

Antonio Eugenelo

Clausole di no-poaching nei contratti di franchising in Italia: prime evidenze

(doi: 10.7384/114169)

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/>

CLAUSOLE DI NO-POACHING NEI CONTRATTI DI FRANCHISING IN ITALIA: PRIME EVIDENZE*

di Antonio Eugenio

No-Poaching Clauses in Italian Franchise Agreements: Initial Findings

Nel 2017, a seguito di un articolo di Krueger e Ashenfelter, il tema delle clausole di *no-poaching* nella ristorazione veloce è salito al centro del dibattito antitrust statunitense. Da allora diversi articoli hanno stimato un effetto negativo significativo delle clausole di *no-poaching* sui salari. Il dibattito su tali clausole deve ancora raggiungere l'UE, principalmente a causa della mancanza di prove della loro esistenza. Un accesso civico ha consentito di acquisire sette contratti di franchising italiani di un grande *franchisor* internazionale nella ristorazione veloce, sei dei quali includono clausole di *no-poaching*. Il contributo discute le caratteristiche principali dei contratti acquisiti, e analizza le differenze tra Europa e Stati Uniti nella giurisprudenza in materia e nei mercati del lavoro. Rimuovere tali clausole sarebbe più vantaggioso in Europa di quanto non lo sia negli Stati Uniti, e il contributo propone tre modi per avviare tale processo.

Parole chiave: clausole di *no-poaching*, antitrust, impatto anti-concorrenziale, franchising, ristorazione veloce.

In 2017, following a paper by Ashenfelter and Krueger, no-poaching clauses (NPCs) in the quick service restaurant (QSR) industry rose to the centre of the US antitrust debate. Several papers have since estimated a significant negative impact of NPCs on wages. The US NPC debate has yet to reach the EU, mainly due to a lack of evidence on NPC existence. A "civic access" made it possible to uncover seven Italian franchise agreements entered into by a major international franchisor in the QSR industry, six of which clearly enforce NPCs. This article discusses the main features of such agreements, and analyse the differences between EU and US competition case law and labour markets. NPC removal would raise wages in the EU more than it did in the USA, and this article proposes three ways to start the process.

Keywords: no-poaching clauses, antitrust, anti-competitive impact, franchising, quick service restaurant industry.

1. INTRODUZIONE

Un accordo di non assunzione dei rispettivi dipendenti (meglio noto come *no-poaching agreement*), d'ora in avanti clausola di *no-poaching* (CNP), è un accordo col quale due o più imprese si impegnano a non reclutare e/o assumere i lavoratori delle altre imprese partecipanti. Nell'ambito della tipologia negoziale del franchising, le CNP sono inserite

Antonio Eugenio, Nuffield College, University of Oxford, Nuffield College, New Road, Oxford OX1 1NF (UK), antonio.eugenio@economics.ox.ac.uk.

* Una versione precedente del contributo è disponibile in lingua inglese sul sito del Nuffield College dell'Università di Oxford.

Codici JEL / JEL Codes: J31, J43, K21, L43, L83.

Pervenuto alla Redazione nel mese di dicembre 2023, revisionato nel mese di gennaio 2024, e accettato per la pubblicazione nel mese di febbraio 2024 / Submitted to the Editorial Office in December 2023, reviewed in January 2024, and accepted for publication in February 2024.

nel contratto firmato dal *franchisee*, e prevedono il divieto per quest'ultimo di assumere dipendenti di altri *franchisees*, o del *franchisor*, senza il loro espresso consenso.

Per lungo tempo gli interventi in materia da parte delle autorità antitrust sono stati limitati a casi di alto profilo che hanno coinvolto lavoratori altamente specializzati. Fondamentale fu l'intervento della Divisione antitrust del Dipartimento di giustizia statunitense nel 2010 nei confronti di Adobe, Apple, Google, Intuit e Pixar (CPI, 2017), i quali avevano concordato in segreto di non contattare direttamente gli uni i dipendenti degli altri a fini di reclutamento. Solo nel 2017, con la circolazione anticipata di una prima versione di *Theory and Evidence on Employer Collusion in the Franchise Sector* (Krueger, Ashenfelter, 2022) e la pubblicazione dell'articolo *Why Aren't Paychecks Growing? A Burger-Joint Clause Offers a Clue* (Abrams, 2017) sul "New York Times", il problema delle CNP in settori non-specializzati ha catturato l'attenzione del pubblico.

Theory and Evidence on Employer Collusion in the Franchise Sector (Krueger, Ashenfelter, 2022) evidenziava come, nel 2017, il 58% delle catene di *franchising* americane avessero nel proprio contratto di *franchising* CNP. L'articolo assumeva che le CNP riducessero il numero di datori di lavoro nel mercato al numero di *franchisors*, e calcolava che la loro presenza aumentasse significativamente la concentrazione del mercato del lavoro locale, portando a un indice Hirschman-Herfindahl (*Hirschman-Herfindahl Index*, HHI) "reale" in Rhode Island di 1.678,0, contro un valore nominale di 38,3. Una differenza considerevole, che avrebbe trasformato un mercato competitivo (0-1.500) in un mercato moderatamente concentrato (1.500-2.500).

L'articolo offriva tre motivi per eliminare le CNP:

- a) aumentando la concentrazione di mercato e, di conseguenza, il potere di mercato, le CNP contribuiscono a sopprimere i salari e danneggiare i lavoratori;
- b) riducendo le offerte di lavoro a chi cerca impiego, le CNP riducono l'elasticità del mercato del lavoro, aumentano il potere di mercato delle imprese e riducono i salari;
- c) introducendo vincoli intra-catena, le CNP favoriscono la collusione inter-catena.

Levy e Tardiff (2018) prima, e Levy *et al.* (2020) dopo, hanno sostenuto che le preoccupazioni di Krueger e Ashenfelter (2022) erano ingiustificate: entrambi gli articoli affermano, infatti, che le CNP non rendono il numero di potenziali datori di lavoro uguale al numero di *franchisors*, ma al numero di *franchisees* di altre catene. Su queste basi Levy e Tardiff hanno quindi calcolato HHI "corretti", trovando che l'eliminazione delle CNP negli Stati Uniti non aveva avuto effetti significativi sulla concentrazione del mercato del lavoro. Utilizzando dati dalla Florida e dal Rhode Island, gli autori hanno poi scoperto che i cambiamenti in concentrazione dovuti alla rimozione delle CNP non avevano avuto alcun effetto sulle dinamiche salariali.

Piuttosto che calcolare gli effetti delle variazioni in concentrazione sui salari, Callaci *et al.* (2023) utilizzano dati sulle offerte di lavoro online negli Stati Uniti (da Burning Glass Technology, BGT) e dati autodichiarati sugli stipendi (da GlassDoor, GD), per calcolare l'effetto diretto della campagna contro le CNP sui salari, che stimano al 3,6%. Tuttavia, come evidenziato da Lafontaine, Saattvic e Slade (2023), la regressione che conducono presenta due bias, il primo dovuto all'introduzione di un algoritmo per stimare i salari, il secondo a una possibile correlazione tra effetto delle CNP sui salari, abilità richiesta e pubblicazione del salario nelle offerte di lavoro. Lafontaine, Saattvic e Slade (*ibid.*) correggono entrambi i bias nei dati dei loro predecessori, e trovano un effetto negativo totale delle CNP sui salari del 5,5%.

