

Primo intervento della Commissione europea sui no-poaching agreements nei mercati del lavoro (Marco Di Giovanni)*

1. Il caso. 2. Gli accordi di non assunzione (c.d. *no-poach agreements*) e i loro effetti nei mercati del lavoro. 3. I *no-poaching agreements* sanzionati dalla Commissione.

1. È del 2 giugno 2025 la notizia della multa di 329 milioni di euro¹, decisa dalla Commissione europea, nei confronti di *Delivery Hero SE* e *Glovoapp23 SA* (d'ora in avanti, solo *Glovo*), *leader* nel mercato del *food delivery*; notizia che, tuttavia, non giunge inaspettata, come si evince da una serie di comunicati stampa che si erano susseguiti dal 2022.

Con il primo di questi, del 2 luglio 2022², la Commissione avvertiva di avere effettuato ispezioni «a sorpresa» presso le sedi di alcune aziende attive nel settore del *food delivery*, avendo sospetti dell'esistenza di accordi stipulati in violazione dell'art. 101 TFUE, per cui sono vietati, e nulli di diritto, gli accordi tra imprese e 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'in-

terno del mercato interno – tra queste, anche quelle con cui le imprese si ripartiscono i mercati o le fonti di approvvigionamento (lett. c).

Poco più di un anno dopo, nel comunicato stampa del 21 novembre 2023³, si dava atto di ulteriori ispezioni, condotte nell'ambito della medesima indagine, che hanno visto impegnati i funzionari della Commissione e delle Autorità *antitrust* nazionali. Proprio in tale comunicato, si parlava per la prima volta dell'estensione dell'indagine ai *no-poaching agreements* (oltre che allo scambio di informazioni commerciali sensibili).

Con un'ulteriore nota stampa del 23 luglio 2024⁴, la Commissione europea aveva dato notizia dell'apertura di un'indagine *antitrust* nei confronti dei due colossi, segnalando il sospetto dell'esistenza di accordi di non assunzione (l'indagine, come si evince dai documenti successivi, è stata infatti aperta lo stesso giorno).

Infine, è con l'ultimo comunicato del 2 giugno 2025⁵, che la Commissione ha annunciato la comminatoria della multa per violazione dell'art. 101 TFUE, per diverse ragioni:

1. per avere, le due società, stipulato accordi volti a non assumere i reciproci dipendenti;
2. per essersi scambiate informazioni commerciali sensibili;
3. per essersi spartite i mercati locali – si noti che, poco prima, era sta-

³ IP/23/5944.

⁴ IP/24/3908.

⁵ IP/25/1356.

* Dottorando di ricerca in Diritto del lavoro nell'Università di Trento, Via Verdi 53, 38122 Trento. E-mail: marco.digiovanni@unitn.it.

¹ Comunicato stampa n. IP/25/1356 del 2.6.2025, *Commission fines Delivery Hero and Glovo €329 million for participation in online food delivery cartel*, reperibile sul sito istituzionale della Commissione europea: ec.europa.eu (tutti i comunicati stampa citati più avanti, e indicati soltanto con il loro numero, sono reperibili sullo stesso sito).

² IP/22/4345.

to pubblicato un *Policy brief* della Commissione⁶ relativo agli accordi di non assunzione.

Dalla dichiarazione della Vicepresidente, Teresa Ribera⁷, si evinceva che, in un primo momento, gli accordi tra le due società includevano delle clausole di non assunzione reciproche per taluni dipendenti (c.d. *no-hire agreements*). In un secondo momento – in particolare, all'atto dell'acquisizione, da parte di *Delivery Hero*, di una quota di minoranza di *Glovo* – le società avevano raggiunto un accordo per non sollecitare attivamente i dipendenti reciproci (c.d. *non-solicitation agreements*) e riguardante tutti i lavoratori, con la sola eccezione dei *rider*.

