

Emanuele Menegatti

Ripensando la regolamentazione dei patti di non concorrenza nel diritto italiano

(doi: 10.7384/114170)

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/>

RIPENSANDO LA REGOLAMENTAZIONE DEI PATTI DI NON CONCORRENZA NEL DIRITTO ITALIANO

di Emanuele Menegatti

*Rethinking the Regulation of Covenants
Not to Compete under Italian Law*

La regolamentazione dei patti di non concorrenza in Italia ha visto protagonista la giurisprudenza che, nell'applicare e interpretare lo scarno disposto legislativo, ha cercato un bilanciamento tra i contrapposti valori di rilievo costituzionale coinvolti da tali accordi. L'assetto trovato dai nostri giudici è abbastanza generoso nel tutelare gli interessi datoriali ma poco attento all'impatto negativo su concorrenza, innovazione e crescita economica che i patti restrittivi della concorrenza possono provocare. Il presente articolo, dopo aver dato conto del quadro regolativo italiano, messo anche a confronto con quello presente nel Regno Unito e negli Stati Uniti, evidenzia come, mentre in questi ultimi ordinamenti è in atto un ripensamento che sembra portare verso una chiusura rispetto ai patti di non concorrenza in considerazione proprio di quello che è l'interesse pubblico, in Italia il tema ha ricevuto scarsissima attenzione. Tenendo conto delle indicazioni che provengono dai Paesi anglosassoni e delle problematiche emerse con riferimento al quadro italiano, vengono quindi avanzate alcune proposte per la revisione delle regole dedicate ai patti di non concorrenza.

Parole chiave: clausole contrattuali, concorrenza, libertà di iniziativa economica, diritto al lavoro.

The regulation of covenants not to compete in Italy has seen case law play a leading role. Courts, in applying and interpreting the meagre legislative provision, have sought a balance between the opposing values of constitutional importance involved in such agreements. The arrangement found by our judges is quite far-reaching in terms of protecting employer's interests, but scarcely attentive to the negative impact on competition, innovation, and economic growth that competition-restrictive pacts can cause. This article, after providing an account of the Italian regulatory framework, also in comparison to that present in the United Kingdom and the USA, highlights that, while in the latter countries the approach is being reconsidered, which is leading towards the prohibition of non-competition pacts with a view to serving the public interest, in Italy the issue has received very little attention. Considering the trends emerging in the Anglo-Saxon countries, and the issues that have become evident with reference to the Italian framework, some proposals are therefore made for the revision of the rules on non-competes.

Keywords: contract clauses, competition, freedom of economic initiative, right to work.

1. INTRODUZIONE

La funzione del patto di non concorrenza, previsto e regolato dall'art. 2125 del Codice civile (c.c.), è espressamente quella di limitare l'attività del lavoratore anche per il periodo successivo alla fine del contratto di lavoro. Una sorta, quindi, di prolungamento in una

Emanuele Menegatti, Università degli Studi di Bologna, Via Zamboni 33, 40126 Bologna, e.menegatti@unibo.it.

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

qualche forma dell'obbligo di concorrenza imposto al lavoratore per tutta la durata del contratto di lavoro dall'art. 2105 c.c.

Scopo del patto di non concorrenza, al pari di quello dell'obbligo di non concorrenza, è quello di salvaguardare la capacità di concorrenza dell'impresa e la sua posizione sul mercato, proteggendo il patrimonio aziendale, sia in termini di conoscenza che di avviamento e clientela (Boscatti, 2010, p. 5). Il fine è perseguito restringendo le attività esercitabili dal lavoratore in concorrenza con il suo datore di lavoro. Ma mentre le limitazioni imposte al lavoratore in costanza di rapporto di lavoro non pregiudicano in maniera sensibile la posizione del lavoratore, al quale è comunque assicurato un lavoro e un reddito, lo stesso non può dirsi per le limitazioni che prendono effetto dopo la conclusione del rapporto di lavoro. Qui il lavoratore vede significativamente limitate le possibilità di reperire altra occupazione o di farsi egli stesso imprenditore, contemporaneamente alle ridotte possibilità per altri datori di lavoro di assicurarsi la sua prestazione.

Già da questa breve premessa emerge chiaramente come dietro a un patto di non concorrenza si vadano a collocare interessi confliggenti, che non coinvolgono solo le parti contrattuali, ma anche terzi (datori di lavoro) e la collettività. Scopo del presente contributo è, innanzitutto, quello di contestualizzare tali interessi nel quadro del dettato costituzionale e del diritto dell'Unione europea (UE) (par. 2). Si procederà, quindi, col considerare il bilanciamento tra gli stessi operato dal legislatore italiano, soprattutto grazie al rilevante aiuto della giurisprudenza (par. 3). L'assetto regolativo italiano verrà quindi messo a confronto con quello presente nell'ordinamento britannico e statunitense (par. 4). La scelta di questi ordinamenti non è casuale, ma motivata dalla constatazione che, pur partendo da un approccio della *common law* nei fatti non molto dissimile da quello presente nell'ordinamento italiano, il diritto britannico e nordamericano stanno mostrando importanti segni di ripensamento e cambiamento. È in corso un vivace dibattito, soprattutto negli Stati Uniti, stimolato da un'abbondante letteratura empirica che sta sempre più mettendo in risalto gli effetti negativi sull'economia prodotti dalle restrizioni convenzionali alla mobilità dei lavoratori. Lo sguardo oltre Manica e oltre oceano permetterà di mettere in evidenza i limiti dell'attuale regolamentazione italiana dei patti di non concorrenza e di proporre possibili percorsi di riforma (par. 5).

2. INTERESSI, LIBERTÀ E DIRITTI COINVOLTI DAI PATTI DI NON CONCORRENZA

In un'economia sempre più fondata sulla conoscenza e sull'innovazione, frutto del talento e della creatività dei lavoratori, i patti che restringono la concorrenza post-contrattuale del lavoratore si trovano, più che in passato, a cavallo tra interessi radicalmente divergenti.

Dal lato suo, il datore di lavoro avvalendosi della libertà di iniziativa economica, garantita in Italia espressamente dalla Carta costituzionale all'art. 41, cerca di ottenere un rafforzamento della tutela già presente in altre norme dell'ordinamento rispetto alla tutela delle informazioni aziendali ed esperienze tecnico-industriali, incluse quelle commerciali, connotate da segretezza. Cerca, inoltre, di proteggere situazioni che, pur non connotate da segretezza e quindi munite di tutela specifica da parte dell'ordinamento giuridico, hanno un valore per l'imprenditore. Il riferimento è ad esempio ai rapporti con la clientela o ancora agli investimenti sulla forza lavoro, in termini di formazione, ma anche semplicemente in termini di patrimonio di professionalità ed esperienza dei quali i lavoratori sono portatori.

