



COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, **XXX**
[...](2021) **XXX** draft

ANNEX

ALLEGATO

della

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE

Approvazione del contenuto del progetto di

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE

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

ALLEGATO

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE

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

1. INTRODUZIONE

- (1) I presenti orientamenti definiscono i principi per valutare, ai sensi dell'articolo 101 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea ("articolo 101 TFUE"), gli accordi tra imprese, le decisioni di associazioni di imprese e le pratiche concordate (definite collettivamente "accordi") conclusi a seguito di trattative collettive tra lavoratori autonomi individuali¹ e altre imprese ("la controparte o le controparti"²), in merito alle condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali.
- (2) L'articolo 101 TFUE vieta gli accordi tra imprese che restringono la concorrenza all'interno del mercato interno, in particolare se fissano direttamente o indirettamente i prezzi d'acquisto o di vendita ovvero altre condizioni di transazione. Le regole di concorrenza dell'UE si basano sull'articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea ("TUE"), in cui si afferma che l'Unione instaura un mercato interno, che comprende un sistema in grado di garantire che la concorrenza non sia falsata³.
- (3) L'articolo 3, paragrafo 3, stabilisce inoltre che l'Unione promuove "un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale". A tal fine l'Unione riconosce l'importante ruolo del dialogo sociale e delle trattative collettive e si impegna, ai sensi dell'articolo 152 TFUE, a "facilitare 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. 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 "le 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"⁴.
- (4) La Corte di giustizia dell'Unione europea (la "Corte") ha tenuto conto degli obiettivi di politica sociale dell'UE allorché ha stabilito, nel contesto delle trattative collettive tra le parti sociali, che taluni effetti restrittivi della concorrenza sono inerenti agli

¹ Ai fini dei presenti orientamenti, il termine "lavoratori autonomi individuali" designa coloro che non dispongono di un contratto di lavoro o non si trovano in un rapporto di lavoro, e che per prestare i servizi in questione ricorrono principalmente al proprio lavoro personale.

² Ai fini dei presenti orientamenti, il termine "controparti" designa le imprese con cui i lavoratori autonomi individuali stipulano un contratto (ossia i loro clienti professionali), comprese le associazioni di tali imprese.

³ Titolo VII, capo 1, sezione 1 del TFUE e protocollo n. 27 del TUE e del TFUE.

⁴ 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.

accordi collettivi stipulati tra organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, e necessari per il miglioramento delle condizioni di lavoro⁵. Di conseguenza, 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'UE⁶.

- (5) La Corte ha ulteriormente precisato che tale esclusione dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE riguarda anche i contratti collettivi conclusi tra datori di lavoro e organizzazioni di lavoratori che negoziano in nome e per conto dei propri membri falsi autonomi⁷, ossia prestatori di servizi che si trovano in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori⁸. In tale contesto la Corte ha concluso che una persona è un falso lavoratore autonomo se: i) 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, ii) non partecipa ai rischi commerciali di tale datore di lavoro iii) ed è integrata nell'impresa di detto datore di lavoro per la durata del rapporto di lavoro. Tali criteri si applicano indipendentemente dal fatto che tale persona sia definita un lavoratore autonomo ai sensi del diritto nazionale, per ragioni fiscali, amministrative o burocratiche, e devono essere esaminati caso per caso alla luce delle circostanze specifiche⁹.
- (6) Negli ultimi anni il mercato del lavoro ha subito cambiamenti radicali, favoriti dalla tendenza a subappaltare ed esternalizzare le attività di servizi personali e commerciali, oltre che dalla digitalizzazione dei processi produttivi e dall'espansione dell'economia delle piattaforme online. Nell'Unione europea il lavoro autonomo è relativamente diffuso ed ha registrato una notevole crescita negli anni più recenti, principalmente nel settore dell'economia delle piattaforme online.

⁵ Sentenza della Corte di giustizia del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punto 22; sentenza della Corte di giustizia del 21 settembre 1999, *Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, C-67/96, ECLI:EU:C:1999:430, punto 59; sentenza della Corte di giustizia 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 della Corte di giustizia del 9 luglio 2009, *3F/Commissione delle Comunità europee*, C-319/07, ECLI:EU:C:2009:435, punto 50.