Si dava, inoltre, notizia che le due società avevano ammesso il loro coinvolgimento nel cartello, sicché la procedura si era chiusa con una transazione, ragione per cui l'importo monetario della sanzione è stato ridotto del 10%⁸. Questo modo di procedere è previsto nella Comunicazione della Commissione concernente la transazione nei procedimenti per l'adozione di decisioni a norma dell'art. 7 e dell'art. 23 del regolamento (CE) 1/2003 del Consiglio nei casi di cartelli, C 167/1. In particolare, al § 32 si legge: «Qualora decida di ricompensare una parte a titolo di transazione conclusa in base alla presente comunicazione, la Commissione ridurrà del 10% l'ammontare dell'ammenda da irrogare una volta applicato il massima-

le del 10% stabilito negli Orientamenti per il calcolo delle ammende inflitte in applicazione dell'art. 23, § 2, lettera a), del reg. (CE) n. 1/2003».

Come affermato dalla Commissione⁹, è la prima volta che viene sanzionato un cartello nel mercato del lavoro allo scopo di garantire che i datori di lavoro non concludano accordi che limitano le opportunità occupazionali dei lavoratori coinvolti.

Lo scorso 25 luglio, infine, è stato pubblicato il testo integrale della decisione¹⁰, che ha chiarito ulteriormente le dinamiche del caso, mentre il 22 agosto sono stati pubblicati la Relazione finale del consigliere-auditore¹¹ e il parere del Comitato consultivo¹².

Al fine di potere analizzare gli accordi di non assunzione scoperti e sanzionati dalla Commissione, si ritiene opportuno svolgere dapprima un'introduzione e una breve analisi di tali accordi in generale, per poi indagare quelli del caso di specie.

2. I *no-poaching agreements* sono accordi intercorrenti tra due o più imprese (generalmente, del medesimo settore), con cui le stesse convengono di non assumere reciprocamente i dipendenti dell'altra (o delle altre) che hanno concluso l'accordo. In base alle circostanze del caso e ai soggetti stipulanti, è possibile suddividere tali accordi in sottocategorie.

Infatti, in ragione del rapporto intercorrente tra le imprese che sono parti di

⁶ Aresu, Erharter, Renner-Loquenz, 2024.

⁷ STATEMENT/25/1381, del 2.6.2025 (*Remarks by Executive Vice-President Ribera on the adoption of a cartel settlement decision against Delivery Hero and Glovo*) disponibile sul sito europa.eu.

⁸ IP/25/1356.

⁹ IP/25/1356.

¹⁰ Disponibile al link: competition-cases.ec.europa.eu/cases/AT.40795.

¹¹ C/2025/4692, ove si attesta la correttezza procedurale in garanzia dei diritti delle Parti.

¹² C/2025/4691, 22.8.2025.

tali accordi, è possibile differenziare tra accordi orizzontali e verticali¹³.

Nel primo caso, le imprese sono concorrenti tra loro, sicché evitano di competere nella ricerca di professionalità, per cui tenterebbero di accaparrarsi anche quelle alle dipendenze altrui (si pensi al caso limite del c.d. storno di dipendenti)¹⁴.

Sono invece «verticali» gli accordi stipulati da soggetti non in concorrenza diretta tra loro, ma legati da un rapporto commerciale, come il rapporto tra *franchisee* e rispettivi *franchisors*¹⁵ o, ancora, tra le imprese partecipanti a una *joint venture*, ove l'accordo di non assunzione può essere utile a evitare che un'impresa approfitti dell'occasione per accaparrarsi i dipendenti delle altre partecipanti¹⁶. D'altronde, è proprio nei contratti di *franchising* che si rinvencono sovente siffatte clausole¹⁷.

Si tratta, inoltre, di accordi difficili da reperire, in quanto tendenzialmente segreti e dunque conosciuti soltanto dalle imprese parti. Infatti, nel caso in commento, l'indagine veniva estesa a questo tipo di accordi soltanto in un secondo momento, come si evince dal comunicato stampa di novembre 2023, e quindi a seguito delle iniziali ispezioni (è proprio il caso di dire, come hanno scritto due autori circa questa decisione, che «chi cerca trova»¹⁸).