Avvalendosi, dunque, della libertà di iniziativa economica e della libertà contrattuale garantite dall'ordinamento, il datore di lavoro è libero di contrattare con i lavoratori accordi volti a restringerne la concorrenza successivamente alla conclusione del rapporto di lavoro. Accordi che favorirebbero, secondo una lettura tradizionale, gli investimenti in ricerca e sviluppo, e anche in formazione dei dipendenti (Rubin, Shedd, 1981).

Dalla prospettiva, invece, del lavoratore, le restrizioni prodotte dai patti di non concorrenza producono, in prima battuta, una limitazione di diritti e libertà sempre garantite dalla Costituzione. Più nello specifico, del diritto al lavoro che nella lettura combinata dell'art. 4, comma 2°, e dell'art. 35, comma 2°, della Costituzione, unitamente al principio di libertà contrattuale, va a riconoscere al lavoratore la possibilità di muoversi liberamente sul mercato del lavoro, scegliendo liberamente l'attività lavorativa, il luogo di lavoro e il datore di lavoro controparte contrattuale. Mezzo che non solo può garantire al lavoratore le risorse necessarie al suo mantenimento e a quello della sua famiglia, ma anche lo sviluppo della sua professionalità e la sua crescita sociale e morale (Mancini, 1975, p. 666). Nel limitare la mobilità dei lavoratori, i patti di non concorrenza si pongono inoltre in contrasto con interessi pubblici. Primo fra tutti la garanzia della libertà di iniziativa economica privata garantita dall'art. 41 della Costituzione, nell'ambito della quale, come detto, può trovare giustificazione l'interesse datoriale alla stipula dei patti. Riflesso, infatti, della libertà di iniziativa economica è la libertà di concorrenza (Galgano, 1982, p. 11). Libertà, quest'ultima, che include quanto invece i patti cercano di evitare, ossia: la possibilità del lavoratore di farsi egli stesso imprenditore e competere con il precedente datore di lavoro, e la possibilità per qualsiasi imprenditore di competere nello stesso mercato già occupato da altri, utilizzando ogni strumento lecito, incluso il tentativo di appropriarsi delle migliori risorse umane di un concorrente.

Tali limitazioni alla libera concorrenza non sono, stando alle risultanze di un numero sempre crescente di ricerche empiriche condotte soprattutto negli Stati Uniti, prive di conseguenze negative sull'economia e sul reddito dei lavoratori. Sono, in particolare, ormai chiari gli effetti negativi che una riduzione della mobilità dei lavoratori produce sulla diffusione e circolazione delle idee e sulla possibilità di sviluppare imprenditorialità, con un conseguente impatto negativo sull'innovazione (Johnson, Lipsitz, Pei, 2023; Starr, Prescott, Bishara, 2021). Non solo. La presenza di intese restrittive della concorrenza favorirebbe situazioni di monopsonio, permettendo ai datori di lavoro di fissare le retribuzioni sotto il livello di produttività e di aumentare i costi di ricerca del personale per i concorrenti (Ashenfelter *et al.*, 2021).

La garanzia della libertà di muoversi sul mercato del lavoro per accedere alle offerte di lavoro qui disponibili trova ampio riconoscimento anche nel diritto sovranazionale. In particolare, nell'art. 15, comma 1°, della Carta dei diritti fondamentali dell'UE, riferita, al successivo comma 2°, alla mobilità nel mercato unico dell'UE. Mobilità nel mercato unico garantita anche dall'art. 45 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) e indirettamente anche dalla libertà di prestazione di servizi prevista dall'art. 56.

Proprio su quest'ultimo aspetto si è pronunciata la Commissione europea nel 2002. Rispondendo a un'interpellanza scritta, l'allora commissario Mario Monti evidenziava come, dalla prospettiva della concorrenza, le clausole che limitano la capacità di una persona di cercare lavoro possano costituire un ostacolo alla libera prestazione di servizi, per quelle imprese che necessitano di reclutare personale qualificato per poter fornire i propri servizi nel mercato unico. Egli invitava, quindi, le corti nazionali a considerare, nei giudizi sulla legittimità dei patti di non concorrenza, i criteri che secondo la giurisprudenza consolidata

della Corte di giustizia devono guidare la valutazione di ogni regola nazionale che possa ostacolare o rendere meno attraente l'esercizio di una libertà fondamentale garantita dai Trattati, come la libertà di prestare servizi, così come la libera circolazione dei lavoratori¹. Tali requisiti fanno riferimento a un'applicazione non discriminatoria delle limitazioni, giustificata da esigenze imperative di interesse generale, idonea a garantire il conseguimento dell'obiettivo che perseguono, senza andare oltre quanto è necessario per raggiungerlo (tra le tante pronunce, si veda la nota sentenza nel noto caso *Laval*, C-341/05).

Le indicazioni della Commissione verso i giudici nazionali considerano dunque la validità degli accordi che limitano la concorrenza del lavoratore non dalla prospettiva dei diritti e delle libertà inerenti al rapporto di lavoro, ma soltanto dalla prospettiva delle libertà economiche che garantiscono lo sviluppo e il buon funzionamento del mercato unico. A queste, si può affiancare anche la prospettiva del diritto della concorrenza. In particolare, l'art. 101 del TFUE che vieta «tutti gli accordi tra imprese, le decisioni di associazioni di imprese e le pratiche concertate che possano influire sugli scambi tra Stati membri e che abbiano come oggetto o effetto la prevenzione, restrizione o falsamento della concorrenza all'interno del mercato interno». Sebbene la regola faccia riferimento principalmente agli accordi tra imprese, gli accordi che limitano la concorrenza tra datore di lavoro e dipendente possono a pieno titolo ricadere sotto il cappello dell'art. 101 del TFUE in quanto «pratiche concertate» che «hanno come oggetto o effetto la prevenzione, restrizione o falsamento della concorrenza all'interno del mercato interno» (Hyde, Menegatti, 2015, p. 207).

