

DIPARTIMENTO SPGI

Simone Caponetti

Il corrispettivo nel rapporto di lavoro autonomo



PADOVA
UP

P A D O V A U N I V E R S I T Y P R E S S

**COLLANA DEL DIPARTIMENTO DI
SCIENZE POLITICHE, GIURIDICHE
E STUDI INTERNAZIONALI**

La collana dei *Quaderni del Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali* intende rispondere a precisi criteri di qualità, serietà e scientificità, attraverso un processo di selezione e valutazione orientata ai parametri individuati dall'ANVUR nel quadro della Valutazione della Qualità della Ricerca, ed esprime nelle pubblicazioni in essa ospitate la prospettiva interdisciplinare che caratterizza composizione e attività di ricerca del Dipartimento

Direttore responsabile

Prof. Sergio Gerotto

Comitato Scientifico

Prof. Luca Basso

Prof.ssa Caroline Clark

Prof.ssa Monica Fioravanzo,

Prof.ssa Arianna Fusaro

Prof.ssa Giorgia Nesti

Prof. Daniele Nigris

Prof. Enrico Zamuner

*Volume realizzato con il contributo del
Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali (SPGI)*

Prima edizione 2023, Padova University Press
Titolo originale: *Il corrispettivo nel rapporto di lavoro autonomo*
© 2023 Padova University Press
Università degli Studi di Padova
via 8 Febbraio 2, Padova
www.padovauniversitypress.it

Redazione Padova University Press
Progetto grafico Padova University Press
In copertina: Andreas Matthäus Wolfgang, *Sant'Antonio e il miracolo del cuore dell'avaro*, acquaforte (1698), dall'opera *Leben des heiligen Antonius von Padua* (Vita di S. Antonio), di Johannes Kaufmann, Augsburg 1698.
Si ringrazia la Pontificia Basilica di Sant'Antonio di Padova per la gentile concessione.

ISBN 978-88-6938-392-2



This work is licensed under a Creative Commons Attribution International License
(CC BY-NC-ND) (<https://creativecommons.org/licenses/>)

SIMONE CAPONETTI

**Il corrispettivo
nel rapporto di lavoro autonomo**

PADOVA
UP

Indice

Introduzione	13
1. Le ragioni di un approfondimento monografico sul corrispettivo nel rapporto di lavoro autonomo	13
2. Alcune precisazioni terminologiche. I diversi concetti di retribuzione, corrispettivo e compenso nel Codice civile e nella Costituzione	16
3. Ulteriori precisazioni: le problematiche circa i diversi rapporti di lavoro autonomo	21
Capitolo I	
Il concetto di giusta retribuzione nel panorama normativo nazionale e sovranazionale	27
Sez. I.	
L'apparato normativo sovranazionale e nazionale della giusta retribuzione	29
1. Il radicamento sovranazionale del concetto di giusta retribuzione	29
2. La Direttiva sui salari minimi adeguati nell'Unione europea: una visione di insieme	36
3. I principi storici (e ideologici) a fondamento del concetto di giusta retribuzione nelle teorie di politica economica e nel dibattito costituzionale italiano	43
4. L' <i>abstention of law</i> del legislatore ordinario ed il meccanismo italiano di rinvio alla contrattazione collettiva per la determinazione dei salari minimi	47
Sez. II.	
Le coordinate etiche e costituzionali del concetto di giusta retribuzione: dalla centralità della persona al solidarismo tra valori	55
1. Il problema della "misurazione" dei bisogni per la quantificazione della giusta retribuzione e l'apporto della dottrina sociale della Chiesa	55
2. I fondamenti e le esigenze posti alla base della giusta retribuzione (o «giusto salario») nel dibattito pre-costituzionale e nella dottrina sociale della Chiesa	59
2.1. In origine fu la <i>caritas</i>	62
2.2. Il principio di giusta retribuzione come espressione di giustizia sociale,	

