

## COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE

**Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali**

(2022/C 374/02)

**1. Introduzione**

- (1) I presenti orientamenti definiscono i principi per valutare, ai sensi dell'articolo 101 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea («TFUE»), gli accordi tra imprese, le decisioni di associazioni di imprese e le pratiche concordate (collettivamente indicati come «accordi») conclusi a seguito di trattative collettive tra lavoratori autonomi individuali e una o più imprese («la controparte» o «le controparti»), in merito alle condizioni di lavoro di lavoratori autonomi individuali.
- (2) Ai fini dei presenti orientamenti, si applicano le definizioni seguenti:
- a) «lavoratore autonomo individuale»: una persona che non dispone di un contratto di lavoro o non ha in atto un rapporto di lavoro, e che per prestare i servizi in questione ricorre principalmente al proprio lavoro personale;
  - b) «controparte»: un'impresa alla quale lavoratori autonomi individuali prestano i loro servizi, ossia i loro clienti professionali, comprese le associazioni di tali imprese;
  - c) «accordo collettivo»: un accordo che è negoziato e concluso fra lavoratori autonomi individuali, o loro rappresentanti, e loro controparti, nella misura in cui per la sua natura e il suo oggetto riguarda le condizioni di lavoro di tali lavoratori autonomi individuali <sup>(1)</sup>;
  - d) «piattaforma di lavoro digitale»: una persona fisica o giuridica che presta un servizio commerciale che soddisfa tutti i requisiti seguenti: i) è prestato, almeno in parte, a distanza per via elettronica, ad esempio tramite un sito web o un'applicazione mobile; ii) è prestato su richiesta di un destinatario del servizio; iii) comporta, come componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione del lavoro svolto da singole persone, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto online o presso un'ubicazione determinata <sup>(2)</sup>.
- (3) L'articolo 101 TFUE vieta gli accordi tra imprese che restringono la concorrenza all'interno del mercato interno, in particolare qualora fissino direttamente o indirettamente i prezzi d'acquisto o di vendita ovvero altre condizioni di transazione. Le regole di concorrenza dell'Unione si basano sull'articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea («TUE»), che stabilisce che l'Unione instaura un mercato interno, che comprende un sistema che assicura che la concorrenza non sia falsata <sup>(3)</sup>.
- (4) L'articolo 3, paragrafo 3, TUE stabilisce inoltre che l'Unione promuove «un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale». Analogamente l'articolo 9 TFUE stabilisce che «[n]ella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione tiene conto delle esigenze connesse con la promozione di un elevato livello di occupazione, la garanzia di un'adeguata protezione sociale, la lotta contro l'esclusione sociale e un elevato livello di istruzione, formazione e tutela della salute umana». A tal fine l'Unione riconosce l'importante ruolo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva e si impegna, ai sensi dell'articolo 152 TFUE, a «facilita[re] il dialogo tra [le] parti [sociali], nel rispetto della loro autonomia». L'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea riconosce inoltre il diritto di negoziazione e di azioni collettive <sup>(4)</sup>.

<sup>(1)</sup> Tale definizione non pregiudica la definizione di «accordo collettivo» utilizzata da Stati membri nel contesto del dialogo sociale.

<sup>(2)</sup> La definizione del termine «piattaforma di lavoro digitale» è conforme alla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, COM/(2021) 762 final (proposta di direttiva relativa al lavoro mediante piattaforme). La Commissione valuterà se sia necessario aggiornare la definizione nei presenti orientamenti qualora la definizione dello stesso termine nella versione adottata della direttiva relativa al lavoro mediante piattaforme differisca in modo significativo da essa.

<sup>(3)</sup> Titolo VII, capo 1, sezione 1 TFUE, e protocollo n. 27 al TUE e TFUE.

<sup>(4)</sup> Il miglioramento delle condizioni di lavoro e un'adeguata protezione sociale costituiscono inoltre i principi fondamentali del pilastro europeo dei diritti sociali, in base al quale «[l]e parti sociali sono consultate per l'elaborazione e l'attuazione delle politiche economiche, occupazionali e sociali nel rispetto delle prassi nazionali» e «sono incoraggiate a negoziare e concludere accordi collettivi negli ambiti di loro interesse». Cfr. pilastro europeo dei diritti sociali, principio 8; [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_it](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_it).

- (5) La Corte di giustizia dell'Unione europea (la «Corte») ha tenuto conto degli obiettivi di politica sociale dell'Unione allorché nella causa *Albany* ha stabilito, nel contesto della contrattazione collettiva tra le parti sociali, che taluni effetti restrittivi della concorrenza sono inerenti agli accordi collettivi stipulati tra organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori e necessari per il miglioramento delle condizioni di lavoro <sup>(5)</sup>. Pertanto, gli accordi conclusi nell'ambito di trattative collettive tra parti sociali al fine di conseguire, per la loro natura ed il loro oggetto, il miglioramento delle condizioni di lavoro (tra cui i salari) esulano dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE e pertanto non violano il diritto della concorrenza dell'Unione («l'eccezione *Albany*») <sup>(6)</sup>.
- (6) La situazione dei lavoratori autonomi è diversa. Il divieto di cui all'articolo 101 TFUE si applica alle «imprese», una nozione ampia in cui rientra qualsiasi entità che esercita un'attività economica, a prescindere dallo status giuridico di detta entità e dalle sue modalità di finanziamento <sup>(7)</sup>. Pertanto i lavoratori autonomi, anche se si tratta di persone che esercitano un'attività in proprio, sono, in linea di principio, imprese nel senso dell'articolo 101 TFUE, dal momento che offrono i loro servizi dietro corrispettivo in un determinato mercato ed esercitano la loro attività come operatori economici indipendenti <sup>(8)</sup>.
- (7) La Corte ha chiarito a questo proposito che l'eccezione *Albany* riguarda anche i «falsi lavoratori autonomi», in quanto sono considerati in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati <sup>(9)</sup>. In tale contesto la Corte ha concluso che una persona è un falso lavoratore autonomo se tale persona: a) agisce sotto la direzione del suo datore di lavoro per quanto riguarda in particolare la sua libertà di scegliere l'orario, il luogo e il contenuto del suo lavoro; b) non partecipa ai rischi commerciali di tale datore di lavoro; c) per tutta la durata del rapporto di lavoro è integrata nell'impresa di detto datore di lavoro, formando con essa un'unità economica. Tali criteri si applicano ai fini dell'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione, indipendentemente dal fatto che tale persona sia qualificata come lavoratore autonomo ai sensi del diritto nazionale, a fini fiscali, amministrativi o burocratici, e devono essere esaminati caso per caso alla luce delle circostanze specifiche <sup>(10)</sup>. Tuttavia, fino a quando non viene riconosciuto come lavoratore subordinato da un tribunale o da un'autorità amministrativa, un falso lavoratore autonomo non ha la certezza giuridica che si applichi l'eccezione *Albany*. Se una persona è stata riconosciuta quale lavoratore subordinato, non vi è il rischio che tale persona violi l'articolo 101 TFUE, avviando trattative collettive e stipulando accordi collettivi intesi a migliorare le proprie condizioni di lavoro.
- (8) Allo stesso tempo, alcuni lavoratori autonomi hanno difficoltà nell'influire sulle proprie condizioni di lavoro. Questo è il caso in particolare dei lavoratori autonomi individuali, che lavorano in proprio e ricorrono principalmente al proprio lavoro personale per guadagnarsi da vivere. Anche se non sono pienamente integrati nell'impresa del proprio committente come i lavoratori subordinati, è possibile che alcuni lavoratori autonomi individuali non siano completamente indipendenti dal proprio committente o non abbiano un potere contrattuale sufficiente. I recenti

<sup>(5)</sup> Sentenza del 21 settembre 1999, *Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, C-67/96, ECLI:EU:C:1999:430, punto 59. Cfr. anche sentenza del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punto 22; sentenza dell'11 dicembre 2007, *International Transport Workers' Federation e Finnish Seamen's Union/Viking Line ABP e OÜ Viking Line Eesti*, C-438/05, ECLI:EU:C:2007:772, punto 49; sentenza del 9 luglio 2009, *3F/Commissione delle Comunità europee*, C-319/07, ECLI:EU:C:2009:435, punto 50.