Finora le evidenze hanno interessato soprattutto gli Stati Uniti. Nella letteratura si legge però che i *franchisors* utilizzano soprattutto contratti standard (Blair, Lafontaine, 2005),

per cui qui porto un primo contributo con alcune evidenze di un mercato europeo, quello italiano. Nella prossima sezione fornisco un'analisi giuridica di come gli accordi in questione sono regolati negli Stati Uniti e in Europa, presento i risultati della mia indagine, riporto i modelli presentati nella letteratura rilevante, e descrivo infine le conseguenze delle mie scoperte in Italia e in Europa.

2. ANALISI ANTITRUST E SVILUPPI REGOLATIVI

2.1. Accordi orizzontali e verticali negli Stati Uniti

La Sezione 1 dello *Sherman Act* vieta «qualsiasi contratto, combinazione [] o cospirazione» che limiti il commercio e o l'attività commerciale tra gli Stati. Nell'applicare questa previsione legislativa sono stati sviluppati tre tipi di analisi:

- a) quando gli effetti anti-concorrenziali della disposizione sotto esame non sono evidentemente maggiori degli effetti pro-concorrenziali, si applica la *rule of reason*. In questo caso, chi agisce in giudizio deve dimostrare gli effetti anti-concorrenziali della disposizione contestata, direttamente o indirettamente. Se l'agente riesce a presentare un'argomentazione convincente, il convenuto è quindi chiamato a dimostrare che «la condotta contestata promuove un obiettivo sufficientemente pro-concorrenziale»¹. L'agente ha poi il diritto di tentare di refutare la risposta del convenuto;
- b) quando l'effetto anti-concorrenziale della disposizione sotto esame è evidentemente maggiore degli effetti pro-concorrenziali, si applica la regola *per se*. In questo caso, l'unico onere di prova sull'agente è dimostrare che la condotta in discussione è avvenuta, dato che questi accordi «hanno un effetto anti-concorrenziale talmente prevedibile e pernicioso, e potenziali effetti pro-concorrenziali talmente limitati» da essere considerati illegali *per se*²;
- c) quando la situazione non è né talmente complessa da richiedere la *rule of reason* né talmente semplice da non richiedere ulteriori analisi, si applica la *quick look rule*. Di solito viene utilizzata quando le condotte in discussione potrebbero potenzialmente giustificare un trattamento *per se*, ma la mancanza di precedenti giurisprudenziali richiede almeno un certo livello di considerazione.

Gli accordi orizzontali, cioè gli accordi tra concorrenti effettivi o potenziali che operano allo stesso livello di produzione o distribuzione nel mercato, sono considerati illegali ai sensi dello *Sherman Act* secondo la *per se* rule, poiché qualsiasi pratica di fissazione di prezzi o salari tra concorrenti è considerata intrinsecamente lesiva della concorrenza. Questo principio non si applica agli accordi verticali, cioè gli accordi tra imprese che operano a diversi livelli di distribuzione, poiché gli accordi verticali possono avere effetti pro-concorrenziali e devono quindi essere analizzati secondo la *rule of reason*.

Di conseguenza, diventa fondamentale la natura orizzontale/verticale delle CNP. Gli agenti sostengono che, poiché la clausola limita il movimento dei lavoratori, limitando le pratiche di furto di personale tra i *franchisors* (che competono allo stesso livello di produzione), l'accordo è orizzontale, e che, quindi, dovrebbe essere soggetto alla regola *per se*. I convenuti sostengono invece che la clausola derivi dagli obblighi tra *franchisees* e *franchisors*, implicando che sia di natura verticale e, di conseguenza, soggetta alla *rule of reason*.

Ad oggi non sono state emesse linee guida chiare circa la natura orizzontale/verticale delle CNP. Nel marzo 2019, il Dipartimento di giustizia ha presentato una dichiarazione di

¹ Cfr. United States Court of Appeals, Third Circuit, *United States v. Brown University* (1993).

² Cfr. United States Supreme Court, *State Oil Co. v. Khan* (1997).

interesse nel caso *Stigar v. Dough Dough, Inc.* in cui si afferma che la maggior parte degli accordi tra *franchisees* e *franchisors* non sono orizzontali e dovrebbero quindi essere soggetti alla *rule of reason*. Tuttavia, dato che la dichiarazione non è vincolante, i singoli tribunali mantengono la giurisdizione in merito. Ad oggi, nessun *franchisor* è riuscito a vincere una causa dimostrando unicamente la natura verticale delle clausole, e nessuna delle procedure legali menzionate nella sezione precedente ha coinvolto un'analisi *per se*.

Per questo, il caso del franchising è di particolare interesse. I singoli *franchisees* sono in competizione, e qualsiasi accordo tra di essi sarebbe orizzontale in natura e andrebbe quindi analizzato attraverso la regola *per se*. La CNP non è però in un accordo scritto o orale tra *franchisees*, ma nel contratto di *franchising* tra *franchisor* e *franchisees*, ed è quindi verticale. Negli effetti economici, tuttavia, la distinzione legale non ha peso. La clausola è perfettamente equivalente a un accordo orizzontale di *no-poaching* tra tutti gli stabilimenti di una stessa catena, con effetti pro e anti-concorrenziali.

2.2. Evoluzione legale delle CNP negli Stati Uniti

Nell'ottobre 2016 il Dipartimento di giustizia, congiuntamente con la Federal Trade Commission (FTC), ha pubblicato le linee guida *Antitrust Guidance for Human Resource Professionals*, che recitano: «Un accordo tra datori di lavoro in competizione ai fini di limitare o fissare i termini di occupazione per potenziali assunzioni possono violare la normativa antitrust se l'accordo limita il processo decisionale della singola azienda in materia di salario, paga, o benefit, termini di assunzione; o persino opportunità professionali» (Department of Justice Antitrust Division, Federal Trade Commission, 2016).

Già nel febbraio 2017 due ex dipendenti di un *franchisee* di Carl's Jr aprono un'azione legale collettiva a livello statale contro il *franchisor*, sostenendo che il contratto di *franchising* violi la legge dello Stato della California, in quanto competizione scorretta e accordo illegale di non competizione, aggiungendo di averne subito danno sotto forma di «salari ridotti e peggiorate condizioni lavorative»³. Delle altre azioni aperte successivamente, particolarmente rilevante è quella avviata nel giugno 2017 da un ex dipendente di un *franchisee* di McDonald's, che apre un'azione legale collettiva a livello statale contro McDonald's con la stessa accusa, sostenendo che sia in violazione dello *Sherman Act*⁴.

Le rivendicazioni dei lavoratori in causa con i *franchisors* sono seguite nel settembre 2017 dalla pubblicazione di una prima versione di Krueger e Ashenfelter (2022) e di Abrams (2017). Lo studio sviluppa e presenta modelli economici che supportano la tesi secondo cui le CNP riducono i salari dei dipendenti, avvalorando le rivendicazioni degli agenti. A novembre dello stesso anno, e a gennaio di quello successivo, vengono avviate altre due azioni legali collettive a livello statale contro Pizza Hut e Jimmy John rispettivamente: entrambe affermavano che il contratto di franchising violasse lo *Sherman Act* e che i querelanti ne avessero subito danno sotto forma di «salari ridotti e peggiorate condizioni lavorative». La forte attenzione portata al tema dall'articolo Abrams (2017) e le azioni legali intentate contro diversi *franchisors* nei mesi successivi cattura l'attenzione del procuratore generale di Washington Ferguson, che comincia ad interessarsi al tema.

