

# I lavoratori autonomi e i 'nuovi' bisogni di tutela: il ruolo essenziale del divieto di discriminazioni per motivi sindacali

Maurizio Falsone

## 1. Il diritto antidiscriminatorio multilivello fra aperture verso il lavoro autonomo e chiusure verso il fattore sindacale

In un intervento al congresso Aidlass del 1994 a Gubbio su Lavoro e Discriminazione, Riccardo Del Punta affermò che la tutela antidiscriminatoria rappresenta «un punto di forza di un diritto del lavoro che tende ad indebolirsi se non proprio a disarticolarsi» ed intravede nelle evoluzioni della disciplina lo spostamento di «baricentro del sistema sulla protezione antidiscriminatoria, additabile come fronte di resistenza [...] che il diritto del lavoro deve difendere ad ogni costo [...] intendendola come parte di un nucleo protettivo fondamentale volto alla difesa dei beni primari del cittadino-lavoratore» (Del Punta 1996, 218). Non erano ancora maturi i tempi per intravedere nel diritto positivo una tutela antidiscriminatoria per il lavoro autonomo, ma l'approccio all'idea di tutela antidiscriminatoria che il prof. Del Punta espresse in quell'occasione è evidentemente aperto ad una sua valenza ben oltre il lavoro subordinato in senso stretto, ricomprendendo tutte le esperienze di lavoro<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Già attratto dal pensiero di Amartya Sen, Riccardo Del Punta sottolineò che il concetto di parità di trattamento in cui potrebbe pure declinarsi la tutela antidiscriminatoria va inteso in senso «debole», cioè «strumentale» (Del Punta 1996, 217), se è vero che è necessario «introdurre nel discorso sull'eguaglianza anche una nuova considerazione della variabile

Ci sarebbe voluto ancora del tempo prima che questa sensibilità maturasse e, ancora di più ne sarebbe servito perché si facesse strada, come vedremo in modo accidentato, negli anfratti della legge. Infatti, nonostante il lavoro autonomo sia giunto – dopo un po' di resistenza – all'attenzione della dottrina e della pubblica opinione (Treu 2023, 1), il fenomeno delle discriminazioni delle persone che lavorano senza vincolo di subordinazione non è stato, finora, oggetto di interventi regolativi chiari ed uniformi da parte del legislatore, sia italiano che europeo.

Si potrebbe pensare che questa situazione dipenda dal fatto che il lavoro autonomo non beneficia ancora di un regime di tutele sostanziali tale da giustificare il supporto strumentale del diritto antidiscriminatorio a garanzia dell'esercizio di altri diritti e libertà espressamente riconosciuti. Sarebbe però una considerazione scorretta perché, come è oramai acquisito, il diritto antidiscriminatorio vive (anche) di vita propria, vietando l'utilizzo di specifici fattori discriminatori a prescindere dal fatto che tale uso le da altre posizioni giuridiche sostanziali (Barbera 2014, 381 e 384). Non a caso, è da tempo condivisa l'idea che i divieti di discriminazione rappresentano oramai uno standard essenziale basilare che, semmai, agevola il riconoscimento di nuove posizioni di diritto sostanziale (Del Punta 1996, 218).

Dal punto di vista dei principi, quello fra diritto antidiscriminatorio e lavoro autonomo è stato un rapporto complicato a causa della (vecchia) idea, fondata sul valore della libertà contrattuale, secondo cui la discriminazione (che, come è noto, può prescindere da una volontà persecutoria) non può essere vietata quando le «vittime» scelgono di lavorare in modo indipendente, perché così facendo accettano le regole del mercato libero e concorrenziale. Dal punto di vista tecnico e pratico, invece, il rapporto non è agevolato perché il lavoratore autonomo, almeno quello vero, opera individualmente e a volte anche in solitudine (Waas 2017, 154), senza integrarsi in contesti aziendali/lavorativi abbastanza da poter svolgere quel processo comparativo utile a individuare – innanzitutto egli stesso – il pregiudizio e a denunciarlo.

Non a caso, alcuni interventi legislativi (cfr. l'art. 47-*quinquies* d.lgs. n. 81/2015 sui *riders* non etero-organizzati) e numerose ricerche che propugnano l'estensione verso il lavoro autonomo delle tutele anti-discriminatorie si riferiscono a lavoratori collocabili nella zona grigia fra autonomia e subordinazione (Borelli, Ranieri 2021, 21 e De Stefano, Aloisi 2021) ove 1) è più facile rilevare la condotta discriminatoria del committente/datore e condividerne un giudizio di disvalore, al pari di quello oramai diffuso a proposito dei lavoratori subordinati; e 2) è dubbia la stessa qualificazione come lavoratore autonomo della persona discriminata.

«libertà», ed in specie di quella che è stata definita la libertà di scegliere la propria differenza» (Del Punta 1996, 220). Quest'ultima affermazione conferma che l'approccio del punto è chiaramente sensibile ad una idea di tutela antidiscriminatoria che possa varcare i limiti del lavoro subordinato classico.

Si tratta di analisi e proposte interpretative che, in fondo, guardano criticamente più al diritto del lavoro tradizionale che ai paradigmi del diritto antidiscriminatorio in sé, perché cercano di rimediare alle angustie delle definizioni qualificatorie di autonomia e subordinazione. Sono strategie esegetiche condivisibili perché affrontano di petto i recenti sviluppi tecnologici (intelligenza artificiale e piattaforme digitali *in primis*) che tendono ad amplificare l'impatto delle discriminazioni dirette e indirette nel lavoro, subito fuori il recinto classico dei rapporti di lavoro subordinato (Izzi 2023, 1; Peruzzi 2023, 159; Ballestrero 2021; Peruzzi 2021, 48; nell'ambito della subordinazione Gaudio 2024). È naturale, dunque, che gli interpreti cerchino di difendere la funzione originaria delle tutele antidiscriminatorie classiche, dilatandone l'applicazione verso i margini esterni della subordinazione.

Ciò detto, proprio in ragione del carattere sempre più indiscriminato delle condotte discriminatorie (il gioco di parole è evidentemente voluto), non mancano le ricerche sull'applicazione delle tutele antidiscriminatorie nell'ambito del lavoro autonomo *tout court*, cioè a prescindere dal fatto che si tratti di un lavoro, in qualche misura, parasubordinato<sup>2</sup>. Il salto di qualità di queste ricerche è evidente perché lo sforzo esegetico, in questo caso, non è (solo) rivolto ad affrontare il dilemma qualificatorio, ma punta direttamente ad estendere i limiti del diritto antidiscriminatorio confrontandosi con i suoi propri paradigmi e le sue radici costituzionali (cfr. ad esempio Ratti, Centamore 2019, 669).

Tali ricerche, invero, non si sono sviluppate solo in ragione degli impatti negativi «amplificati» dalle tecnologie della quarta rivoluzione industriale: già da prima, infatti, la figura del lavoratore autonomo (compresa quella del professionista) si è indebolita pure nel mercato – non solo nei rapporti, più o meno continuativi, con i committenti (Razzolini 2022, 3) – fino a diventare un prototipo nuovo di vulnerabilità sociale da affrontare (Freedland, Kountouris 2012, 65; Ales 2022, 109). Ciò, sia in ragione dei marcati disequilibri e fluttuazioni fra domanda e offerta, sia perché la composizione sociale e la distribuzione nei settori produttivi della categoria dei lavoratori autonomi sono rispettivamente eterogenea e diseguale, coinvolgendo diverse minoranze a rischio (Corazza 2006, 104; Izzi 2005, 25; Borelli, Guariso, Lazzeroni 2019, 248 nota 316).

Aperto il varco della tutela antidiscriminazione per i lavoratori autonomi non può non considerarsi prioritariamente l'estensione al lavoro autonomo delle protezioni contro le discriminazioni per motivi sindacali: lo sviluppo recente di nuove istanze protettive ancora insoddisfatte nell'area del lavoro autonomo i fenomeni di autotutela collettiva inediti e non sempre coperti da posizioni di diritto sostanziale adeguate<sup>3</sup> e, infine, il riconoscimento istituzionale del ruolo

<sup>2</sup> In questo caso non si intravedono specifici interventi legislativi sul punto (cfr. l'assenza di ogni riferimento al tema della discriminazione negli artt. 1-17 del d.lgs. 81/2017).

<sup>3</sup> Come è noto, lo statuto dei lavoratori si applica ai lavoratori subordinati anche se non vi sarebbero ragioni di limitare certe libertà riconosciute nei primi due titoli anche a lavoratori non subordinati (cfr. Garofalo, 2010).

della contrattazione collettiva almeno per i lavoratori autonomi<sup>4</sup> pongono questo aspetto del tema al centro del dibattito anche politico/legislativo.

Con il presente contributo, innanzitutto, si dà conto di come l'UE stia guidando con una certa convinzione l'estensione delle tutele antidiscriminatorie oltre i confini angusti del lavoro subordinato, seguita in ciò dai paesi membri, fra cui l'Italia, che non pare abbiano e avranno motivo per discostarsi da questa tendenza (par. 2).