Anche di recente la Commissione europea è tornata a pronunciarsi sui patti di non concorrenza, sull'eco di quanto, come vedremo dopo, sta succedendo negli Stati Uniti. Per bocca della commissaria alla concorrenza Margrethe Vestager, la Commissione europea ha dichiarato di aver messo gli occhi sui possibili problemi che coinvolgono la competizione tra imprese nel mercato del lavoro collegati ad accordi che limitano la concorrenza dei lavoratori. Nulla si è concretizzato ancora a livello normativo. Soltanto una previsione volta a facilitare l'impiego parallelo dei lavoratori è contenuta all'art. 9 della Direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'UE. Si tratta tuttavia di indicazioni che non dicono nulla con riferimento al periodo successivo alla fine del rapporto di lavoro.

Pur in assenza di disposizioni vincolanti per i Paesi membri, quello che comunque emerge dall'ordinamento eurounitario è un atteggiamento decisamente sfavorevole rispetto ai patti di non concorrenza alla luce, come appena riportato, della combinazione tra i principi di libera prestazione di servizi e di libera circolazione dei lavoratori, nonché delle regole anticoncorrenziali. Il punto di vista è quello della tutela del sistema di mercato nelle sue strutture oggettive, piuttosto che una protezione delle sfere di libertà individuali, che vengono in gioco solo in chiave strumentale alla prima. Prospettiva comunque rilevante nel momento in cui si va a ragionare, come ci apprestiamo a fare, su un diverso approccio all'ammissibilità dei patti di non concorrenza.

3. IL QUADRO REGOLATIVO ITALIANO TRA DIRITTO SCRITTO E DIRITTO VIVENTE

Il complicato bilanciamento tra gli interessi che stanno dietro la stipula di un patto di non concorrenza è quindi toccato al legislatore. La disciplina dei patti di non concorrenza,

¹ La risposta fornita da Mario Monti al quesito parlamentare n. E-1637/2002(ASW) (11 luglio 2002) è disponibile al seguente link: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-5-2002-1637-ASW_EN.html.

prevista all'art. 2125 c.c., risale ancora a quella della versione originaria del c.c. approvato nel 1942.

La norma ammette la stipula di un accordo «con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto», limitandone però la validità a tutela della posizione del lavoratore-contraente debole. Così, oltre a una prevedibilità e trasparenza delle condizioni del patto garantita dall'obbligo di forma scritta ai fini della sua validità, si impone, a pena di nullità, l'inclusione all'interno dell'accordo tra le parti di un compenso per il lavoratore, di un limite di durata, di una precisa indicazione dell'attività in concorrenza inibita al lavoratore e del territorio entro cui tale attività è inibita.

Lo scopo di limitare la prestazione da parte dell'ex dipendente a favore della concorrenza viene perseguito non solo attraverso la valenza sanzionatoria del patto nei confronti del lavoratore che lo viola, ma anche grazie alla sua funzione "fidelizzante". La presenza di un patto di non concorrenza ha infatti anche l'effetto di "suggerire" al lavoratore di non lasciare il proprio datore di lavoro sapendo che la sua professionalità sarà scarsamente spendibile sul mercato del lavoro. Effetto che, come è stato confermato da indagini empiriche, inclusa una recente svolta in Italia (Boeri, Garnero, Luisetto, 2023), si produce anche in presenza di accordi palesemente illegittimi. Il lavoratore spesso non è consapevole dell'invalidità del patto che lo vincola al datore di lavoro e comunque teme un contenzioso (cosiddetto "effetto in terrorem" evidenziato da ultimo da Starr, Prescott, Bishara, 2021). Tanto più che le prescrizioni dell'art. 2125 c.c. sono caratterizzate da una certa indeterminatezza, tale da rendere difficile fare previsioni certe sulla tenuta del patto di fronte a un giudice del lavoro. Imprevedibilità che persiste anche nonostante la complessiva opera di delimitazione del perimetro dei diversi requisiti di legittimità previsti dall'art. 2125 c.c. che proprio i giudici del lavoro hanno condotto fin qui e che ci apprestiamo brevemente ad illustrare.

L'attività che può legittimamente essere inibita al lavoratore è stata delimitata dalla giurisprudenza in collegamento con il legittimo interesse datoriale che deve sempre giustificare la stipula del patto. Si è di conseguenza previsto che solo l'attività in concorrenza con quella svolta dal datore di lavoro possa essere inibita dal patto (così, ad esempio, Corte di Cassazione, sentenza 17 aprile 1991, n. 4384). Diversamente, limitazioni riferite ad attività estranee allo specifico settore produttivo o commerciale in cui opera l'impresa datoriale rappresenterebbero un'ingiustificabile compressione del diritto al lavoro del prestatore, rendendo illegittimo il patto.

Ferma questa prima delimitazione, la giurisprudenza ha delineato poi con una certa ampiezza l'interesse datoriale e quindi il limite di attività. È infatti consolidato l'orientamento che ritiene il patto possa vietare qualsiasi prestazione lavorativa in grado di competere con le attività svolte dal datore di lavoro (tra le tante pronunce in questo senso, si veda ad esempio la recente sentenza della Corte di Cassazione n. 9790 del 26 maggio 2020), anche oltre le mansioni svolte dal lavoratore in costanza di rapporto. Ancora, nessun rilievo viene attribuito alla collocazione gerarchica del lavoratore in azienda e al suo livello retributivo. Un patto di non concorrenza può in linea di principio riguardare anche lavoratori "poco pericolosi" perché adibiti a mansioni poco qualificate, senza particolari contatti con informazioni riservate o clientela.

Per quanto, si è detto, l'attività inibita possa riguardare qualsiasi attività in concorrenza, una lettura congiunta dei limiti di oggetto e di territorio deve comunque lasciare al lavoratore una possibilità di reimpiego che gli consenta un margine di guadagno per le proprie

esigenze di vita e quelle della propria famiglia (tra le tante, si veda ad esempio Corte di Cassazione, sentenza 3 dicembre 2001, n. 15253). Non però una possibilità di reimpiego qualunque, bensì conforme alla concreta qualificazione professionale del lavoratore (si veda, ad esempio, Corte di Cassazione, sentenza 4 aprile 2006, n. 7835). Di conseguenza, il patto può estendersi fino a comprendere un intero settore merceologico, se la professionalità del lavoratore è facilmente spendibile in altri settori o contesti territoriali (Corte di Cassazione, sentenza 26 novembre 1994, n. 10062). Al contrario, un patto non può mai spingersi fino a proibire al lavoratore qualsiasi attività, anche a fronte di un compenso che di fatto andasse a pareggiare la retribuzione percepita. Situazione che concreterebbe un'intollerabile limitazione alla mobilità del lavoratore e quindi al diritto costituzionale al lavoro (in questo senso ancora Corte di Cassazione, sentenza 26 novembre 1994, n. 10062). Le pattuizioni di *garden leave*, vale a dire un divieto completo di prestare attività per un certo periodo di tempo, a fronte del quale il datore di lavoro si impegna a corrispondere l'integrale retribuzione prevista dal terminato contratto di lavoro, comuni in diverse giurisdizioni, non sono invece ammesse dalla giurisprudenza italiana.