⁶ Sentenza della Corte di giustizia del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punto 23; sentenza della Corte di giustizia del 21 settembre 1999, *Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, C-67/96, ECLI:EU:C:1999:430, punto 60; sentenza della Corte di giustizia 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 della Corte di giustizia 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 della Corte di giustizia del 12 settembre 2000, *Pavel Pavlov e altri/Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten*, C-180/98, ECLI:EU:C:2000:428, punto 67; sentenza della Corte di giustizia del 21 settembre 2000, *Hendrik van der Woude/Stichting Beatrixoord*, C-222/98, ECLI:EU:C:2000:475, punto 22; sentenza della Corte di giustizia del 3 marzo 2011, *AG2R Prévoyance/Beaudout Père et Fils SARL*, C-437/09, ECLI:EU:C:2011:112, punto 29.

⁷ Distinti dai veri lavoratori autonomi, che possono scegliere liberamente la propria attività nonché il luogo, l'orario e le modalità di lavoro, svolgendola a proprio rischio.

⁸ Sentenza della Corte di giustizia del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punti 30-31.

⁹ Sentenza della Corte di giustizia del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punti 36-37.

- (7) Questi sviluppi hanno aumentato la flessibilità e l'accessibilità del mercato del lavoro, ma in qualche caso hanno prodotto condizioni di lavoro difficili nell'economia delle piattaforme online e altrove. Anche se non sono pienamente integrati nell'impresa del proprio committente come i lavoratori subordinati, è possibile che alcuni lavoratori autonomi non siano completamente indipendenti dal proprio committente o non abbiano un potere contrattuale sufficiente per influire sulle proprie condizioni di lavoro. Inoltre, l'emergenza COVID-19 ha reso ancor più vulnerabili molti lavoratori autonomi, 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 dedicate¹⁰.
- (8) Quando i lavoratori autonomi si trovano nel complesso in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati, è possibile, in singoli casi, che gli organi giurisdizionali o le autorità nazionali li considerino falsi autonomi e li riclassifichino come lavoratori subordinati. Alcuni gruppi possono a loro volta essere considerati lavoratori subordinati in virtù di una presunzione legale. Nei casi in cui non siano stati riclassificati come lavoratori subordinati, l'accesso alle trattative collettive può comunque consentire loro di migliorare le proprie condizioni di lavoro.
- (9) 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 finanziamento¹¹. Di conseguenza i veri 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 indipendenti¹². Un prestatore di servizi può perdere la qualità di impresa non soltanto quando, in pratica, si trovi in una situazione di subordinazione, ma anche in casi di dipendenza economica, sulla base di una valutazione della fattispecie¹³. Gli attuali sviluppi del mercato del lavoro, e in particolare l'emergere dell'economia delle piattaforme online, aggravano l'incertezza in merito alle circostanze in cui si può ritenere che gli accordi collettivi stipulati da lavoratori autonomi o per loro conto esulino dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE.

¹⁰ 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.

¹¹ Sentenza della Corte di giustizia del 23 aprile 1991, *Klaus Höfner e Fritz Elser/Macrotron GmbH*, C-41/90, ECLI:EU:C:1991:161, punto 21; sentenza della Corte di giustizia 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 della Corte di giustizia dell'11 dicembre 1997, *Job Centre coop. arl.*, C-55/96, ECLI:EU:C:1997:603, punto 21.

¹² Sentenza della Corte di giustizia del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punto 27; sentenza della Corte di giustizia del 28 febbraio 2013, *Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas/Autoridade da Concorrência*, C-1/12, ECLI:EU:C:2013:127, punti 36-37; sentenza della Corte di giustizia 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.

¹³ Sentenza della Corte di giustizia del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punto 33; sentenza della Corte di giustizia 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 43-44.