Lo Stato di Washington annuncia quindi nel luglio 2018 di aver stipulato *assurances of discontinuance* (AOD) (accordi volontari in cui le aziende si impegnano a cessare compor-

³ Cfr. Superior Court of California, County of Los Angeles, *Bautista v. Carl Karcher Enters. LLC*. (8 febbraio 2017).

⁴ Cfr. Class Action Complaint, *Deslandes v. McDonald's USA, LLC*, e Class Action Complaint, *Deslandes v. McDonald's USA, LLC* (25 giugno 2018).

tamenti potenzialmente scorretti) con sette *franchisors* nell'industria del fast food, ai fini di renderne invalide le CNP (Attorney General, Washington State Office, 2018). Nel frattempo, l'intervento del procuratore generale si è esteso ad altre 12 settori industriali. Gli Stati di California, Illinois, Iowa, Maryland, Minnesota, New Jersey, New York, North Carolina, Oregon e Pennsylvania fanno lo stesso, avviando indagini sulle CNP.

Quando il procuratore generale Ferguson termina la sua indagine, nel 2020, più di 200 *franchisors* hanno già accettato di rimuovere le CNP dai propri contratti, per un totale di 197.000 negozi in tutti gli Stati Uniti.

2.3. Proposte di legge

Nel 2019, i senatori Elizabeth Warren e Corey Booker hanno co-sponsorizzato l'*End Employer Collusion Act*⁵, che avrebbe reso «illecito per qualsiasi entità stipulare un accordo di lavoro restrittivo, o far rispettare o minacciare di far rispettare un accordo di lavoro restrittivo» (Section 2(b)). Un «accordo di lavoro restrittivo» è «qualsiasi accordo tra due o più datori di lavoro che proibisce o limita un datore di lavoro nel sollecitare o assumere dipendenti o ex dipendenti di un altro datore di lavoro» (Section 2(a)). La proposta di legge contraddiceva apertamente la posizione assunta dal Dipartimento di giustizia nella sua Dichiarazione di interesse, e, una volta riferita alla commissione del Senato, non ha visto ulteriori sviluppi.

Nel luglio 2021, il presidente Biden ha emesso l'Ordine esecutivo per promuovere la concorrenza nell'economia americana, indicando che il Governo federale avrebbe utilizzato la legislazione antitrust per indagare sulle azioni che limitano i salari.

Il 30 maggio 2023 il National Labor Relations Board ha pubblicato un memorandum che afferma che «tutti gli accordi di non concorrenza sono illeciti perché limitano i dipendenti dall'esercitare i loro diritti ai sensi della Sezione 7 del National Labor Relations Act, che protegge i diritti dei dipendenti di intraprendere azioni collettive per migliorare le loro condizioni di lavoro». Il memo, pur non essendo legalmente vincolante, mostra l'interesse dell'Amministrazione Biden per la politica antitrust, e potrebbe segnalare ulteriori sviluppi per le CNP così come per i *non-competes*.

2.4. Accordi orizzontali e verticali nell'UE

L'art. 101 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFEU) recita: «Sono incompatibili con il mercato interno e vietati tutti gli accordi tra imprese, tutte le decisioni di associazioni di imprese e tutte le pratiche concordate che possano pregiudicare il commercio tra Stati membri e che abbiano per oggetto o per effetto di impedire, restringere o falsare il gioco della concorrenza all'interno del mercato comune». Esattamente come nel caso statunitense, nella giurisprudenza europea si distinguono due tipi di violazioni:

1. violazione *per oggetto*: simile alla regola *per se* negli Stati Uniti, una violazione è *per oggetto* quando l'effetto anti-concorrenziale di una disposizione è talmente evidente da non richiedere ulteriori analisi, essendo considerato in violazione dell'art. 101 del TFEU. Sono generalmente considerate violazioni *per oggetto* la fissazione dei prezzi, la limitazione dell'importazione-esportazione e qualsiasi accordo che divida il mercato interno. Il caso fondamentale in merito alle violazioni *per oggetto* è *Consten e Grunding* (Caso 58-64, 1964)⁶, in cui si afferma che qualsiasi disposizione con l'intenzione esplicita di danneggiare la concorrenza è illegale secondo l'articolo 101 del TFEU;

⁵ Disponibile al seguente link: <https://www.congress.gov/bill/118th-congress/house-bill/4932/text>.

⁶ Disponibile al seguente link: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61964CJ0056>.

2. violazione *per effetto*: simile alla *rule of reason* negli Stati Uniti, favorisce le imprese nella misura in cui consente di argomentare a favore dell'effetto complessivo delle pratiche, che deve essere dimostrato attraverso test di mercato. Data la relativa facilità con cui la Commissione europea può emettere giudizi *per oggetto*, è raramente utilizzato.

2.5. Le CNP in Europa: spunti isolati

Come negli Stati Uniti, nell'Unione europea (UE) manca una risposta univoca al problema posto dalle CNP, e, nonostante alcuni passi avanti fatti nell'ultimo periodo, gli Stati membri sono intervenuti, e continuano a intervenire, autonomamente.

Nell'ottobre 2017, l'Autorité de la Concurrence francese ha stabilito che gli accordi per coordinare le politiche commerciali, inclusa la fissazione dei prezzi e, in particolare, un accordo di *no-poaching*, fossero in violazione dell'art. 101 (TFUE) e illegali *per oggetto* (cfr. Decisione n. 17-D-20, 2017)⁷.

Nel dicembre 2020, l'Autorità ungherese per la concorrenza ha ritenuto l'Associazione ungherese delle agenzie di consulenza colpevole di aver fissato tariffe e altre condizioni nel mercato del lavoro interinale. Ha inoltre dichiarato che: «Il divieto ai membri di indurre i dipendenti di altri membri a cambiare datore di lavoro ('clausola di no-poaching'), che mirava a condividere il settore tra i membri e impedire il libero movimento dei dipendenti sul mercato, è da considerarsi illegale». (cfr. Caso VJ/61/2017)⁸.

Estremamente interessante è stato l'intervento della commissaria europea alla competizione Margrethe Vestager nell'ottobre 2021: «[...] alcuni cartelli di acquirenti hanno un effetto molto diretto sugli individui, così come sulla concorrenza, quando le aziende colludono per fissare i salari che pagano; o quando utilizzano le cosiddette "clausole di no-poaching" come un modo indiretto per mantenere bassi i salari»⁹.

Questa e altre dichiarazioni, come quella del presidente uscente dell'Autorité de la concurrence francese Isabelle De Silva dell'ottobre 2021, sembrano indicare un pivot nell'attenzione dei regolatori europei e nazionali verso il mercato del lavoro, che potrebbe portare a imminenti sviluppi per le CNP, mancando qualsiasi intervento sulla loro presenza nei contratti di franchising.