È probabilmente questo della salvaguardia di una possibilità di reimpiego del lavoratore il limite più rilevante posto dalla giurisprudenza alla validità dei patti. È però anche vero che l'applicazione pratica di questo principio giurisprudenziale è piena di incertezze. L'esito della valutazione del giudice nel caso concreto è accompagnato da una buona dose di imprevedibilità, rendendo difficile stabilire con certezza a priori la validità o meno del patto.

Venendo ora al limite geografico del patto, come anticipato, lo stesso viene solitamente letto dai giudici congiuntamente a quello di attività, in un rapporto di proporzionalità inversa: tanto è più ampio un limite, quanto più ristretto deve essere l'altro. Non sono presenti indicazioni di legge circa la possibile massima estensione territoriale dei patti. Anche in questo caso è toccato alla giurisprudenza ricavarle, sempre in stretta connessione con quello che è il concreto e attuale interesse concorrenziale del datore di lavoro. Così, se fino a vent'anni fa circa, il territorio nazionale era considerato il limite massimo di ampiezza dei patti (in questo senso, ad esempio, Corte di Cassazione, sentenza 4 febbraio 1987, n. 1098), parallelamente ai mutamenti economici dovuti all'evoluzione del commercio internazionale e alla sfera di operatività delle imprese, la giurisprudenza ha ampliato la loro legittima portata. Si è così riconosciuta la legittimità di patti estesi ben oltre i confini nazionali, riguardanti diversi Stati esteri (cfr. Corte di Cassazione, sentenza 3 dicembre 2001, n. 15253), il mercato unico europeo (Tribunale di Milano, sentenza 3 maggio 2005) e potenzialmente anche l'intero globo terrestre se l'estensione delle aree di attività del datore di lavoro lo giustificano.

Anche l'ulteriore requisito della remunerazione, richiesto sempre a pena di nullità del patto, viene solitamente valutato congiuntamente agli altri requisiti, di attività e territorio. Nell'assenza di un'indicazione normativa precisa circa la quantificazione e le modalità di corresponsione del corrispettivo, è anche in questo caso toccato alla giurisprudenza valutare le scelte operate dalle parti. Le linee dettate dai giudici partono dalla richiesta di una proporzionalità tra il compenso e la prestazione omissiva imposta al lavoratore per il tempo successivo alla fine del rapporto di lavoro. In questo senso, è stato più volte ribadito che non sono validi patti che prevedono compensi simbolici o manifestamente iniqui. Al contrario, il compenso deve essere commisurato all'entità del sacrificio richiesto al lavoratore (cfr. Corte di Cassazione, sentenza 2 marzo 1988, n. 2221), in relazione alla probabile riduzione delle sue capacità di guadagno, ma anche lesione della professionalità. Tale sacrificio

andrà valutato in base all'ampiezza dell'oggetto e del territorio del patto, non rilevando invece l'utilità che il comportamento richiesto rappresenta per il datore di lavoro, come dal suo ipotetico valore di mercato (cfr. Corte di Cassazione, sentenza 4 aprile 2006, n. 7835). Al di là di questi generali parametri, non è possibile ricavare dalla giurisprudenza indicazioni più precise circa l'entità minima del compenso. L'unica indicazione certa è che il corrispettivo debba essere determinato o determinabile già al momento della stipula del patto, come richiesto per ogni contratto in generale dall'art. 1346 c.c.

L'ultimo limite, quello di durata, è anche l'unico previsto in termini precisi. L'art. 2125 c.c., oltre a prescrivere che il patto deve essere temporalmente delimitato, aggiunge che la sua durata non può superare i tre anni per tutti i lavoratori. Per i dirigenti può invece protrarsi fino a cinque anni in ragione della loro presumibile maggiore pericolosità visto che normalmente hanno accesso ad ogni tipo di informazione riservata aziendale.

4. I PATTI DI NON CONCORRENZA NEL REGNO UNITO E NEGLI STATI UNITI TRA *COMMON LAW* E LEGISLAZIONE

Le regole per i patti di non concorrenza tanto nel Regno Unito quanto negli Stati Uniti derivano principalmente dalla *common law*. Il primo approccio dei giudici inglesi, che ha guidato per lungo tempo anche quelli statunitensi, considerava i patti come un'illecita deviazione dal principio di libertà di iniziativa economica (Berlin, 2002, pp. 169-70; Blake, 1960, pp. 631-2). Questo rigido approccio non trovava fondamento su ragioni di tutela del lavoratore, ma soltanto sull'esigenza di garantire un regime di libera concorrenza che accordi restrittivi della libertà del lavoratore di vendere ad altri il proprio lavoro potevano evidentemente pregiudicare (Cabrelli, 2022, pp. 557-8).

Successivamente, le corti abbandonarono questo rigido atteggiamento di chiusura, approdando all'idea che i patti potessero essere validi e vincolanti in determinate circostanze. In particolare, veniva sviluppato un test, ancora in uso, per valutare che le restrizioni imposte alla mobilità del lavoratore non superassero quanto ragionevolmente necessario al datore di lavoro per tutelare i propri interessi (in questo senso lo storico caso *Mitchel v. Reynolds*, deciso dalla Court of the Queen's Bench nel 1711).