- (10) In tale contesto i presenti orientamenti chiariscono i) che alcune categorie di accordi collettivi esulano dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE e ii) che la Commissione non interverrà contro alcune altre categorie di accordi collettivi.
- (11) I presenti orientamenti illustrano il modo in cui la Commissione applicherà il diritto della concorrenza dell'UE, fatta salva l'applicazione di altre norme o di altri principi del diritto dell'UE. Gli orientamenti lasciano impregiudicate le prerogative degli Stati membri in materia di politica sociale e l'autonomia delle parti sociali. Essi non pregiudicano neppure le definizioni dei termini "lavoratore subordinato" o "lavoratore autonomo" sancite dal diritto nazionale¹⁴ e lasciano impregiudicate le competenze degli Stati membri o delle parti sociali per quanto riguarda l'organizzazione di trattative collettive nel quadro del diritto del lavoro, o la possibilità per le parti contraenti di richiedere una riclassificazione del proprio status professionale (o la possibilità per gli organi giurisdizionali/le autorità competenti di valutare tali casi) ai sensi del diritto nazionale o dell'UE.
- (12) I presenti orientamenti non pregiudicano neppure un'ulteriore interpretazione dell'articolo 101 TFUE fornita dalla Corte in relazione ai contratti collettivi e lasciano impregiudicata l'applicazione del diritto della concorrenza dell'UE, come stabilisce l'articolo 42 TFUE e la pertinente normativa dell'UE¹⁵ relativa ai settori dell'agricoltura e della pesca. Essi non pregiudicano neppure l'applicazione dell'articolo 101, paragrafo 3, TFUE, che esenta dall'applicazione dell'articolo 101, paragrafo 1, TFUE gli accordi che i) contribuiscono a migliorare la produzione o la distribuzione dei prodotti o a promuovere il progresso tecnico o economico, ii) riservano agli utilizzatori una congrua parte dell'utile che ne deriva, iii) impongono soltanto restrizioni della concorrenza indispensabili e iv) non concedono alle parti la possibilità di eliminare la concorrenza per una parte sostanziale dei prodotti o dei servizi di cui trattasi¹⁶.
- (13) Per dissipare qualsiasi dubbio, gli accordi collettivi conclusi da lavoratori autonomi che non sono contemplati dai presenti orientamenti non violano automaticamente l'articolo 101 TFUE ma richiedono una valutazione individuale.

¹⁴ 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 classificazione 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. Sentenza della Corte di giustizia del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punto 34; sentenza della Corte di giustizia del 21 febbraio 2013, *L. N./Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte*, C-46/12, ECLI:EU:C:2013:97, punto 40; sentenza della Corte di giustizia del 10 settembre 2014, *Iraklis Haralambidis/Calogero Casilli*, C-270/13, ECLI:EU:C:2014:2185, punto 28.

¹⁵ 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).

¹⁶ Comunicazione della Commissione - Linee direttrici sull'applicazione dell'articolo 81, paragrafo 3, del trattato (GU C 101 del 27.4.2004, pag. 97), paragrafo 34.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE GENERALE DEI PRESENTI ORIENTAMENTI

(a) Tipi di accordi trattati nei presenti orientamenti

- (14) I presenti orientamenti si applicano a tutti gli accordi negoziati e/o conclusi collettivamente fra talune categorie di lavoratori autonomi individuali da un lato e le rispettive controparti dall'altro (denominati qui "accordi collettivi"), nella misura in cui per la loro natura ed il loro oggetto riguardano le condizioni di lavoro di tali lavoratori autonomi individuali.
- (15) Fatta salva la discrezionalità degli Stati membri per quanto riguarda la portata e la forma dei canali di rappresentanza collettiva dei lavoratori autonomi, i presenti orientamenti si applicano a tutte le forme di trattative collettive, dai negoziati tramite parti sociali o altre associazioni alla contrattazione diretta da parte di un gruppo di lavoratori autonomi individuali con le rispettive controparti o associazioni di tali controparti. I presenti orientamenti riguardano inoltre i casi in cui lavoratori autonomi individuali desiderano aderire a un accordo collettivo vigente concluso tra la controparte per cui lavorano e un gruppo di lavoratori subordinati/lavoratori autonomi individuali.
- (16) Le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali comprendono questioni quali retribuzione, 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 il lavoratore autonomo individuale ha diritto a interrompere la prestazione del servizio, ad esempio in risposta a violazioni dell'accordo concernenti le condizioni di lavoro. Gli accordi in base ai quali i lavoratori autonomi individuali decidono collettivamente di non prestare servizi a particolari controparti, ad esempio perché la controparte non è disposta a stipulare un accordo sulle condizioni di lavoro, richiedono una valutazione individuale. Tali accordi restringono l'offerta di manodopera e potrebbero pertanto sollevare riserve in materia di concorrenza. Nella misura in cui sia possibile dimostrare che tale rifiuto coordinato di fornire manodopera sia 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 dei negoziati).
- (17) La conclusione di accordi collettivi presuppone un certo grado di coordinamento tra i vari soggetti di ciascuna parte negoziale prima della conclusione dell'accordo collettivo. Tale coordinamento può assumere la forma di un accordo, di uno scambio di informazioni o di una comunicazione tra i soggetti di ciascuna parte negoziale per decidere un approccio comune all'oggetto e alla forma dei negoziati (ad esempio multilaterale o tramite nomina di rappresentanti). Anche in questo caso, nella misura in cui tale coordinamento sia necessario e proporzionato per la negoziazione o la conclusione dell'accordo collettivo, ai fini dei presenti orientamenti esso sarà trattato alla stessa stregua dell'accordo collettivo cui è collegato.
- (18) I presenti orientamenti non riguardano le decisioni prese da associazioni né gli accordi tra lavoratori autonomi individuali al di fuori del contesto dei negoziati (o della preparazione dei negoziati) con una controparte, stipulati per migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi. In particolare non riguardano gli accordi che vanno oltre la regolamentazione delle condizioni di lavoro, determinando le condizioni (in particolare i prezzi) alle quali i servizi sono offerti dai lavoratori