<sup>(6)</sup> Sentenza del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punto 23; sentenza del 21 settembre 1999, *Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, C-67/96, ECLI:EU:C:1999:430, punto 60; sentenza del 21 settembre 1999, *Brentjens' Handelsonderneming BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen*, C-115/97, ECLI:EU:C:1999:434, punto 57; sentenza del 21 settembre 1999, *Maatschappij Drijvende Bokken BV/Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven*, C-219/97, ECLI:EU:C:1999:437, punto 47; sentenza del 12 settembre 2000, *Pavel Pavlov e altri/Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten*, C-180/98, ECLI:EU:C:2000:428, punto 67; sentenza del 21 settembre 2000, *Hendrik van der Woude/Stichting Beatrixoord*, C-222/98, ECLI:EU:C:2000:475, punto 22; sentenza del 3 marzo 2011, *AG2R Prévoyance/Beaudout Père et Fils SARL*, C-437/09, ECLI:EU:C:2011:112, punto 29.

<sup>(7)</sup> Sentenza del 23 aprile 1991, *Klaus Höfner and Fritz Elser v Macrotron GmbH*, C-41/90, ECLI:EU:C:1991:161, punto 21; sentenza del 16 novembre 1995, *Fédération Française des Sociétés d'Assurance, Société Paternelle-Vie, Union des Assurances de Paris-Vie e Caisse d'Assurance et de Prévoyance Mutuelle des Agriculteurs/Ministère de l'Agriculture et de la Pêche*, C-244/94, ECLI:EU:C:1995:392, punto 14; sentenza dell'11 dicembre 1997, *Job Centre coop. arl.*, C-55/96, ECLI:EU:C:1997:603, punto 21.

<sup>(8)</sup> Sentenza del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punto 27; sentenza del 28 febbraio 2013, *Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas/Autoridade da Concorrência*, C-1/12, ECLI:EU:C:2013:127, punti 36 e 37; sentenza del 14 dicembre 2006, *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos SA*, C-217/05, ECLI:EU:C:2006:784, punto 45.

<sup>(9)</sup> Sentenza del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punti 30, 31 e 42.

<sup>(10)</sup> Sentenza del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punti 36 e 37.

sviluppi del mercato del lavoro hanno contribuito a tale situazione, in particolare la tendenza a subappaltare ed esternalizzare i servizi personali e commerciali, oltre che la digitalizzazione dei processi produttivi e l'espansione dell'economia delle piattaforme online <sup>(11)</sup>. Le trattative collettive possono costituire un mezzo importante per migliorare le condizioni di lavoro di tali lavoratori autonomi individuali.

- (9) In tale contesto, i presenti orientamenti chiariscono: a) che gli accordi collettivi stipulati da lavoratori autonomi individuali che si trovano in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati esulano dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE; b) che la Commissione non interverrà contro accordi collettivi stipulati da lavoratori autonomi individuali che si trovano in una posizione di squilibrio di potere contrattuale rispetto alla loro controparte o alle loro controparti.
- (10) I presenti orientamenti illustrano il modo in cui la Commissione applicherà il diritto della concorrenza dell'Unione, fatta salva l'applicazione di altre norme o di altri principi del diritto dell'Unione. I presenti orientamenti non creano alcun diritto o obbligo sociale e lasciano impregiudicate le prerogative degli Stati membri in materia di politica sociale e l'autonomia delle parti sociali. In particolare, essi lasciano impregiudicate le competenze degli Stati membri e/o delle parti sociali per quanto riguarda l'organizzazione della contrattazione collettiva nel quadro del diritto nazionale e/o delle prassi degli Stati membri. Essi non pregiudicano neppure le definizioni dei termini «lavoratore subordinato» o «lavoratore autonomo» previste dal diritto nazionale <sup>(12)</sup> o la possibilità per lavoratori autonomi individuali di richiedere una riclassificazione del proprio status professionale (o per gli organi giurisdizionali o le autorità nazionali di valutare tali casi) ai sensi del diritto nazionale o dell'Unione. I presenti orientamenti si limitano a chiarire le condizioni alle quali alcuni lavoratori autonomi individuali e la loro controparte o le loro controparti possono avviare trattative collettive e stipulare accordi collettivi senza correre il rischio di violare l'articolo 101 TFUE.
- (11) I presenti orientamenti non pregiudicano neppure eventuali interpretazioni successive dell'articolo 101 TFUE fornite dalla Corte in relazione ad accordi conclusi nell'ambito di trattative collettive. Essi lasciano impregiudicata l'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione come stabilito dall'articolo 42 TFUE, e della pertinente normativa dell'Unione in relazione ai settori dell'agricoltura e della pesca <sup>(13)</sup>. I presenti orientamenti non pregiudicano neppure l'applicazione dell'articolo 101, paragrafo 3, TFUE, che esenta dall'applicazione dell'articolo 101, paragrafo 1, TFUE gli accordi che: a) contribuiscono a migliorare la produzione o la distribuzione dei prodotti o a promuovere il progresso tecnico o economico; b) riservano agli utilizzatori una congrua parte dell'utile che ne deriva; c) impongono soltanto restrizioni della concorrenza indispensabili; d) non concedono alle parti la possibilità di eliminare la concorrenza per una parte sostanziale dei prodotti o dei servizi di cui trattasi <sup>(14)</sup>.
- (12) Per dissipare qualsiasi dubbio, gli accordi collettivi negoziati e conclusi da lavoratori autonomi che esulano dall'ambito di applicazione dei presenti orientamenti non violano automaticamente l'articolo 101 TFUE ma devono essere esaminati caso per caso, come qualsiasi altro accordo tra imprese.

<sup>(11)</sup> Inoltre, l'emergenza COVID-19 ha reso ancor più vulnerabili molti lavoratori autonomi individuali, in quanto i loro mancati guadagni sono stati spesso aggravati dalla fragilità o dall'assenza di regimi nazionali di sicurezza sociale e di misure di supporto dedicate. Cfr. Parlamento europeo, relazione del 13 ottobre 2021 sulla situazione degli artisti e la ripresa culturale nell'Unione europea (2020/2261 (INI)), commissione per la cultura e l'istruzione, [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0283\\_IT.html#title1](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0283_IT.html#title1).