Per inciso, merita di essere ricordato che altri Paesi, come ad esempio la Danimarca, hanno vietato in radice la possibilità di stipularli¹⁹. Indipendentemente dall'esistenza di una cornice legislativa specifica, tuttavia, occorre notare che, fino a qualche tempo fa, tale categoria di accordi sfuggiva agli occhi delle Autorità *antitrust* europee, in quanto «condotte tradizionalmente inesplorate ai sensi del diritto della concorrenza»²⁰. Tale situazione iniziò a mutare con la relazione dell'allora Vicepresidente della Commissione, Margrethe Vestager, al sesto convegno dell'Associazione *Antitrust* Italiana tenutosi a Roma nell'ottobre del 2021, in cui l'a. fece riferimento agli effetti negativi sui lavoratori dei *no-poach*²¹.

¹⁹ Cfr. l. 15.12.2015, n. 1565 (*Lov om ansættelsesklausuler*), relativa alle clausole di lavoro, che nel brevissimo § 3, vieta al datore di lavoro di stipulare validamente accordi sulle clausole di lavoro. Il senso di tale disposizione, si comprende leggendo la proposta di legge (*Forslag til Lov om ansættelsesklausuler*): al § 1.4, si legge che per «*Jobklausul*» (cui si riferisce il citato § 3) deve intendersi un accordo che un datore di lavoro stipula con altre aziende allo scopo di ostacolare o limitare le opportunità di un dipendente di ottenere impiego in un'altra azienda, ovvero l'accordo con un dipendente finalizzato a limitare le possibilità occupazionali di altri lavoratori presso un'altra impresa. Il testo della legge, e quello della relativa proposta, sono consultabili al sito www.retsinformation.dk.

²⁰ Carli, 2024, 497.

²¹ «*And some buyer cartels do have a very direct effect on individuals, as well as on competition, when companies collude to fix the wages they pay; or when they use so-called "no-poach" agreements as an indirect way to keep wages down, restricting talent from moving where it serves the economy best. And that's not the only way that an agree-*

¹³ Sul punto, Lafontaine, Sattvic, Slade, 2025.

¹⁴ Dalle Vedove, 1992.

¹⁵ Luisetto, 2022.

¹⁶ Garnero, Luisetto, 2025; Luisetto, 2025, 17, che richiama il caso *Aya Healthcare Servs., Inc. v. AMN Healthcare, Inc.*

¹⁷ Per alcuni dati relativi agli Stati Uniti, suddivisi per settore, v. Krueger, Ashenfelter, 2022, 326 ss.

¹⁸ Garnero, Luisetto, 2025.

Inoltre, nel *Competition policy brief* della Commissione di maggio 2024, si affermò la possibilità che i *no-poach* (nonché i c.d. *wage-fixing agreements* violino l'art. 101 TFUE, dando atto delle contestuali indagini condotte dalla Commissione.

Gli accordi in parola possono determinare salari bassi giacché, per un verso, le imprese non hanno interesse ad attirare lavoratori alle dipendenze altrui e, per un altro verso, non hanno bisogno di fare controfferte in ottica di *retention*²²: per tali ragioni, esprimono un potere monopsonistico dei datori di lavoro²³. I possibili effetti sono stati anche messi nero su bianco nelle conclusioni dall'Avvocato generale Emiliou presentate il 15 maggio 2025 in causa C-133/24, relativamente a un accordo *no-poach* tra società calcistiche portoghesi, ove si legge che tali accordi comportano un «blocco» del personale con un «effetto di congelamento» sulle loro condizioni contrattuali, oltre all'impossibilità, per le imprese più efficienti, di assumere personale (punto 51). A ciò consegue «un'assegnazione non ottimale delle risorse umane, una perdita di efficienza e/o di innovazione e, chiaramente, una riduzione degli stipendi del personale», con effetti negativi sia sul mercato del lavoro, sia sul mercato della produzione (punto 52), dato che tali accordi possono anche determinare minori

investimenti nell'innovazione da parte delle imprese²⁴.