3. LE CNP IN EUROPA: PRIME EVIDENZE IN ITALIA

Uno degli ostacoli principali all'intervento sulle CNP in Europa è la mancanza di prove della loro esistenza. A differenza degli Stati Uniti, dove molti Stati impongono di registrare o depositare il contratto di franchising e di compilare lunghi Franchise Disclosure Documents (FDD)¹⁰, in Europa non esistono documenti pubblicamente disponibili che descrivano in dettaglio il contratto di *franchising*; questo ha impedito al dibattito sulle CNP di raggiungere l'UE e permesso ai *franchisors* di non uniformare i contratti europei a quelli statunitensi.

⁷ Disponibile al seguente link: <https://www.autoritedelaconcurrence.fr/sites/default/files/commitments/17d20.pdf>.

⁸ Disponibile al seguente link: https://www.gvh.hu/en/press_room/press_releases/press-releases-2020/the-gvh-cracked-down-on-a-cartel-and-imposed-a-fine-of-huf-1-billion-on-hr-consultants.

⁹ Disponibile al seguente link: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/speech_21_7877/SPEECH_21_7877_EN.pdf (p. 2).

¹⁰ Per una lista degli obblighi per Stato, si veda: <https://franchise.law/state-franchise-laws/>.

3.1. Accesso civico generalizzato

Nel 2021, una delle più grandi catene globali di franchising nel settore della ristorazione veloce (da adesso in poi indicata come X) è stata colpita da un'azione legale promossa da sei *franchisees*, che la accusavano di abusare della propria posizione dominante.

Una volta chiuso un procedimento, tutti i documenti utilizzati possono essere consultati dai cittadini. Ho inviato la prima richiesta di accesso l'8 marzo 2023, chiedendo se nel contratto di franchising di X ci fosse o meno una CNP. La richiesta è stata rifiutata per posta il 9 aprile 2023 in quanto mancante di riferimento all'atto specifico richiesto. Una seconda richiesta è stata inviata l'11 aprile, richiedendo l'intero contratto di franchising di X. Il 18 aprile mi è stato comunicato che la mia richiesta era stata considerata ragionevole e che X avrebbe avuto 10 giorni per presentare un appello.

X ha quindi presentato un appello volto a censurare la maggior parte dei documenti richiesti, tuttavia, la mozione è stata ritenuta irragionevole e si è proposta una via di mezzo tra la richiesta di accesso totale e la mozione di censura. Data l'alternativa (un appello alla giuria interna), X ha accettato tale compromesso il 19 maggio, e ho ricevuto i documenti richiesti.

3.2. I contratti

I documenti che ho ricevuto consistono di sette contratti di franchising (“i contratti”), denominati 1.2, 1.3, 2.2, 2.3, 2.4, 3.3 e 3.4. Per proteggere i dati sulla redditività e i margini, considerati informazioni sensibili per X, sono state censurate tutte le voci numeriche nei contratti. Fortunatamente, la censura non è stata uniforme, rendendo alcune informazioni non commercialmente rilevanti accessibili in alcuni contratti ma non in altri.

Il risultato più interessante si trova nel paragrafo 12, o 13 in uno dei contratti (“Personale e rapporti di lavoro”), sottoparagrafo 0.3/0.4 (a seconda del contratto), suggestivamente denominato “Divieto di assunzione dipendenti X”. Tale sottoparagrafo riporta il divieto di assumere dipendenti di X, di qualsiasi *franchisee* di X o di qualsiasi società controllata o collegata a X, a meno che il dipendente non abbia già lasciato l'impiego da sei mesi o più, e il *franchisee* non l'abbia portato a farlo, direttamente o indirettamente.

In caso di violazione, si stabilisce una penale da corrispondere a X di 2.600,00 € per ogni giorno di violazione e per ogni dipendente interessato, mantenendo il diritto di X di agire ulteriormente presso autorità competenti per risarcimento e provvedimenti.

La CNP è quindi presente ed è più severa rispetto alla controparte statunitense: stabilisce, infatti, una penale in caso di violazione che sembra completamente slegata da qualsiasi stima dell'ipotetico danno causato. Sebbene la penale sia assente nella versione più recente del contratto, è importante notare che, anche se non fosse legalmente valida, la mera minaccia potrebbe essere sufficiente a renderla effettivamente vincolante (per una discussione di questo fenomeno per i *non-competes* nel mercato del lavoro italiano, si veda Boeri, Garnero e Luisetto, 2022).

Purtroppo, attualmente mancano informazioni riguardo ai *franchisees* coinvolti nei contratti. Tuttavia, identifico quattro elementi di potenziale interesse:

- a) l'esistenza di CNP;
- b) l'esistenza di una penale, e di quale importo;
- c) la denominazione valutaria del contratto (euro/lira);
- d) la data di firma.

La lira è stata sostituita dall'euro nel 1999, ma è diventata valuta contante solo nel 2002,

al tasso di conversione di 1.936,27 lire per euro. I contratti con denominazione lira/euro (entrambe le valute sono utilizzate per specificare la penale) sono stati probabilmente firmati durante questo periodo.

Poiché tutti i contratti specificano una data di scadenza massima di 20 anni dalla firma, presumo che il contratto 2.4 sia stato stipulato almeno nel 2016. Riporto nella tabella 1 i dati per ciascuno dei contratti.

Tabella 1. Caratteristiche dei contratti

Contratto	CNP	Penale	Valuta	Nota cronologica
1.2	No CNP	N.D.	Solo lira	N.D.
1.3	CNP	Penale (non visibile)	Solo lira	Firmato nel 1998
2.2	CNP	Penale (5.000.000 €)	Euro/Lira	N.D.
2.3	CNP	Penale (5.000.000 €)	Euro/Lira	N.D.
2.4	CNP	Nessuna penale	Euro	In scadenza nel 2036
3.2	CNP	Penale (non visibile)	Euro/Lira	Firmato nel 1999
3.3	CNP	Penale (2.600,00 €)	Euro	Firmato nel 2004

3.3. Differenze con gli Stati Uniti

Diventa inoltre interessante comprendere più nel dettaglio come i grandi *franchisors* internazionali adattino i contratti alla legislazione locale. Se i contratti fossero gli stessi in tutti i mercati si potrebbe assumere che a seguito dell'AOD negli Stati Uniti le CNP siano state rimosse anche dai contratti europei. Ho quindi paragonato, grazie agli FDD disponibili su <https://fddexchange.com/> e all'allegato al Provvedimento n. 30059 dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato (AGCM), pubblicato su https://www.agcm.it/dotcmsdoc/bollettini/2022/10-22_all.pdf, i contratti statunitensi di un grande *franchisor* internazionale come McDonald's a quelli italiani, trovando differenze considerevoli che mostrano come grandi *franchisors* adattino i contratti alla legislazione locale.

Divieto di concorrenza del *franchisee*: al paragrafo 11, comma b, del FDD statunitense, si afferma che il «Franchisor non deve, per un periodo di diciotto (18) mesi dopo la risoluzione di questo Franchise per qualsiasi motivo o la vendita del Ristorante, impegnarsi direttamente o indirettamente, acquisire un interesse finanziario o benefico (inclusi interessi in società, partnership, trust, associazioni non incorporate, o joint venture) in, o diventare un proprietario di qualsiasi attività di ristorazione che sia simile al Ristorante entro un raggio di dieci miglia [16 km] dal Ristorante».

