

LiberoMercato lavoro

Uno studio dell'Istat

Il Nordest sempre primo per valore aggiunto prodotto

Ma nella classifica per province in testa la lombarda Lodi. E a Milano c'è il dato più alto per abitante

GIOVANNI PASSAGRASSANI

Cresce del 2,8% nel 2006 il valore aggiunto nazionale a prezzi correnti, con il Nord Est che traina la crescita registrando un +3,1%, ma fa bene anche il Centro con un aumento del valore aggiunto del 3% sul 2005, rispetto al +2,8% del Mezzogiorno e al +2,5% nel Nord-Ovest. Lo rende noto l'Istat nella statistica in breve sull'occupazione e il valore aggiunto nelle province italiane.

Nel dettaglio, spiega l'Istat, il settore dei servizi fornisce un contributo importante per la crescita economica di tutte le aree geografiche, con risultati sopra la media nazionale (+3%) nel Mezzogiorno (+3,3%), nel Nord-Est e nel Nord-Ovest (+3,1% in entrambe le ripartizioni); fa eccezione il Centro che registra una crescita del 2,6%. L'industria mostra una crescita più sostenuta rispetto alla media (+2,5%) nel Nord-Est (+3,4%) e nel Centro (+4,6%), quasi in linea nel Mezzogiorno (+2,3%), più debole nel Nord-Ovest (+1,0%). L'agricoltura perde terreno con un -1,2%, per via delle performance negative del Nord-Est (-2,2%) e del Mezzogiorno (-4,7%), mentre risulta in crescita nel Nord-Ovest (+4,9%) e nel Centro (+2,1%).

Tutti, Campobasso e Grosseto sono le tre province in cui il valore aggiunto segna aumenti più alti nel 2006 rispetto al 2005, rispettivamente del 6,1%, del 6% e del 5,9%. Ma fanno bene anche le nuove province sarde di Carbonia-Iglesias (+5,4%) e Medio Campidano (+5,3%) e quella siciliana di Siracusa (+5,3). Male, invece, la provincia di La Spezia che segna un -0,3%, mentre è ferma la provincia di Latina (0%) e crescono poco anche le province di Viterbo e Caltanissetta (+0,2%).

È Milano la provincia italiana con il più alto valore aggiunto per abitante nel 2006, pari a 34.088 euro. A livello nazionale il valore aggiunto in rapporto alla popolazione si attesta a quota 22.386 euro, in aumento del +2,2% rispetto al 2005. Al di sopra di questa media si collocano quasi tutte le province del Nord, poche tra quelle del Centro e nessuna appartenente al Mezzogiorno. Bologna è seconda con 30.586, Roma terza, con 29.413 euro, mentre quarta è Bolzano con 29.275 euro. Sul fronte opposto, con un pro-capite inferiore a 13mila euro, che non raggiunge il 60% della media nazionale, figurano Foggia, quartultima con 12.941 euro, Enna (12.640 euro), Agrigento (12.120 Euro) e Medio-Campidano, ultima con 11.668 euro.

LA CLASSIFICA DEL VALORE AGGIUNTO			
VALORE AGGIUNTO		MIGLIORI E PEGGIORI PERFORMANZE	
Regione	Var. %	Miglior Provincia	Peggior Provincia
ITALIA	+2,8		
Nord Ovest	+2,5		
Nord Est	+3,1		
Centro	+3,0		
Mezzogiorno	+2,8		
Cosi' per settori			
Settore	Var. %	Miglior Provincia	Peggior Provincia
Agricoltura	-1,2	+2,5	+3,0
Industria	+2,5	+3,4	+3,1
Servizi	+3,0	+4,0	+2,6
ITALIA	+2,8		
Nord Ovest	+4,9	+1,0	+3,1
Nord Est	-2,2	+3,4	+3,1
Centro	+2,1	+4,0	+2,6
Mezzogiorno	-4,7	+2,3	+3,3



Breve guida

Come si fa un patto di non concorrenza

di GABRIELE FAVA *

Il patto di non concorrenza irrompe nel rapporto di lavoro con i manager. Nonostante si tratti di una fattispecie già conosciuta dal mondo del lavoro, negli ultimi tempi l'istituto ha riacquisito una rinnovata importanza soprattutto grazie ai dirigenti e agli amministratori delle società. La crisi economica induce le aziende a proteggere sempre di più il patrimonio di conoscenze aziendali, tutelando così al meglio il proprio mercato di nicchia. E chi più del manager è a conoscenza dei segreti e delle informazioni la cui rivelazione potrebbe mettere in pericolo il mercato di riferimento dell'azienda perdendo, così, clienti a favore di concorrenti?