autonomi individuali o dalla controparte ai consumatori¹⁷, o che limitano la libertà dei datori di lavoro di assumere i fornitori di manodopera di cui hanno bisogno.

Esempio 1

Situazione: alcuni rider autonomi individuali prestano i propri servizi a 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 ciascuna piattaforma. Separatamente, i rider autonomi individuali della città B concordano tra loro di non effettuare più di venti consegne ogni quattro ore all'interno di una giornata lavorativa.

Analisi: l'esempio contiene due accordi tra imprese ai sensi dell'articolo 101 TFUE: i) l'accordo collettivo tra le piattaforme e i rider autonomi individuali e ii) l'accordo separato 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 loro condizioni di lavoro, ma costituisce un accordo per la ripartizione del mercato che in quanto tale restringe probabilmente la concorrenza per oggetto ai sensi dell'articolo 101 TFUE¹⁸.

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 le loro controparti; pertanto esula dall'ambito di applicazione dei presenti orientamenti e dovrebbe essere analizzato separatamente.

¹⁷ 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).

¹⁸ La medesima conclusione varrebbe se l'accordo collettivo contenesse una clausola volta a disciplinare altri aspetti che esulano dalle condizioni di lavoro, come l'orario durante il quale le tre piattaforme presterebbero i propri servizi.

Esempio 2

Situazione: le società sportive dello Stato membro X si accordano tra loro per non ingaggiare gli atleti delle altre, per la durata dei contratti di tali atleti con le rispettive 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. Tali accordi non rientrano nell'ambito di applicazione dei presenti orientamenti, poiché non sono negoziati tra lavoratori autonomi individuali e 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 ridurre i costi dei propri fattori di produzione.

Nel complesso, l'esempio in esame illustra pratiche seguite dalle imprese nei mercati del lavoro che esulano palesemente dall'ambito di applicazione dei presenti orientamenti e violano verosimilmente l'articolo 101 TFUE. In particolare gli accordi tra società sportive, illustrati nel relativo esempio, violano verosimilmente l'articolo 101 TFUE indipendentemente dal fatto che si riferiscano a lavoratori autonomi o a lavoratori subordinati.

(b) Le persone che rientrano nell'ambito di applicazione dei presenti orientamenti

- (19) I presenti orientamenti riguardano accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali (cfr. le sezioni III e IV dei presenti orientamenti). Ai fini dei presenti orientamenti, il termine "lavoratori autonomi individuali" designa coloro che non dispongono di un contratto di lavoro o non si trovano in un rapporto di lavoro, e che per prestare i servizi in questione ricorrono principalmente al proprio lavoro personale. 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 concludere che i lavoratori autonomi individuali ricorrono 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. Per 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.

- (20) La sezione III 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 IV delinea invece le categorie di accordi collettivi nei cui confronti la Commissione non interverrà. Le categorie di lavoratori autonomi individuali e/o di accordi collettivi individuate nelle sezioni III e IV dei presenti orientamenti dovrebbero aderire e conformarsi pienamente ai principi generali che definiscono l'ambito di applicazione dei presenti orientamenti, delineati nella presente sezione II.