Dunque, come rilevava Sraffa oltre un secolo fa, tali accordi possono talvolta contrastare con l'interesse pubblico, giacché limitano i lavoratori – estranei al negozio contrattuale – nella loro libertà a cambiare lavoro²⁵.

3. Al punto 4.1.2 della decisione pubblicata il 25 luglio 2025, la Commissione si sofferma sugli specifici *no-poaching agreements* scoperti nel caso di specie. Il caso assume delle particolarità in ragione del rapporto tra i due operatori commerciali. Infatti, seguendo la distinzione – *supra* § 2 – tra accordi verticali e orizzontali, questo si può far rientrare nella prima categoria, giacché, con una serie di acquisti delle partecipazioni susseguirsi in quattro anni, *Glovo* è divenuta una sussidiaria di *Delivery Hero*; si tratta di un elemento di estrema importanza²⁶. Simili accordi stipulati tra operatori commerciali tra loro connessi, e quindi non rivali, possono trovare delle giustificazioni (si pensi, come detto, ai casi del *franchising* o della *joint venture*) e non essere necessariamente

ment not to poach each other's staff can create a cartel» (ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/speech_21_7877).

²² Aresu, Erharter, Renner-Loquenz, 2024, 2; Garnero, Luisetto, 2025. Per un esempio concreto, si v. Alderman, Blair, 2024, 106.

²³ Garnero, Luisetto, 2025. Sul punto v. anche Luisetto, Nogler, 2022; Id., 2024; Van Reenen, Alves, Greenberg, Guo, Harjai, Serra Lorenzo, 2023.

²⁴ Aresu, Erharter, Renner-Loquenz, 2024, 3, nt. 13. Un'apprezzabile analisi degli effetti si rinviene anche nel *paper Labor market agreements and competition policy*, pubblicato nel 2021 dall'Autorità antitrust portoghese unitamente alle *Best practices in preventing anticompetitive agreements in labor markets* e disponibili al link www.concendencia.pt/en/articles/adc-publishes-final-report-and-best-practices-guide-anticompetitive-agreements-labor.

²⁵ Sraffa, 1903, che riteneva simili accordi illegittimi; *Contra* Perozzi, 1904. Più recentemente, nel senso del primo Kolasa, 2016, 205-206.

²⁶ Sul punto, Garnero, Luisetto, 2025.

te volti a limitare la concorrenza e/o a ridurre le opportunità dei dipendenti, il che comporta in genere maggiore flessibilità in sede sanzionatoria. Tuttavia, la Commissione ha deciso di sanzionare comunque i due colossi, con una decisione che – come si è osservato – permette di fare dei passi in avanti, se non altro in termini di deterrenza di tali condotte in futuro²⁷.

In particolare, un primo accordo di non assunzione (*no-hire clause*) venne stipulato *de facto* il 17 luglio 2018, ossia all'atto del primo dei quattro *Shareholders' Agreements* (d'ora in avanti, nell'acronimo *SHAs*) stipulati nel periodo 2018-2021, quando *Delivery Hero* ha acquisito una partecipazione di minoranza del 15%. A fine 2021, con ulteriori investimenti avvenuti anche nel 2019 e nel 2020, *Delivery Hero* era giunta a detenere una partecipazione del 37,4% di *Glovo*. Infine, il 4 luglio 2022, *Delivery Hero* è divenuta l'azionista di maggioranza di *Glovo*, giungendo a detenere il 94% delle azioni (su base non diluita) e oltre l'80% del capitale sociale (su base diluita).

Inoltre, ognuno dei quattro *SHAs* prevedeva due tipologie di accordo di non assunzione, in particolare alle clausole numeri 8.6 e 8.7. Il testo delle clausole è stato omesso nella versione della decisione pubblicata dalla Commissione (punti 26 e 28), ma ivi si rinviene comunque una loro descrizione.