Nella versione italiana, la previsione è quasi identica, con due differenze significative: il termine del *non-compete* è di 12 mesi anziché 18, e coinvolge tutto il settore della ristorazione invece del solo fast food. A seguito dell'istruttoria dell'AGCM del 2021, il *non-compete* è stato rimosso per l'intero periodo post-impiego, e il settore di riferimento è stato limitato al fast food.

Massimi sforzi: il paragrafo 13 del FDD statunitense recita: «Il Franchisee deve sfruttare diligentemente e pienamente i diritti concessi in questo Franchise dedicando personalmente tempo pieno e massimi sforzi [...]. Il Franchisee deve mantenersi libero da imprese

in conflitto o da qualsiasi altra attività che possa essere dannosa o interferire con l'attività del Ristorante».

Il contratto italiano specifica invece al paragrafo 6.2.1: «Il Franchisee prende atto che MCD ha concluso il Contratto sul presupposto e sulla condizione che: [...] (e) il Gestore si impegni con la massima diligenza nella gestione del Ristorante MCD, rimanendo inteso che tale gestione rappresenta per lui un'attività a tempo pieno». Il paragrafo conteneva originariamente anche una clausola che considerava il contratto terminato nel caso in cui il franchisee spostasse la sua residenza oltre i 50 km dal ristorante.

Questo paragrafo è stato successivamente modificato due volte, la prima nel 2018 per rimuovere l'obbligo di residenza entro 50 km dal ristorante, e la seconda nel 2021 per modificare l'obbligo da tempo pieno ad "attività principale".

Pubblicità: il FDD statunitense afferma che «il Franchisee deve spendere durante ogni anno solare per la pubblicità e la promozione del Ristorante al grande pubblico un importo che non sia inferiore al quattro per cento (4%) delle Vendite Lorde (come definite nel paragrafo 1) per tale anno».

Il contratto italiano stabilisce un margine minimo di contribuzione locale alla pubblicità dell'1,5% mensile, che l'AGCM ha ritenuto eccessivo, e che è stato abbassato all'1% a seguito dell'istruttoria del 2021.

4. LE CONSEGUENZE ECONOMICHE DELLE CNP

Negli anni sono stati presentati diversi modelli economici volti a enfatizzare gli aspetti pro e anti-concorrenziali delle CNP. Riassumo qui in ordine cronologico i principali:

4.1. Modello monopsonistico

Krueger e Ashenfelter (2022) considerano le CNP anti-concorrenziali nella misura in cui aumentano la concentrazione del mercato del lavoro, riducono l'elasticità dell'offerta di lavoro, e, aumentando il markup del datore di lavoro, riducono i salari.

Assumendo che i lavoratori all'interno di una stessa catena siano omogenei, ciascuna catena avrà un solo salario, che sarà una funzione dell'offerta di lavoro per quel settore in quel mercato. Sulla base di queste premesse, gli autori adattano modelli standard di competizione oligopolistica nel mercato dei beni (Dansby, Willig, 1979) a modelli di competizione oligopsonistica nel mercato del lavoro. Usando la somma dei quadrati del potere monopsonistico di ciascun'azienda, Dansby e Willig (*ibid.*) dimostrano che:

$$M = \frac{1}{\epsilon_{LW}} * \left(\sum s_i^2 (1 + a_i)^2 \right)^{\frac{1}{2}}$$

È una misura aggregata del potere monopsonistico in un mercato e del potenziale impatto positivo di un intervento normativo sul welfare. Il valore ideale di M è 0, in tal caso non c'è potere di monopsonio, o l'elasticità dell'offerta di lavoro è infinita, e non c'è spazio per un intervento normativo proficuo. In particolare, assumendo che il mercato sia in uno stato di competizione *à la* Cournot, dove $a = 0$ per ogni azienda $j \neq i$, l'equazione precedente si semplifica a $M = \frac{\sqrt{HHI}}{\epsilon_{LW}}$, dove $HHI = \sum s_i^2$ è l'Indice di concentrazione Hirschman-

Herfindahl. Diventa quindi evidente come, riducendo il numero di datori di lavoro da quello di *franchisees* a quello di *franchisors*, le CNP aumentino la concentrazione nel mercato del lavoro e abbiano il potenziale di creare una differenza significativa tra il valore marginale del lavoro e il salario.

Krueger e Ashenfelter (2022) offrono anche un altro modello monopsonistico, questa volta dinamico, volto a mostrare gli effetti negativi delle CNP sui salari attraverso l'impatto che avrebbero sulle dinamiche del mercato del lavoro intra-catena. In questo modello, l'introduzione di una CNP, riducendo il numero di offerte ricevute dai dipendenti, riduce l'elasticità dell'offerta di lavoro, aumenta il potere di mercato del datore di lavoro, e permette quindi ai *franchisees* di pagare ai lavoratori salari inferiori al loro contributo alla produzione.

Come notano gli autori, il meccanismo può funzionare anche al contrario: se i *franchisees* dovessero fissare un salario troppo basso, osserverebbero un turnover più alto di quello desiderato, e potrebbero quindi introdurre una CNP per ridurlo a livelli accettabili.

4.2. Protezione dell'investimento in capitale umano

L'effetto positivo principale delle CNP è la protezione dell'investimento in capitale umano. Questo effetto è stato discusso da tutti gli articoli nella letteratura pertinente, inclusi Krueger e Ashenfelter (2022) e Levy e Tardiff (2018), ma il modello più eloquente è quello sviluppato da Lafontaine, Saattvic e Slade (2023). Nell'articolo, gli autori sviluppano un modello a tempo discreto con orizzonte infinito, assumendo libero ingresso e zero profitti. Il modello presume che ogni *franchisee* non abbia potere di monopsonio e che un tasso di q impiegati esca ogni anno. Ogni impiegato ha un valore iniziale \underline{v} . Il datore di lavoro paga un salario costante w^* e un costo $c_c + c_r$ per fornire formazione che ha valore a livello di catena (per cui paga un costo c_c) e a livello di stabilimento (a un costo c_r). Dopo la formazione, un lavoratore ha per il datore di lavoro un valore $\bar{v} > \underline{v} + c_c + c_r$. Con le CNP e nessun potere di mercato, le assunzioni continueranno fino a quando il beneficio a lungo termine di assumere un lavoratore sarà uguale al valore a lungo termine che ciascun lavoratore ha per il datore di lavoro. Ovvero:

$$w^*(1 + (1 - q) + (1 - q)^2 + \dots) = \bar{v}(1 + (1 - q) + (1 - q)^2 + \dots) - c_c - c_r$$

$$\text{dato che } \sum_{i=0}^{\infty} (1 - q)^i = \frac{1}{q}$$

$$w^* * \frac{1}{q} = \bar{v} * \frac{1}{q} - c_c - c_r \rightarrow w^* = \bar{v} - q(c_c + c_r)$$

e il costo della formazione è ammortizzato lungo l'intera durata prevista dell'impiego del lavoratore. Senza CNP, il valore a lungo termine di un lavoratore per un altro *franchisee* della stessa catena è $\bar{v} + \frac{1}{q} - c_r > \bar{v} + \frac{1}{q} - c_c - c_r$. Poiché non dovrà pagare per la formazione a "livello di catena", il *franchisee* concorrente può offrire un salario più alto e attirare i lavoratori già formati, riducendo il rendimento atteso dall'investimento nel loro capitale umano. Lafontaine, Saattvic e Slade (2023) suggeriscono che una possibile soluzione possa essere far pagare ai dipendenti (compatibilmente con i loro vincoli finanziari) una parte della loro formazione, riducendo gli incentivi al *poaching* e aumentando l'investimento in capitale umano.