Primo presupposto per la validità di un patto di non concorrenza è la presenza di un legittimo interesse datoriale, sia esso commerciale o legato al suo diritto di proprietà rispetto al proprio patrimonio immateriale di conoscenze e informazioni. Le corti hanno in questo senso riconosciuto i segreti aziendali o i rapporti con la clientela come interessi degni di tutela (Blake, 1960, pp. 653-74). Seguendo un orientamento molto più restrittivo di quello dei giudici italiani, l'interesse datoriale che può giustificare le restrizioni presenti nel patto di non concorrenza deve però materializzarsi nello specifico pericolo concorrenziale che il lavoratore potrebbe rappresentare in ragione dell'attività che egli svolge all'interno dell'organizzazione produttiva datoriale. Tale pericolo è stato comunemente ravvisato dalle corti, specie americane, in occasione di cessioni dell'azienda dal lavoratore al datore di lavoro, o assunzioni di un dipendente per finalità di ricerca (si veda ad esempio la decisione della Indiana Court of Appeals nel caso *Buffkin v. Glacier Grp.* del 2013). Non invece nella volontà del datore di lavoro di impedire l'utilizzo da parte di un concorrente delle competenze e dell'esperienza di un lavoratore (così la decisione della English Court of Appeal nel caso *FSS travel and leisure systems v. Johnson* del 1999). È il caso del lavoratore vincolato da un patto di non concorrenza senza mai aver avuto accesso a clienti o altre informazioni

riservate (se veda ancora il già citato caso *Buffkin v. Glacier Grp*). Più in generale non viene riconosciuto negli Stati Uniti un interesse datoriale a trattenere i lavoratori chiave (Supreme Court of Alabama nel caso *Chavers v. Copy Prods., Inc.* del 1988) o proteggere gli investimenti in formazione attraverso un patto di non concorrenza (Supreme Court of Iowa nel caso *Mutual Loan Co. v. Pierce* del 1954). Interesse che invece pare essere riconosciuto dai giudici italiani, nel momento in cui, si è visto, non richiedono la presenza di un interesse datoriale riferito alle specifiche mansioni svolte dal lavoratore e quindi giustificato dal pericolo concorrenziale che lo stesso può rappresentare per il datore di lavoro una volta terminato il rapporto di lavoro.

Laddove presente un legittimo interesse datoriale, il patto di non concorrenza deve poi soddisfare un secondo requisito, quello di ragionevolezza: non deve cioè andare oltre a quanto necessario per proteggere l'interesse datoriale, evitando di imporre un onere eccessivo sul lavoratore e rispetto all'interesse pubblico della collettività (Indiana Court of Appeals nel caso *Smart Corp. v. Grider* del 1995). La proporzionalità viene ricercata facendo riferimento al contenuto delle sue restrizioni in termini di durata, copertura geografica, attività vietate. Ed è sul complesso delle restrizioni che viene valutato se un patto ecceda o meno quello che è il dichiarato legittimo interesse datoriale.

Il test di proporzionalità è dunque molto simile a quello condotto dai giudici italiani che conduce però a circoscrivere maggiormente l'ampiezza massima dei diversi aspetti del patto. Ad esempio, nel Regno Unito, l'oggetto delle attività proibite dal patto, per non eccedere quello che è l'interesse datoriale, deve essere circoscritto agli specifici servizi o prodotti realizzati dal datore di lavoro, rispetto ai quali si può presentare un rischio concorrenziale. Se, ad esempio, ad essere protetta è una lista clienti, può essere limitato solo all'area dove i clienti sono collocati. Ancora, l'interesse datoriale non può normalmente giustificare patti più lunghi di 12 mesi nel Regno Unito (Cabrelli, 2022, pp. 565-6), mentre negli Stati Uniti viene spesso circoscritta da leggi statali e dalle corti in non oltre due anni (Dau-Schmidt, Sun, Jones, 2022, p. 597). Rilevante ai fini della validità del patto è poi la *seniority* del lavoratore, intesa nel senso di collocazione gerarchica all'interno dell'impresa. Più cresce, più è probabile che la ragionevolezza e proporzionalità delle restrizioni imposte al lavoratore siano accettate dai giudici, sulla base della circostanza che lavoratori più *senior* hanno presumibilmente avuto più ampio accesso ai segreti e alle informazioni sensibili aziendali (si veda, ad esempio, la decisione della High Court of Justice Queen's Bench Division nel caso *CEF Holdings Ltd v. Munday* del 2012). Peculiare conclusione raggiunta da alcune corti nordamericane sempre nella valutazione della proporzionalità dei patti, è quella di considerarli come misure estreme. In tal senso, la loro ragionevolezza è stata riconosciuta e solo una volta valutata l'assenza di altri strumenti meno restrittivi della libertà dei lavoratori a proteggere il legittimo interesse datoriale. Per proteggere segreti commerciali o industriali, sono stati ad esempio ritenuti sufficienti accordi di riservatezza (Kaye, 2011, p. 115).

Da quanto finora evidenziato risulta che coinvolti nel test di proporzionalità sono, al pari di quanto avviene in Italia, direttamente soltanto gli interessi e libertà del singolo datore e del singolo lavoratore. Non anche il più ampio interesse pubblico alla libera concorrenza e crescita economica, sui quali i patti come detto sono suscettibili di impattare negativamente. La menzione dell'interesse pubblico, comunque spesso presente nei giudizi delle corti inglesi, è nei fatti priva di conseguenze. Tanto che è opinione delle corti e anche di alcuni commentatori che il riferimento all'interesse pubblico avrebbe poco da aggiungere al test di ragionevolezza fondato sugli interessi confliggenti delle parti (opinioni delle quali dà conto Cabrelli, 2022, p. 573). Diversamente, negli Stati Uniti, in qualche

occasione il richiamo all'interesse pubblico ha portato alla dichiarazione di nullità dei patti, anche a fronte di patti che rispettavano i paletti posti dalla *common law*. Il caso è quello in cui un piccolo numero di lavoratori forniva un importante bene o servizio in un mercato circoscritto. Ad esempio, un medico in una piccola città o area rurale (cfr. Ohio Court of Appeals nel caso *Sammarco v. Anthem Ins. Cos.* del 1998).

Ancora negli Stati Uniti sono, poi, sempre di più le legislazioni statali che stanno restringendo la libertà delle parti di contrattare restrizioni alla concorrenza post-contrattuale del lavoratore proprio in ragione dell'interesse pubblico. È celebre il caso dello Stato della California, che, proibendo i patti di non concorrenza, ha voluto favorire la circolazione di talenti e idee, nonché la creazione di startup e innovazione. Un'opzione della quale l'economia californiana ne ha certamente beneficiato, tanto che il successo della Silicon Valley rispetto ad altri rivali può ritenersi in parte non piccola dovuto all'assenza di patti di non concorrenza (Hyde, 2015). L'esempio è stato seguito da un numero crescente di giurisdizioni statali che stanno proibendo o comunque limitando i patti di non concorrenza (tra i quali Colorado, Minnesota, North Dakota, Oklahoma e, da ultimo, il District of Columbia). A questi si affiancano altri Stati che hanno invece preferito vietare la stipula di patti di non concorrenza per certe professioni, quali ad esempio medici, infermieri, psicologi e lavoratori nel settore IT, in ragione del rilevante interesse pubblico che le stesse coinvolgono (Dau-Schmidt, Sun, Jones, 2022, pp. 601-2).