In particolare, alle clausole 8.6 degli accordi, era previsto un obbligo unilaterale di non assunzione, in quanto in capo soltanto a *Glovo*, a favore di *Delivery Hero*, con le seguenti caratteristiche: non aveva una durata specifica; non aveva un ambito territoriale circoscritto, essendo dunque esteso all'intero SSE;

riguardava esclusivamente i dipendenti che avessero ricoperto un ruolo dirigenziale («*a management grade or senior capacity*») in *Delivery Hero* nei dodici mesi precedenti.

Invece, la clausola 8.7 degli accordi riguardava i «*Key Employees*»²⁸, ossia qualsiasi dipendente (punto 29 della decisione) del gruppo *Glovo* (e, dunque, anche delle sue controllate), con livello dirigenziale o con una posizione *senior* nei due anni precedenti alla data di risoluzione. Dunque, tale accordo poneva la relativa obbligazione in capo a *Delivery Hero* a favore di *Glovo*, ma in realtà la prima avrebbe comunque potuto assumere i dipendenti di *Glovo* mediante sue controllate, con un'importante differenza rispetto a quanto avrebbero potuto fare gli altri *shareholders* di *Glovo*. Anche questo accordo non aveva limiti territoriali e temporali.

Oltre a quanto previsto negli *SHAs*, la Commissione segnala l'esistenza di un ulteriore accordo. In particolare, a settembre 2018, *Glovo* tentò di sottrarre personale a *Delivery Hero*; in ottobre, un *top manager* di quest'ultima contattò via e-mail un omologo di *Glovo*, suggerendo di trovare una qualche sorta di *non-solicitation agreement*. *Glovo* rispose immediatamente di accettare l'accordo di non sollecitare attivamente i dipendenti reciproci, dando contestualmente direttiva al proprio personale di porre particolare attenzione a non violare tale impegno, poiché diversamente si sarebbe incrinato il rapporto con *Delivery Hero* (§ 32 della Decisione). Come osserva la Commissione, tale circostanza mostra chiaramente che i due

²⁸ Anche in tal caso, è stato omesso il testo dalla clausola, ma il fatto che riguardava tale tipologia di lavoratori si evince da quanto segue nella decisione della Commissione.

²⁷ Garnero, Luisetto, 2025.

operatori avessero l'obiettivo di restringere o distorcere la concorrenza per il personale.

Ciò avvenne in un contesto in cui *Glovo*, necessitando di tale personale qualificato, aveva fatto uso regolare della sollecitazione attiva, ritenendola molto efficace e incentivandone l'uso da parte dei *recruiters* esterni – ma era comunque impiegata dalle risorse umane di entrambe le società.

L'accordo, che si era stipulato con lo scambio di e-mail dei due *top manager*, venne ripetutamente implementato dalle parti, che bloccarono i tentativi di assumere i reciproci dipendenti.

Le due società, dunque, raggiunsero un *reciprocal non-solicitation agreement*, ossia un accordo di non sollecitare attivamente i rispettivi dipendenti, facendo salva la possibilità di assumere il personale altrui che avesse contattato attivamente l'altra società. Tuttavia, diversamente da quanto previsto nelle clausole 8.6 e 8.7 degli *SHAs* (che, come detto, riguardavano soltanto determinate categorie di lavoratori), tale accordo generale di non assunzione era esteso a tutto il personale, sebbene non vi fossero riferimenti o evidenze relative ai *rider* o ai simili lavoratori autonomi.

Al fine di assicurare l'esecuzione di tale accordo, le società si erano premurate di far veicolare comunicazioni interne, affinché i *recruiters* e il personale con un ruolo manageriale conoscessero l'accordo di non assunzione e lo applicassero.

Anche in questo caso, l'accordo non era circoscritto a un certo ambito geografico, risultando dunque applicato in tutto lo Spazio Economico Europeo.

