



Numero 3 / 2023

Luca RATTI

**Alla difficile ricerca dei contorni del
lavoro autonomo nel diritto europeo**

Alla difficile ricerca dei contorni del lavoro autonomo nel diritto europeo

Luca RATTI

Professore associato di Diritto del lavoro, University of Luxembourg

ABSTRACT

La marcata eterogeneità che caratterizza il lavoro autonomo ha portato la Corte di giustizia europea a distinguere fra ‘veri’ e ‘falsi’ autonomi, proponendo criteri di qualificazione che non sempre riflettono le categorie del diritto nazionale. Alla luce di alcune sentenze chiave in materia di orario di lavoro e non-discriminazione, il saggio esamina le più recenti iniziative promosse dal legislatore europeo.

The marked heterogeneity that characterizes self-employment has led the European Court of Justice to distinguish between true and false self-employed, proposing qualifying criteria that do not always reflect the categories of national law. In the light of some key rulings on working time and non-discrimination, the essay examines the most recent initiatives promoted by the European legislator.

SOMMARIO: 1. L’eterogeneità del lavoro autonomo - 2. L’esclusione del lavoro autonomo dall’ambito di applicazione della Direttiva sull’orario di lavoro - 3. L’inclusione del lavoro autonomo nella disciplina antidiscriminatoria: la sentenza *JK* - 4. I contorni frastagliati della figura del lavoratore autonomo in *Yodel Delivery* - 5. Conclusioni.

1. L’eterogeneità del lavoro autonomo

Nei Trattati europei (in specie nel TFUE), il lavoro autonomo è posto al centro delle norme sulla libertà di stabilimento e sulla libera prestazione di servizi. Esse garantiscono infatti ai lavoratori autonomi la libera circolazione in quanto professionisti o prestatori di servizi, il che permette loro di trasferirsi in uno Stato membro diverso da quello di origine al fine di esercitare la propria attività professionale in modo stabile e continuativo (art. 49 TFUE) o anche occasionale o temporaneo (art. 55 TFUE)¹. Tali disposizioni, pur saldamente ancorate ai fondamenti delle

¹ A. Nato, *The Self-employed and the EU Court of Justice: towards new social protection of vulnerable EU citizens?*, in *European Labour Law*

libertà fondamentali dell'UE, non recano alcuna definizione di lavoro autonomo e costringono dunque ad interrogarsi continuamente circa i contorni effettivi della categoria.

È rappresentazione condivisa e ampiamente argomentata quella del variegato mondo del lavoro autonomo in termini di eterogeneità². Questo vale anzitutto dal punto di vista quantitativo: il senso comune spiega meglio delle statistiche la differenza fra essere lavoratore autonomo personale (c.d. *solo self-employed*) e lavoratore autonomo con collaboratori (piccolo imprenditore al ricorrere dell'elemento dell'organizzazione³). Ma anche solo considerando il lavoro autonomo personale, occuparsi di quanti traggono la (quasi) totalità del proprio reddito da lavoro da un solo cliente o committente⁴ risulta radicalmente diverso dal considerare il lavoratore autonomo quale soggetto libero di determinare le condizioni economiche di prestazione del servizio che, di conseguenza, sono da lui imposte e non subite.

L'eterogeneità del lavoro autonomo si apprezza altresì sul piano qualitativo. Nell'ampia cerchia dei lavoratori autonomi si tende ad includere professionalità talmente diverse da suggerire cautela nel trarre conseguenze o nessi causali in termini di protezione e tecniche di tutela. Un esempio che si può trarre dal diritto europeo è quello dei musicisti turnisti ingaggiati dalla *Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten*, ritenuti dalla Corte di giustizia 'falsi' autonomi, non potendo lo *status* di lavoratore essere «pregiudicato dal fatto che una persona è stata assunta come prestatore autonomo di servizi ai sensi del diritto nazionale per ragioni fiscali, amministrative o burocratiche»⁵.