Sono tanti i segni che indicano che significativi cambiamenti di rotta sono presenti a livello di politica legislativa negli ordinamenti considerati. Così, nel Regno Unito, di recente il Governo, nell'ambito del *policy paper* intitolato *Smarter regulation to grow the economy* (UK Government, Department for Business and Trade, 2023), ha annunciato un piano per limitare la durata delle clausole di non concorrenza nei contratti di lavoro a soltanto tre mesi; misura che equivale a un sostanziale bando dei patti. Ancora più radicale è la proposta del 5 gennaio 2023, della Federal Trade Commission (FTC) degli Stati Uniti, intervenuta sul mandato di un ordine esecutivo firmato dal presidente Biden nel luglio 2021, che propone un divieto dell'uso dei patti di non concorrenza e di clausole che producono un analogo effetto di limitazione della mobilità dei lavoratori in tutto il territorio degli Stati Uniti (FTC, 2023). E ancora una recente proposta di legge denominata *Workforce Mobility Act* (WMA), che proibisce i patti di non concorrenza, fatta eccezione per quelli siglati in costanza di cessione dell'azienda dal lavoratore al datore o scioglimento di una partnership. Sempre nella stessa proposta, gli investimenti in *know-how* possono essere protetti attraverso accordi di riservatezza.

È interessante notare come in entrambi gli ordinamenti le proposte per la messa fuori legge o limitazione dei patti di non concorrenza siano motivate dalla volontà di ridurre le pratiche anti-competitive, senza menzione alle libertà e ai diritti del prestatore di lavoro coinvolti.

5. VERSO NUOVE REGOLE PER I PATTI DI NON CONCORRENZA NELL'ORDINAMENTO ITALIANO

Abbiamo fin qui delineato il bilanciamento tra i contrapposti interessi, libertà e diritti implicati dalla stipula di un patto di non concorrenza operato nell'ambito di tre diverse giurisdizioni. Abbiamo anche evidenziato come tale bilanciamento si sia focalizzato principalmente sugli interessi delle parti contrattuali, ignorando quasi sempre l'interesse pubblico. Abbiamo infine messo in luce come da noi, più che nel Regno Unito e negli Stati Uniti,

il giudice tenda a riconoscere più facilmente un interesse datoriale alla stipula dei patti di non concorrenza.

L'impressione è che la considerazione dei patti di non concorrenza e della loro funzione economica sia ancora ferma al modello, da tempo ormai superato, di una stabile economia industriale, dove l'impiego rispondeva al paradigma del *life-time job*. Non più invece appropriata nell'ambito delle moderne economie flessibili, dove l'impiego è sempre più temporaneo e la mobilità dei lavoratori sempre più accentuata, e dove la circolazione dei lavoratori garantisce un fondamentale contributo all'innovazione e quindi alla crescita economica. Ma mentre nel Regno Unito e negli Stati Uniti c'è grande fermento verso un'abolizione o comunque restringimento della possibilità di siglare accordi restrittivi della concorrenza post-contrattuale del lavoratore, da noi, invece, l'attenzione in questo senso sembra molto scarsa. Solo alcune voci tra i commentatori si sono di recente elevate per invocare un ripensamento in questo senso (Boeri, Garnero, Luisetto, 2023).

Ragionando su un possibile cambio di paradigma, si rileva come lo stesso non possa ovviamente essere lasciato al giudice. È necessario un contributo del legislatore volto a preconstituire un diverso assetto dei valori che sottendono i patti di non concorrenza. Anche guardando agli ordinamenti stranieri qui considerati, esistono diverse strade che una riforma delle regole dei patti di non concorrenza potrebbe seguire.

5.1. *La via massimalista del divieto o quasi divieto dei patti di non concorrenza*

La via di riforma più radicale è quella di mettere al bando i patti di non concorrenza. Una soluzione che non suona più così estrema se guardiamo a quello che sta avvenendo negli Stati Uniti, dove molti Stati stanno seguendo l'esempio della California e dove questa opzione è ora valutata anche a livello federale.

Una versione meno estrema, ma comunque in grado di limitare significativamente la legittima stipula di patti di non concorrenza, potrebbe trarre ispirazione dalla proposta di legge statunitense denominata WMA. Un divieto alla stipula di patti di non concorrenza potrebbe comprendere tutti casi in cui la legge già protegge gli interessi datoriali che attraverso il patto si vorrebbero presidiare meglio. Così si potrebbero escludere la legittimità dei patti laddove gli interessi riferibili alla tutela di informazioni riservate aziendali, siano esse tecniche, scientifiche o commerciali, sono già tutelate dall'ordinamento giuridico anche oltre la durata del rapporto di lavoro. In questo senso, oltre a una disciplina a tutela delle invenzioni e dei brevetti, il codice della proprietà industriale (D.Lgs. 10 febbraio 2005, n. 30) contiene una specifica tutela per il cosiddetto *know-how*. Nello specifico, gli artt. 98 e 99 tutelano tutte quelle informazioni aziendali e le esperienze tecnico-industriali, comprese quelle commerciali, che siano segrete e abbiano un valore economico in quanto segrete, oltre a essere sottoposte ad adeguati strumenti di tutela.

Alla tutela specifica prevista dal Codice della proprietà industriale si affianca poi la più generale repressione delle attività di concorrenza sleale. Attività che ai sensi dell'art. 2598, n. 3, c.c. possono consistere nell'utilizzo di mezzi non conformi ai principi della correttezza professionale, idonei a danneggiare l'altrui azienda. L'ipotesi può riguardare quella di un imprenditore che, avvalendosi della collaborazione dell'ex dipendente di un concorrente, sia riuscito ad appropriarsi di informazioni segrete appartenenti a quest'ultimo.

Il segreto è infine protetto dalla legge penale. L'art. 622 del Codice penale (c.p.) punisce, tra gli altri, anche l'ex dipendente che avendo appreso un segreto dell'ex datore di lavoro in ragione delle proprie mansioni, lo riveli o lo utilizzi a vantaggio di un concorrente oppure a proprio vantaggio, causando così un danno all'ex datore di lavoro. L'art.

623 c.p. punisce analogamente anche l'ex dipendente in caso di rivelazione o utilizzo di segreti commerciali o di notizie destinate a rimanere segrete, sopra scoperte o invenzioni scientifiche.