In secondo luogo, si osserva come, viceversa, l'ordinamento italiano si collochi in una posizione più avanzata dell'UE rispetto al contrasto delle discriminazioni per motivi sindacali, mentre l'UE (*rectius*, la Corte di Giustizia – d'ora in avanti C. giust.) ridimensioni non poco la rilevanza giuridica di tale fattore (par. 3), con motivazioni non convincenti (par. 4).

Inoltre, si evidenzia come militino diverse buone ragioni a difesa dell'estensione del diritto antidiscriminatorio, per un verso, a tutela del lavoro autonomo e, per un altro, a tutela dell'attività sindacale. Infine, si sottolinea come tali estensioni siano coerenti con recenti proposte normative finalizzate alla tutela dei lavoratori nel contesto globale delle catene del valore, come la proposta di direttiva UE relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità e la proposta di uno strumento giuridicamente vincolante promosso nell'ambito delle Nazioni Unite, sulle imprese transnazionali e altre imprese commerciali in materia di rispetto dei diritti umani. Entrambe, infatti, riconoscono sia i fondamentali diritti sindacali sia i divieti di discriminazione in chiave soggettivamente universale, ovvero senza distinzioni fra categorie di lavoratori (par. 5). Pertanto, si conclude auspicando che l'orientamento interpretativo della giurisprudenza italiana non venga superato in senso regressivo, come potrebbe accadere se i giudici dei casi concreti decidessero di adeguarsi acriticamente alle posizioni della C. giust. a proposito delle discriminazioni per motivi sindacali.

## 2. La spinta della Corte di giustizia verso l'universalizzazione soggettiva del diritto antidiscriminatorio

La questione dell'applicabilità del diritto anti-discriminatorio alle persone che lavorano in modo autonomo è già da tempo in corso di esplorazione (Barbera, Borelli 2022, 1559). I primi timidi interventi legislativi a proposito risalgono agli anni '80 del secolo scorso seppure in riferimento al solo fattore di genere (Barnard, Blackham 2017, 197, Borelli, Guariso, Lazzeroni 2019, 248, Corazza 2006, 103 e 106). La questione, tuttavia, ha attratto l'attenzione della dottrina e dell'opinione pubblica solo a seguito delle direttive UE di c.d. «seconda generazione» (2000-2006, su cui *infra*), delle discipline nazionali di recepimento, delle successive riforme del diritto primario UE (*in primis*, la Carta di Nizza) e,

<sup>4</sup> Cfr. la Comunicazione del 29 settembre 2022 della Commissione UE contenente gli «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).

infine, delle significative decisioni giudiziarie nazionali o della C. giust., oggetto in certi casi di attenzione ben oltre il ristretto campo della comunità giuslavoristica<sup>5</sup>. Queste innovazioni, infatti, non hanno solo aperto delle brecce in favore dei lavoratori autonomi, ma hanno smosso le fondamenta stesse del diritto antidiscriminatorio, imponendo, come vedremo, una reinterpretazione della legislazione derivata/ordinaria alla luce del diritto primario UE<sup>6</sup>.

In estrema sintesi, si conviene generalmente su due punti, che sono poi due risvolti della medesima medaglia: *a*) il diritto antidiscriminatorio oggi presenta una «ampiezza» e «malleabilità» tale da farne un settore elettivo per lo sviluppo di tutele in favore dei lavoratori non subordinati<sup>7</sup>; tuttavia, *b*) l'impossibilità di applicare a livello interprivato (cioè in senso orizzontale) il principio di eguaglianza e la regola di parità di trattamento<sup>8</sup>, nonché la complicata fattura delle variegata e stratificate discipline, «non consentono di accertare l'esistenza di una tutela antidiscriminatoria generalizzata in favore dei lavoratori autonomi; dovendosi piuttosto riscontrare un'applicazione residuale»<sup>9</sup>.

In effetti, le discipline UE in materia di discriminazione nei rapporti di lavoro sono numerose e il loro campo di applicazione varia problematicamente sotto tanti punti di vista: quello dei fattori discriminatori vietati, quello dell'ambito oggettivo di applicazione (cioè degli aspetti di vita protetti) o quello dell'ambito soggettivo di applicazione, compreso, per l'appunto, quello dell'applicabilità delle tutele antidiscriminatorie oltre la subordinazione. Nel caso del lavoro autonomo, il problema del raggio d'azione delle tutele antidiscriminatorie si può presentare sotto una duplice veste. Infatti, il diritto anti-discriminatorio UE si è rivolto al fenomeno del lavoro autonomo, a volte, nella sua dimensione oggettiva, ovvero nella

<sup>5</sup> Si pensi al noto caso Taormina (Trib. Bergamo, ord. 6 agosto 2014, App. Brescia, 11 dicembre 2015 e Cass., 20 luglio 2018, n. 19443, C. giust. 23 aprile 2020, C-507-18, *NH c. Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI-Rete Lenford*, Cass., 15 dicembre 2020 n. 28646) che ha portato alla condanna del titolare di uno studio legale che aveva dichiarato di non gradire la collaborazione di colleghi avvocati omosessuali.

<sup>6</sup> Non saranno oggetto di considerazione la dir. 2004/58/CE sul diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri e la dir. 2006/123/UE relativa ai servizi nel mercato interno (c.d. dir. Bolkestein), perché, pur riguardando anche i lavoratori autonomi, sono funzionali solo alla protezione del mercato interno più che all'applicazione di un principio di parità di trattamento, tanto che esse riguardano i soli cittadini UE, non i lavoratori extra-comunitari. Cfr. anche la dir. 2014/54/UE sull'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori.

<sup>7</sup> È un diritto che, in questo senso, offre «indicazioni incoraggianti» secondo Ratti, Centamore 2019, 665 e 674 (cui appartengono anche i virgolettati nel testo). Più ottimistica la posizione di Corazza 2006, 109 secondo cui all'esito delle riforme della c.d. seconda generazione risulta «la piena operatività dei divieti di discriminazione anche rispetto al lavoro autonomo e si estende, dunque, a tutta l'area del lavoro indipendente il complesso apparato di tecniche di tutela previsto dal diritto antidiscriminatorio».

<sup>8</sup> Anche se qualche spazio è ora offerto dall'art. 20 della Carta di Nizza almeno per gli ambiti di intervento del legislatore UE (Barbera, Borelli 2022, 1562).

<sup>9</sup> Così più realisticamente (e criticamente) Borelli, Ranieri 2021, 26.

sua qualità di attività economica – estendendo, in certi casi, ai lavoratori autonomi (o a qualificate categorie di essi) le peculiari tutele previste per le imprese<sup>10</sup>. Altre volte, ha guardato al lavoro autonomo nella sua dimensione soggettiva, cioè come lavoro svolto “personalmente” – estendendo, a volte ai lavoratori autonomi le protezioni originariamente previste per i lavoratori dipendenti.

Quando il diritto antidiscriminatorio UE ha adoperato entrambe le prospettive, come nel caso delle discriminazioni di genere, le possibili interferenze regolative sono state risolte dal legislatore UE prevedendo che le regolamentazioni UE del primo tipo (potremmo dire quelle di matrice mercatista, perché dedicate alla protezione dell’attività economica) si applicassero solo in via sussidiaria, cioè nella misura in cui non fossero applicabili altre direttive UE (quelle di matrice lavorista) contenenti divieti di discriminazione posti a protezione dei lavoratori autonomi. Così:

- la dir. 2010/41/UE sull’applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un’attività autonoma è dedicata «ai lavoratori autonomi, vale a dire chiunque eserciti, alle condizioni previste dalla legislazione nazionale, un’attività lucrativa per proprio conto». Tuttavia, ai sensi dell’art. 1 comma 1, essa non è applicabile per gli aspetti disciplinati dalla dir. 2006/54/UE riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, che, come si vedrà meglio, si riferisce, seppure solo parzialmente, anche ai lavoratori autonomi (Alessi 2019, 695, Peruzzi 2023, 51);
- allo stesso modo, la dir. 2004/113/UE sulla parità di genere nell’accesso a beni e servizi e nella loro fornitura, ai sensi dell’art. 3 comma 4, non si applica alle questioni riguardanti l’impiego e l’occupazione, comprese le questioni riguardanti il lavoro autonomo «nella misura in cui esse sono disciplinate da» altre fonti UE.

Per individuare il diritto antidiscriminatorio applicabile, quindi, bisogna considerare prima di tutto la disciplina UE di matrice lavorista.

Ebbene, la dir. 2006/54/UE sulla parità di genere in materia di occupazione e impiego si applica a «l’accesso al lavoro, la promozione e la formazione professionale, b) le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione; c) i regimi professionali di sicurezza sociale» e, seppure con possibili problemi interpretativi, prevede espressamente, capo per capo, diversi ambiti soggettivi di applicazione delle tutele previste, escludendo e a volte includendo il lavoro autonomo: si badi al caso peculiare del capo sulla parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale che si applica ai lavoratori autonomi *ratione personae*, ma non ai contratti individuali dei lavoratori autonomi *ratione materiae* (cfr. artt. 6 e 8).

<sup>10</sup> Come noto, infatti, i lavoratori autonomi genuini sono considerati dalla C. giust., a certe condizioni, imprenditori (C. giust., 4 dicembre 2014, causa C-413/13, *FNV Kunsten* p.to 33). In generale Razzolini 2012.