<sup>(12)</sup> Ai sensi di una giurisprudenza costante della Corte, la caratteristica essenziale di un rapporto di lavoro è la circostanza che «una persona fornisca per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione». Si noti che la qualificazione di una persona come «lavoratore subordinato» o «lavoratore autonomo» dev'essere determinata in primo luogo caso per caso ai sensi del diritto nazionale, tenendo conto della giurisprudenza della Corte. Cfr. anche sentenza del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punto 34; sentenza del 21 febbraio 2013, *L. N./Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte*, C-46/12, ECLI:EU:C:2013:97, punto 40; sentenza del 10 settembre 2014, *Iraklis Haralambidis/Calogero Casilli*, C-270/13, ECLI:EU:C:2014:2185, punto 28; sentenza del 16 luglio 2020, *Governo della Repubblica italiana (Status dei giudici di pace italiani)*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

<sup>(13)</sup> Articoli da 206 a 210 del regolamento (UE) n. 1308/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 dicembre 2013, recante organizzazione comune dei mercati dei prodotti agricoli e che abroga i regolamenti (CEE) n. 922/72, (CEE) n. 234/79, (CE) n. 1037/2001 e (CE) n. 1234/2007 del Consiglio (GU L 347 del 20.12.2013, pag. 671); articoli 40 e 41 del regolamento (UE) n. 1379/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 dicembre 2013, relativo all'organizzazione comune dei mercati nel settore dei prodotti della pesca e dell'acquacoltura, recante modifica ai regolamenti (CE) n. 1184/2006 e (CE) n. 1224/2009 del Consiglio e che abroga il regolamento (CE) n. 104/2000 del Consiglio (GU L 354 del 28.12.2013, pag. 1).

<sup>(14)</sup> Punto 34 della comunicazione della Commissione — Linee direttrici sull'applicazione dell'articolo 81, paragrafo 3, del trattato (GU C 101 del 27.4.2004, pag. 97).

## 2. Ambito di applicazione generale

### 2.1. Tipi di accordi trattati nei presenti orientamenti

- (13) I presenti orientamenti si applicano agli «accordi collettivi» come definiti al punto 2, lettera c).
- (14) Fatta salva la discrezionalità degli Stati membri nel determinare i canali di rappresentanza collettiva dei lavoratori autonomi, i presenti orientamenti si applicano a tutte le forme di trattative collettive condotte conformemente alla pratica e al diritto nazionali, dalle trattative tramite parti sociali o altre associazioni alle negoziazioni dirette da parte di un gruppo di lavoratori autonomi individuali o loro rappresentanti con la rispettiva controparte o le rispettive controparti o associazioni di tali controparti. I presenti orientamenti riguardano inoltre i casi in cui lavoratori autonomi individuali, singolarmente o come gruppo, desiderano aderire a un accordo collettivo vigente («opt-in») concluso tra la controparte per cui lavorano e un gruppo di lavoratori subordinati o di lavoratori autonomi individuali.
- (15) Le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali comprendono questioni quali retribuzione, premi e gratifiche, orario e modalità di lavoro, vacanze, ferie, spazi fisici in cui il lavoro si svolge, salute e sicurezza, assicurazione e previdenza sociale, nonché le condizioni alle quali i lavoratori autonomi individuali hanno diritto a interrompere la prestazione del servizio o alle quali la controparte ha il diritto di cessare di utilizzare i loro servizi.
- (16) La negoziazione e la conclusione di accordi collettivi presuppone un certo grado di coordinamento tra i vari soggetti di ciascuna parte negoziale prima della negoziazione e della conclusione dell'accordo collettivo. Tale coordinamento può assumere la forma di un accordo, o di uno scambio di informazioni, tra i soggetti di ciascuna parte negoziale per decidere un approccio comune all'oggetto (le condizioni di lavoro) e/o alla forma della trattativa (ad esempio, multilaterale o tramite nomina di rappresentanti). Nella misura in cui tale coordinamento è necessario e proporzionato per la negoziazione o la conclusione di accordi collettivi, ai fini dei presenti orientamenti esso sarà trattato alla stessa stregua dell'accordo collettivo cui è collegato (o sarebbe stato collegato, in caso di esito negativo delle trattative) <sup>(15)</sup>.
- (17) I presenti orientamenti non riguardano le decisioni prese da associazioni né gli accordi né le pratiche concordate tra imprese al di fuori del contesto delle trattative (o della preparazione delle trattative) tra lavoratori autonomi individuali e una o più controparti per migliorare le condizioni di lavoro di lavoratori autonomi individuali. In particolare essi non riguardano gli accordi che vanno oltre la regolamentazione delle condizioni di lavoro o che determinano le condizioni (in particolare i prezzi) alle quali i servizi sono offerti da lavoratori autonomi individuali o dalla controparte o controparti ai consumatori <sup>(16)</sup>, o che limitano la libertà delle imprese di assumere i fornitori di manodopera di cui hanno bisogno.

#### **Esempio 1**

*Situazione:* alcuni rider autonomi individuali prestano i propri servizi alle tre piattaforme di consegna attive nella città B. Le piattaforme di consegna e i rider hanno concluso un accordo collettivo, in cui si stabiliscono le tariffe che le piattaforme devono pagare ai rider per i loro servizi, nonché gli obblighi minimi in materia di salute e sicurezza che le piattaforme devono rispettare nei confronti dei rider. L'accordo collettivo prevede che i rider debbano limitare i propri servizi a una zona specifica della città. A tale scopo, l'accordo divide la città in tre zone separate, ognuna delle quali è riservata ai rider di una singola piattaforma. Separatamente, i rider autonomi individuali della città B concordano tra loro di non effettuare più di 20 consegne ogni quattro ore all'interno di una giornata lavorativa.

<sup>(15)</sup> Gli orientamenti riguardano, ad esempio, il coordinamento tra le controparti per decidere un intervallo di retribuzione da discutere con i lavoratori autonomi individuali nelle loro trattative collettive. Tale coordinamento rientra nell'ambito di applicazione degli orientamenti nella misura in cui è necessario e proporzionato per la negoziazione o la conclusione di un accordo collettivo (punto 16) e non equivale a un accordo anticoncorrenziale (punto 17). Un accordo anticoncorrenziale può sorgere, ad esempio, nel caso in cui le controparti utilizzino le informazioni scambiate attraverso tale coordinamento come punto focale per fissare unilateralmente la stessa retribuzione per i rispettivi lavoratori autonomi individuali. Tale pratica non è contemplata dai presenti orientamenti in quanto va al di là di quanto necessario e proporzionato per avviare trattative collettive con i lavoratori autonomi individuali.

<sup>(16)</sup> Articolo 2, punto 1), della direttiva 2011/83/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2011, sui diritti dei consumatori, recante modifica della direttiva 93/13/CEE del Consiglio e della direttiva 1999/44/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e che abroga la direttiva 85/577/CEE del Consiglio e la direttiva 97/7/CE del Parlamento europeo e del Consiglio (GU L 304 del 22.11.2011, pag. 64).