Le [ricerche Eurofound](#) rimarcano come l'eterogeneità del lavoro autonomo sia apprezzabile anche nel confronto comparato⁶. In termini statistici i lavoratori autonomi coprono circa il 14% della forza lavoro europea e possono distinguersi secondo almeno cinque gruppi: a) piccoli imprenditori (statisticamente inquadrati come 'datori di lavoro'); b) lavoratori autonomi personali; c) piccoli commercianti o coltivatori; d) autonomi vulnerabili; e) autonomi 'nascosti' ('concealed'), sovrapponibili per lo più ai lavoratori subordinati in quanto remunerati regolarmente su base settimanale o mensile e secondo un'organizzazione del lavoro simile a quella del lavoro subordinato⁷.

Essendo quella del lavoro autonomo una 'categoria' per lo più definita in negativo, ossia a partire dall'ambito di applicazione della disciplina giuslavoristica nei vari Stati membri⁸, si assiste alla difficoltà di porre a confronto, per citare i casi più evidenti, il lavoro autonomo prevalentemente personale non etero-organizzato in Italia⁹, il *freie Dienstnehmer* in Austria¹⁰, il lavoro (quasi

Journal, 2020, Vol. 12(1), 17 ss.

² Per tutti A. Perulli, *Oltre la subordinazione*, Torino, 2021; Id., *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, in *Law. Dir.*, 2017, 267 ss.; Id., *Il lavoro autonomo*, in *Trattato di diritto civile e commerciale Cicu-Messineo*, Vol. XXVII, Milano, 1996.

³ Sul punto per tutti O. Razzolini, *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Torino, 2012, spec. 29 ss.

⁴ L. Pérez Capitan, *La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado. El TRADE y el trabajo en la plataformas digitales*, Madrid, 2019.

⁵ CGUE, 4 dicembre 2014, C 413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, par. 36.

⁶ Eurofound, *Exploring self-employment in the European Union*, Luxembourg, 2017.

⁷ *Ibid.*, 25.

⁸ B. Veneziani, *The Evolution of the Contract of Employment*, in B. Hepple (a cura di), *The Making of Labour Law in Europe*, Hart, 2010 (ristampa), 66.

⁹ Cfr. M. Del Conte e E. Gramano, *Looking to The Other Side of The Bench: The New Legal Status of Independent Contractors Under the Italian Legal System*, in *Comp. Labor Law & Policy Journal*, Vol. 39, No. 3, 2018, 579.

¹⁰ Definito dal codice della sicurezza sociale (*Allegemeines Sozialversicherungsgesetz*, ASVG) come quel lavoratore autonomo che presta i suoi servizi (spesso a durata determinata) per un cliente, non essendo sottoposto alle sue direttive e godendo di una

subordinato) prestato in base a contratti di diritto privato in Polonia¹¹, il lavoro economicamente dipendente in Portogallo. La qualificazione giuridica è da sempre una questione mista di fatto e di diritto¹², poiché il tipo contrattuale è sovrapposto dalla legge alla volontà individuale come conseguenza del primato dei fatti (principio di realtà).

Tali difficoltà di demarcazione costringono a ricercare elementi di qualificazione tratti dagli sparsi frammenti provenienti dal diritto europeo, in specie dalla giurisprudenza della Corte di giustizia in tema di orario di lavoro e non-discriminazione. L'esercizio non risulta fine a sé stesso, giustificandosi invece per la crescente attenzione che la dottrina e lo stesso legislatore hanno rivolto alle esigenze di protezione dei lavoratori autonomi in Europa, se è vero che «perpetuare la contrapposizione “lavorare per gli altri/lavorare per conto proprio” equivale a non capire che nel sistema di produzione capitalistico il lavoro produttivo è sempre un'attività svolta a favore di altri, è sempre finalizzato a un obiettivo economico e da esso dipendente»¹³. Attenzione che si concentra altresì agli snodi più critici della rappresentanza e azione sindacale¹⁴, e della contrattazione collettiva¹⁵.

2. L'esclusione del lavoro autonomo dall'ambito di applicazione della Direttiva sull'orario di lavoro

Un recente contributo¹⁶ si propone di ricercare le caratteristiche dell'autonomia nella giurisprudenza relativa allo stesso lavoro subordinato, ad esempio riferendosi alle deroghe contemplate dalla Direttiva 2003/88 in tema di orario di lavoro rispetto agli articoli 3, 4, 5, 6, 8 e 16. Dispone l'art. 17(1) che, pur «nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori», gli Stati membri possono derogare alla disciplina generale ogniqualvolta «la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata e/o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi». La norma propone anche semplificazioni di lavoratori liberi di decidere autonomamente la durata della prestazione, includendovi: a) dirigenti o altre persone aventi potere di decisione autonomo; b) manodopera familiare; o c) lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose».