Le dir. 2000/43/CE e 2000/78/CE sulla parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, nonché in materia di occupazione e condizioni di lavoro per gli altri noti fattori tipizzati, presentano un campo d'applicazione soggettivo se possibile ancora più ambiguo, perché non lo definiscono direttamente con una disposizione espressa (se non con il generico riferimento alle «persone»), ma lo lasciano individuare indirettamente attraverso le norme che stabiliscono l'ambito oggettivo di applicazione, ovvero i particolari aspetti o momenti della vita tutelati da le due direttive (Freedland, Kountouris 2012, 56). Infatti, come noto, esse si applicano, per quel che interessa in questa sede, a «a) condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione [...]; b) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali; c) occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione; d) affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o di datori di lavoro o in qualunque organizzazione i cui membri esercitano una particolare professione, nonché alle prestazioni erogate da tali organizzazioni». Ebbene, questa tecnica normativa, in sé e per sé considerata, lascia prefigurare un ambito soggettivo di applicazione differenziato, cioè esteso al lavoro autonomo solo rispetto a certi fenomeni (le condizioni di accesso all'occupazione) e non ad altri (l'occupazione e le condizioni di lavoro). Anche il diritto interno presenta una simile condizione frastagliata (Cfr. soprattutto d.lgs. n. 215/2003, n. 216/2003 e n. 198/2006), avendo dato attuazione alle direttive UE, come è noto, con discipline piuttosto fedeli alla loro lettera, senza quindi preoccuparsi di sciogliere i nodi e, di fatto, lasciando all'applicazione giurisprudenziale il compito di farlo.

Questo contesto normativo ha certamente provocato disordine e favorito una minore effettività delle tutele soprattutto a spese del lavoro autonomo (la giurisprudenza in materia, infatti, è qualitativamente significativa, ma non abbondante); tuttavia, esso presenta una porosità che ha permesso al valore della parità di trattamento di insinuarsi nel caos della regolamentazione in modo da espandersi di più e meglio nei rapporti interpretati, scoraggiando in particolare le interpretazioni restrittive pure legittimamente avanzabili in un quadro così complesso.

In generale, le possibili letture restrittive volte ad escludere i lavoratori autonomi sono state subito criticate in dottrina, sia per la loro intrinseca irrazionalità, sia per la loro incongruenza rispetto ai principi generali UE<sup>11</sup>. In termini più costruttivi si è fatto spesso leva su argomenti sistematici (cfr. Borelli, Ranieri 2021, 27 che, su certi aspetti, anticipano i ragionamenti della C. giust) e/o teleologici, per dimostrare l'applicabilità *tout court* delle due direttive ai lavoratori autonomi.

<sup>11</sup> Si è evidenziato, ad esempio, che non ha senso tutelare il lavoro autonomo solo in certi frangenti dell'esperienza lavorativa e non in altri, anche considerando che il principio di non discriminazione e quello di parità di trattamento, almeno a livello dei Trattati, non ammettono tali differenziazioni (cfr. Borelli, Guariso, Lazzeroni 2019, 168).

Anche la C. giust. ha accolto questo approccio. Giunta l'occasione ha affermato che la succitata lett. c) relativa «alla occupazione e alle condizioni di lavoro» può destare qualche dubbio esegetico, soprattutto in contrappunto con la precedente lett. a), ma che, fra le possibili letture, si deve preferire quella teleologicamente orientata (C. giust., 12 gennaio 2023, causa C-356/21, *J.K. v TP S.A* anche in *Diritti, Lavori, Mercati*, 2/2023, 331 con nota di Ranieri). Perciò, alla luce degli obiettivi della dir. 78/2000/CE e della sua stessa base giuridica – ovvero l'art. 19 TFUE sulla parità di trattamento e non l'art. 153 TFUE dedicato ai lavoratori subordinati – non sarebbe corretto, ovvero, sarebbe (per paradosso) discriminatorio, distinguere fra lavoratori in base al tipo di contratto (p.ti 54 e 55) e/o tutelare i lavoratori autonomi in fase di accesso al lavoro e non nelle fasi successive (p.to 56). L'universalismo del diritto antidiscriminatorio, ben rappresentato dal diritto primario UE, impedisce infatti selezioni esclusive, ove l'interpretazione lo permetta, poiché il valore sottostante le regole applicate è quello della tutela di tutte le persone senza inutili distinzioni (p.to 57). Perciò «la nozione di «[condizioni di] occupazione e [...] di lavoro» non può che riguardare, in senso ampio, le condizioni applicabili a qualsiasi forma di lavoro dipendente e autonomo, a prescindere dalla forma giuridica in cui esso viene svolto» (p.to 58)<sup>12</sup>.

La posizione della C. giust. è stata considerata «storica» (Countouris, De Stefano, Freedland 2023), nonché spia di un cambiamento di approccio (Aloisi 2023, 7, 15 e 18). In effetti, la decisione è innovativa perché senz'altro aggiunge un tassello importante alla costruzione del diritto anti-discriminatorio, ma non giunge davvero inaspettata e soprattutto non smentisce precedenti sulla questione specifica. La portata storica della decisione e la valenza riformatrice di vecchi orientamenti possono riconoscersi, dunque, a condizione che questo precedente della C. giust. sia capace di attecchire oltre l'ambito della dir. 78/2000/CE (e della dir. 43/2000/CE) e, in particolare, se riuscirà ad influenzare la questione della qualificazione dei rapporti di lavoro anche al di là del diritto anti-discriminatorio (Ranieri 2023, 339; Perulli 2023, 415-16).

Questa capacità, per quanto auspicabile, non è scontata, anzi: per almeno due ragioni. La prima si legge nella stessa C. giust., 12 gennaio 2023, cit., *J.K.*, ove i giudici sottolineano che la direttiva «non concerne solo la tutela dei lavoratori quale parte più debole di un rapporto di lavoro, ma è volta a eliminare» le discriminazioni nell'interesse di tutte le persone. Infatti, è alla luce di questo peculiare fine del diritto antidiscriminatorio che la Corte di Lussemburgo predilige una interpretazione dei termini della direttiva non tecnica ma lata. A contrario, laddove

<sup>12</sup> Ma questa conclusione poteva già essere presagita alla luce dell'approccio adottato da C. giust., 2 giugno 2022, causa C-587/20, *HK/Danmark and HK/Privat* che – seppure in riferimento alla lett. a), trattandosi di un caso di accesso all'occupazione o al lavoro – ha fatto rientrare nel concetto di «lavoro» e di «occupazione» anche l'attività della segretaria generale di una organizzazione sindacale incaricata allo svolgimento delle relative funzioni tramite elezioni del congresso. In questo caso, infatti, la natura lavoristica di tali attività era discutibile (sia nella forma autonoma che dipendente) (cfr. p.ti da 23 a 29 e in dottrina Ales 2023, 326).

il diritto UE interviene al fine di tutelare la parte debole del rapporto di lavoro, i medesimi termini ora considerati potrebbero essere coerentemente interpretati in senso più selettivo<sup>13</sup>. La seconda ragione consiste nel fatto che, mentre in ambito anti-discriminatorio la nozione di lavoratore è radicata nel medesimo diritto UE e non può essere oggetto di rinvio agli stati membri (per le già ricordate esigenze anti-selettive che caratterizzano i valori fondanti di questa branca del diritto) (C. giust., 13 gennaio 2004, causa C-256/01, *Allonby*, p.to 66), la nozione di lavoratore applicata agli istituti di diritto del lavoro tradizionale è rimessa ancora ai singoli stati, per cui l'approccio estensivo di cui sopra troverebbe questo ostacolo non banale ove la C. giust. o il legislatore UE volessero esportarlo al di fuori dell'area del diritto antidiscriminatorio (Battista 2021, 624).

Come che sia, è chiaro che gli argomenti di natura sistematica o teleologica spesi in dottrina e dalla C. giust. non potrebbero certo superare la lettera delle direttive e altri profili formali del sistema normativo UE. A questo riguardo, però, v'è da dire che la formulazione delle dir. 78/2000/CE e 43/2000/CE lascia margini interpretativi più che sufficienti per giungere alla conclusione della protezione dei lavoratori autonomi anche rispetto alla fondamentale lett. c) dell'art. 3 sulla «occupazione e condizioni di lavoro», non foss'altro che per la sua ampiezza di significato (termini ampi peraltro utilizzati dal legislatore UE anche nel titolo della direttiva, cfr. Freedland, Kountouris 2012, 61). Eppure, fino ai tempi più recenti, l'argomento letterale non ha avuto abbastanza fortuna, sia a causa del richiamato contrappunto con la lett. a) dell'art. 3, che fa riferimento in modo esplicito al lavoro autonomo, sia a causa del fatto che la medesima locuzione nel TFUE (cfr. artt. 45, 153 e 156) o in altre direttive UE (ad esempio, in materia di distacco dei lavoratori, cfr. dir. 71/96/CE) viene riferita usualmente ai lavoratori dipendenti (e tuttalpiù ai falsi lavoratori autonomi).