Rimangono fuori dalle fitte maglie della tutela legale del segreto aziendale alcuni aspetti che riguardano i contatti e i rapporti con la clientela. Secondo un orientamento consolidato della giurisprudenza, a certe condizioni, non è da ritenersi illecito, né ai sensi degli artt. 98 e 99 del Codice della proprietà industriale, né ai sensi dell'art. 2598 c.c., lo sviamento di clientela favorito da un ex dipendente. Il caso è quello dello spostamento di clienti avvenuto grazie all'utilizzo di informazioni che possono rientrare nella capacità mnemonica del singolo individuo (ad esempio, nominativo del cliente, persona di contatto presso l'azienda cliente, e certe preferenze della clientela). Diversamente, è illecito lo sviamento di clientela che coinvolge l'acquisizione, per il tramite dell'ex dipendente, di file o documenti contenenti elenchi clienti e copie di contratti e altre informazioni commerciali come solvibilità e termini di pagamento, informazioni insomma che superano invece la capacità mnemonica del singolo (si vedano le recenti sentenze nn. 18772 del 12 luglio 2019 e 3454 del 26 settembre 2022 della Corte di Cassazione).

La stipula, dunque, di un patto di non concorrenza che miri a vietare al lavoratore di intrattenere, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, contatti con la clientela del datore di lavoro finalizzati a un loro sviamento appare corrispondere a un legittimo interesse datoriale che non è adeguatamente tutelato dal quadro normativo vigente. Tale accordo rappresenterebbe più propriamente quello che nel diritto inglese e americano viene considerato un *non-solicitation agreement*. Nonostante il diverso avviso espresso dalla Corte di Cassazione in una recente pronuncia (sentenza 4 agosto 2021, n. 22247), si ritiene che tale accordo rientri comunque a pieno titolo sotto il cappello dell'art. 2125 c.c. e sia sottoposto pertanto alle relative limitazioni. Si tratta, infatti, pur sempre di un accordo che «limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto»; nella fattispecie, l'attività di acquisizione di clientela a favore di un nuovo datore di lavoro circoscritta ai clienti del precedente datore di lavoro, siano essi genericamente o specificamente individuati.

5.2. La via minimalista della adeguata valorizzazione dell'interesse pubblico

Si possono immaginare anche soluzioni meno radicali, tali da non sacrificare troppo la libertà di iniziativa economica del datore di lavoro, privandolo di uno strumento comunque utile di difesa del proprio patrimonio di conoscenza e clientela. Il ragionamento parte dalla considerazione che, pur esistendo già strumenti legali di tutela del segreto aziendale, è anche vero che la loro tutela può rivelarsi scarsamente effettiva nel caso concreto. In molti casi, le informazioni riservate sono difficilmente distinguibili dalle capacità professionali del dipendente. Può essere difficile per il lavoratore non utilizzarle o rivelarle al nuovo datore di lavoro, e può essere altrettanto difficile provare che il lavoratore abbia realmente divulgato o si sia avvalso di informazioni riservate nella sua attività a favore di un concorrente. Si pensi, ad esempio, all'aspetto del contatto con i clienti: non è certamente agevole provare che un proprio cliente sia stato sviato a favore di un concorrente grazie all'utilizzo di informazioni coperte dal segreto, e non abbia invece più semplicemente scelto di seguire spontaneamente l'ex dipendente, al quale era legato da un rapporto di fiducia.

Si potrebbe quindi pensare di permettere la stipula di patti di non concorrenza in presenza di un legittimo interesse datoriale solo però laddove i costi sociali ed economici legati ai patti di non concorrenza non possano giustificarsi alla luce del beneficio concesso

al singolo datore di lavoro. Al fine di percorrere questa strada, un'integrazione del vago disposto dell'art. 2125 c.c. appare imprescindibile, al fine di prestabilire un bilanciamento tra interessi contrapposti che valorizzi adeguatamente anche l'interesse pubblico. Un più dettagliato disposto legislativo conferirebbe, inoltre, maggiore prevedibilità circa la validità o meno dei patti. Una situazione a maggior ragione desiderabile se si considerano le già menzionate evidenze empiriche che danno conto di come i patti producano l'effetto di limitare la mobilità dei lavoratori anche se palesemente illegittimi.

La legge potrebbe così identificare i casi dove il datore di lavoro ha un innegabile legittimo interesse alla stipula di un patto, elencandone tassativamente le ipotesi, con l'effetto di gravare il datore di lavoro della prova di tale interesse nell'ambito di un eventuale contenzioso giudiziale. Potrebbero ancora escludersi certe occupazioni dove i patti possono causare un danno a certi interessi pubblici, come già avviene in alcune giurisdizioni statunitensi. Traendo, poi, vantaggio dall'ampia copertura dei contratti collettivi di categoria nel nostro Paese, si potrebbe delegare alla contrattazione collettiva la facoltà di estendere o rimuovere certi lavori e professioni dalla lista di quelli per i quali i patti sono proibiti.

Tra gli interessi datoriali tutelabili attraverso un patto di non concorrenza si dovrebbe poi escludere, sulla scia di quella che è l'opinione dei giudici americani, ma fin qui non degli omologhi italiani, quello di inibire temporaneamente al lavoratore dopo la cessazione del contratto di lavoro l'uso delle proprie competenze e capacità professionali a beneficio di un'impresa concorrente. Diversamente, si presenterebbe un sacrificio intollerabile al diritto al lavoro del singolo lavoratore, e al libero gioco della concorrenza, che non troverebbe contropartita adeguata in nessun diritto di proprietà del datore di lavoro e nella sua libertà di iniziativa economica. Per limitare significativamente il rischio che questo sia il celato obiettivo principale di un patto di non concorrenza, si potrebbe imitare quanto già avviene in diversi Paesi, e cioè escludere la stipula di patti di non concorrenza per lavoratori a bassa retribuzione. Si tratta di lavoratori che solitamente non vengono in contatto con segreti aziendali o altre informazioni sensibili aziendali.