*Analisi:* l'esempio fa riferimento a due accordi tra imprese ai sensi dell'articolo 101 TFUE: a) l'accordo collettivo tra le piattaforme e i rider autonomi individuali; b) l'accordo tra i rider autonomi individuali sul numero massimo di consegne. L'accordo collettivo rientra nell'ambito dei presenti orientamenti, poiché è il risultato di trattative collettive e disciplina le condizioni di lavoro (tariffe, salute e condizioni di sicurezza) in base alle quali i rider autonomi individuali prestano i propri servizi alle piattaforme. La parte dell'accordo collettivo che suddivide il territorio della città fra le tre piattaforme non riguarda però le condizioni di lavoro, ma costituisce un accordo per la ripartizione del mercato che in quanto tale viola verosimilmente l'articolo 101 TFUE per oggetto <sup>(17)</sup>.

Al contrario, l'accordo separato tra i rider autonomi individuali sul numero di consegne per giorno di lavoro non è il risultato di trattative collettive tra i lavoratori autonomi individuali e la controparte o le controparti, e pertanto esula dall'ambito di applicazione dei presenti orientamenti e dovrebbe essere valutato separatamente.

### **Esempio 2**

*Situazione:* le società sportive professionali dello Stato membro X si accordano tra loro per non ingaggiare atleti l'una dall'altra, per la durata dei contratti degli atleti con una di tali società sportive. Le società si coordinano inoltre per stabilire i livelli di retribuzione degli atleti di età superiore a 35 anni.

*Analisi:* gli accordi tra le società sportive costituiscono accordi tra imprese ai sensi dell'articolo 101 TFUE. Gli accordi non rientrano nell'ambito di applicazione dei presenti orientamenti, poiché non sono negoziati tra lavoratori autonomi individuali e la loro controparte o le loro controparti e, di conseguenza, non costituiscono accordi collettivi. Il primo accordo viola verosimilmente l'articolo 101 TFUE per oggetto, in quanto restringe la concorrenza tra le società sportive in relazione all'ingaggio dei migliori atleti sul mercato. Anche il secondo accordo (sulla definizione delle retribuzioni) viola verosimilmente l'articolo 101 TFUE per oggetto, poiché si tratta essenzialmente di un accordo tra concorrenti (le società) per allineare i costi dei propri fattori di produzione.

Nel complesso, quest'esempio illustra pratiche seguite dalle imprese nel mercato del lavoro che esulano dall'ambito di applicazione dei presenti orientamenti e violano verosimilmente l'articolo 101 TFUE.

## **2.2. Le persone che rientrano nell'ambito di applicazione dei presenti orientamenti**

(18) I presenti orientamenti riguardano accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei «lavoratori autonomi individuali», come definiti al punto 2, lettera a). Per prestare i propri servizi i lavoratori autonomi individuali possono utilizzare determinati beni o merci. Ad esempio, il personale delle pulizie utilizza accessori per la pulizia e un musicista suona uno strumento musicale. In tali casi i beni sono utilizzati come strumenti ausiliari per la prestazione del servizio finale, e si dovrebbe quindi ritenere che i lavoratori autonomi individuali ricorrano al proprio lavoro personale. Al contrario, i presenti orientamenti non si applicano a situazioni in cui l'attività economica del lavoratore autonomo individuale consiste semplicemente nella condivisione o nello sfruttamento di beni o merci, oppure nella rivendita di beni o servizi. Ad esempio, qualora un lavoratore autonomo individuale affitti alloggi o rivenda parti di automobili, tali attività riguardano lo sfruttamento di beni o la rivendita di merci, anziché la prestazione del proprio lavoro personale.

(19) La sezione 3 dei presenti orientamenti delinea le categorie di accordi collettivi concernenti lavoratori autonomi individuali che a giudizio della Commissione esulano dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE; la sezione 4 dei presenti orientamenti delinea invece le categorie di accordi collettivi nei cui confronti la Commissione non interverrà. Indipendentemente dal fatto che un lavoratore autonomo individuale, o un accordo collettivo, rientri nelle categorie identificate nelle sezioni 3 o 4 dei presenti orientamenti, i principi generali che definiscono l'ambito di applicazione dei presenti orientamenti, quali delineati nella presente sezione, rimangono applicabili. I criteri esposti nelle sezioni 3 e 4 devono essere soddisfatti nel momento in cui lavoratori autonomi individuali collettivamente negoziano e concludono un accordo con la controparte o le controparti.

<sup>(17)</sup> Una restrizione della concorrenza potrebbe esser riscontrata anche se il contratto collettivo disciplinasse altri aspetti che esulano dalle condizioni di lavoro, come l'orario durante il quale le tre piattaforme prestino i propri servizi.

### 3. Accordi collettivi stipulati da lavoratori autonomi individuali paragonabili a lavoratori subordinati che esulano dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE

- (20) Nei casi in cui lavoratori autonomi individuali si trovano in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati, si riterrà che i loro accordi collettivi esulino dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE indipendentemente dal fatto che tali lavoratori soddisfino anche i criteri per essere considerati falsi autonomi (cfr. punto 7 dei presenti orientamenti) <sup>(18)</sup>.
- (21) La Corte ha dichiarato che un accordo collettivo riguardante prestatori di servizi autonomi può essere considerato il risultato di un dialogo sociale nell'ipotesi in cui detti prestatori di servizi si trovino in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati <sup>(19)</sup>. Essa ha ribadito che «non è sempre agevole identificare nella situazione economica attuale lo status di impresa di taluni prestatori autonomi» <sup>(20)</sup>. La Corte ha dichiarato altresì che un prestatore di servizi può perdere la qualità di operatore economico indipendente, e dunque d'impresa, qualora il prestatore di servizi non determini in modo autonomo il proprio comportamento sul mercato, ma dipenda interamente dal committente, per il fatto che tale prestatore di servizi non sopporta nessuno dei rischi finanziari e commerciali derivanti dall'attività economica del committente e agisce come ausiliario integrato nell'impresa di detto committente <sup>(21)</sup>.
- (22) Sulla base di tali criteri, e tenendo conto degli sviluppi verificatisi nei mercati del lavoro dell'Unione e nei mercati del lavoro nazionali (in termini di legislazione e giurisprudenza), ai fini dei presenti orientamenti la Commissione ritiene che le categorie di lavoratori autonomi individuali di cui alle sezioni 3.1, 3.2 e 3.3 dei presenti orientamenti si trovino in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati, e che pertanto gli accordi collettivi da essi negoziati e conclusi esulino dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE <sup>(22)</sup>:

#### 3.1. Lavoratori autonomi individuali che si trovano in una situazione di dipendenza economica

- (23) I lavoratori autonomi individuali che prestano i propri servizi esclusivamente o prevalentemente a una sola controparte si trovano verosimilmente in una situazione di dipendenza economica nei confronti di tale controparte. In generale, tali lavoratori autonomi individuali non determinano in modo autonomo il proprio comportamento sul mercato, ma dipendono in larga misura dalla controparte, nella cui impresa sono integrati e con la quale formano quindi un'unità economica. È più probabile inoltre che tali lavoratori autonomi individuali ricevano istruzioni sul modo in cui devono svolgere il proprio lavoro. Il problema dei lavoratori autonomi individuali che si trovano in una situazione di dipendenza economica è stato riconosciuto da varie legislazioni nazionali che concedono a tali lavoratori autonomi individuali il diritto di negoziare collettivamente, a condizione che essi soddisfino i criteri definiti dalle rispettive misure nazionali <sup>(23)</sup>.
- (24) A giudizio della Commissione, un lavoratore autonomo individuale si trova in una situazione di dipendenza economica allorché, in media, almeno il 50 % del suo reddito da lavoro totale provenga da un'unica controparte, in un periodo di uno o due anni <sup>(24)</sup>.