Nel frattempo, le due società avevano anche iniziato a scambiarsi informazioni sensibili. *Delivery Hero* cercò di influenzare la presenza di *Glovo* nei

mercati; tentativo riuscito nel gennaio 2020, quando i due operatori si sono accordati per non entrare nei mercati nazionali e territoriali in cui fosse presente l'altra parte, oltre che per programmare l'entrata nei mercati locali in cui nessuna delle due società fosse attiva, individuando esplicitamente quale sarebbe dovuta entrare nei singoli mercati. Inoltre, nel maggio 2021, esse erano riuscite a eliminare la loro sovrapposizione nei mercati locali, con la cessione di *Delivery* a *Glovo* delle attività in Bulgaria, Croazia e Romania (punto 48 decisione): è chiaro che si tratti di una pratica violativa dell'art. 101 TFUE.

Tornando ai *no-poach* e alla violazione, mediante essi, dell'art. 101 TFUE, la Commissione distingue le clausole 8.6 o 8.7 contenute nei quattro *SHAs*, dall'accordo di non assunzione raggiunto nel 2018 e man mano implementato, il quale era dunque una pratica concordata ai sensi dell'art. 101 TFUE e dell'art. 53 dell'Accordo SEE.

La Commissione precisa che i *no-poach agreements*, e le pratiche connesse, sono una modalità di condivisione delle fonti di approvvigionamento, similmente a un cartello degli acquirenti (punti 69 e 71 decisione)²⁹ – sul punto, v. anche conclusioni dall'Avvocato generale Emiliou già citate (punto 50). Nella decisione, si precisa inoltre che, nella prassi della Commissione e della giurisprudenza europea, queste sono considerate come restrizioni della concorrenza “*by object*” (punti 69 della decisione) – anche questo assunto si ritrova nelle conclusioni dell'Avvocato generale citate (punti 23 ss., e in particolare 47 ss.). Si tratta di quelle intese restrittive che risultano «per loro stessa natura, dannose per il buon funzionamento del norma-

²⁹ Sul punto, v. Stella, 2025.

le gioco della concorrenza»³⁰, per cui – come ha affermato la Corte di Giustizia dell'Unione europea – basta che risulti «un grado di dannosità per la concorrenza sufficiente per ritenere che non sia necessario individuarne gli effetti» (Cgue 2 aprile 2020, *Gazdasági Versenyhivatal*, causa C-228/18, punto 37)³¹, e così distinguendosi dalle limitazioni c.d. “per effetto”, per cui è invece necessario accertare gli effetti dannosi.

D'altronde, nel già richiamato *Policy brief* del 2024, si legge che tali accordi potrebbero essere inquadrati, in ricorrenza dei presupposti, quali restrizioni per oggetto³². In particolare, vanno analizzate le finalità dell'accordo³³, potendo concludere in tal senso nel caso in cui si rinvenga l'obiettivo di limitare o distorcere la concorrenza per le figure professionali tra le parti, di mantenere bassi i salari, o di impedire a un potenziale concorrente di entrare nel mercato in ragione di un maggior costo per trovare e assumere i lavoratori³⁴; in tali casi, l'accordo di non assunzione sarebbe una restrizione per oggetto³⁵. Fatte

queste premesse, gli Autori del *Policy brief* concludono affermando che, tanto gli accordi di fissazione dei salari, tanto quelli di non assunzione (precisando, anche quelli unilaterali), sarebbero limitazioni alla concorrenza per oggetto proprio perché causano inevitabilmente danni economici, tanto ai lavoratori, tanto alla struttura del mercato, proprio poiché limitano la libertà dei lavoratori. Sul punto, già qualcuno in Italia si era schierato in tal senso³⁶. In dottrina, si è rilevato che in caso di intese che definirei «plurioffensive», nel senso che ledono sia la tutela della concorrenza, sia la libertà dei lavoratori, vengono censurati come accordi restrittivi “per oggetto” tutti quegli accordi che ledono, secondo dei criteri individuati dalla Commissione, gli interessi dei lavoratori³⁷.