4.3. Modello basato sulle frizioni nel mercato del lavoro

Nel formalizzare gli effetti anti-concorrenziali delle CNP, alcuni modelli si basano su frizioni nel mercato del lavoro piuttosto che sul potere di mercato. Questa scelta è dovuta alla profondità di mercati del lavoro come quello dei *quick service restaurants* (QSR) – ristorazione veloce – negli Stati Uniti, che, secondo Lafontaine, Saattvic e Slade (2023), rende modelli di monopsonio o oligopsonio solo marginalmente rilevanti. Gli autori sostengono quindi che la principale causa di eventuali effetti negativi delle CNP sia da cercarsi nell'aumento dell'incertezza e nelle frizioni di mercato che creano.

Il modello che sviluppano riprende McCall (1970). Si supponga che in un mercato operino N *franchisors* simmetrici con n *franchisees* simmetrici. Si assuma inoltre che i lavoratori abbiano uno stipendio w e che ogni periodo decidano se rimanere con il loro attuale datore di lavoro o cercare un nuovo lavoro. Se scelgono di tornare sul mercato del lavoro, ricevono offerte da tutte le aziende concorrenti, dove ogni offerta di stipendio è estratta indipendentemente da una distribuzione normale $F(w)$ su un dominio compatto $[0, B]$, e scelgono la più alta. Definiamo inoltre β il tasso di sconto, $v(w)$ il valore dello stipendio e E_n come il valore atteso del massimo di n estrazioni indipendenti.

Senza CNP, il lavoratore riceve $Nn - 1$ offerte, di cui denotiamo la più alta come $G(w)$. Poiché ogni offerta è indipendente:

$$G(w) = [F(w)]^{Nn-1}$$

Con equazione di Bellman per il lavoratore:

$$v(w) = \max \left\{ w + \beta v(w), \int_0^B (w' + \beta v(w')) dG(w') \right\}$$

Il primo termine è il valore di mantenere il proprio posto di lavoro, il secondo il valore atteso di cercarne uno. Se il lavoratore rimane presso il proprio datore di lavoro per sempre, il valore di rimanere diventa:

$$w + \sum_{i=1}^{\infty} \beta^i w = \sum_{i=0}^{\infty} \beta^i w = w \times \left[\frac{1}{1 - \beta} \right]$$

Il lavoratore vorrà quindi rimanere se:

$$\left[w \times \frac{1}{1 - \beta} \right] > \int_0^B (w' + \beta v(w')) dG(w')$$

Il che implica l'esistenza di un salario soglia \bar{w} tale che:

$$\left[\bar{w} \times \frac{1}{1 - \beta} \right] = \int_0^B (w' + \beta v(w')) dG(w') = E_{Nn-1}(w) + \beta \int_0^B v(w') dG(w')$$

Sapendo che:

$$v(w) = w/(1 - \beta) \text{ se } w \geq \bar{w}$$

$$\bar{w}/(1 - \beta) \text{ se } w < \bar{w}$$

otteniamo:

$$\bar{w} = E_{Nn-1}(w) + \frac{\beta}{1 - \beta} \int_{\bar{w}}^B (w' - \bar{w}) dG(w')$$

Quando vengono introdotte CNP, il numero di potenziali offerte di lavoro si riduce da $Nn - 1$ a $N(n - 1)$, quindi:

$$\tilde{G}(w) = [F(W)]^{n(N-1)} < G(w) = [F(W)]^{nN-1}$$

Il nuovo salario in equilibrio $\bar{\bar{w}}$ sarà:

$$\bar{\bar{w}} = E_{n(N-1)}(w) + \frac{\beta}{1 - \beta} \int_{\bar{\bar{w}}}^B (w' - \bar{\bar{w}}) d\tilde{G}(w')$$

E la differenza tra le due sarà:

$$\bar{w} - \bar{\bar{w}} = E_{Nn-1}(w) - E_{n(N-1)}(w) + \frac{\beta}{1 - \beta} \left[\int_{\bar{w}}^B (w' - \bar{w}) dG(w') - \int_{\bar{\bar{w}}}^B (w' - \bar{\bar{w}}) d\tilde{G}(w') \right]$$

Dato che $E_{Nn-1}(w)$ FOSSD¹¹ $E_{n(N-1)}(w)$:

$$E_{Nn-1}(w) - E_{n(N-1)}(w) > 0$$

integrando per parti la seconda parte del secondo termine dell'equazione otteniamo:

$$\int_{\bar{w}}^B (w' - \bar{w}) dG(w') - \int_{\bar{\bar{w}}}^B (w' - \bar{\bar{w}}) d\tilde{G}(w') = \int_{\bar{\bar{w}}}^B [G(w') - \tilde{G}(w')] dw' > 0$$

¹¹ First order stochastically dominates.

Mettendo insieme le due equazioni precedenti possiamo concludere che:

$$\bar{w} - \bar{w} = E_{Nn-1}(w) - E_{n(N-1)}(w) + \frac{\beta}{1-\beta} \left[\int_{\bar{w}}^B (w' - \bar{w}) dG(w') - \int_{\bar{w}}^B (w' - \bar{w}) d\bar{G}(w') \right] > 0$$

E quindi la CNP ha ridotto i salari.

4.4. Risultati empirici

Dato che gli effetti delle CNP non sono univoci a livello teorico (i risultati del sottoparagrafo 4.3 e 4.2 sono contrastanti), sia Callaci *et al.* (2023) che Lafontaine, Saattvic e Slade (2023) calcolano direttamente gli effetti dell'eliminazione delle CNP negli Stati Uniti sui salari. Callaci *et al.* (2023) utilizzano il database BGT per gli annunci di lavoro online e il database di GD per i rapporti salariali. Scoprono che la sottoscrizione di un AOD aumenta i salari per catena del 3,6% nel dataset BGT e dell'1,3% nel dataset GD. Il risultato non è sorprendente, dato che il dataset BGT si concentra sul flow dei posti di lavoro e reagisce quindi più rapidamente agli shock, mentre il dataset GD, basato su auto-segnalazioni salariali piuttosto che su annunci di lavoro, ne misura lo stock.

Lafontaine, Saattvic e Slade (2023) usano unicamente il dataset BGT e correggono il bias di selezione nelle stime dei loro predecessori, dovuto alla correlazione tra effetto delle CNP e pubblicazione del salario, introducendo una variabile dicotomica uguale a 0 prima del febbraio 2018 e 1 dopo, e una *moving average* del numero di annunci online normalizzata a 100 nel 2014. Per correggere il bias di stima del salario, ogni regressione è condotta sia con che senza i salari stimati, identificati attraverso un'analisi testuale delle parole più associate alla mancata pubblicazione dello stipendio. Gli autori stimano quindi un incremento dell'11% dei salari a seguito della campagna per la rimozione delle CNP, con un coefficiente complessivo, rimossi entrambi i bias, del 5,5%.