<sup>(18)</sup> Sentenza del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; sentenza del 21 settembre 1999, *Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, C-67/96, ECLI:EU:C:1999:430.

<sup>(19)</sup> Sentenza del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punti 31 e 42.

<sup>(20)</sup> Sentenza del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punto 32.

<sup>(21)</sup> Sentenza del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punto 33; sentenza del 14 dicembre 2006, *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos SA*, C-217/05, ECLI:EU:C:2006:784, punti 43 e 44.

<sup>(22)</sup> Vi possono essere sovrapposizioni fra le categorie di lavoratori autonomi individuali di cui alle sezioni 3 e 4. Alcuni lavoratori autonomi individuali possono quindi rientrare in più di una di tali categorie.

<sup>(23)</sup> Ad esempio, la Germania, nella sezione 12a della legge sugli accordi collettivi, nella versione pubblicata il 25 agosto 1969 (Gazzetta ufficiale federale I, pag. 1323), modificata da ultimo dall'articolo 8 della legge del 20 maggio 2020 (Gazzetta ufficiale federale I, pag. 1055), o la Spagna, ai sensi dell'articolo 11 della legge 20/2007, dell'11 luglio 2007, sullo status del lavoro autonomo, Gazzetta ufficiale statale n. 166 del 12 luglio 2007, pagg. 29964-29978, hanno entrambe utilizzato il criterio della dipendenza economica.

<sup>(24)</sup> Ciò vale anche nel caso in cui il lavoratore autonomo individuale preli i suoi servizi a una controparte per meno di un anno.

- (25) Esulano pertanto dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE gli accordi collettivi relativi alle condizioni di lavoro conclusi tra lavoratori autonomi individuali che si trovano in una situazione di dipendenza economica e la controparte da cui essi dipendono economicamente.

### **Esempio 3**

*Situazione:* la società X è uno studio di architetti che assume a contratto un gran numero di architetti (autonomi) per completare i propri progetti. Gli architetti percepiscono il 90 % del proprio reddito dalla società X, come comprovato dalla dichiarazione dei redditi. A seguito di una trattativa collettiva essi concludono con la società X un accordo che prevede un massimo di 45 ore di lavoro settimanali, 26 giorni civili di ferie e retribuzioni specificate in base al livello di esperienza di ciascun architetto.

*Analisi:* gli architetti autonomi individuali, come altri prestatori autonomi, sono generalmente considerati imprese ai fini dell'articolo 101 TFUE; tale disposizione si applica quindi agli accordi conclusi tra loro. L'accordo concluso tra architetti autonomi individuali e società X esulerebbe tuttavia dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE, poiché si tratta di un accordo collettivo in materia di condizioni di lavoro, stipulato tra l'impresa X e singoli soggetti che possono essere considerati in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati (in termini di dipendenza economica). In quest'esempio, gli architetti dipendono economicamente dalla controparte (la società X), dal momento che il loro reddito proviene per il 90 % da quella società. Essi possono pertanto esser considerati parte integrante della società X.

### **3.2. Lavoratori autonomi individuali che lavorano «fianco a fianco» con lavoratori subordinati**

- (26) I lavoratori autonomi individuali che svolgono mansioni identiche o simili, «fianco a fianco» con lavoratori subordinati, per la stessa controparte si trovano in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati. Tali lavoratori autonomi individuali prestano i propri servizi sotto la direzione della controparte, non partecipano ai rischi commerciali di quest'ultima né dispongono di autonomia sufficiente per quanto riguarda lo svolgimento dell'attività economica in questione. Spetta agli organi giurisdizionali o alle competenti autorità nazionali decidere se il rapporto contrattuale dei lavoratori autonomi che lavorano fianco a fianco con i lavoratori subordinati debba essere riclassificato come un rapporto di lavoro. I lavoratori autonomi individuali dovrebbero comunque poter concludere accordi collettivi al fine di migliorare le loro condizioni di lavoro nei casi in cui non siano stati riclassificati come lavoratori subordinati. Questo aspetto è stato riconosciuto dalla prassi di vari Stati membri, in cui gli accordi collettivi (o determinate disposizioni di tali accordi) riguardano i lavoratori subordinati e i lavoratori autonomi operanti nello stesso settore <sup>(25)</sup>.
- (27) Pertanto esulano dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE gli accordi collettivi in materia di condizioni di lavoro conclusi tra una controparte e lavoratori autonomi individuali che svolgono mansioni identiche o simili, «fianco a fianco» con lavoratori subordinati, per la stessa controparte. La stessa considerazione vale per gli accordi collettivi che, conformemente al diritto nazionale e/o alle prassi degli Stati membri, riguardano sia lavoratori subordinati che lavoratori autonomi individuali.

### **Esempio 4**

*Situazione:* la società X organizza concerti di orchestre e altri eventi di musica classica. Per la società X lavorano molti musicisti, in qualità di lavoratori subordinati o di lavoratori autonomi, sulla base di contratti annuali. Tali musicisti, indipendentemente dal loro status, ricevono istruzioni dal direttore artistico della società X per quanto riguarda le opere da eseguire, l'orario e il luogo delle prove, e gli eventi a cui devono partecipare. La società X è membro dell'Associazione degli organizzatori di manifestazioni musicali, e i musicisti (lavoratori subordinati e autonomi) che lavorano per la società X sono membri dell'associazione dei musicisti. È stato concluso un accordo collettivo tra le due organizzazioni, che rappresentano gli interessi dei rispettivi membri. Tale accordo collettivo prevede un massimo di 45 ore di lavoro settimanali per tutti i musicisti e concede loro un congedo speciale di un giorno dopo l'esecuzione di tre concerti nella stessa settimana.

<sup>(25)</sup> Cfr. ad esempio articolo 14 dell'accordo collettivo di lavoro per il settore del teatro e della danza nei Paesi Bassi concluso tra il *Kunstenbond* (sindacato degli artisti) e la *Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten* (associazione neerlandese arti e spettacolo) per il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2023, consultabile all'indirizzo [https://napk.nl/wp-content/uploads/2022/03/Cao-TD-2022-2023-V1\\_ENG\\_v.2.pdf](https://napk.nl/wp-content/uploads/2022/03/Cao-TD-2022-2023-V1_ENG_v.2.pdf) e cfr. articolo 2 dell'accordo collettivo per i giornalisti professionisti concluso tra la *Gospodarska zbornica Slovenije* (Camera di commercio e industria della Slovenia), lo *Svet RTV Slovenija* (Consiglio di RTV Slovenia), la *Združenje radijskih postaj Slovenije* ter (Associazione delle emittenti radiofoniche slovene) e il *Sindikat novinarjev Slovenije* (il sindacato dei giornalisti sloveni), consultabile all'indirizzo <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=KOLP49>.

