

Il 29 settembre, dopo una complessa consultazione anche con le parti sociali, la Commissione europea ha adottato le promesse *Guidelines* in tema di contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi, promessa nell'*Action plan* del Marzo 2021 di attuazione del *Social Pillar* dell'Unione. Si tratta di una questione tecnico-giuridica piuttosto complessa ma di grande importanza sociale. Sintetizzando al massimo si deve ricordare che il capitolo sociale dell'Unione si applica al solo lavoro dipendente, si estende solo in eccezionali casi (come per le norme antidiscriminatorie e quelle salute e sicurezza) ai *self-employed workers*. La disciplina dell'orario di lavoro, sui riposi, sulle ferie etc. non vale per il cosiddetto lavoro indipendente a prescindere dalle così diverse realtà sociali che questa nozione ricomprende; neppure con la direttiva sul salario minimo si è riusciti ad estendere ad estendere a qualche tipologia di collaborazione le norme in questione nonostante in moltissimi stati esistano delle normative che proteggono con i diritti tipici della subordinazione anche autonomi in situazione di svantaggio economico e/o negoziale. Ma a questa limitatezza applicativa della normativa dell'Unione si è aggiunto l'orientamento della Corte di giustizia che in una sentenza del 2014 (4 Dicembre, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/2013) ha equiparato i lavoratori autonomi (nel caso esaminato un gruppo di orchestrali olandesi) a veri e propri imprenditori con la conseguenza che sarebbero illegittimi gli accordi collettivi stipulati dalle loro associazioni perché contrari all'art. 101 TFUE. Gli accordi collettivi sarebbero forme di ostruzione del mercato e della concorrenza definendo minimi per i compensi, assimilabili ai cartelli imprenditoriali proibiti dalla cosiddetta *competition law*. La conseguenza è che i lavoratori autonomi rischiano di subire la compressione dei loro diritti sindacali (cfr.art. 28 della Carta di Nizza sul diritto all'azione collettiva) che viceversa le fonti internazionali (ILO e Carta sociale europea) riconoscono ad ogni lavoratore indipendentemente dalla loro qualificazione giuridica (una limitazione del genere del resto non esiste in nessuna legislazione degli stati membri). Per fare un esempio concreto la normativa italiana che richiama per i *riders*, che hanno un contratto di lavoro autonomo, la possibilità di stipulare contratti collettivi sui minimi retributivi e le condizioni di lavoro potrebbero essere dichiarati illegittimi e quindi disapplicati in quanto forme di ostruzione della concorrenza.

La Commissione europea si era impegnata quindi a stabilire una serie di casi nei quali l'assimilazione tra imprenditori ed autonomi diventa irrazionale e comunque dovrebbero tenersi in debito conto le finalità sociali e di progresso dell'Unione che vorrebbero proteggere ogni forma di lavoro, indipendente o subordinato che sia. Dopo lunghi studi e consultazioni, anche con le parti sindacali europee, finalmente la Commissione identifica situazioni in cui eventuali contratti collettivi (applicabili a collaboratori autonomi) sono legittimi vuoi per la debolezza negoziale dei soggetti che operano vuoi perché appaiono prevalenti le esigenze di tutela e protezione desumibili dai Trattati e dalla Carta dei diritti. Si tratta di ipotesi molto varie che vanno dal caso di *independent workers* economicamente dipendenti che sostanzialmente hanno un solo committente, a quello di coloro che svolgono la loro collaborazione fianco a fianco di lavoratori subordinati, sino ad attività che la cui regolazione trascende le finalità dell'art. 101 TFUE non presentando problemi di salvaguardia della concorrenza e via dicendo. Le *Guidelines* offrono moltissimi esempi in grado di orientare le parti sociali sulla legittimità degli accordi sindacali sottoscritti: per queste ipotesi la Commissione si impegna a non promuovere giudizi di infrazione ed in generale a considerarli opportuni in quanto rientranti negli obiettivi sociali dell'Unione. Certo ancora mancano forme di promozione e sostegno dell'azione sindacale paneuropea come quelle previste nel titolo X del Trattato sul funzionamento dell'Unione, ma è un primo importantissimo passo verso un'Europa sociale (come delineato nel *Social Pillar*) capace di proteggere e tutelare in via generale anche il lavoro autonomo in potenziale massiccio incremento per via delle tecnologie digitali. L'iniziativa è quindi un correlato necessario a quella in corso di approvazione presso il Parlamento europeo di disciplina del lavoro intermediato dalla piattaforme.