La norma è stata interpretata dalla Commissione europea nel senso di poter includere fra le deroghe anche i casi di esperti o accademici che abbiano sostanziale autonomia nel determinare il proprio orario di lavoro¹⁷, o anche lavoratori particolarmente qualificati o ben retribuiti¹⁸.

minima libertà di determinazione dei tempi di lavoro e con materiali forniti dal cliente medesimo.

¹¹ M. Barański, *Poland: Employment Relationship from the Perspective of Individual, Collective Labor Law and EU Law*, in N. Jakab (a cura di) *Fundamentals of Labor Law in Central Europe*, Miskolc–Budapest: Central European Academic Publishing, 2022, 163 ss.

¹² Come insegnano nel confronto comparato i casi *O'Kelly – v – Trusthouse Forte* [1983] ICR 728 per il Regno Unito e *Labbane* (Cass. Soc., 19 dicembre 2000) per la Francia.

¹³ A. Perulli, *A Critique of self-employment*, in *Eur. Lab. Law Jour.*, Vol. 13, Issue 2, 2022, 309 trad. mia).

¹⁴ O. Razzolini, *Self-Employed Workers and Collective Action: A Necessary Response to Increasing Income Inequality*, in *Comp. Labor Law & Policy Journal*, 2021, Vol. 42(2), 293 ss.

¹⁵ Cfr. per tali aspetti N. Countouris, V. De Stefano, *New Trade Union Strategies for New Forms of Employment*, ETUC, Bruxelles, 2019.

¹⁶ G. Kártyás, *No control? – The notion of autonomous work in EU law*, paper presentato alla conferenza LLRN6, Varsavia 2023 (<https://llrn6poland.uni.lodz.pl/papers/>).

¹⁷ *Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time*, C/2017/2601, [2017] OJ C 165/1, 45

¹⁸ *Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time*, European Commission, Brussels, 15.3.2023 COM(2023) 72 final, SWD(2023) 40 final. Commission Staff Working

La Corte di giustizia, di contro, ha proposto un'interpretazione assai più restrittiva delle deroghe di cui all'art. 17(1), seguendo i canoni generali di interpretazione delle discipline eccezionali. Nel caso [Commissione c. Regno Unito](#), la Corte ha rilevato che «dalla formulazione stessa di tale disposizione risulta che, come la Commissione ha giustamente fatto valere, essa si applica solo ai lavoratori il cui orario di lavoro nella sua interezza non è misurato o predeterminato o può essere determinato dai lavoratori stessi, a causa della natura dell'attività esercitata»¹⁹. Più di recente, nel caso [Academia de Studii Economice din București](#), la Corte ha valorizzato il fatto che nel contratto di lavoro dei docenti e ricercatori universitari vi fosse un'indicazione dell'orario di lavoro, deducendone l'assenza di autonomia nel determinare i tempi della prestazione di lavoro²⁰.

Più in generale, dal caso [Hälvä](#) concernente case di accoglienza per bambini che prevedevano prestazioni flessibili da parte di genitori "sostituiti", può desumersi un approccio decisamente contrario ad ampliare la portata dell'art. 17(1) anche qualora l'autonomia effettiva della prestazione corrisponda alla 'normalità' delle giornate lavorative²¹.

Ricercare i tratti dell'autonomia nella subordinazione consente invero di isolare taluni elementi caratteristici di specifiche figure di lavoratore subordinato per testarne la valenza qualificatoria in termini di lavoro autonomo²².

3. L'inclusione del lavoro autonomo nella disciplina antidiscriminatoria: la sentenza *JK*

Uno sviluppo importante sul piano giurisprudenziale si è avuto con la sentenza *JK* in tema di non discriminazione in base all'orientamento sessuale di un lavoratore autonomo²³. Più che l'argomento principale della sentenza²⁴, interessa qui soffermarsi sulla questione dell'ambito soggettivo di applicazione della Direttiva 2000/78, che ha stimolato un interessante dialogo fra la Corte di giustizia e il suo Avvocato Generale Čapeta.