*Analisi:* i musicisti autonomi individuali, come gli altri prestatori autonomi, sono generalmente considerati imprese ai fini dell'articolo 101 TFUE; tale disposizione si applica quindi agli accordi conclusi tra loro. Tuttavia, i musicisti autonomi individuali menzionati nel presente esempio si trovano in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati della società X in termini di subordinazione e di analogia delle mansioni. Essi svolgono le stesse mansioni dei musicisti subordinati (eseguono cioè brani musicali nel corso di eventi), sono soggetti alle medesime istruzioni della società X per quanto riguarda il contenuto, il luogo e l'orario delle rappresentazioni e sono impegnati per un lasso di tempo simile a quello dei musicisti subordinati. Pertanto, l'accordo collettivo che disciplina le condizioni di lavoro di questi musicisti autonomi che lavorano «fianco a fianco» con quelli subordinati non rientra nell'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE.

### 3.3. *Lavoratori autonomi individuali che lavorano tramite piattaforme di lavoro digitali*

- (28) L'emergere dell'economia delle piattaforme online, con la fornitura di manodopera tramite piattaforme di lavoro digitali, ha creato una nuova realtà per alcuni lavoratori autonomi individuali, che si trovano in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati nei confronti delle piattaforme di lavoro digitali tramite le quali, o alle quali, offrono il proprio lavoro. Può avvenire che i lavoratori autonomi individuali dipendano dalle piattaforme digitali, soprattutto ai fini della ricerca di clienti; spesso possono trovarsi di fronte a offerte di lavoro del tipo «prendere o lasciare», in cui il margine per negoziare le condizioni di lavoro (retribuzione compresa) è scarso o nullo. Le piattaforme di lavoro digitali sono di solito in grado di imporre unilateralmente condizioni e modalità del rapporto, senza precedentemente informare o consultare i lavoratori autonomi individuali.
- (29) I recenti sviluppi della giurisprudenza e della normativa a livello nazionale confermano ulteriormente che tali lavoratori autonomi sono paragonabili ai lavoratori subordinati. Nel contesto delle cause relative alla classificazione dello status professionale, gli organi giurisdizionali e le autorità nazionali riconoscono sempre più spesso la dipendenza dei prestatori di servizi da alcuni tipi di piattaforme, o persino l'esistenza di un rapporto di lavoro<sup>(26)</sup>. Nello stesso spirito, alcuni Stati membri hanno adottato una legislazione<sup>(27)</sup> che introduce la presunzione di un rapporto di lavoro, o il diritto di negoziazione collettiva, per i prestatori di servizi a piattaforme digitali o attraverso tali piattaforme.
- (30) La definizione di «piattaforma di lavoro digitale» compare al punto 2, lettera d). Le piattaforme di lavoro digitali differiscono da altre piattaforme online in quanto organizzano il lavoro svolto dalle persone fisiche su richiesta, una tantum o ripetuta, del destinatario di un servizio fornito dalla piattaforma. L'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche dovrebbe comportare, come minimo, un ruolo significativo nell'abbinare la domanda di servizi all'offerta di lavoro da parte di una persona fisica che ha un rapporto contrattuale con la piattaforma di lavoro digitale e che è disponibile a svolgere un compito specifico, e può includere altre attività quali il trattamento dei pagamenti. Le piattaforme online che non organizzano il lavoro delle persone fisiche ma forniscono semplicemente i mezzi con cui i prestatori di servizi possono raggiungere l'utente finale, ad esempio pubblicando offerte o richieste di servizi o aggregando e mostrando i prestatori di servizi disponibili in un'area specifica, senza ulteriore coinvolgimento, non dovrebbero essere considerate piattaforme di lavoro digitali. Ad esempio, una piattaforma che si limita ad aggregare e presentare i dettagli degli idraulici disponibili in un'area specifica, consentendo così ai clienti di contattarli al fine di utilizzare i loro servizi su richiesta, non è considerata una piattaforma di lavoro digitale, poiché non organizza il lavoro degli idraulici. La definizione di piattaforma di lavoro digitale dovrebbe essere limitata ai prestatori di servizi per i quali l'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche, ad esempio il trasporto di persone o merci o la pulizia, costituisce un elemento necessario ed essenziale, e non solo un elemento secondario e puramente accessorio.

<sup>(26)</sup> Per una panoramica dettagliata della giurisprudenza in nove Stati membri dell'Unione, in Svizzera e nel Regno Unito cfr. Hiefl, C., «Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions», *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 2 maggio 2021, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3839603](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603).

<sup>(27)</sup> Cfr. ad esempio Spagna, regio decreto legge 9/2021, dell'11 maggio 2021, che modifica la rifusione del testo dello statuto dei lavoratori, approvato con regio decreto legislativo 2/2015, del 23 ottobre 2015, per garantire i diritti del lavoro delle persone impegnate nella distribuzione nel settore delle piattaforme digitali, *Gazzetta ufficiale statale* n. 113 del 12 maggio 2021, pagg. 56733-56738, e cfr. Grecia, legge 4808/2021 per la protezione del lavoro – Istituzione dell'autorità indipendente «Ispettorato del lavoro» – Ratifica della Convenzione n. 190 dell'Organizzazione internazionale del lavoro sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro – Ratifica della Convenzione n. 187 dell'Organizzazione internazionale del lavoro sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro – Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e altri provvedimenti del ministero del Lavoro e degli affari sociali e altre disposizioni urgenti, *Gazzetta ufficiale A'* 101/19-6-2021.



- (31) Alla luce di tali considerazioni, gli accordi collettivi tra lavoratori autonomi individuali e piattaforme di lavoro digitali relativi alle condizioni di lavoro esulano dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE.

#### **Esempio 5**

*Situazione:* un gruppo di autisti che lavorano per piattaforme di servizi di trasporto a chiamata avvia trattative con l'associazione regionale di tali piattaforme, con l'obiettivo di concludere un accordo collettivo volto a migliorare le condizioni di lavoro degli autisti. Prima di iniziare le trattative con gli autisti, le piattaforme di servizi di trasporto a chiamata (che sono membri dell'associazione) coordinano la propria strategia negoziale. Nel corso delle discussioni sulla strategia negoziale da adottare con gli autisti, le piattaforme di servizi di trasporto a chiamata discutono anche della possibilità di concordare un prezzo minimo per corsa. Alla fine, le trattative tra l'associazione delle piattaforme e gli autisti falliscono e non viene concluso alcun accordo collettivo. Successivamente l'associazione delle piattaforme di servizi di trasporto a chiamata adotta una decisione che fissa a 10 EUR a corsa il prezzo minimo per i consumatori.

*Analisi:* tramite la propria associazione le piattaforme di servizi di trasporto a chiamata tentano di negoziare un accordo collettivo con gli autisti per il miglioramento delle condizioni di lavoro degli autisti stessi. Le trattative tra gli autisti autonomi individuali e l'associazione delle piattaforme esulerebbero dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE, indipendentemente dal fatto che l'accordo sia concluso o no. Lo stesso vale per il coordinamento tra le piattaforme precedentemente alle trattative con gli autisti, a condizione che tale coordinamento sia necessario e proporzionato per la negoziazione di un accordo collettivo rientrante nell'ambito di applicazione dei presenti orientamenti.