3. ACCORDI COLLETTIVI STIPULATI DA LAVORATORI AUTONOMI INDIVIDUALI PARAGONABILI A LAVORATORI SUBORDINATI CHE ESULANO DALL'AMBITO DI APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO 101 TFUE

- (21) Nei casi in cui si ritiene che i lavoratori autonomi individuali si trovino in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati, si dovrebbe concludere che i loro accordi collettivi esulino dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE indipendentemente dal fatto che tali lavoratori soddisfino i criteri per essere considerati falsi autonomi (cfr. paragrafo 5 dei presenti orientamenti)¹⁹.
- (22) 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 subordinati²⁰ e ha ribadito che "non è sempre agevole identificare nella situazione economica attuale lo status di impresa di taluni prestatori autonomi"²¹. La Corte ha dichiarato altresì che "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"²².
- (23) Sulla base di tali criteri e tenendo conto degli sviluppi verificatisi nel mercato del lavoro dell'UE e a livello nazionale (in termini di legislazione e giurisprudenza), ai fini dei presenti orientamenti la Commissione ritiene che le seguenti categorie di lavoratori autonomi individuali si trovino in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati, e che pertanto gli accordi collettivi da loro conclusi esulino dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE²³:

¹⁹ Sentenza della Corte di giustizia del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; sentenza della Corte di giustizia del 21 settembre 1999, *Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, C-67/96, ECLI:EU:C:1999:430.

²⁰ Sentenza della Corte di giustizia del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punto 31.

²¹ Sentenza della Corte di giustizia del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punto 32.

²² Sentenza della Corte di giustizia del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punto 33; sentenza della Corte di giustizia 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 43-44.

²³ Alcuni lavoratori autonomi individuali potrebbero rientrare in più di una delle categorie delineate nei presenti orientamenti.

(a) *Lavoratori autonomi individuali che si trovano in una situazione di dipendenza economica*

- (24) I lavoratori autonomi individuali che prestano i propri servizi esclusivamente o prevalentemente a una sola controparte si trovano probabilmente 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. È più probabile inoltre che essi ricevano istruzioni sul modo in cui devono svolgere il proprio lavoro. Il problema dei lavoratori autonomi 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 concludere contratti collettivi, a condizione che essi soddisfino i criteri definiti dalle rispettive misure nazionali²⁴.
- (25) A giudizio della Commissione, un lavoratore autonomo individuale si trova in una situazione di dipendenza economica allorché almeno il 50 % del suo reddito da lavoro totale annuo provenga da un'unica controparte. Di conseguenza gli accordi collettivi riguardanti il miglioramento delle condizioni di lavoro, conclusi tra lavoratori autonomi individuali che si trovano in una situazione di dipendenza economica e la controparte da cui dipendono economicamente, esulano dall'articolo 101 TFUE, anche se i lavoratori autonomi in questione non sono stati riclassificati come lavoratori subordinati dalle autorità o dagli organi giurisdizionali nazionali.

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. Dopo una trattativa collettiva 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 dell'architetto.

Analisi: gli architetti autonomi, 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 gli architetti autonomi e la 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

²⁴ 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, sullo status del lavoro autonomo, Gazzetta ufficiale statale n. 166 del 12 luglio 2007, pagg. 29964-29978, hanno utilizzato il criterio della dipendenza economica. Alcuni lavoratori autonomi individuali potrebbero rientrare in più di una delle categorie delineate nei presenti orientamenti.

dei lavoratori subordinati (in termini di dipendenza economica). Nell'esempio in esame gli architetti dipendono economicamente dalla controparte (la società X), dal momento che il loro reddito proviene per il 90 % da quella società. Si possono pertanto considerare parte integrante della società X.

(b) *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 di tali lavoratori, dal momento che prestano i propri servizi sotto la direzione della controparte, non partecipano ai rischi commerciali di quest'ultima né dispongono di alcuna autonomia per quanto riguarda lo svolgimento dell'attività economica in questione. Spetta agli organi giurisdizionali o alle autorità nazionali competenti 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. Nei casi in cui i lavoratori autonomi individuali non sono stati riclassificati come lavoratori subordinati, essi possono comunque beneficiare delle trattative collettive. Questa realtà è stata riconosciuta dalla prassi di numerosi Stati membri, in cui gli accordi collettivi riguardano i lavoratori subordinati e i lavoratori autonomi operanti negli stessi settori²⁵.
- (27) Di conseguenza gli accordi collettivi in materia di condizioni di lavoro conclusi tra una controparte e i lavoratori autonomi individuali che svolgono mansioni identiche o simili, "fianco a fianco" con lavoratori subordinati, per la stessa controparte esulano dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE, anche se i lavoratori autonomi in questione non sono stati riclassificati come lavoratori subordinati dagli organi giurisdizionali o dalle autorità nazionali. La stessa considerazione vale per gli accordi collettivi che, conformemente ai sistemi di dialogo sociale, riguardano sia i lavoratori subordinati che i lavoratori autonomi individuali.