Così, nel caso di specie, e relativamente all'accordo di non sollecitazione del 2018, implementato nel tempo, la Commissione ha sottolineato l'importanza della sollecitazione attiva, impedita dall'accordo, ritenendo altresì irrilevante la circostanza per cui i dipendenti delle due società coinvolte potessero (potenzialmente e teoricamente) cercare occupazione presso altri datori di lavoro: basta la rilevazione di un grado sufficiente di danno alla concorrenza (ecco la pratica anticoncorrenziale “per oggetto”)³⁸. Inoltre, la Commissione

³⁰ Commissione europea, *Linee direttrici sull'applicabilità dell'articolo 101 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli accordi di cooperazione orizzontale*, 17.7.2023, 13, disponibili al link [eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=PI_COM:C\(2023\)4752](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=PI_COM:C(2023)4752).

³¹ Per ulteriori riferimenti alla giurisprudenza euro-unitaria, si v. Carli, 2024.

³² Aresu, Erharter, Renner-Loquenz, 2024, 3-4.

³³ Sul punto Caforio, Maggiolino, 2023, 67, che fanno un esempio interessato di accordo giustificato e con effetti favorevoli ai lavoratori in ottica pro-competitiva in caso di trasferimento di azienda, pur tenendo conto delle circostanze ricorrenti caso per caso.

³⁴ Stella, 2025.

³⁵ Aresu, Erharter, Renner-Loquenz, 2024, 5.

³⁶ Caforio, Maggiolino, 2023, 63 ss., che – richiamando i precedenti nazionali e le parole, già citate *supra* in nota, dell'allora Vicepresidente della Commissione nel convegno romano – scardinano alcune possibili strategie difensive dei datori di lavoro, anticipando quanto sarebbe stato scritto nel *Policy brief* della Commissione un anno dopo.

³⁷ Mangiafico, 2024, 2.

³⁸ La Commissione richiama i punti 50 e 52 della sentenza CGUE del 11.9.2014 resa nel

ne rileva come la portata degli accordi di non assunzione contenuti negli *SHAs* fosse eccessiva e non proporzionata, né necessaria, in relazione agli investimenti che *Delivery Hero* stava effettuando in *Glovo* (si ricorda l'assenza di limiti geografici, temporali e l'elemento – in combinazione delle due clausole – della reciprocità); cosa che sarebbe dimostrata dalla loro assenza nei rapporti con gli altri investitori di *Glovo* (§ 74 decisione).

In sede sanzionatoria, la Commissione ha preso atto che le condotte accertate rientrano tra quelle più dannose per la concorrenza (punto 127), che si sono protratte per quattro anni (dal 17 luglio 2018, data del primo investimento in *Glovo*, al 22 luglio 2022, data dell'ultimo), per poi ridurre l'importo risultante dai vari parametri del 10%, in ragione della transazione (punti 143-144 decisione). Conseguentemente, la Commissione ha comminato una multa di 223.285.000 euro a *Delivery Hero*, e una di 105.732.000 a *Glovo* (per il famoso totale di circa 329 milioni).

Infine, la Commissione sta proseguendo su questa strada: il 18 novembre 2024, dunque piuttosto recentemente, è stato pubblicato un comunicato stampa che dà atto dell'effettuazione di ispezioni a sorpresa nel settore del *data centre*, e dello svolgimento di indagini su pratiche anticoncorrenziali nella forma di *no-poach agreements*³⁹.

Inoltre, in ragione della caratterizzazione geografica dei mercati dei lavoratori⁴⁰, la Commissione passerà spesso

la palla alle Autorità nazionali⁴¹, che – benché già intervenute negli ultimi anni – possono adesso sfruttare le recenti conclusioni cui è giunta la Commissione circa la qualificazione di intese restrittive per oggetto ai sensi dell'art. 101 TFUE.