Ma la volontà di tutelarsi vale ancor di più per gli amministratori della società, soprattutto alla luce della loro posizione di lavoratori autonomi (da un punto di vista giuslavoristico sono co.co.co.) e non subordinati. Per questi motivi, negli ultimi mesi, le aziende chiedono sempre di più che i manager, sia all'atto dell'assunzione sia in caso di cessazione del rapporto di lavoro, firmino clausole di non concorrenza con le quali i dirigenti si impegnano a non svolgere attività lavorativa presso aziende concorrenti per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Se si vuole evitare la concorrenza del manager e preservare il patrimonio aziendale, questo predetto è più che mai necessario. L'obbligo di fedeltà è imposto al dirigente o all'amministratore nel corso del rapporto di lavoro. Ma tale impegno non può essergli richiesto successivamente alla cessazione del rapporto, salvo che non vi sia un espresso accordo denominato, appunto, patto di non con-

correnza. Sul punto, tuttavia, bisogna fare molta attenzione perché non ogni clausola di non concorrenza è di per sé valida. Il patto di non concorrenza non può essere negoziato con il lavoratore senza limiti. I dirigenti (ma le stesse regole possono valere anche per gli amministratori) sono soggetti a specifiche regole che è bene conoscere prima di addentrarsi nella firma del patto di non concorrenza. Altrimenti, ogni sforzo può essere vano.

In primo luogo, il patto può essere stipulato in qualsiasi momento. Non è necessario, quindi, trovare l'accordo subito, in sede di assunzione del manager. Le parti, infatti, potranno stipularlo sia nel corso del rapporto sia successivamente alla sua cessazione come, tendenzialmente, sta avvenendo ora con i manager. Il patto, inoltre, deve essere stipulato per iscritto. Non sono validi né sono efficaci i patti di non concorrenza verbali. Il patto, quindi, deve essere concluso per un periodo di tempo limitato. Non può essere per sempre. La legge, poi, prevede che questo tipo di accordo non possa durare più di cinque anni e debba essere contenuto entro specifici limiti territoriali. In altre parole, non è ammissibile un patto esteso a tutto il mondo. Sul punto, tuttavia, giova precisare come un limite territoriale anche molto esteso (per esempio il territorio europeo) non sempre è invalido. Il tutto deve essere considerato alla luce delle dimensioni dell'azienda e della sua estensione a livello europeo o mondiale. In concreto, sarà potenzialmente inefficace un patto esteso a tutto il territorio europeo per un'azienda che svolge attività solo in Italia. Di converso, il patto sarà valido se si riferisce a una multinazionale

di grandi dimensioni con sedi e filiali in tutto il mondo.

Il patto di non concorrenza con i manager, inoltre, deve avere un oggetto specifico ossia fare espresso riferimento a un settore e una determinata attività lavorativa da svolgere. L'accordo deve prevedere, poi, anche un corrispettivo. E tale compenso non potrà essere irrisorio, ma dovrà essere necessariamente congruo rispetto al sacrificio imposto al dirigente. Diversamente, solo questo elemento potrebbe inficiare la validità del patto di non concorrenza.

Infine, non è senza importanza sottolineare come il patto spesso sia accompagnato da clausole accessorie che, pur non essendo indispensabili ai fini della sua efficacia, vengono di solito aggiunte al fine di rafforzare il vincolo contrattuale. Da questo punto di vista sono frequenti, ad esempio, le clausole che impongono al lavoratore di comunicare a un nuovo datore di lavoro, la presenza di una clausola penale in caso di violazione del patto, nonché clausole di risoluzione dell'accordo in caso di specifici inadempimenti del dirigente o dell'amministratore.