Esempio 4

Situazione: la società X organizza concerti di orchestre e altri eventi di musica classica. Per la società X lavorano vari musicisti, in qualità di lavoratori subordinati o di lavoratori autonomi, sulla base di contratti annuali. Questi 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

²⁵ Cfr. ad esempio l'articolo 14 dell'accordo collettivo 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 2020 – 31 dicembre 2021, consultabile all'indirizzo <https://www.napk.nl/wp-content/uploads/2019/12/Cao-TD-2020-2021.pdf>; oppure l'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>.

partecipare. La società X ha concluso con tutti i musicisti un accordo collettivo, che prevede un massimale di 45 ore di lavoro settimanali e concede ai musicisti un congedo speciale di un giorno dopo l'esecuzione di tre concerti nella stessa settimana.

Analisi: I musicisti autonomi individuali 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. In tali circostanze, l'accordo collettivo che disciplina le condizioni di lavoro dei musicisti esula dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE.

(c) *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 per la possibilità di raggiungere i 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 informare o consultare preliminarmente 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 dei casi di riclassificazione, gli organi giurisdizionali nazionali riconoscono sempre più spesso la dipendenza dei prestatori di servizi da alcuni tipi di piattaforme, o persino l'esistenza di un rapporto di lavoro²⁶. Nello stesso spirito, alcuni Stati membri hanno adottato una legislazione²⁷ che introduce la

²⁶ Per una panoramica dettagliata della giurisprudenza in nove Stati membri dell'UE, in Svizzera e nel Regno Unito cfr. Hiebl, C., "Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions", *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 02.05.2021, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603.

²⁷ Si veda ad esempio la Spagna, con il regio decreto legge 9/2021, dell'11 maggio, che modifica la rifusione del testo dello statuto dei lavoratori, approvato con regio decreto legislativo 2/2015, del 23 ottobre, 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; oppure la Grecia, con la legge della Repubblica ellenica 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

presunzione di un rapporto di lavoro o il diritto alle trattative collettive per i prestatori di servizi a piattaforme digitali o attraverso tali piattaforme.

- (30) Ai fini dei presenti orientamenti, con l'espressione piattaforma di lavoro digitale si intende ogni 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 e 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 in un'ubicazione determinata. Le piattaforme che non organizzano il lavoro di singole persone, ma si limitano a offrire un mezzo tramite il quale i lavoratori autonomi individuali possono raggiungere gli utilizzatori finali non si configurano come piattaforme di lavoro digitali. Ad esempio una piattaforma che si limita ad aggregare e presentare i prestatori di servizi (come gli idraulici) disponibili in un'area specifica, consentendo così ai clienti di utilizzare tali servizi su richiesta non è considerata una piattaforma di lavoro digitale, poiché non organizza il lavoro dei prestatori di servizi.
- (31) Alla luce di tali considerazioni, gli accordi collettivi tra lavoratori autonomi individuali e piattaforme di lavoro digitali, che per la loro natura ed il loro oggetto intendono conseguire il miglioramento delle condizioni di lavoro, esulano dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE, anche se i lavoratori autonomi in questione non sono stati riclassificati come lavoratori subordinati dagli organi giurisdizionali o dalle autorità nazionali.

Esempio 5

Situazione: un gruppo di autisti che lavorano per piattaforme di servizi di trasporto a chiamata avvia negoziati con l'associazione regionale che riunisce come propri membri tali piattaforme, per concludere un accordo collettivo volto a migliorare le condizioni di lavoro degli autisti. Prima di iniziare i negoziati con gli autisti, le piattaforme di servizi di trasporto a chiamata (che sono membri dell'associazione) coordinano la propria strategia negoziale. Alla fine i negoziati 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 5 EUR a corsa il prezzo minimo per i consumatori. Nel quadro del proprio coordinamento le piattaforme hanno discusso anche la possibilità di fissare un prezzo minimo a corsa prima di avviare i negoziati con gli autisti.

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' 101/19-06-2021.

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. Nonostante il fatto che alla fine non venga raggiunto alcun accordo, i negoziati tra gli autisti autonomi individuali e l'associazione delle piattaforme esulerebbe dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE. Lo stesso vale per il coordinamento tra le piattaforme precedente ai negoziati 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.