Tuttavia, le discussioni tra le piattaforme in merito al prezzo minimo per corsa, da addebitare ai consumatori, non riguardano le condizioni di lavoro. Poiché le piattaforme di servizi di trasporto a chiamata sono in concorrenza tra loro, un tale coordinamento sulla fissazione dei prezzi tra concorrenti viola verosimilmente l'articolo 101 TFUE per oggetto.

In ogni caso, la decisione adottata dall'associazione delle piattaforme di servizi di trasporto a chiamata di fissare un prezzo minimo per corsa esulerebbe dall'ambito di applicazione dei presenti orientamenti poiché non è il risultato di trattative collettive tra lavoratori autonomi individuali e la loro controparte o le loro controparti. Essa è invece il risultato di un accordo tra i membri dell'associazione, ossia le piattaforme (che sono le controparti).

Al contrario, se gli autisti autonomi individuali e l'associazione delle piattaforme avessero concordato collettivamente una tariffa minima o fissa (retribuzione) di 10 EUR a corsa per gli autisti (indipendentemente dal modo in cui tale costo sia trasferito ai consumatori), tale accordo sarebbe stato considerato relativo alle condizioni di lavoro e pertanto esulerebbe dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE.

#### **4. Priorità della commissione in materia di applicazione**

- (32) In alcuni casi, lavoratori autonomi individuali che non si trovano in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati possono comunque avere difficoltà nell'influire sulle proprie condizioni di lavoro poiché si trovano in una situazione negoziale debole rispetto alla loro controparte o alle loro controparti. Di conseguenza, anche se non è possibile ipotizzare che i loro accordi collettivi esulino dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE, tali lavoratori autonomi individuali potrebbero in effetti trovarsi ad affrontare difficoltà simili a quelle dei lavoratori autonomi individuali che rientrano nelle categorie di cui alle sezioni 3.1, 3.2 e 3.3. Per tale motivo, la Commissione non interverrà contro le seguenti categorie di accordi collettivi:

- 4.1. *Accordi collettivi conclusi da lavoratori autonomi individuali con una controparte o con controparti che dispongono di un certo livello di forza economica*

- (33) I lavoratori autonomi individuali che intrattengono rapporti con una controparte o con controparti che dispongono di un certo livello di forza economica, e quindi di un determinato potere di acquisto, potrebbero avere un potere contrattuale insufficiente ad influire sulle proprie condizioni di lavoro. In tal caso gli accordi collettivi possono rappresentare uno strumento legittimo per correggere lo squilibrio di potere contrattuale tra le due parti.

- (34) Di conseguenza, la Commissione non interverrà contro accordi collettivi relativi alle condizioni di lavoro tra lavoratori autonomi individuali e la rispettiva controparte o le rispettive controparti nei casi in cui vi sia un tale squilibrio di potere contrattuale <sup>(28)</sup>. Si presume che un tale squilibrio esista nei casi in cui:
- i lavoratori autonomi individuali negoziano o concludono accordi collettivi con una o più controparti che rappresentano l'intero settore o l'intera industria;
  - i lavoratori autonomi individuali negoziano o concludono accordi collettivi con una controparte il cui fatturato totale annuo e/o il cui bilancio totale annuo supera i due milioni di EUR o i cui effettivi sono pari o superiori a 10 persone, oppure con più controparti che insieme superano una di queste soglie <sup>(29)</sup>.
- (35) È possibile che vi sia uno squilibrio di potere contrattuale anche in altri casi, a seconda delle singole circostanze sottostanti.

#### **Esempio 6**

*Situazione:* le società X, Y e Z prestano servizi di manutenzione e riparazione di autoveicoli. Il fatturato totale della società X è di 700 000 EUR, quello della società Y di un milione di EUR e quello della società Z di 500 000 EUR. Alcuni tecnici autonomi individuali, che lavorano per queste società come prestatori di servizi indipendenti, sono insoddisfatti della bassa retribuzione e delle carenti condizioni di sicurezza, e decidono di negoziare congiuntamente con le società X, Y e Z per migliorare le loro condizioni di lavoro. Le tre società rifiutano di negoziare, affermando che un accordo collettivo con i tecnici autonomi individuali violerebbe l'articolo 101 TFUE.

*Analisi:* sia i tecnici autonomi individuali, sia le tre società di servizi per autoveicoli sono imprese ai fini dell'articolo 101 TFUE. La presunzione di uno squilibrio di potere contrattuale non si applicherebbe se la società X, Y o Z conducesse trattative in maniera indipendente, poiché nessuna di tali società raggiunge la soglia dei due milioni di EUR di fatturato specificata nel punto 34 dei presenti orientamenti. La presunzione si applica però se le tre società conducono trattative collettivamente, poiché il fatturato totale delle tre società supera la soglia dei due milioni di EUR. In questo caso la Commissione non interverrà contro le trattative e gli accordi collettivi riguardanti le condizioni di lavoro tra i tecnici autonomi individuali e le tre società di servizi per autoveicoli.

#### **4.2. Accordi collettivi conclusi da lavoratori autonomi ai sensi della legislazione nazionale o dell'Unione**

- (36) In alcuni casi il legislatore nazionale, perseguendo obiettivi sociali, è intervenuto per affrontare uno squilibrio di potere contrattuale di alcune categorie di lavoratori autonomi individuali, a) concedendo a tali lavoratori il diritto di negoziazione collettiva, oppure b) escludendo dall'ambito di applicazione del diritto nazionale della concorrenza gli accordi collettivi conclusi da lavoratori autonomi in determinate professioni. Laddove tale legislazione nazionale persegua obiettivi sociali, la Commissione non interverrà contro gli accordi collettivi sulle condizioni di lavoro relativi a categorie di lavoratori autonomi individuali a cui essa si applica.

#### **Esempio 7**

*Situazione:* il diritto nazionale della concorrenza dello Stato membro A esclude dal suo ambito di applicazione gli accordi conclusi da taluni lavoratori autonomi nel settore della cultura.

*Analisi:* lo Stato membro A ha stabilito un'esenzione settoriale dal diritto nazionale della concorrenza al fine di perseguire obiettivi sociali. Ciò significa che gli accordi collettivi conclusi tra i soggetti che beneficiano dell'esenzione e le imprese cui questi prestano i loro servizi non sono considerati anticoncorrenziali ai sensi del diritto nazionale della concorrenza. Pertanto, la Commissione non interverrà contro contratti collettivi conclusi da lavoratori autonomi individuali che rientrano nell'ambito di applicazione della misura nazionale.

<sup>(28)</sup> I presenti orientamenti non devono essere interpretati come implicanti l'istituzione di una priorità (positiva) in materia di applicazione da parte della Commissione per quanto riguarda le trattative e gli accordi collettivi tra lavoratori autonomi individuali e la loro controparte o le loro controparti nei casi in cui tale squilibrio di potere contrattuale non esiste.

<sup>(29)</sup> Calcolate in conformità del titolo I dell'allegato della raccomandazione della Commissione, del 6 maggio 2003, relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese (GU L 124 del 20.5.2003, pag. 36).

**Esempio 8**

*Situazione:* il diritto del lavoro dello Stato membro B sancisce per i traduttori audiovisivi autonomi il diritto di condurre trattative collettive con le imprese cui essi prestano i loro servizi.

