavoro alla svolta del secolo*, "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 86, 2, pp. 1000-4.
- ICHINO P. (2023), *A che cosa serve il dialogo tra giuslavoristi ed economisti del lavoro*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 3, pp. 183-213.
- KUMAR A. (2020), *Monopsony Capitalism. Power and Production in the Twilight of the Sweatshop Age*, Cambridge University Press, Boston.
- LENGER F. (2023), *Der Preis der Welt: Eine Globalgeschichte des Kapitalismus*, Beck, München.
- LUISETTO L.G. (2022a), *L'abuso di potere nel mercato del lavoro statunitense: uno studio di law and empirical labor economics*, tesi di dottorato, in <https://iris.unitn.it/handle/11572/342396>.
- ID. (2022b), *La regolazione residuale antitrust dei mercati del lavoro statunitensi*, "Mercato, Concorrenza, Regole", 3, pp. 585-610.
- LUISETTO L.G., NOGLER L. (a cura di) (2022), *Una nuova agenda statunitense di contrasto al monopsonio nei mercati del lavoro*, Quaderni della Fondazione Giacomo Brodolini, Fondazione Giacomo Brodolini, Roma, in <https://www.fondazionebrodolini.it/publicazioni/i-quaderni/nuova-agenda-statunitense-contrasto-monopsonio-mercati-lavoro>.
- MANNING A. (2003), *Monopsony in Motion*, Princeton University Press, Princeton.
- ID. (2021), *Monopsony in Labor Markets: A review*, "Industrial and Labor Relations Review", 74, 1, pp. 3-26.
- MASINI S. (2022), *Abusi di filiera (agro-alimentare) e giustizia del contratto*, Cacucci, Bari.
- MENEGATTI E. (2024), *Ripensando la regolamentazione dei patti di non concorrenza nel diritto italiano*, "Economia&lavoro", LVII, 1, pp. 103-16.
- NOGLER L. (2022), *Postfazione. Un Quaderno utile per l'auto-analisi del giuslavorista*, in L.G. Luisetto, L. Nogler (a cura di), *Una nuova agenda statunitense di contrasto al monopsonio nei mercati del lavoro*, Fondazione Giacomo Brodolini, Roma, pp. 155-72.
- PINTO V. (2019), *Rapporti lavorativi e legalità in agricoltura. Analisi e proposte*, "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 161, pp. 7-36.
- ROBINSON J. (1933), *The Economics of Imperfect Competition*, Macmillan, London.
- SALA J. (2024), *Potere datoriale, concentrazione e regole antitrust. Un confronto transatlantico*, "Economia&lavoro", LVII, 1, pp. 69-84.
- SYLOS LABINI P. (1972), *Sindacati, inflazione e produttività*, Laterza, Roma-Bari.
- WILMERS N. (2018), *Wage Stagnation and Buyer Power: How Buyer-Supplier Relations Affect U.S. Workers' Wages, 1978 to 2014*, "American Sociological Review", 83, 2, pp. 213-42.