Le discussioni tra le piattaforme in merito al prezzo minimo per corsa, da addebitare ai consumatori, non riguardano però le condizioni di lavoro. 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 esulerebbe dall'ambito di applicazione dei presenti orientamenti poiché non è il risultato di trattative collettive tra lavoratori autonomi individuali e le loro controparti. È invece il risultato di un accordo tra i membri dell'associazione, ossia le piattaforme (controparti).

Al contrario, se gli autisti autonomi individuali e l'associazione delle piattaforme avessero concordato collettivamente una tariffa minima di 5 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 i lavoratori autonomi individuali che non si trovano in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati possono comunque trovarsi in una posizione contrattuale debole nei confronti delle proprie controparti e pertanto potrebbero non essere in grado di influire in maniera significativa sulle proprie condizioni di lavoro. Di conseguenza, anche se non è possibile ipotizzare che i loro accordi collettivi esulino dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE, questi lavoratori autonomi individuali potrebbero in effetti trovarsi ad affrontare problemi simili a quelli dei lavoratori autonomi individuali che rientrano nelle categorie descritte in precedenza. Per tale motivo, nella misura in cui gli accordi collettivi mirano a correggere un evidente squilibrio nel potere contrattuale dei lavoratori autonomi individuali rispetto alle loro controparti, e si pongono come obiettivo, per la loro natura e il loro oggetto, il miglioramento delle condizioni di lavoro, la Commissione non interverrà contro di essi.

- (33) Si ritiene che le seguenti categorie di accordi collettivi soddisfino i criteri appena menzionati:
- (a) *accordi collettivi conclusi da lavoratori autonomi individuali con controparti di una certa forza economica*
- (34) I lavoratori autonomi individuali che intrattengono rapporti con controparti che dispongono di una certa forza economica, e quindi di un determinato potere di acquisto, potrebbero avere un potere contrattuale insufficiente per 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.
- (35) Di conseguenza la Commissione non interverrà contro gli accordi collettivi tra lavoratori autonomi individuali e le rispettive controparti nei casi in cui vi sia un evidente squilibrio di potere contrattuale²⁸. Si ritiene che tale squilibrio di potere contrattuale esista qualora siano soddisfatte almeno le seguenti condizioni:
- i lavoratori autonomi individuali negoziano o concludono accordi collettivi con una o più controparti che rappresentano l'intero settore o l'intera industria; e
 - i lavoratori autonomi individuali negoziano o concludono accordi collettivi con una controparte il cui fatturato 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 soglie²⁹.

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 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 le società X, Y o Z conducessero i negoziati in maniera indipendente, poiché nessuna di esse raggiunge la soglia dei due milioni di EUR di fatturato specificata nel paragrafo 35 dei presenti orientamenti. In questo caso però la

²⁸ 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 imprese che si trovano al di sotto di queste soglie.

²⁹ Calcolate in conformità con il titolo I dell'allegato della raccomandazione della Commissione, del 6 maggio 2003, relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese (notificata con il numero C(2003) 1422) (GU L 124 del 20.5.2003, pag. 36).

presunzione si applica poiché le tre società negoziano collettivamente, e quindi si tiene conto del loro fatturato totale. In questo caso pertanto la Commissione non interverrebbe contro accordi collettivi riguardanti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali.

(b) Accordi collettivi conclusi da lavoratori autonomi ai sensi della legislazione nazionale o dell'UE

- (36) In alcuni casi il legislatore nazionale, perseguendo obiettivi sociali, è intervenuto per affrontare lo squilibrio di potere contrattuale di alcune categorie di lavoratori autonomi individuali, i) concedendo esplicitamente a tali lavoratori il diritto di trattative collettive, oppure ii) escludendo dall'ambito di applicazione del diritto nazionale della concorrenza gli accordi collettivi conclusi da lavoratori autonomi in determinate professioni. Di conseguenza, quando tali misure nazionali sono adottate in vista di obiettivi sociali, la Commissione non interviene contro gli accordi collettivi che riguardano categorie di lavoratori autonomi individuali a cui si applica tale legislazione nazionale.