*Analisi:* il legislatore nazionale dello Stato membro B ha specificamente concesso il diritto di di negoziazione collettiva a determinati lavoratori autonomi, ossia i traduttori audiovisivi autonomi. Tale legislazione nazionale, che persegue un obiettivo sociale, mira a correggere lo squilibrio di potere contrattuale tra tali lavoratori autonomi e le imprese cui essi prestano i loro servizi. Pertanto, la Commissione non interverrà contro accordi collettivi sottoscritti da traduttori audiovisivi autonomi individuali che rientrano nell'ambito di applicazione della legislazione nazionale.

- (37) Nello stesso spirito, la legislazione dell'Unione potrebbe riconoscere il diritto di alcuni lavoratori autonomi individuali di ricorrere ad accordi collettivi per correggere uno squilibrio di potere contrattuale con la loro controparte o con le loro controparti.
- (38) È questo il caso della direttiva (UE) 2019/790 del Parlamento europeo e del Consiglio <sup>(30)</sup> (nota come «direttiva sul diritto d'autore») che ha stabilito il principio per cui autori e artisti (interpreti o esecutori) <sup>(31)</sup> hanno diritto di ricevere una remunerazione adeguata e proporzionata se concedono in licenza o trasferiscono i loro diritti esclusivi per lo sfruttamento delle loro opere o altri materiali protetti da diritto d'autore e da diritti connessi <sup>(32)</sup>. Gli autori e gli artisti (interpreti o esecutori) si trovano tendenzialmente in una posizione contrattuale più debole della rispettiva controparte o delle rispettive controparti <sup>(33)</sup>, e la direttiva (UE) 2019/790 prevede la possibilità di rafforzare la loro posizione contrattuale per garantire un'equa remunerazione nei contratti relativi allo sfruttamento delle loro opere <sup>(34)</sup>. La direttiva (UE) 2019/790 concede agli Stati membri la flessibilità di recepire tale principio utilizzando meccanismi di vario tipo (compresa la contrattazione collettiva), a condizione che tali meccanismi siano conformi al diritto dell'Unione <sup>(35)</sup>.
- (39) Conformemente alle disposizioni della direttiva (UE) 2019/790 di cui al punto 38 dei presenti orientamenti, e fatte salve le altre disposizioni di tale direttiva, la Commissione non interverrà contro accordi collettivi sottoscritti da autori o artisti (interpreti o esecutori) autonomi individuali con la rispettiva controparte o con le rispettive controparti ai sensi delle misure nazionali adottate ai sensi di tale direttiva.

<sup>(30)</sup> Direttiva (UE) 2019/790 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, sul diritto d'autore e sui diritti connessi nel mercato unico digitale e che modifica le direttive 96/9/CE e 2001/29/CE (GU L 130 del 17.5.2019, pag. 92).

<sup>(31)</sup> L'articolo 18 della direttiva (UE) 2019/790 riguarda tutti gli autori e gli artisti (interpreti o esecutori) a eccezione degli autori di programmi per elaboratore, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 2009/24/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 aprile 2009, relativa alla tutela giuridica dei programmi per elaboratore (GU L 111 del 5.5.2009, pag. 16). Articolo 23, paragrafo 2, della direttiva (UE) 2019/790.

<sup>(32)</sup> Considerando 72 e articolo 18, paragrafo 1, della direttiva (UE) 2019/790. Cfr. altresì considerando 73 di tale direttiva, in base al quale la remunerazione degli autori e degli artisti (interpreti o esecutori) dovrebbe essere «adeguata e proporzionata al valore economico effettivo o potenziale dei diritti concessi in licenza o trasferiti, tenendo conto del contributo dell'autore o dell'artista (interprete o esecutore) all'opera o altri materiali nel suo complesso come pure di tutte le altre circostanze del caso, tra cui le pratiche di mercato o lo sfruttamento effettivo dell'opera».

<sup>(33)</sup> Considerando 72 della direttiva (UE) 2019/790.

<sup>(34)</sup> Si può anche ricorrere alla contrattazione collettiva nei casi previsti all'articolo 19, paragrafo 5, all'articolo 20, paragrafo 1, e all'articolo 22, paragrafo 5, della direttiva (UE) 2019/790.

<sup>(35)</sup> Considerando 73 e articolo 18, paragrafo 2, della direttiva (UE) 2019/790. In particolare, il considerando 73 afferma che «[g]li Stati membri dovrebbero essere liberi di applicare il principio della remunerazione adeguata e proporzionata attraverso diversi meccanismi esistenti o di nuova introduzione, che potrebbero includere la contrattazione collettiva e altri meccanismi, a condizione che siano in linea con il diritto dell'Unione applicabile».

- (40) Il punto 39 dei presenti orientamenti non si applica alle trattative collettive concluse nel contesto delle attività di organismi di gestione collettiva o di entità di gestione indipendenti <sup>(36)</sup>, poiché tali attività rimangono soggette alla direttiva 2014/26/UE del Parlamento europeo e del Consiglio <sup>(37)</sup>, che si applica fatta salva l'applicazione delle norme dell'Unione in materia di concorrenza <sup>(38)</sup>.

**Esempio 9**

*Situazione:* la società Y è una casa editrice di quotidiani e riviste. Vari giornalisti che lavorano in qualità di free-lance contribuiscono con i loro articoli alle pubblicazioni della società, la quale retribuisce i giornalisti sulla base degli articoli pubblicati su ciascun quotidiano o rivista. I giornalisti non sono soddisfatti del livello della retribuzione che ricevono dalla società Y, cosicché negoziano e concordano collettivamente con quest'ultima un aumento del 20 % delle royalty (retribuzione) da essa versate.

*Analisi:* conformemente ai presenti orientamenti la Commissione non interverrà contro l'accordo collettivo concluso dai giornalisti autonomi (free-lance) individuali con la società Y, poiché l'accordo è stato concluso ai sensi della direttiva (UE) 2019/790.

---

<sup>(36)</sup> Si intende per «organismo di gestione collettiva» un organismo autorizzato, per legge o in base a una cessione dei diritti, una licenza o qualsiasi altro accordo contrattuale, a gestire i diritti d'autore o i diritti connessi ai diritti d'autore per conto di più di un titolare dei diritti, a vantaggio collettivo di tali titolari come finalità unica o principale e che soddisfa uno dei seguenti criteri o entrambi: a) è detenuto o controllato dai propri membri; b) è organizzato senza fini di lucro.

Si intende per «entità di gestione indipendente» un organismo autorizzato, per legge o in base a una cessione dei diritti, una licenza o qualsiasi altro accordo contrattuale, a gestire i diritti d'autore o i diritti connessi ai diritti d'autore per conto di più di un titolare dei diritti, a vantaggio collettivo di tali titolari, come finalità unica o principale, il quale: a) non è né detenuto né controllato, direttamente o indirettamente, integralmente o in parte, dai titolari dei diritti; e b) è organizzato con fini di lucro; articolo 3, lettere a) e b), della direttiva 2014/26/UE (v. infra, nota a piè di pagina 37).

<sup>(37)</sup> Direttiva 2014/26/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sulla gestione collettiva dei diritti d'autore e dei diritti connessi e sulla concessione di licenze multiterritoriali per i diritti su opere musicali per l'uso online nel mercato interno (OJ L 84, 20.3.2014, p. 72).

<sup>(38)</sup> Considerando 56 della direttiva 2014/26/UE.