Oggi, la C. giust. focalizza e valorizza meglio l'elasticità oggettiva del dato letterale, evidenziando un aspetto tralasciato in passato, ovvero che i termini «occupazione» e «condizioni di lavoro» – in mancanza di una definizione formale da parte della stessa direttiva – devono essere interpretati nel «loro senso abituale» (p.ti 35 e 37 della C. giust., 12 gennaio 2023, cit.) e «ai sensi del linguaggio corrente» (p.to 26 della C. giust., 2 giugno 2022, cit.) e perciò non possono che ricomprendere anche il fenomeno del lavoro autonomo, come può intuire anche il lettore non specialista (Ales 2023, 317).

Sul piano dell'esegesi letterale, peraltro, è ancora più significativo il fatto che il legislatore UE affianchi alla richiamata locuzione i riferimenti al «licenziamento» e alla «retribuzione», naturalmente riconducibili all'universo del solo lavoro subordinato (cioè vale sia per le dir. 78/2000/CE e 43/2000/CE, sia per la succitata dir. 154/2006/CE). Ebbene, a tale affiancamento deve essere riconosciuto un valore esemplificativo dei casi più diffusi e odiosi di discriminazio-

<sup>13</sup> Ad esempio, ricomprendendo, tuttalpiù, i lavoratori autonomi deboli: mono-committenti, economicamente deboli o che lavorano personalmente, etc.). Cfr. la lettura critica, su questo aspetto della decisione, di Ales 2023, 313.

ne verso i lavoratori più deboli. Essi, infatti, vengono «compresi» in un ambito più ampio di casi di discriminazione che riguardano tutti i lavoratori, pure quelli non deboli o meno deboli. Si tratta, in sostanza, di riferimenti esemplificativi cui non può darsi una capacità selettiva delle categorie soggettive coinvolte.

La C. giust., impegnata a valutare se i mancati rinnovi dei contratti di lavoro autonomo di cui al caso di specie fossero sussumibili nel raggio d'azione della dir. 78/2000/CE, conferma questa prospettiva laddove chiarisce che il riferimento ai licenziamenti è solo un esempio di «condizione di occupazione e lavoro» che allude alle «cessazioni unilaterali» dei rapporti di lavoro, fra le quali possono essere ricomprese anche quelle perpetrate dai committenti (p.to 62 della C. giust., 12 gennaio 2023, *J.K.*, cit.). Tuttavia, bisogna riconoscere che la C. giust. si spinge oltre l'argomento letterale, valorizzando nuovamente l'approccio teleologico. La C. giust., infatti, sembra ritenere che, per rientrare nell'ambito di applicazione della direttiva, i casi di cessazione unilaterale del rapporto di lavoro debbano essere assimilabili e assimilati ai licenziamenti dei lavoratori dipendenti con valutazione di merito che spetta ai giudici nazionali (p.to 65, anche se non è chiaro sotto quali profili debba essere valutata tale assimilazione). In questo caso, però, tale criterio esegetivo pare inutile, perché i casi di cessazione unilaterale del rapporto potrebbero rientrare nel concetto di «condizioni di occupazione e lavoro», come visto estese a quelli dei lavoratori autonomi.

In sostanza, per concludere, con quest'ultima decisione il percorso verso l'applicazione generalizzata del diritto anti-discriminatorio UE oltre la subordinazione può considerarsi ad uno stadio piuttosto avanzato. Tuttavia, non può certo dirsi concluso fino a che permarranno le ambiguità ed incertezze interpretative, figlie di una stratificazione normativa problematica che necessiterebbe di essere affrontata dallo stesso legislatore UE, oltre che dagli stati nazionali, piuttosto che lasciata nelle mani dei giudici.

Nell'ambito dell'ordinamento italiano, la giurisprudenza non ha ancora avuto modo di esprimersi sull'analogia disciplinaria di recepimento della direttiva 78/2000/CE, ovvero l'art. 3 d.lgs. n. 216/2003 (ma lo stesso vale per l'art. 3 d.lgs. n. 215/2003). Stando, però, all'approccio assunto fino ad ora dalla giurisprudenza italiana, non vi sono ragioni di ipotizzare un discostamento rispetto alle conclusioni raggiunte dalla C. giust.: in assenza di insuperabili ostacoli di diritto interno, infatti, i giudici italiani hanno sempre interpretato la disciplina nazionale di recepimento delle direttive UE alla luce di tutte le fonti UE rilevanti, comprese le posizioni assunte dalla C. giust. (Bernardi 2015, Cosio 2020, 5; in giurisprudenza, da ultimo, Cass., 1 dicembre 2022, n. 35423, C. giust., 24 gennaio 2012, causa C-282/10, Dominguez, p.to 27, C. giust., 6 novembre 2018, causa C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft).

### 3. Il diritto antidiscriminatorio e il fattore sindacale: il rischio di un cortocircuito multilivello

L'estensione delle tutele antidiscriminatorie verso il lavoro autonomo induce a considerare in particolare un fattore di discriminazione, quello per motivi

sindacali, che potremo definire «classico», almeno nell'ordinamento italiano. Questa analisi è più che opportuna se è vero che il diritto antidiscriminatorio ruota attorno a fattori di differenziazione in ragione della loro tipicità (anti)soziale (Barbera 2014, Ghera 1975, 409 secondo cui «la discriminazione è non creata ma trovata nella realtà sociale»). Come anticipato, infatti, la categoria dei lavoratori autonomi si è accresciuta quantitativamente, si è diversificata sotto il profilo delle provenienze sociali (di categoria «proteiforme» parla Treu 2023, 3) si è indebolita economicamente e di conseguenza ha preso a coalizzarsi e a negoziare collettivamente in modo relativamente più diffuso (Razzolini 2021, 49), pur senza un apparato protettivo di diritto sostanziale paragonabile a quello dei lavoratori subordinati.

In questo contesto, il dibattito scientifico e quello politico si sono concentrati maggiormente sulla compatibilità degli accordi collettivi a tutela di lavoratori autonomi rispetto alla disciplina UE della concorrenza costruita per garantire il buon funzionamento del mercato unico<sup>14</sup>. Un'attenzione relativamente minore, però, è stata paradossalmente riservata al fenomeno sindacale *tout court* e a quelle libertà fondamentali esercitate, anche dai lavoratori autonomi, preliminarmente o comunque in funzione della negoziazione collettiva e della stipula degli accordi. Questa carenza non agevola la messa a fuoco del rapporto (strettissimo) fra protezione del fenomeno sindacale e diritto antidiscriminatorio.

Il diritto antidiscriminatorio italiano nasce proprio entro la culla del diritto sindacale (Treu 1974), come dimostra la versione originaria dell'art. 15 St. lav. che statuisce la nullità degli atti discriminatori per affiliazione sindacale, attività sindacale, partecipazione allo sciopero (oltre che per ragioni politiche o religiose). Invece le radici del diritto antidiscriminatorio UE risalgono al fattore di genere e si sono sviluppate in un contesto ordinamentale intento a creare e proteggere innanzitutto la concorrenza e il mercato unico. Ciò ha indotto la C. giust. ad essere sostanzialmente scettica rispetto alla possibilità di allargamento dei divieti di discriminazione ai motivi sindacali e più disinvolta nel censurare le attività sindacali che impattano sulla libertà di circolazione e stabilimento (Ci si riferisce alle celeberrime C. giust., 11 dicembre 2007, causa C-438/05, *Viking*, C. giust., 18 dicembre 2007, causa C-341/05, *Laval*, C. giust., 3 aprile 2008, causa C-346/06, *Rüffert*).

In un'ottica multilivello, questa differente matrice genetica giustifica senz'altro dei disallineamenti, ma in punto di ricomprensione del fattore sindacale nel raggio d'azione del diritto antidiscriminatorio si registra una tensione che rischia di minare l'armonia inter-ordinamentale. Come vedremo, la giurisprudenza italiana, oltre a censurare le condotte discriminatorie per ragioni sindacali in virtù

<sup>14</sup> L'esito «normativo» più avanzato è rappresentato dalla comunicazione del 29 settembre 2022 della Commissione UE contenente gli «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). La bibliografia sul rapporto fra contrattazione collettiva e diritto *antitrust* è ormai molto ampia. Per tutti i riferimenti si rinvia a Villa 2024.

delle chiare previsioni di diritto interno (art. 15 St. lav.), è orientata ad includere tale fattore discriminatorio in quelli previsti dalla disciplina italiana di recepimento delle direttive UE (cfr. d.lgs. n. 215/2003 e n. 216/2003) che, invece, non presentano indicazioni altrettanto chiare. La C. giust., invece, resiste apertamente all'allargamento verso questo fattore discriminatorio.