Esempio 7

Situazione: il diritto nazionale dello Stato membro A esclude dall'ambito di applicazione del diritto nazionale della concorrenza 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 in vista di obiettivi sociali. Benché l'ambito di applicazione della misura possa andare al di là della situazione dei lavoratori autonomi individuali analizzata nella sezione III dei presenti orientamenti, la Commissione non interverrà contro accordi collettivi sottoscritti da lavoratori autonomi individuali ai sensi della misura nazionale.

Esempio 8

Situazione: il diritto del lavoro dello Stato membro B sancisce per i giornalisti autonomi individuali il diritto di negoziare collettivamente con le imprese cui essi prestano i loro servizi.

Analisi: lo Stato membro B ha specificamente concesso il diritto di trattative collettive a una particolare categoria di lavoratori autonomi, ossia i giornalisti. Ciò significa che gli accordi collettivi conclusi tra i giornalisti e le imprese cui questi prestano i loro servizi non sono considerati anticoncorrenziali ai sensi del diritto nazionale della concorrenza. In questo caso quindi la Commissione non interverrebbe contro accordi collettivi conclusi da giornalisti autonomi individuali.

- (37) Nello stesso spirito la direttiva sul diritto d'autore³⁰ ha stabilito il principio per cui autori e artisti (interpreti o esecutori)³¹ 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 connessi³². Gli autori e gli artisti (interpreti o esecutori) si trovano tendenzialmente in una posizione contrattuale più debole delle rispettive controparti³³ e la direttiva prevede la possibilità di rafforzare la loro posizione contrattuale per garantire un'equa remunerazione nei contratti di sfruttamento³⁴. La direttiva sul diritto d'autore concede agli Stati membri la flessibilità di recepire tale principio utilizzando meccanismi di vario tipo (comprese le trattative collettive), a condizione che tali meccanismi siano conformi al diritto dell'UE³⁵.
- (38) Conformemente a tali disposizioni e fatta salva ogni altra disposizione della direttiva sul diritto d'autore, la Commissione non interverrà contro accordi collettivi sottoscritti da autori o artisti (interpreti o esecutori) autonomi individuali con le rispettive controparti ai sensi di tale direttiva.
- (39) Il paragrafo 38 dei presenti orientamenti non si applica alle trattative collettive concluse nel contesto di organismi di gestione collettiva o di entità di gestione indipendenti³⁶. I presenti orientamenti non devono essere interpretati come implicanti

³⁰ 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, PE/51/2019/REV/1 (GU L 130 del 17.5.2019, pag. 92).

³¹ L'articolo 18 della direttiva sul diritto d'autore riguarda tutti gli autori e gli artisti (interpreti o esecutori) a eccezione degli autori di un programma 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 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, PE/51/2019/REV/1 (GU L 130 del 17.5.2019, pag. 92).

³² Articolo 18, paragrafo 1, e considerando 72 della 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, PE/51/2019/REV/1 (GU L 130 del 17.5.2019, pag. 92). Si veda altresì il considerando 73 della stessa 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".

³³ Considerando 72 della 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, PE/51/2019/REV/1, (GU L 130 del 17.5.2019, pag. 92).

³⁴ Si può anche ricorrere alle trattative collettive nei casi di cui all'articolo 19, paragrafo 5, all'articolo 20, paragrafo 1, e all'articolo 22, paragrafo 5, della 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, PE/51/2019/REV/1 (GU L 130 del 17.5.2019, pag. 92).

³⁵ Articolo 18, paragrafo 2, e considerando 73, della 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, PE/51/2019/REV/1 (GU L 130 del 17.5.2019, pag. 92).

³⁶ 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 o entrambi i seguenti criteri: i) è detenuto o controllato dai propri membri, ii) 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: i) non è né

un'esclusione delle pratiche di tali organismi o entità dall'applicazione del diritto della concorrenza dell'UE³⁷.

Esempio 9

Situazione: la società Y è una casa editrice di quotidiani e riviste. Numerosi giornalisti che lavorano in qualità di free-lance contribuiscono con i loro articoli alle pubblicazioni della società Y, che 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 e negoziano e concordano collettivamente con la società Y un aumento delle royalty (retribuzioni) versate dalla società Y pari al 20 %.

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 sul diritto d'autore.

³⁷

detenuto né controllato, direttamente o indirettamente, integralmente o in parte, dai titolari dei diritti e ii) è organizzato con fini di lucro: articolo 3, lettere a) e b), della 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 (GU L 84 del 20.3.2014, pag. 72).

Considerando 56 della 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 (GU L 84 del 20.3.2014, pag. 72).