La controversia, come noto, verteva sulla possibilità per un lavoratore autonomo genuino di invocare l'art. 3 della Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, in occasione del mancato rinnovo del suo (sino a quel momento) continuativo rapporto contrattuale, giustificato dal manifesto orientamento sessuale del lavoratore autonomo ricorrente.

Nelle sue argomentate [Conclusioni](#), l'AG Čapeta osserva come il secolo corrente esiga «una concezione più ampia di persona che lavora», atteso che «al giorno d'oggi, una persona che lavora è una persona che investe tempo, conoscenze, competenze, energie e, spesso, entusiasmo per fornire un servizio o per creare un prodotto per un'altra persona, e non per se stessa, ragion per

Document, 7.

¹⁹ CGUE, 7 settembre 2006, C-484/04, *Commissione c. Regno Unito*, par. 20.

²⁰ CGUE, 17 marzo 2021, C-585/19, *Academia de Studii Economice din București*, par. 62.

²¹ CGUE, 26 luglio 2018, C-175/16, *Hannele Hälvä et al.*, par. 33 ss.

²² A. Fenoglio, *Autonomia dei lavoratori nella subordinazione, oggi*, in M. Aimo, A. Fenoglio, D. Izzi (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, Napoli, 2021, 459 ss., spec. 477-478.

²³ CGUE, 12 gennaio 2023, C-356/21, *JK*.

²⁴ Condivisibilmente incentrato sulla possibilità di interpretare l'articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e c), della Direttiva 2000/78/CE del Consiglio nel senso che «osta a una normativa nazionale la quale, in virtù della libera scelta della controparte contrattuale, ha l'effetto di escludere dalla tutela contro le discriminazioni, che deve essere offerta in forza di tale Direttiva, il rifiuto, fondato sull'orientamento sessuale del soggetto di cui trattasi, di concludere o rinnovare un contratto con quest'ultimo avente ad oggetto la realizzazione di talune prestazioni da parte dello stesso nell'ambito di un'attività autonoma»: CGUE, 12 gennaio 2023, C-356/21, *JK*, par. 79.

cui le è (in linea di principio) promessa una remunerazione» (par. 60)²⁵. Non è dunque in discussione il fatto che la direttiva comprenda chiunque svolga lavoro autonomo personale «consistente nella fornitura di beni o servizi organizzata in qualsivoglia forma giuridica disponibile» (par 61). È dunque, secondo l'AG, al lavoro personale che occorre riferirsi, ivi compreso il lavoro del piccolo imprenditore «nel caso in cui l'imprenditore fornisca il suo lavoro personale» (par. 69)²⁶, ciò essendo giustificato da una considerazione degli obiettivi specifici del diritto antidiscriminatorio, che non possono essere elusi dalla scelta (lasciata all'autonomia privata) del tipo negoziale entro cui sussumere la prestazione del lavoro (appunto personale) (par. 65). Da tale assunto deriva che «qualora il potenziale beneficiario dei servizi di un lavoratore autonomo condizioni l'accesso a un lavoro al fatto che il prestatore non sia omosessuale, è evidente che una persona con detto orientamento sessuale non potrà ottenere tale specifico lavoro» (par. 93), da considerarsi nella nozione di condizioni di accesso al lavoro autonomo ai sensi dell'art. 3, par. 1, lett. a) della Direttiva.

Le conclusioni dell'AG sono largamente riflesse nella [decisione della Corte](#), là dove si osserva come dall'utilizzo combinato dei termini «occupazione» e «lavoro, sia dipendente che autonomo» derivi senza dubbio la possibilità di includere il ricorrente nell'ambito soggettivo di applicazione della Direttiva. I predetti termini, secondo la Corte, «devono essere intesi in senso ampio, come risulta da un confronto tra le diverse versioni linguistiche della suddetta disposizione e dall'utilizzo, da parte di esse, di formulazioni generali, quali, da un lato, per quanto riguarda la nozione di «lavoro autonomo», «*actividad por cuenta propia*», «*selvständig erhvervsvirksomhed*», «*selbständiger Erwerbstätigkeit*», «*self-employment*», «*arbeid [...] als zelfstandige*» e «*pracy na własny rachunek*» nonché, dall'altro lato, per quanto riguarda la nozione di «lavoro dipendente», «*ejercicio profesional*», «*erhvervsmaessig beskæftigelse*», «*unselbständiger Erwerbstätigkeit*», «*occupation*», «*beroep*» e «*zatrudnienie*», rispettivamente nelle lingue spagnola, danese, tedesca, inglese, neerlandese e polacca»²⁷. Per la Corte ne deriva che «la nozione di «condizioni di accesso» alle attività autonome, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della Direttiva 2000/78, può includere la conclusione di un contratto come quello di cui trattasi nel procedimento principale» (par. 50).