I giudici italiani, in particolare, hanno ritenuto che il riferimento a «la religione o le convinzioni personali» quali fattori discriminatori debba essere interpretato come riferibile anche alle discriminazioni fondate sulle convinzioni sindacali, alla luce delle quali le persone partecipano, in diversa misura, al fenomeno sindacale/collettivo (Cfr. per il merito già App. Roma, 9 ottobre 2012, in RCDL, 2012, 3, 661). Secondo la prima decisione di Cassazione intervenuta, «la contiguità dei due termini, religione e convinzioni personali, separati dalle altre definizioni da una virgola, pone in rilievo l'affinità dei due concetti, senza tuttavia confonderli», per cui «se il legislatore [...] avesse voluto comprendere nelle convinzioni personali solo quelle assimilabili al carattere religioso, non avrebbe avuto alcun bisogno di differenziare le [due] ipotesi di discriminazione». La Corte ne deduce che l'espressione «convinzioni personali» va «qualificata come professione di un'ideologia di altra natura rispetto a quella religiosa» e che, in definitiva, con il riferimento alle convinzioni personali si è voluto applicare il divieto di discriminazione rispetto al fattore della «libertà ideologica», quale contenitore «ampio» caratterizzato da «eterogeneità» (Cass., 2 gennaio 2020, n. 1, p.to 9). Anche una seconda decisione più recente della Cassazione conferma questa visione, aggiungendo che il riferimento alle «convinzioni personali» deve essere interpretato come «formula di chiusura del sistema», a protezione delle «opinioni del lavoratore, che possono riguardare temi diversi» (Cass., 21 luglio 2021, n. 2081, p.to 6.2 (problematico, invero, il riferimento alle «opinioni» che sono qualcosa di diverso dalle «convinzioni», cfr. infra par. 4).

Ma ciò che più conta è che la giurisprudenza italiana puntella la propria posizione non in ragione del proprio retroterra costituzionale e storico, ma in virtù della *ratio* e delle finalità del diritto derivato antidiscriminatorio UE, le quali a loro volta vengono significativamente tratte dalle fonti di diritto primario, come evolutesi anche dopo l'entrata in vigore della direttiva 78/2000/CE.

Per cui, prima che intervenisse sul punto la C. giust., la Cassazione ha interpretato il riferimento alle convinzioni personali in modo estensivo, facendo leva sul fatto che l'art. 21 della Carta di Nizza presenta oggi un elenco di fattori di discriminazione vietata non tassativo (i fattori sono introdotti dalla locuzione «in particolare») (Cass., 2 gennaio 2020, n. 1, p.to 9). Di conseguenza, sempre secondo i giudici italiani, se sono protette dalle discriminazioni tutte le convinzioni personali, fra queste devono certamente includersi le convinzioni sindacali: le fonti UE e internazionali, infatti, proteggono indissolubilmente il fenomeno sindacale, quanto meno attraverso la tutela delle libertà fondamentali di manifestazione del pensiero, riunione e associazione, ovvero le posizioni principali attraverso cui si esprimono tutte le convinzioni personali (Cass., 21 luglio 2021, n. 2081, p.to 6.3). Per cui, se le convinzioni personali vanno protette contro le discriminazioni e se tali convinzioni si esprimono normalmente attraverso l'esercizio delle libertà

di espressione, riunione e associazione, non è ragionevole escludere dall'insieme delle convinzioni personali tutelate quelle relative al fenomeno sindacale.

Dopo la seconda e (per ora) ultima decisione della Cassazione sulla questione, è intervenuta la C. giust., impostando l'analisi del diritto UE in modo piuttosto diverso. Con la decisione del 13 ottobre 2022, causa C-344/20, *L.F.*, infatti, la Corte di Lussemburgo ha affermato, confermando un precedente *obiter dictum*<sup>15</sup> che l'espressione religione o convinzioni personali «costituisce un solo e unico motivo di discriminazione che comprende tanto le convinzioni religiose quanto le convinzioni filosofiche o spirituali», non invece altri motivi non menzionati espressamente quali le «convinzioni politiche o sindacali né le convinzioni o le preferenze artistiche, sportive, estetiche o di altro tipo» (p.to 28)<sup>16</sup>. In pratica, la C. giust. interpreta rigidamente il riferimento alle convinzioni personali ritenendo che la direttiva 78/2000/CE si riferisca solo a quelle convinzioni personali affini a quelle religiose, come per l'appunto le convinzioni filosofiche o spirituali; non invece ad altre convinzioni personali espressione della libertà ideologica *tout court* cui fa esplicito riferimento la Corte di Cassazione. Anche la C. giust., invero, fa leva, come la Cassazione, sulla Carta di Nizza. Tuttavia, essa non valorizza il fatto che tale fonte primaria preveda un principio di divieto di discriminazione per fattori non tassativamente espressi, dato che la dir. 78/2000/CE continua a prevedere un elenco chiuso (C. giust., 11 luglio 2006, causa C-13/05, *Chacón Navas* e C. giust., 18 dicembre 2014, causa C-354/13, *Fag og Arbejde*). Piuttosto la C. giust. valorizza il dato formale per cui l'art. 21 della Carta di Nizza accosta alla «religione o alle convinzioni personali» (richiamate anche nella dir. 78/2000/CE) le «opinioni politiche o di qualsiasi altra natura» (non richiamate invece nella medesima direttiva), evidentemente volendo tenere distinti i due fattori (p.to 27). È a partire da tale distinzione che la C. giust. deduce che le convinzioni politiche o sindacali (come le convinzioni o preferenze artistiche, sportive, estetiche o di altro tipo) non rientrano nell'aria delle «convinzioni personali» (protette sia dall'art. 21 della Carta che dalla dir. 78/2000/CE), ma piuttosto in quella delle «opinioni politiche o di altro tipo» (protette dall'art. 21 della Carta ma non dalla dir. 78/2000/CE).

Come se ciò non bastasse, la C. giust. precisa anche che una diversa interpretazione estensiva non può essere considerata un trattamento di miglior favore legittimo ai sensi dell'art. 8 della dir. 78/2000/CE, perché la scissione dei due motivi di discriminazione (religione e convinzioni personali) metterebbe in discussione «il testo, il contesto, e la finalità» del motivo di discriminazione

<sup>15</sup> C. giust., 15 luglio 2021, cause C-804/18 e C-341/19, *Wabe*, pubblicata sei giorni prima della seconda decisione della Cassazione citata nel testo e quindi non considerata dall'estensore di quest'ultima. Cfr. Barbera, Borelli 2022, 1600 secondo cui l'*obiter dictum* sulle convinzioni personali che non ricomprendrebbero quelle sindacali si spiega in ottica di timore della C. giust. ad assumere un ruolo antimaggioritario.

<sup>16</sup> L'affermazione è stata ripresa recentemente da C. giust. 28 novembre 2023, causa C-148/2022, *OP*, p.to 22 ma in modo un po' rituale, nel senso che essa non ha alcuna funzione argomentativa utile ai fini della decisione della questione sottoposta all'attenzione della C. giust.

pregiudicando l'effetto utile della direttiva (ad esempio in punto di riconducibilità di un trattamento differenziale fra le discriminazioni dirette o indirette). Come si vede, c'è un innegabile contrasto interpretativo pronto ad esplodere.

#### 4. (segue) I limiti dell'interpretazione restrittiva della Corte di giustizia

La posizione assunta da ultimo dalla C. giust. (13 ottobre 2022, *L.F.*, cit.) induce a domandarsi che impatto possa avere sulla giurisdizione italiana, anche considerando il ruolo determinante assunto dal principio/criterio di interpretazione conforme al diritto UE e alla giurisprudenza della C. giust.

Stando alle motivazioni, infatti, la Cassazione ha chiaramente trattato il fattore delle convinzioni sindacali come un fattore autonomo e distinto (cfr. gli stralci riportati *supra* e i relativi riferimenti giurisprudenziali), perciò la C. giust. avrebbe sufficiente agio a rilevare delle incompatibilità fra interpretazione del diritto interno e interpretazione delle direttive UE<sup>17</sup>.

Se così è, per evitare che il conflitto esploda, è necessario, per un verso, verificare se esistono ulteriori argomenti a sostegno dell'orientamento della Cassazione che siano meno indigesti per la C. giust. e, per altro verso, evidenziare i punti di debolezza dell'orientamento di quest'ultima, nella speranza di un ravvedimento.

Quanto al primo profilo, si può evidenziare ciò che tutto sommato è rimasto implicito nelle motivazioni della Cassazione, ovvero che l'orientamento della giurisprudenza italiana non deriva solo dall'interpretazione della disciplina di recepimento delle direttive UE, ma dal complesso delle discipline interne di diritto antidiscriminatorio di matrice non unionale (art. 15 St. lav.) a loro volta ispirate ai principi costituzionali (artt. 39 Cost.). Questo aspetto potrebbe distinguere nettamente il caso italiano da quello belga nella cui Costituzione non vi sono riferimenti espressi alle libertà sindacali (anche se questi si possono dedurre in ragione del riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva contenuto nell'art. 23) e il cui diritto ordinario – stando alla ricostruzione della C. giust. e/o del giudice del procedimento principale – non presenta divieti di discriminazione per motivi sindacali esterni alla disciplina di recepimento UE. Ebbene, facendo leva su questo profilo differenziale, si potrebbe assumere che la distinzione del fattore religioso da quello delle convinzioni personali, utile a far rientrare entro queste ultime anche le convinzioni sindacali, rappresenti nel caso specifico una norma più favorevole legittima ai sensi dell'art. 8 della direttiva (cfr. Bonardi 2023, 8): infatti, essa non sarebbe più frutto di una (suppostamente) scorretta interpretazione della direttiva, quanto di una applicazione della disciplina di recepimento orientata al rispetto del diritto interno costituzionale e ordinario *tout court* (oltre che delle tradizioni

<sup>17</sup> Invece, secondo un'interpretazione volta a sdrammatizzare il contrasto, «l'orientamento nazionale che include l'adesione sindacale alle convinzioni personali non pare violare i vincoli interpretativi posti dalla CGUE» sia «in quanto non mira a scindere il fattore di discriminazione» della «religione e delle convinzioni personali» sia in quanto tale orientamento rappresenterebbe una «misura di maggior tutela» ammessa dall'art. 8 della direttiva (Bonardi 2023, 8).

costituzionali comuni ai paesi membri e alla Cedu, ma cfr. meglio *infra*). La fondatezza di questa ipotesi è confermata dal fatto che il dispositivo della C. giust., 13 ottobre 2022, *L.F.*, cit., limita la valutazione di incompatibilità della scissione del fattore «religione e convinzioni personali» solo alle «disposizioni nazionali che garantiscono la trasposizione di tale direttiva nel diritto nazionale» (c.v.o nostro).