5. DIFFERENZE TRA IL MERCATO QSR EUROPEO E QUELLO STATUNITENSE

5.1. Dati

Riporto alcuni dati relativi al mercato dei beni nel settore QSR da Van Dam *et al.* (2021).

Nel 2017, nelle 22 nazioni del Mercato unico europeo, McDonald's era la prima azienda per quota di mercato in 18 e la seconda in tre. I CR4 e gli HHI del mercato dei beni QSR, con variazioni dal 2008-2017 tra parentesi, sono mostrati nella figura 1.

L'HHI del mercato dei beni nel settore QSR statunitense era 11,1 nel 2017 per le prime 50 aziende. Sebbene sia vero che la concentrazione del mercato dei beni non rifletta necessariamente quella del mercato del lavoro, ritengo che una differenza così marcata non possa essere ignorata.

Passando al mercato del lavoro, grazie a Eurostat (2021), ho a disposizione dati sperimentali sull'HHI del mercato del lavoro per professione nell'UE, calcolato dagli Annunci di lavoro online (OJA). L'indice HHI per il lavoro "preparatore di fast food" è 4.442, in linea con un HHI del mercato del lavoro complessivo UE di 4.574. Come specificato nelle tabelle pubblicate con i dati, un HHI uguale a 5.000, molto simile a quello riscontrato, rappresenta un mercato equivalente a due aziende che pubblicano il 50% degli annunci ciascuna.

Figura 1
HHI e CR4 per il settore della ristorazione veloce in Europa nel 2017 (variazione rispetto al 2008 in parentesi)

CR4	58	55	53	61	42	47	46	41	46	47	42	42	44	42	59	59	56	63	42	47	71	29	50	29	71	10
% Change since 2008	(51)	(187)	(195)	(43)	(15)	(45)	(33)	(184)	(33)	(45)	(15)	(19)	(102)	(83)	(85)	(46)	(75)	(62)	(189)	(67)	(128)	(129)	(93)	(15)	(195)	(58)
HHI	1860	885	1004	1460	783	1073	1192	595	1192	1073	574	1310	498	951	1489	1764	1229	1711	648	739	1616	363	1062	363	1860	435
% Change since 2008	(13)	(-12)	(-13)	(-32)	(-25)	(-13)	(-16)	(-25)	(-25)	(-13)	(-62)	(-54)	(-24)	(-21)	(8)	(-4)	(-21)	(-12)	(36)	(-28)	(-7)	(-28)	(-15)	(-62)	(36)	(21)

Fonte: Dam *et al.* (2021), in <https://link.springer.com/article/10.1186/s12966-021-01117-8/tables/6>.

È ragionevole concludere che il settore QSR è molto più concentrato nell'UE rispetto agli Stati Uniti, sia a livello di mercato dei prodotti (1.062 a fronte di 11.1) sia a livello di mercato del lavoro (4.574 a fronte del 38.3 di Krueger e Ashenfelter, 2022).

5.2. Conseguenze secondo i modelli attuali

La maggiore concentrazione all'interno del mercato QSR dell'UE influisce sul modello di ricerca in Lafontaine, Saattvic e Slade (2023) e sul modello monopsonistico in Krueger e Ashenfelter (2022).

In entrambi, sebbene per motivi diversi, l'effetto cruciale delle CNP è ridurre il numero totale di possibili datori di lavoro da $Nn-1$ a $n(N-1)$, dove N è il numero di *franchisors* e n è il numero di *franchisees*. La maggiore concentrazione di mercato nell'UE può essere rappresentata assumendo un N inferiore rispetto agli Stati Uniti, con Nn costante. Per fare un esempio, supponiamo che i mercati degli Stati Uniti e dell'UE siano della stessa dimensione, dove il mercato dell'UE è però più concentrato di quello statunitense.

Supponiamo inoltre che il mercato UE sia composto di tre catene di dieci *franchisees*, e il mercato statunitense di sei catene di cinque *franchisees*. Senza CNP, se un dipendente sta cercando un lavoro, avrà lo stesso numero di potenziali datori di lavoro ($30-1=29$) in ciascun mercato e quindi gli stessi salari. Supponiamo ora che vengano introdotte le CNP. Nel mercato statunitense ciascun dipendente vede una riduzione dei potenziali datori di lavoro da 29 a 25, mentre un dipendente dell'UE può ora fare domanda solo per 20 posti di lavoro.

Se l'effetto sui salari è significativo per il mercato statunitense, indipendentemente dalla giustificazione adottata (monopsonio o attrito), dovrebbe essere ancora più significativo nell'UE.

Monopsonio

$$\varphi = \sqrt{\sum_i (s_i^2)} \times \left(\frac{1}{\varepsilon}\right) = \frac{\sqrt{HHI}}{\varepsilon}$$

Assumendo, come nell'esempio precedente, che ci siano N catene simmetriche con n *franchisee* ciascuna

$$\varphi = \sqrt{\sum \left(\frac{n}{nN}\right)^2} \times \left(\frac{1}{\varepsilon}\right) = \sqrt{\frac{1}{N}} \times \frac{1}{\varepsilon}$$

la derivata di Φ rispetto a ε sarà:

$$\frac{d\varphi}{d\varepsilon} = -\sqrt{\frac{1}{N}} \times \left(\frac{1}{\varepsilon^2}\right) = -\sqrt{HHI} \times \left(\frac{1}{\varepsilon^2}\right)$$

Quindi, per lo stesso cambiamento nell'elasticità ε , l'effetto sull'efficienza del mercato del lavoro (Φ) delle CNP è tanto più grande quanto più è concentrato il mercato.

Frizioni

Dal paragrafo 3, otteniamo che la differenza nei salari di equilibrio tra l'UE e gli Stati Uniti, assumendo che l'unica differenza tra i due sia la distribuzione delle catene di mercato, sarà:

$$\begin{aligned} \bar{w}_{US} - \bar{w}_{EU} &= E_{n_{US}(N_{US-1})}(w) - E_{n_{EU}(N_{EU-1})}(w) + \\ &+ \left(\frac{\beta}{1-\beta} \right) * \left(\int_{w^-}^B (w' - \bar{w}) d\tilde{G}_{US}(w') - \int_{w^-}^B (w' - \bar{w}) d\tilde{G}_{EU}(w') \right) \end{aligned}$$

Dato che le CNP riducono i potenziali datori di lavoro nell'UE più che negli Stati Uniti:

$$\begin{aligned} E_{n_{US}(N_{US-1})}(w) - E_{n_{EU}(N_{EU-1})}(w) &> 0 \\ \left(\frac{\beta}{1-\beta} \right) * \left(\int_{w^-}^B (w' - \bar{w}) d\tilde{G}_{US}(w') - \int_{w^-}^B (w' - \bar{w}) d\tilde{G}_{EU}(w') \right) &> 0 \end{aligned}$$

che implica

$$\begin{aligned} \bar{w}_{US} - \bar{w}_{EU} &> 0 \\ \bar{w}_{EU} &< \bar{w}_{US} < \bar{w} \end{aligned}$$

Il salario di equilibrio dopo l'introduzione delle CNP nell'UE è inferiore al salario di equilibrio post-CNP negli Stati Uniti, e entrambi sono inferiori al salario di equilibrio non CNP \bar{w} (per ipotesi \bar{w} è lo stesso negli Stati Uniti e nell'UE).