Riferimenti bibliografici

- Alderman B.L., Blair R.D. (2024). *Monopsony in Labor Markets: Theory, Evidence, and Public Policy*. Cambridge University Press.
- Aresu A., Erharter D., Renner-Loquenz B. (2024). Antitrust in Labour Markets – Competition Policy Brief, Issue 2, 2.5.2024. Testo disponibile al sito: competition-policy.ec.europa.eu/document/download/adb27d8b-3dd8-4202-958d-198cf0740ce3_en (consultato il 2.9.2025).
- Caforio V., Maggiolino M. (2023). Quando la concorrenza e la sua tutela fanno bene ai lavoratori. *MCR*: 49 ss.
- Carli C. (2024). A volte ritornano. Un altro giro di volta per l'enigma delle restrizioni “per oggetto” e “per effetto”? *MCR*: 495 ss.
- Dalle Vedove G. (1992). *Lo storno di dipendenti nella disciplina della concorrenza*. Padova: Cedam.
- Garnero A., Luisetto L.G. (2025). Chi cerca trova: la Commissione UE sanziona i *no-poaching agreements*. *DRI*, III.
- Giugni G. (2000). Il diritto del lavoro alla svolta del secolo. *DLRI*, II.
- Kolasa M. (2016). *Trade Secrets and Employee Mobility. In Search of an Equilibrium*. Cambridge.

come elaborata dagli economisti classici, è solo un'astrazione. In realtà, i mercati del lavoro sono sempre stati differenziati in termini professionali, locali e culturali».

⁴¹ Mangiafico, 2024, 15; Stella, 2025, che riporta i diversi interventi delle Autorità *antitrust* nazionali, anche di Paesi *extra* UE.

caso *Cartes Bancaires* (C-67/13), ma v. anche il punto 58.

³⁹ IP/24/5926.

⁴⁰ Si fa uso del plurale poiché, come osservava Giugni, 2000, 176, «l'idea che il mercato del lavoro sia esattamente uno e solo uno,

- Krueger A.B., Ashenfelter O. (2022). Theory and Evidence on Employer Collusion in the Franchise Sector. *JHR*, S: 324 ss.
- Lafontaine F., Sattvic S., Slade M.E. (2025). *No-Poaching Clauses in Franchise Contracts, Anticompetitive or Efficiency Enhancing?* Testo disponibile al sito: ssrn.com/abstract=4404155 (consultato il 2.9.2025).
- Luisetto L.G. (2022). La regolazione (residuale) antitrust dei mercati del lavoro statunitensi. *MCR*: 585 ss.
- Luisetto L.G. (2025). *Shaping Corporate Behavior Through Enforcement: Evidence from the No-Poach Initiative*. Testo disponibile al sito: ssrn.com/abstract=5360151 (consultato il 2.9.2025).
- Luisetto L.G., Nogler L. (2022). Una nuova agenda statunitense di contrasto al monopolio nei mercati del lavoro. *Quaderni della Fondazione Giacomo Brodolini*, 63.
- Luisetto L.G., Nogler L. (2024). Monopsonio e lavoro: introduzione al tema. *E&L*: 61 ss.
- Mangiafico G. (2024). Divieto di intese restrittive della concorrenza e mercato del lavoro: i nuovi orientamenti della Commissione. *Quaderni AISDUE*, III.
- Perozzi S., in Sraffa A. (1904). Ancora sui contratti a danno di terzi. *RDComm*, II: 64 ss., con risposta di Sraffa: 66 ss.
- Sraffa A. (1903). Contratti a danno di terzi. *RDComm*, I: 453 ss.
- Stella S. (2025). Tutela della concorrenza e mercato del lavoro. Gli interventi delle Autorità di concorrenza e le recenti evoluzioni della giurisprudenza. *DLRI*, in questo fascicolo.
- Van Reenen J. (adv.), Alves J., Greenberg J., Guo T., Harjai R., Serra Lorenzo B. (2023). *The Impacts of Labour Market Power Empirical Analysis and Policy Recommendations for the Competition and Markets Authority*. CMA & LSE WP.