Quanto ai punti di debolezza delle motivazioni della C. giust., se ne individuano almeno tre: essersi smentita rispetto all'approccio elastico applicato ad altri fattori, aver svalutato la differenza fra «convinzioni» e «opinioni» facendo ricadere il fenomeno sindacale nell'ambito riduttivo delle sole opinioni e, soprattutto, non aver valorizzato complessivamente il contesto «costituzionale» UE.

In primo luogo, come è stato subito evidenziato in dottrina (Bonardi 2023, 7), la C. giust. non chiarisce perché altri fattori discriminatori siano stati interpretati estensivamente sia rispetto all'ambito materiale/oggettivo (quello della disabilità, ad esempio, è stato esteso fino a certi casi di malattia grave e duratura (C. giust., 11 aprile 2013, causa C-335-11, *HK Danmark*, Trib. Pavia, 16 marzo 2021, n. 876, in *DRI*, 2023, 2, 445 anche per altri riferimenti), quello del sesso anche al caso del mutamento di sesso, cfr. C. giust., 30 aprile 1996, causa C-13/94, *P. vs and Cornwall Council County*, Cass. 7 marzo 2022, n. 7415, non relative alla dir. 78/2000/CE ma applicabili anche ad essa) sia alle sue caratteristiche intrinseche (si pensi alle discriminazioni per associazione, cfr. C. giust., 17 luglio 2008, causa C-303/06, *Coleman*), mentre il fattore delle condizioni personali non possa essere trattato con un analogo grado di elasticità esegetica. Le interpretazioni estensive della C. giust., infatti, sono state avallate proprio alla luce delle fonti di diritto primario UE e internazionale sopravvenute rispetto alla direttiva 78/2000/CE oppure, addirittura, alla luce dei principi fondamentali che ispirano l'azione dell'UE anche da prima dell'entrata in vigore della direttiva in questione, come il principio di uguaglianza<sup>18</sup>. Invece, nel caso del fenomeno sindacale, la loro pregnanza sul piano esegetico ha perso rilievo.

In secondo luogo, interpretando la direttiva alla luce dell'art. 21 della Carta di Nizza, la C. giust. guarda solo agli ambiti materiali dei fattori discriminatori (per osservare che il fenomeno religioso e quello spirituale/filosofico sono tenuti distinti dai fenomeni politico, sindacale, artistico, sportivo, estetico o di altro tipo), ma non considera i caratteri intrinseci assegnati a tali fattori discriminatori (ovvero la loro natura di «convinzioni» oppure di «opinioni»). Leggendo in continuità i p.ti 27 e 28 di C. giust. 13 ottobre 2022, *L.F.*, cit., infatti, si può notare che la Corte non presta attenzione al fatto che l'art. 21 della Carta di Nizza distingue chiaramente i fattori discriminatori anche in ragione della loro

<sup>18</sup> Cfr. C. giust., 30 aprile 1996, *P.*, cit., secondo cui «la direttiva [allora vigente in materia di parità uomo/donna nel lavoro] non è quindi che l'espressione, nella materia considerata, del principio di uguaglianza, che è uno dei principi fondamentali del diritto comunitario [...] [e che] costituisce uno dei diritti fondamentali della persona umana, di cui la Corte deve garantire l'osservanza [...] Di conseguenza, la sfera d'applicazione della direttiva non può essere ridotta soltanto alle discriminazioni dovute all'appartenenza all'uno o all'altro sesso» (p.ti 18-20).

appartenenza all'universo della «convinzioni» ovvero a quello delle «opinioni». Così facendo, la C. giust., al dichiarato fine di considerare unitariamente l'ambito materiale della «religione e delle convinzioni personali», finisce inevitabilmente per relegare il fenomeno sindacale nell'area delle «opinioni», svincolando la qualità e l'intensità dei moventi intellettuali in virtù dei quali le persone svolgono attività sindacali nella maggior parte dei casi. Non v'è dubbio, infatti, che le principali attività sindacali, oggetto di possibili discriminazioni, esprimono una convinzione – si pensi, innanzitutto, all'adesione associativa – e solo alcune (marginali) condotte individuali possono ragionevolmente essere ricondotte all'area delle opinioni (si pensi alla manifestazione del pensiero durante riunioni di lavoro) (come è noto, la differenza fra opinioni e convinzioni è colta e valorizzata dalla Corte EDU, 25 febbraio 1982, Campbell). Né è ipotizzabile o auspicabile che i fenomeni sindacali vengano spezzettati a seconda che siano espressione di opinioni sindacali (protette dalla Carta di Nizza) o convinzioni sindacali (non protette dalla direttiva UE), sia per l'irragionevolezza del diverso trattamento, sia per la difficoltà di distinguere nettamente le prime dalle seconde (ad esempio l'adesione ad uno sciopero o il voto per una rappresentanza aziendale sono la manifestazione di una opinione o di una convinzione?) (Bonardi 2023, 8). Perciò la riconduzione del fenomeno sindacale *tout court* nell'ambito del contenitore meno adatto (quello delle opinioni) non è convincente; anzi la rilevanza «costituzionale» del principio di non discriminazione avrebbe giustificato qualche sforzo in più nel senso del riconoscimento del fenomeno quale espressione di convinzioni personali.

In terzo ed ultimo luogo, C. giust. non convince non per aver ignorato *tout court* il ruolo esegetico del diritto primario UE sopravvenuto rispetto alla dir. 78/2000/CE. Come si è detto, infatti, la C. giust. prende in considerazione la formulazione dell'art. 21 della Carta di Nizza e riconosce apertamente che esso «costituisce parte integrante del contesto rilevante ai fini dell'interpretazione della direttiva 2000/78» (p.to 35). Piuttosto, non convince la mancata considerazione del diritto primario nel suo complesso sistematico. I Giudici di Lussemburgo, infatti, laddove chiariscono il raggio d'azione del divieto di discriminazione per motivi religiosi, non esitano a valorizzare l'importanza della libertà di coscienza e di religione sancita dall'art. 10 della Carta di Nizza, quale diritto sostanziale il cui esercizio non deve dare adito a discriminazioni; e nel farlo riconoscono a tale libertà un valore fondamentale in una società democratica in linea con la vincolante interpretazione che della medesima libertà (richiamata all'art. 9 Cedu) offre la Corte EDU<sup>19</sup>. Viceversa, quando la C. giust. valuta l'ampiezza e il rapporto reciproco dei fattori di discriminazione previsti nella dir. 78/2000/CE si limita, come si è detto, a valutare alcuni aspetti della formulazione dell'art. 21 della Carta di Nizza (e dell'art.

<sup>19</sup> In C. giust. 15 luglio 2021, *Wabe*, cit. il giudizio è confermato anche in ragione delle tradizioni costituzionali comuni quali principi generali del diritto dell'UE. Si ricorda che le disposizioni della Carta di Nizza devono essere interpretate coerentemente con la Cedu e con gli orientamenti delle Corte EDU ai sensi dell'art. 52 della medesima Carta.

19 TFUE)<sup>20</sup>, ma non considera né il fatto che l'art. 21 presenta un elenco di fattori aperto e non tassativo (i fattori sono introdotti dalla locuzione «in particolare», come ha ricordato la Cassazione italiana), né le tradizioni costituzionali comuni dei paesi membri da sempre rispettose delle libertà sindacali, né il ruolo parimenti centrale riconosciuto dalla Carta di Nizza ai diritti sostanziali in materia sindacale<sup>21</sup> garantiti dalla Cedu (cfr. art. 11) (Per analoghe critiche cfr. Barbera, Borelli, cit., 1584 in riferimento a C. giust. 15 luglio 2021, *Wabe*, cit.).

Valorizzando questi riferimenti del diritto primario quale «parte integrante del contesto rilevante ai fini dell'interpretazione della direttiva 2000/78» (per usare le parole della stessa C. giust.), si sarebbe potuto (e si potrebbe in futuro) fare leva sul fatto che uno dei principali diritti sindacali fondamentali è proprio quello a non essere discriminati per ragioni connesse alle convinzioni sindacali, come confermano sia le tradizioni costituzionali dei principali paesi membri (Fontana 2010), sia la Conv. OIL 98/1949 che pone in cima all'art. 1 la disposizione secondo cui «i lavoratori devono beneficiare di un'adeguata protezione contro tutti gli atti di discriminazione tendenti a compromettere la libertà sindacale in materia di impiego» (Borelli, Guariso, Lazzeroni 2019, 257), sia la stessa Cedu che all'art. 14 afferma che «il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella [...] Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione».