Per entrambi i modelli, se l'effetto salariale è significativo per il mercato statunitense, indipendentemente dalla giustificazione adottata (potere di mercato o attrito), dovrebbe essere ancora più significativo per il suo corrispettivo dell'UE.

6. CONCLUSIONI

Ho descritto cosa sono le clausole di non assunzione dei rispettivi dipendenti (CNP), il loro uso nell'industria QSR statunitense, la legge rilevante per gli Stati Uniti e in Europa, e le argomentazioni presentate a favore (protezione dell'investimento in capitale umano) e contro:

- monopsonio classico;
- monopsonio dinamico;
- aumento delle frizioni del mercato del lavoro.

La letteratura fornisce evidenze univoche dell'impatto complessivamente negativo delle CNP sui salari dei dipendenti, con stime che oscillano tra il 3,6% e il 5,5%.

Finora il problema delle CNP è stato considerato una questione interna unicamente al mercato americano. Di recente si è però iniziato a notare che anche in altri mercati del lavoro, come quello italiano, si osservano tendenze simili (vedi il caso dei patti di non concorrenza in Boeri, Garnero e Luisetto, 2022). In questo contributo, metto per la prima volta in luce il fatto che sono presenti CNP anche nei contratti di franchising in Italia e ne descrivo le caratteristiche.

Considerato che i contratti di franchising di McDonald's Italia (nelle loro parti pubblicamente disponibili) mostrano differenze significative con quelli statunitensi dello stesso anno (per sfruttare le differenze a livello di regolamentazione), ritengo altamente probabile che, anche dopo la sottoscrizione degli AOD a seguito dell'intervento del procuratore generale di Washington, i grandi *franchisors* internazionali continuino a utilizzare le CNP nel mercato europeo.

Rilevo inoltre che, in base a stime esistenti, il mercato dell'UE è sostanzialmente più concentrato di quello statunitense, e sostengo l'ipotesi che la rimozione delle CNP potrebbe portare ad aumenti salariali ancora più significativi in Italia e in Europa rispetto alle stime per il mercato statunitense.

A partire da questi risultati, si pone quindi la domanda di come intervenire. Introdurre oneri di trasparenza in Italia (come i FDD statunitensi) e richiedere specificamente informazioni sulla presenza di restrizioni alla mobilità dei lavoratori permetterebbe di studiare meglio il fenomeno delle CNP, la loro diffusione e i loro effetti sul mercato. Qualora l'AGCM trovasse le basi per interessarsi alla questione, ma dovesse ritenere le informazioni attualmente disponibili insufficienti per un'istruttoria, potrebbe avviare un'indagine di mercato per accertarsi di quanto siano diffuse tali clausole nei contratti di altri *franchisors*. Se invece dovesse considerare la natura orizzontale delle CNP preponderante, l'apertura di un'istruttoria nei confronti di MCDI sarebbe certamente un forte segnale e risolverebbe il problema alla radice.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ABRAMS R. (2017), *Why Aren't Paychecks Growing? A Burger-Joint Clause Offers a Clue*, "The New York Times", in <https://www.nytimes.com/2017/09/27/business/pay-growth-fast-food-hiring.html>.
- ASSOFRANCHISING (2021), *Rapporto Assofranchising*, in http://www.assofranchising.it/images/documenti/rapporto_assofranchising_2021.pdf.
- ATTORNEY GENERAL, WASHINGTON STATE OFFICE (2018), *AG Ferguson Announces Fast-Food Chains Will End Restrictions on Low-Wage Workers Nationwide*, in <https://www.atg.wa.gov/news/news-releases/agferguson-announces-fast-food-chains-will-end-restrictions-low-wage-workers>.
- BLAIR R., LAFONTAINE F. (2005), *The Economics of Franchising*, Cambridge University Press, New York.
- BOERI T., GARNERO A., LUISETTO L.G. (2022), *Non-Compete Agreements in a Rigid Labour Market: The Case of Italy*, IZA DP No. 16021, IZA, Bonn, in <https://www.iza.org/publications/dp/16021/non-competite-agreements-in-a-rigid-labour-market-the-case-of-italy>.
- BURDETT K., MORTENSEN D. (1998), *Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment*, "International Economic Review", 39, pp. 257-73, in <https://EconPapers.repec.org/RePEc:ier:iecrev:v:39:y:1998:i:2>.
- CALLACI B., GIBSON M., PINTO S., STEINBAUM M., WALSH M. (2023), *The Effect of Franchise No-poaching Restrictions on Worker Earnings*, in <https://ssrn.com/abstract=4155577>.
- CARD D., KRUEGER A.B. (1995), *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press, Princeton.
- CPI (2017), *US: Disney Reaches \$100 Million Settlement Over Wage-fixing Allegations*, in <https://www.competitionpolicyinternational.com/us-disney-reaches-100-million-settlement-over-wage-fixing-allegations>.

- DANSBY R.E. WILLIG R.D. (1979), *Industry Performance Gradient Indexes*, "The American Economic Review", 69, pp. 249-60.
- DEPARTMENT OF JUSTICE ANTITRUST DIVISION, FEDERAL TRADE COMMISSION (2016), *Antitrust Guidance for Human Resource Professionals*, in <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download>.
- EUROSTAT (2021), *Methodological Note*, in https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7894008/13101260/Methodological_note.pdf/4718223c-761d-0b40-a240-99c6801ef813?t=1627892508449.
- KRUEGER A.B., ASHENFELTER O.C. (2022), *Theory and Evidence on Employer Collusion in the Franchise Sector*, "The Journal of Human Resources", 57, pp. 324-48.
- LAFONTAINE F., SAATTVIC S., SLADE M. (2023), *No-Poaching Clauses in Franchise Contracts, Anticompetitive or Efficiency Enhancing?*, non pubblicato, in <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4404155>.
- LEVY D., TARDIFF T.J. (2018), *Measurement of Market Concentration Faced by Labor Pools: Theory and Evidence from Fast Food Chains in Rhode Island with No-Poaching Clauses*, non pubblicato, in <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3247932>.
- LEVY D., TARDIFF T.J., ZHANG Y., SUN C., YAMRON A. (2020), *No-Poaching Clauses, Job Concentration and Wages: A Natural Experiment Generated by a State Attorney General*, in <https://ssrn.com/abstract=3524700>.
- MCCALL J.J. (1970), *Economics of Information and Job Search*, "The Quarterly Journal of Economics", 84, pp. 113-26, in <http://www.jstor.org/stable/1879403>.
- VAN DAM I., WOOD B., SACKS G., ALLAIS O., VANDEVIJVERE S. (2021), *A Detailed Mapping of the Food Industry in the European Single Market*, "The International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity", 18, 54, in <https://ijbnpa.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12966-021-01117-8>.