Molto frequenti, ancora, sono le clausole con le quali il datore di lavoro si riserva di recedere dal patto di non concorrenza. Ma tali impianti contrattuali, già di per sé sofisticati, diventano ancor più complessi se si osserva, e si interpreta la giurisprudenza stratificata sul patto di non concorrenza e non solo sulla valutazione dei singoli elementi dell'accordo, ma anche sulle conseguenze che la violazione dell'accordo può comportare. Il mancato rispetto di certe norme, infatti, escluderà l'azienda dalla possibilità di impedire efficacemente l'esercizio di attività concorrenti, con inevitabili gravi danni per la società (ex) datrice di lavoro.

* Docente di diritto del lavoro, Università "Tor Vergata" di Roma

Nuovi contratti

La flessibilità verso il basso è una garanzia di sicurezza per le imprese e i lavoratori

MARCO CRIPPA

Flessibilità nel mercato del lavoro significa sovente porre l'attenzione solo sulle norme che agevolano l'ingresso e (più spesso) l'uscita. Ci si concentra solo sul momento genetico o patologico del contratto di lavoro, dimenticando tutto quello che sta nel mezzo: ossia la gestione del rapporto nel suo divenire, rappresentata dall'assegnazione dei compiti, dall'inquadramento, dalla retribuzione, ecc. Questi aspetti sono oggi rigidamente stabiliti dai contratti collettivi che, nati nell'era del lavoro industriale di massa, si limitano a catalogare ogni lavoratore in base alla mansione svolta e assegnano il relativo inquadramento e retribuzione. Il divieto legislativo del mutamento delle mansioni verso il basso opera come saldatura finale del sistema, a garanzia di immutabilità. Ciò può risultare utile solo in un contesto produttivo rigido e immutabile com'era l'organizzazione

industriale alla metà del secolo scorso.

Oggi, le ridotte dimensioni della maggior parte delle aziende italiane, la loro struttura snella che privilegia la flessibilità dei compiti, non permettono l'ulteriore giustificazione del vecchio sistema. Anzi, una struttura classificatoria troppo rigida finisce per essere controproducente per lo stesso lavoratore, il quale non trova nel contratto collettivo un adeguato riferimento di valutazione quando è protagonista di una crescita professionale variabile e dinamica.

Anche le parti sindacali più riformiste si sono rese conto della non sostenibilità dell'attuale sistema. I chimici, per esempio, hanno recentemente presentato un sistema classificatorio e retributivo che abbandona la meccanica descrizione delle mansioni svolte, ma che indaga il contenuto professionale che tali mansioni implicano in tutti i fattori costitutivi: conoscenza, capacità, competenza, responsabilità, autonomia, ecc. Un sistema più complesso, ma che permette una completa valutazione del lavoratore anche quando esegua mansioni differenti e che agevola l'eventuale avvicendamento dei compiti. Ciò, inoltre, aiuta a superare il vincolo formalistico legislativo che esige un rigido e astratto ordinamento tra mansioni "superiori" e "inferiori".

Tra i tentativi di superare le nefaste conseguenze della classificazione rigida, c'è anche quanto già sostenuto sulle colonne di questo giornale da Gabriele Fava, il quale propone la possibilità per il lavoratore, al momento dell'assunzione, di dichiarare la propria disponibilità a mutare inquadramento e mansioni (anche se teoricamente indicate come "inferiori"), in situazioni che possano minacciare la sua posizione lavorativa (riorganizzazioni, ristrutturazioni, crisi, ecc.). Il lavoratore si porrebbe in un chiaro vantaggio competitivo: offre all'azienda una valvola di sfogo per casi di criticità e si procura un mezzo ulteriore di difesa del proprio lavoro. L'idea merita qualche approfondimento e dettaglio ulteriore (si tratta di disponibilità temporanea o senza limiti di tempo? sarebbe in qualche modo compensata dall'azienda?), ma in ogni caso è la naturale evoluzione delle norme che prevedono la liceità della destinazione a mansioni inferiori per chi è interessato da licenziamenti collettivi. Nell'ipotesi di Fava, però, il tutto viene risolto in anticipo, in sede non conflittuale con il pieno accordo delle parti. Sebbene questo sistema possa essere teoricamente adottato già oggi, attraverso la certificazione dei contratti prevista dalla Legge Biagi, sarebbe auspicabile uno specifico intervento legislativo che strutturasse in modo completo il nuovo istituto. E non sarebbe male se le parti sociali fornissero il loro contributo.