5. La titolarità universale delle libertà sindacali fondamentali incoraggia l'inclusione del fattore sindacale fra quelli vietati anche a tutela del lavoro autonomo

I divieti di discriminazione per motivi sindacali, nella misura in cui tale fattore venga considerato protetto dal diritto positivo, come è in Italia e come è auspicabile che, per le ragioni chiarite *supra*, avvenga a livello UE, si applicano indifferentemente ai lavoratori subordinati come agli autonomi.

Il fatto che i singoli ordinamenti riconoscano solo ai lavoratori subordinati un paniere più ampio di diritti e libertà sindacali sostanziali non inficia questo assunto. I divieti di discriminazione per ragioni sindacali, infatti, prescindono dal riconoscimento di specifici diritti e libertà sostanziali o, meglio, hanno un raggio d'azione che copre sia l'esercizio di questi ultimi, sia tutte le altre condotte di espressione delle convinzioni sindacali non altrimenti protette dall'ordinamento, visto che, come ricordato, il diritto antidiscriminatorio non ha solo una funzione ancillare al diritto sostanziale, ma una sua portata autonoma.

Naturalmente, però, il riconoscimento di diritti e libertà sostanziali e la conseguente facoltà di esercizio rappresentano il principale movente di condotte discriminatorie e quindi la leva primaria di intervento del diritto antidiscriminatorio. A questo riguardo va ricordato che le libertà e i diritti fondamentali, di

<sup>20</sup> Quelli utili a distinguere l'ambito materiale religioso/spirituale/filosofico da quello politico ma non quelli utili a valorizzare la differenza fra convinzioni e opinioni (cfr. *supra*).

<sup>21</sup> Cfr. l'art. 12 sulla libertà di associazione anche sindacale, l'art. 27 sull'informazione e consultazione dei lavoratori, l'art. 28 sulla negoziazione collettiva e il conflitto sindacale.

solito di rango costituzionale/primario, sono riconosciute indifferentemente ai lavoratori autonomi e a quelli subordinati. Ciò è vero, sia a livello di diritto interno (ove, tuttalpiù, solo specifiche posizioni protette sono riservate ai lavoratori dipendenti – si pensi al titolo III dello statuto dei lavoratori e all'art. 28 St. lav.) (Pino 2022, 1203, Topo 1997, 203, Gil y Gil 2021, 327, sia a livello di diritto internazionale (De Stefano 2019, 429), sia in ambito Cedu e UE ove le libertà essenziali sono riconosciute a «chiunque» ovvero alle «persone» (art. 11 Cedu) o agli «individui» *tout court* (art. 12 Carta di Nizza). Quanto poi all'UE, il pur rilevante problema di compatibilità con il diritto *antitrust* dell'esercizio della contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi (Villa 2024; Stylogiannis 2023 494; Hiessle 2023<sup>22</sup>) non significa che a questi ultimi non spettino le libertà e i diritti sindacali. Semmai, l'area di incompatibilità di cui attualmente si discute, a tutto voler concedere, designa un'area eccezionale di divieto di esercizio di attività negoziali collettive, al di fuori della quale i lavoratori autonomi tornano ad acquisire le medesime libertà fondamentali dei lavoratori e delle persone *tout court*.

In definitiva, se si ammette l'estensione tendenziale del diritto antidiscriminatorio ai lavoratori autonomi (par. 2) e l'inclusione del fenomeno sindacale fra i fattori di discriminazione vietati (parr. 3 e 4), non v'è alcuna ragione di non estendere il diritto a non essere discriminati per ragioni sindacali anche ai lavoratori autonomi. Anzi, il naturale e radicale connubio fra libertà sindacali e divieti antidiscriminatori<sup>23</sup>, ben rappresentato, fra gli altri, dall'art. 1 della Conv. OIL 98/1949, rappresenta una ragione forte per estendere ad essi anche la protezione antidiscriminatoria per questo specifico fattore oggi (almeno potenzialmente) strategico, sia rispetto all'esercizio di libertà e diritti sostanziali espressamente riconosciuti agli autonomi, sia rispetto all'espressione di convinzioni e condotte di rilievo sindacale non altrimenti protette dall'ordinamento.

Questa conclusione è supportata dal diritto recentemente positivizzato<sup>24</sup> ed è confermata *de iure condendo* nell'ambito di quelle proposte normative volte a produrre effetti protettivi per i lavoratori oltre i confini territoriali tradizionali. Vi sono infatti

<sup>22</sup> Che segnala la possibile incoerenza politica dell'UE laddove contesta ai paesi partner commerciali extra-UE, come la Korea del Sud, la disapplicazione delle libertà sindacali ai lavoratori autonomi, ma poi limita al proprio interno le libertà negoziali degli stessi (cfr. in generale, Biasi 2018, 443).

<sup>23</sup> Il rapporto stretto fra libertà sindacali e divieti di discriminazione ha radici antiche. Esso dipende anche dal fatto che entrambi sono «*enabling rights*» (cfr. anche Borelli, Ranieri 2021, 35), si focalizzano sui processi e sulle relazioni prima che sui beni della vita cui, alla fine, aspirano le persone che ne sono protette (Barbera 2014, 389 e 392, Del Punta 1996, 217), sono frutto di un riconoscimento legale postumo di un fenomeno reale (le coalizioni dei lavoratori e delle imprese, per un verso, le categorizzazioni preconcrete diffuse nella società su determinati caratteri minoritari, per l'altro).

<sup>24</sup> Cfr. da ultimo l'art. 47 *quinquies* d.lgs. n. 81/2015 che estende ai c.d. *riders* autonomi «la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore», fra cui si devono ricomprendere innanzitutto le libertà sindacali essenziali, come evidenzia l'assonanza del riferimento normativo con la rubrica del titolo I dello statuto dei lavoratori (cfr. Ascola 2022, 2282).

diverse iniziative recenti che, con il precipuo obiettivo di «esportare» e globalizzare il rispetto di standard essenziali di tutela, non manca di avvalorare il connubio inestricabile fra diritto antidiscriminatorio e libertà sindacali, che rende irrazionale e irragionevole sia l'ipotesi di escludere dai fattori di discriminazione vietata quello sindacale, sia l'ipotesi di escludere da questo intreccio di tutele i lavoratori autonomi.

Il primo esempio è offerto dalla proposta di direttiva UE relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità (COM/2022/71 final), anche nella versione finale oggetto di accordo interistituzionale (2022/0051 (COD)) (Borzaga Mussi, 2023, 495). La proposta di direttiva, infatti, impone degli obblighi, innanzitutto procedurali, per individuare e combattere gli impatti negativi potenziali e attuali lungo l'intera catena del valore/attività «causat[i] da qualsiasi azione che inibisca o riduca la capacità di un individuo o di un gruppo di godere dei diritti o di essere protetto dai divieti sanciti dalle convenzioni e dagli strumenti internazionali elencati nell'allegato» alla direttiva stessa. Fra questi ultimi si enumerano tutte le principali fonti di diritto internazionale antidiscriminatorio e sindacale, che presentano un campo d'applicazione esteso anche al lavoro autonomo<sup>25</sup>. A conferma di ciò, peraltro, sta il fatto che la proposta di direttiva riconosce le protezioni (e i rimedi in caso di violazione della due diligence) ai «portatori di interessi colpiti» in senso lato, ovvero alle «persone fisiche, gruppi o comunità [...] e i legittimi rappresentanti di tali persone fisiche o gruppi, compresi i lavoratori e i loro rappresentanti e i sindacati...», dunque senza limitarsi ai lavoratori dipendenti.

Lo stesso dicasi per la proposta di uno strumento giuridicamente vincolante, attualmente negoziata da un gruppo di lavoro intergovernativo aperto promosso dalle Nazioni unite, sulle imprese transnazionali e altre imprese commerciali in materia di rispetto dei diritti umani, attualmente al 9° round (risoluzione n. 26/9 del Consiglio per i diritti umani delle Nazioni Unite, del 26 giugno 2014). L'ultima versione della proposta, infatti, richiama tutte le convenzioni fondamentali dell'OIL, fra cui quelle in materia di divieto di discriminazione (nn. 100/51 e 111/58) e di libertà sindacali (nn. 87/1948 e 98/1949), come detto ad applicazione universale (<https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/igwg-on-tnc>).

<sup>25</sup> Cfr. allegato I, parte I, sottotitolo I, punto 15: «Diritto alla libertà di associazione e di riunione, del diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva in conformità dell'articolo 20 della Dichiarazione universale dei diritti umani, degli articoli 21 e 22 del Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici, dell'articolo 8 del Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali, della convenzione dell'OIL concernente la libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, del 1948 (n. 87), e della convenzione dell'OIL sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, del 1949 (n. 98), compresi i diritti seguenti: [...] b) la costituzione di un sindacato, così come l'adesione e l'appartenenza ad esso, non deve essere invocata come motivo di discriminazione ingiustificata o ritorsione» e punto 16: «Divieto di disparità di trattamento in materia di occupazione, a meno che ciò non sia giustificato dai requisiti dell'impiego ai sensi degli articoli 2 e 3 della convenzione dell'OIL concernente l'uguaglianza di retribuzione, del 1951 (n. 100), degli articoli 1 e 2 della convenzione dell'OIL concernente la discriminazione in materia di impiego e di professione, del 1958 (n. 111) e dell'articolo 7 del Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali; la disparità di trattamento comprende, in particolare, il pagamento di una retribuzione ineguale per un lavoro di pari valore».