In verità, se negli esiti e nel procedimento argomentativo, la causa *JK* risulta di sicuro interesse, essa non ha infine fornito elementi univoci per qualificare un rapporto contrattuale avente ad oggetto prestazioni lavorative quale rapporto di lavoro autonomo. Non vi era infatti la necessità di fornire tali elementi, essendo incontrovertibile che si trattasse di un lavoratore autonomo *tout court*. Rileva invece la conferma dell'indisponibilità della qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, principio consolidato a livello nazionale²⁸, che vale tanto più nel diritto UE come limite per la legislazione degli Stati membri qualora si rientri nel campo di applicazione di una Direttiva europea²⁹.

²⁵ AG Čápetá, Conclusioni rese l'8 settembre 2022 nella causa C-356/21, *JK*, par. 60

²⁶ Per ulteriori riferimenti C. Barnard, *EU Employment Law*, Oxford, 2012, 348.

²⁷ CGUE, 12 gennaio 2023, C-356/21, *JK*, par. 36. La Corte cita in tal senso, CGUE, 2 giugno 2022, *HK/Danmark e HK/Privat*, C-587/20, EU:C:2022:419, par. 27.

²⁸ Per tutti M. D'Antona, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1995, 63 ss.

²⁹ Fra i tanti lo rileva M. Lasek-Markey, *EU law protection from discrimination extends to self-employed workers, confirmed the CJEU in a landmark judgment with LGBT+ rights in the background*, in *Eur. Law Blog*, 2023, disponibile al sito: <https://europeanlawblog.eu/2023/02/06/eu-law-protection-from-discrimination-extends-to-self-employed-workers-confirmed-the-cjeu-in-a-landmark-judgment-with-lgbt-rights-in-the-background/>. Si tratta peraltro anche di uno degli obiettivi della Convenzione OIL 198 (2006), su cui cfr. V. De Stefano, *L'ambito di applicazione soggettivo degli International Labour Standards dell'OIL*, in *Lav. Dir.*, 2019, 429.

4. I contorni frastagliati della figura del lavoratore autonomo in *Yodel Delivery*

In effetti l'unica occasione in cui la giurisprudenza europea ha potuto delineare i contorni del lavoro autonomo è stata l'[ordinanza *Yodel Delivery Network*](#)³⁰. Si tratta, come noto, del caso di un corriere locale che consegnava pacchi in base a un contratto di lavoro autonomo stipulato in esclusiva con la società Yodel Delivery. Le condizioni di effettuazione del servizio erano largamente coincidenti con quelle che solitamente caratterizzano il lavoro subordinato, nonostante sia i veicoli utilizzati per le consegne sia i telefoni cellulari fossero di proprietà del corriere. In via ulteriore, ciascun corriere aveva la possibilità di farsi sostituire in tutto o in parte da altro personale, che la società aveva il diritto di rifiutare unicamente per mancanza di competenza o qualificazione (par. 9). L'importanza di *Yodel* risiede nello sforzo di andare al di là delle situazioni in cui il rapporto di lavoro autonomo è puramente nozionale, dunque fittizio, come era stato nel già citato caso *FNV Kunsten*³¹.

L'ordinanza *Yodel*, infatti, esplicita gli elementi specifici che caratterizzano il lavoro autonomo genuino, e sviluppa un vero e proprio *test* che le corti nazionali e la stessa Corte di giustizia possono utilizzare. Esso si incentra su quattro elementi qualificatori.

Il primo si riferisce alla facoltà di «nominare subappaltatori o sostituti per l'esecuzione dei compiti in questione» (par. 38)³². In proposito la Corte osserva come tale facoltà sia «subordinata unicamente alla condizione che il subappaltatore o il sostituto in questione disponga di competenze e qualifiche di base equivalenti a quelle della persona con la quale il presunto datore di lavoro ha concluso un contratto di prestazione di servizi, come quello di cui trattasi nel procedimento principale».