Sempre nell'ottica di impedire la stipula di patti di non concorrenza dove la lesione dell'interesse pubblico non giustifica il beneficio che può derivare a favore del singolo imprenditore, si potrebbe intervenire anche attraverso il diritto della concorrenza. Prospettiva di intervento per nulla stravagante, considerato che, come visto, è in questo senso che la FTC si sta muovendo negli Stati Uniti e che già l'UE ha suggerito agli Stati membri di procedere in questo senso. L'intervento dovrebbe prendere di mira eventuali situazioni di monopsonio, che, come detto, i patti di non concorrenza hanno l'effetto di sostenere. Il giudice sarebbe incaricato di valutare l'esistenza di tali situazioni in sede applicativa. Già, peraltro, il giudice italiano non è estraneo dal valutare le condizioni del mercato del lavoro nel decidere sulla validità dei patti di non concorrenza. In particolare, quando verifica, conformemente all'orientamento consolidato della giurisprudenza, se il patto concede o meno al lavoratore una possibilità di reimpiego conforme al suo background professionale, egli tiene implicitamente conto delle condizioni specifiche del mercato del lavoro di riferimento. Se il giudice fosse abilitato dalla legge a includere tra gli elementi da valutare anche la presenza di potenziali situazioni di monopsonio, al lavoratore non resterebbe che portare al giudice elementi che lascino presupporre la natura concentrata e non competitiva del mercato del lavoro in cui opera il datore di lavoro.

L'intervento del legislatore dovrebbe poi rimediare ad alcuni profili di incertezza causati del vago disposto dell'art. 2125 c.c. Il riferimento è soprattutto al requisito del corrispettivo. Come visto, non esistono indicazioni nella legge circa la misura del corrispettivo, e la

giurisprudenza non ha dettato indicazioni precise ma solo principi generali. Si potrebbe allora pensare di imporre per legge, o anche delegando il compito alla contrattazione collettiva di categoria, un compenso significativo a favore del lavoratore, collocato almeno al di sopra del 50% della sua retribuzione lorda, se non addirittura equiparata alla stessa. Questo, oltre a compensare adeguatamente il sacrificio sofferto dal lavoratore, andrebbe indirettamente a garantire la presenza di un legittimo interesse datoriale. Difficilmente un datore di lavoro sarebbe disponibile a investire tali somme a fronte di un patto che non tutela di fatto nessun suo significativo interesse economico. Per analoghe ragioni, la rilevante onerosità del patto aiuterebbe a ridurre la sua durata temporale alla misura strettamente necessaria.

A quest'ultimo proposito, una durata massima del patto attualmente stabilita in cinque anni per i dirigenti e tre anni per tutti gli altri lavoratori appare indubbiamente eccessiva, specie se confrontata con gli altri Paesi qui considerati. Una restrizione così lunga alla mobilità del lavoratore, anche se adeguatamente compensata, non solo rischia di danneggiare irrimediabilmente la professionalità del lavoratore, ma rafforza quell'effetto fidelizzante legato alla paura che anche patti validi sono capaci di ingenerare.

Infine, per garantire trasparenza e soprattutto consapevolezza da parte del lavoratore circa la presenza e gli effetti del patto, potrebbe venire in gioco uno strumento già previsto dal nostro ordinamento. Il riferimento è alla certificazione dei contratti di lavoro, introdotta dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (cosiddetta "Riforma Biagi"). Procedura che potrebbe essere resa vincolante per i patti di non concorrenza, come condizione di validità per gli stessi. Essa avrebbe lo scopo, oltre che di rendere edotto il lavoratore dei vincoli che nasceranno dal patto, anche di permettere alla commissione di verificare la presenza di tutti i requisiti di validità del patto, inclusi quelli sopra proposti.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ASHENFELTER O., CARD D., FARBER H., RANSOM M.R. (2022), *Monopsony in the Labor Market: New Empirical Results and New Public Policies*, "Journal of Human Resources", 57(S), pp. 1-10.
- BERLIN I. (2002), *Two Concepts of Liberty*, in Id., *Liberty, Incorporating Four Essays on Liberty*, Oxford University Press, Oxford, pp. 166-81.
- BLAKE M. (1960), *Employee Agreements Not to Compete*, "Harvard Law Review", 73, pp. 625-91.
- BOERI T., GARNERO A., LUISETTO L.G. (2023), *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.
- BOSCATI A. (2010), *Sub art. 2125. Patto di non concorrenza*, in *Il codice civile. Commentario*, fondato da P. Schlesinger, diretto da F.D. Busnelli, Giuffrè, Milano.
- CABRELLI D. (2022), *Regulating Restrictive Covenants in English Employment Law: Time for a Rethink?*, "Comparative Labor Law & Policy Journal", 42, pp. 557-83.
- DAU-SCHMIDT K.G., SUN X., JONES P.J. (2022), *The American Experience with Employee Non-Compete Clauses: Constraints on Employees Flourish and Do Real Damage in the Land of Economic Liberty*, "Comparative Labor Law & Policy Journal", 42, pp. 585-638.
- FTC (2023), *Non-Compete Clause Rulemaking*, in <https://www.ftc.gov/legal-library/browse/federal-register-notices/non-compete-clause-rulemaking>.
- GALGANO F. (1982), *Sub art. 41 Cost.*, in G. Branca (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Zanichelli, Bologna-Roma.
- HYDE A. (2015), *Working in Silicon Valley: Economic and Legal Analysis of a High-velocity Labor Market*, Taylor & Francis, Hoboken (NJ).
- HYDE A., MENEGATTI E. (2015), *Legal Protection for Employee Mobility*, in M. Finkin, G. Mundlack, *Comparative Labor Law*, Elgar Publishing, Cheltenham (UK), pp. 195-219.
- JOHNSON M., LIPSITZ M., PEI A. (2023), *Innovation and the Enforceability of Noncompete Agreements*, NBER Working Paper No. w31487, in <https://ssrn.com/abstract=4519249>.

- KAYE R. (2011), *Cause of Action for Breach of Confidentiality or Nondisclosure*, "Employment Contract", 47, pp. 115-33.
- MANCINI F. (1975), *Sub art. 4 Cost.*, in G. Branca (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Zanichelli, Bologna-Roma.
- RUBIN P.H., SHEDD P. (1981), *Human Capital and Covenants Not to Compete*, "Journal of Legal Studies", 10, pp. 93-110.
- STARR E., PRESCOTT J.J., BISHARA N. (2021), *Noncompete Agreements in the US Labor Force*, "Journal of Law & Economics", 64, 1, pp. 53-84.
- UK GOVERNMENT, DEPARTMENT FOR BUSINESS AND TRADE (2023), *Policy Paper. Smarter Regulation To Grow the Economy*, in <https://www.gov.uk/government/publications/smarter-regulation-to-grow-the-economy/smarter-regulation-to-grow-the-economy>.