## Riferimenti bibliografici

- Ales, E. 2023. "La Corte di giustizia torna sul lavoro autonomo: un'occasione persa." In *Diritti, Lavori, Mercati*, 2: 313-30.
- Ales, E. 2022. "Genuine Autonomous Work: Towards a Tailor-made Social Protection." In *Defining and Protecting Autonomous Work. A Multidisciplinary Perspective*, a cura di Tindara Addabbo, Edoardo Ales, Ylenia Curzi, Tommaso Fabbri, Olga Rymkevich, Iacopo Senatori, 109-20. London: Palgrave Macmillan.
- Alessi, C. 2019. "Lavoro tramite piattaforma e divieti di discriminazione nell'UE." In *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di Cristina Alessi, Marzia Barbera, Luciana Guaglianone, 683-97. Bari: Cacucci.
- Aloisi, A. 2023. "J.K. v TP S.A. and the 'Universal' Scope of EU Anti-Discrimination Law at Work: A Paradigm Shift?" In *Industrial Law Journal*, 52(4): 977-996. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwad025>.
- Ascola, S. 2022. "Art. 47 quinquies d.lgs. 81/2015." In *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, diretto da Raffaele De Luca Tamajo, Oronzo Mazzotta, 2280-83. Torino: Cedam.
- Ballestrero, M. V. 2021. "Ancora sui rider. La cecità discriminatoria della piattaforma" *Labor*, 1: 104-14.
- Barbera, M. 2014. "Discriminazione e pari opportunità (diritto del lavoro)." *Enciclopedia del Diritto*, Annali, VII: 377-95.
- Barbera, M., Borelli, S. 2022. "Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione." In *Il lavoro privato*, a cura di Giovanni Amoroso, Vincenzo Di Cerbo, Arturo Maresca, 1542-601. Milano: Giuffrè.
- Barnard, C., Blackham, A. 2017. "Discrimination and the self-employed, The scope of protection in an interconnected age." In *European Contract Law and the Chart of Fundamental Rights*, a cura di Hugh Collins, 197-218. Cambridge: Intersentia.
- Biasi, M. 2018. "Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017" *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2: 443-75.
- Battista, L. 2021. "L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'Unione Europea" *Argomenti di Diritto del Lavoro* 3: 624-42.
- Bernardi, A. (a cura di). 2015. *L'interpretazione conforme al diritto dell'Unione europea. Profili e limiti di un vincolo problematico*, Napoli: Jovene.
- Bonardi, O. 2023. "La discriminazione per motivi sindacali dopo la sentenza L.F. della Corte di giustizia UE" *Italian Equality Network*, 22 ottobre: 8. <https://www.italianequalitynetwork.it/la-discriminazione-per-motivi-sindacali-dopo-la-sentenza-l-f-della-corte-di-giustizia-ue/>
- Borelli, S., Guariso, A., Lazzeroni, L. 2019. "Le discriminazioni nel rapporto di lavoro." In *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti* a cura di Marzia Barbera, Alberto Guariso, Torino: Giappichelli.
- Borelli, S., Ranieri, M. 2021. "La discriminazione nel lavoro autonomo. Riflessioni a partire dall'algoritmo frank" *Labour Law Issues*, 7: 18-47. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/13169>.
- Borzaga, M., Mussi, F. 2023. "Luci e ombre della recente proposta di direttiva relativa al dovere di due diligence delle imprese in materia di sostenibilità" *Lavoro e Diritto*, 3: 495-514. DOI: 10.1441/108236.
- Corazza, L. 2006. "Attività autonome e tecniche di tutela antidiscriminatorie." In *Le attività autonome*, a cura di Luca Nogler, Torino: Giappichelli, 103-23.

- Cosio, R. 2020. "Il trasferimento dell'impresa in crisi nell'ordinamento complesso" *Lavoro, Diritti, Europa*, 3: 1-8.
- Countouris, N., De Stefano, V., Freedland, M. 2023. "Il diritto antidiscriminatorio e il concetto di lavoro personale" *il Mulino*, 6 febbraio, <https://rivistailmulino.it/a/il-diritto-antidiscriminatorio-e-il-concetto-di-lavoro-personale>.
- Del Punta, R. 1996. "Intervento." In *Lavoro e discriminazione: atti dell'11° Congresso nazionale di diritto del lavoro, Gubbio, 3-5 giugno 1994*, Aa. Vv., 216-20. Milano: Giuffrè.
- De Stefano, V., Aloisi, A. 2021. *Il tuo capo è un algoritmo*, Roma-Bari: Laterza.
- De Stefano, V. 2019. "L'ambito di applicazione soggettivo degli International Labour Standards dell'OIL" *Lavoro e Diritto*, 3: 429-446.
- Fontana, G. 2010. "Libertà sindacale in Italia e in Europa. Dai principi ai conflitti", *WP D'Antona, Int.*, 78: 228-77.
- Freedland, M., Kountouris, N. 2012. "Employment Equality and Personal Work Relations—A Critique of *Jivraj v Hashwani*" *Industrial Law Journal*, 41(1): 56-66.
- Garofalo, M. G. 2010. "Lo statuto ieri e oggi" *Rassegna Sindacale*, 29 febbraio.
- Gaudio, G. 2024. "Le discriminazioni algoritmiche" *Lavoro, Diritti, Europa* 1: 1-20.
- Ghera, E. 1975. "Art. 15." In *Commentario allo statuto dei lavoratori*, diretto da Ubaldo Prosperetti, 400-43, Milano: Giuffrè.
- Gil y Gil, J. L. 2021. "Collective Bargaining for the Self-Employed" *Comparative labor law and policy journal*, 42(2): 327-70.
- Hiessle, C. 2023. "Enforcement Priorities as an Escape Route from European Competition Law? An Appraisal of the Commission's Guidelines on Collective Bargaining for the Solo Self-Employed." In *The Lighthouse Function of Social Law*, Av. Vv., Cham: Springer, 123-40. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-32822-0\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-031-32822-0_7).
- Izzi, D. 2023. "La contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi nell'Unione europea: un percorso a ostacoli" *Lavoro, Diritti, Europa* 3: 1-4.
- Izzi, D. 2005. *Eguaglianza e differenze dei rapporti di lavoro. Il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Napoli: Jovene.
- Perulli, A. 2023. "Discriminazione e lavoro autonomo nella prospettiva della Corte di Giustizia" *Labor*, 4: 401-18.
- Peruzzi, M. 2023. *Intelligenza artificiale e lavoro*, Torino: Giappichelli.
- Peruzzi, M. 2021. "Il diritto antidiscriminatorio al test di intelligenza artificiale" *Labour Law Issues*, 7: 48-76. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/13117>.
- Pino, G. 2022. "Il lavoro autonomo e subordinato nelle attuali tendenze del conflitto collettivo" *Argomenti di Diritto del Lavoro* 6: 1194-226.
- Ranieri, M. 2023. "La corte di giustizia su diritto antidiscriminatorio e lavoratori autonomi." *Diritti, Lavori, Mercati*, 2: 331-45.
- Ratti, Luca, Centamore, Giulio. 2019. "Oltre il dilemma qualificatorio: potenzialità e limiti del diritto antidiscriminatorio nella protezione del lavoratore on-demand." In *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di Cristina Alessi, Marzia Barbera, Luciana Guaglianone, 663-682. Bari: Cacucci.
- Razzolini, O. 2022. "Self-employed workers and collective actions. A necessary response to increasing income inequality" *Comparative labor law and policy journal*, 42, 2: 293-326. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4244169>.
- Razzolini, O. 2021. "Organizzazione e azione collettiva nei lavori autonomi" *Politiche Sociali*, 1: 49-73. 10.7389/100586.
- Razzolini, O. 2012. *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Torino: Giappichelli.

- Stylogiannis, C. 2023. "The effective application of the right to collective bargaining for self-employed (platform) workers: 'Not such an easy task'" *European Labour Law Journal* 14(4): 494-513.
- Topo, A. 1997. "Tutela e rappresentanza degli interessi collettivi nel lavoro autonomo" *Lavoro e Diritto* 2: 203-15.
- Treu, T. 2023. "Lavoro autonomo e diritti collettivi nell'Unione europea." *Lavoro, Diritti, Europa* 3: 1-12.
- Treu, T. 1974. *Condotta antisindacale e atti discriminatori*. Milano: F. Angeli.
- Villa, E. 2024. "A proposito di lavoro autonomo e contratti collettivi il lento avvicinamento fra diritto europeo della concorrenza e prospettiva costituzionale" *Labor* 2: in corso di pubblicazione.
- Waas, B. 2017. "What role for solopreneurs in the labour market?" *European Labour Law Journal*, 8(2): 154-67. <https://doi.org/10.1177/2031952517712>.