Il secondo elemento si appunta sulla facoltà del prestatore di servizi, in base alle clausole contenute nel contratto, di «non accettare i compiti che gli vengono assegnati» nonché di «fissare un limite vincolante al numero di incarichi che è disposto a svolgere» (par. 40).

Il terzo elemento attiene in sostanza all'obbligo di esclusiva, ossia alla facoltà o capacità della persona di «fornire servizi analoghi a terzi», nel caso di specie risultando che il ricorrente avesse libertà di prestare servizi anche a beneficio di terzi in concorrenza diretta con il suo presunto datore di lavoro (par. 41).

Infine la Corte si appunta su un ultimo elemento utile ai fini della qualificazione, ossia i limiti alla determinazione dell'orario di lavoro. Osserva la Corte che, «se è vero che una prestazione come quella di cui trattasi nel procedimento principale deve essere fornita entro termini specifici, resta il fatto che tale esigenza è inerente alla natura stessa di tale prestazione, poiché il rispetto di tali termini appare essenziale per garantire la corretta esecuzione di tale prestazione» (par. 42).

L'applicazione di tali indici al caso di specie ha portato la Corte – seppure, occorre ricordarlo, in

³⁰ CGUE, 22 aprile 2020, C-692/19, *Yodel Delivery Network*.

³¹ CGUE, 4 dicembre 2014, C 413/13, *FNV Kunsten*. Come correttamente osserva A. Aloisi (*Time is running out – The Yodel order and its implications for platform work in the EU*, in *It. Lab. Law e-Jour.*, 13(2), 2022, 74, nota 28), in tale caso la Corte aveva rilevato come « un prestatore di servizi può perdere la qualità di operatore economico indipendente, e dunque d'impresa, qualora non determini in modo autonomo il proprio comportamento sul mercato, ma dipenda interamente dal suo committente, per il fatto che non sopporta nessuno dei rischi finanziari e commerciali derivanti dall'attività economica di quest'ultimo e agisce come ausiliario integrato nell'impresa di detto committente» (par. 33).

³² CGUE, 22 aprile 2020, C-692/19, *Yodel*, par. 38.

forma di ordinanza – ad escludere il ricorrente dall’ambito di applicazione della Direttiva sull’orario di lavoro, ricorrendo elementi sufficienti a ritenerlo lavoratore autonomo, e dunque prestatore di servizi ai sensi del diritto europeo. L’ordinanza *Yodel* è stata criticata per i suoi esiti³³, in particolare per il rischio che il relativo *test* venga applicato anche in contesti diversi dal lavoro tramite piattaforme digitali e diventi in effetti il riferimento nella definizione di lavoro autonomo ai sensi del diritto UE. Tale rischio potrà invero essere scongiurato qualora la Corte in future pronunce attribuisca rilievo specifico alle condizioni di contesto entro cui la prestazione viene effettuata, in tal modo valorizzando la reale possibilità, ad esempio, di rifiutare le occasioni di lavoro proposte o di nominare sostituti, ciò che la Corte sembra avere completamente obliterato in *Yodel*³⁴.

5. Conclusioni.

Il diritto positivo dell’Unione, come peraltro molti diritti nazionali, non definisce cosa debba intendersi per lavoratore autonomo e tuttora stenta ad estendere le principali protezioni sociali a tale variegata categoria.

Nella [Raccomandazione del Consiglio sull’accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi](#)³⁵ non viene fornita alcuna definizione specifica di lavoratore autonomo, sebbene l’intero testo sia fondato sul Pilastro europeo dei diritti sociali, che al principio 12 afferma che «indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori e, a condizioni comparabili, i lavoratori autonomi hanno diritto a un’adeguata protezione sociale». Il preambolo 12 della stessa Raccomandazione descrive il lavoro autonomo come «un gruppo particolarmente eterogeneo» e segnala come «un lavoratore autonomo su cinque diventa tale perché non riesce a trovare un lavoro subordinato».

Nelle [Linee guida della Commissione europea sulla contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi](#) che prestano lavoro “fianco a fianco” rispetto a più tradizionali lavoratori subordinati³⁶, si allude in negativo al concetto di lavoratore autonomo “personale”, identificato come «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» (corsivo mio).

Negli anni recenti, le indicazioni provenienti dalla giurisprudenza della Corte sulla nozione di lavoratore nel diritto europeo³⁷ sono state per c.d. codificate dalle più importanti direttive di politica sociale, che recano la formula flessibile secondo cui: «la presente direttiva si applica a tutti

³³ E. Gramano, *On the notion of ‘worker’ under EU law: new insights*, in *Eur. Lab. Law Jour.*, 2021, Vol. 12(1), 98 ss.

³⁴ M. Aimò, *Subordinazione e autonomia: che cosa ha da dire l’Unione europea?*, in M. Aimò, A. Fenoglio, D. Izzi (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, cit., 655 ss., spec. 677.

³⁵ Raccomandazione del Consiglio dell’8 novembre 2019 sull’accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi (2019/C 387/01).

³⁶ Commissione Europea, *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).

³⁷ V. Ferrante, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori “delle piattaforme”*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT – 158/2022; E. Menegatti, *Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice*, in *Eur. Lab. Law Jour.*, 2020, Vol. 11(1), 26 ss.; N. Countouris, *The Concept of ‘Worker’ in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope*, in *Ind. Law Jour.*, 2018, vol. 47(2), 192 ss.; S. Giubboni, *Being a worker in EU law*, in *Eur. Lab. Law Jour.*, 2018, vol. 9(3), 1 ss.; M. Risak e T. Dullinger, *The concept of ‘worker’ in EU law. Status quo and potential for change*, ETUI, Bruxelles, 2018.

i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo in considerazione la giurisprudenza della Corte di giustizia»³⁸. Ciò sembra poter contribuire ad un rafforzamento del ruolo ermeneutico della Corte nel ribilanciamento dei valori in gioco in Europa, per anni compromessi dal c.d. quartetto *Lava*³⁹.

I contorni della figura del lavoro autonomo nel diritto europeo sono dunque ancora da definire. “Schiacciata” fra la nozione di impresa rilevante ai fini del diritto della concorrenza (artt. 101 ss. TFUE) e quella di lavoratore valida per l’applicazione della libera circolazione *ex* art. 45 TFUE e delle direttive di politica sociale, la figura del lavoro autonomo ricopre un carattere residuale.

La scelta della Commissione, nella [Proposta di Direttiva sul lavoro tramite piattaforme digitali](#)⁴⁰, di riferire il capitolo terzo sulla gestione algoritmica non già ai lavoratori autonomi, bensì alle persone che svolgono lavoro mediante piattaforme digitali riflette tale residualità⁴¹. Il fatto che tale scelta sia stata sostanzialmente confermata durante tutto il lungo negoziato che ha portato il Consiglio a licenziare un testo di compromesso da sottomettere alla negoziazione finale in seno al trilatero con il Parlamento⁴², denota un approccio coerente con quanto osservato e sufficientemente aperto ad accogliere la diversità delle soluzioni nazionali e, in fondo, l’estrema eterogeneità del lavoro autonomo.

³⁸ Cfr. l’art. 1(2), dir. 2019/1152 in tema di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili; l’art. 2, dir. 2022/2041 in tema di salari minimi adeguati; l’art. 2(2), dir. 2023/970 in tema di trasparenza retributiva.

³⁹ Cfr. sul punto D. Izzi, *Diritti sociali e integrazione negativa nel mercato unico europeo*, in M. Aimò, A. Fenoglio, D. Izzi (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, cit., 793 ss.

⁴⁰ COM(2021) 762 final.

⁴¹ Cfr. art. 2(1)(3), Proposta di Direttiva (2021) 762 final, che definisce “persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali” come «qualsiasi persona fisica che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dalla qualificazione contrattuale, da parte delle parti interessate, del rapporto tra tale persona e la piattaforma di lavoro digitale».

⁴² Si confronti il testo del Consiglio del 7 giugno 2023 ([Interinstitutional File: 2021/0414\(COD\)](#)), che all’art. 2(1)(3) definisce “persona che esegue lavoro su piattaforma” come «qualsiasi individuo che esegue lavori su piattaforma, indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale o dalla sua designazione da parte delle parti interessate».