oltre le regole del mercato	65
2.3. La questione del salario familiare	70
3. L'ampio concetto di giusta retribuzione nel dibattito dottrinale e giurisprudenziale	73
4. Il parametro oggettivo del <i>quantum debeatur</i> . La quantità e la qualità del lavoro nell'ottica retributiva	77
5. Il parametro soggettivo a tutela della dignità della vita del prestatore di lavoro e della sua famiglia	80
6. La controversa relazione tra le due coordinate costituzionali e la lettura congiunta operata in letteratura	84
7. L'art. 36 Cost. come strumento di apertura a questioni etico-sociali	88
7.1. Con riferimento alla dignità della persona	93
7.2. Con riferimento alla solidarietà	97
7.3. Con riferimento al superamento di un'idea di giustizia commutativa (rispetto a quella di giustizia distributiva)	100
Sez. III	
L'applicazione del precetto costituzionale al lavoro autonomo.	
Prime considerazioni	103
1. L'applicazione limitata dell'art. 36 Cost. e del concetto di giusta retribuzione ai rapporti di lavoro dove è ammissibile una misurabilità quali-quantitativa della prestazione	103
2. L'estensione applicativa della tutela costituzionale ad alcuni dei lavoratori autonomi	106
2.1. La costante non operatività dei criteri costituzionali ai rapporti di lavoro autonomo con prestazioni non misurabili quali-quantitativamente	110
3. La conferma della non copertura dei rapporti di lavoro autonomo "puro" nella direttiva (UE) 2022/2041 e nei disegni di legge nazionali	113
4. L'ulteriore conferma derivante dalle leggi del mercato economico	123
Capitolo II	
L'estensione della giusta retribuzione ai rapporti di lavoro autonomo economicamente dipendente	127
1. La "questione" del lavoro autonomo economicamente dipendente tra caratteristiche e necessità di tutela. Il punto di vista internazionale ed europeo	128
1.1. La problematica del lavoro autonomo povero tra scarsa qualificazione, vulnerabilità e discontinuità nei rapporti di lavoro	139
2. L'estensione del concetto di giusta retribuzione. Il caso del socio lavoratore subordinato di cooperativa	148
2.1. ...(Segue) l'estensione del concetto di giusta retribuzione operata dal legislatore per il socio lavoratore autonomo di cooperativa	155
3. L'applicazione del principio costituzionale ai lavoratori autonomi dello spetta-	

colo e a quelli del c.d. Terzo settore	158
4. Una prima estensione del concetto di giusta retribuzione ai rapporti parasubordinati. Il ricorso alla «quantità e qualità del lavoro» prestato nel dibattito dottrinale.	162
5. Una seconda estensione della giusta retribuzione ai rapporti parasubordinati. Il ricorso alla «quantità e qualità del lavoro» prestato e «ai compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi di riferimento»	166
6. Una terza (ulteriore) estensione della giusta retribuzione ai rapporti parasubordinati. Il compenso determinato secondo la «quantità e qualità del lavoro» prestato e comunque non «inferiore ai minimi stabiliti (...) per ciascun settore di attività (...) sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati»	168
7. Le spettanze economiche per i collaboratori organizzati da un committente. La rilevanza (prima espressa, poi implicita) del tempo e del luogo e le conseguenze nella determinazione della giusta retribuzione	171
7.1. L'applicazione della giusta retribuzione ai collaboratori delle piattaforme digitali ad opera del diritto vivente	176
8. Il compenso per i <i>riders</i> autonomi ed il <i>Social Pillar</i> : quale tutela per il reddito?	180
8.1. Il ruolo (ondivago) del legislatore	183
8.2. Il “compenso negoziato” dalla contrattazione collettiva nazionale	187
8.3. ...(segue) e dalla contrattazione collettiva di prossimità	192

Capitolo III

I criteri di determinazione del corrispettivo nel rapporto di lavoro autonomo “puro”	195
1. Il punto di partenza: l'onerosità del contratto di lavoro autonomo	195
2. Il Jobs Act del lavoro autonomo ed il nodo della retribuzione: dimenticanza o evidenza?	199
3. La problematica del giusto compenso per i lavori autonomi “puri”	201
4. La determinazione del compenso del lavoratore autonomo “puro” allo stato dell'arte	204
5. L'inapplicabilità dei canoni costituzionali al rapporto di lavoro autonomo “puro” secondo la lettera dello stesso art. 36 Cost., comma 2	209
5.1. ...(segue) secondo le regole dell'impossibilità del prestatore ad esercitare l'iniziativa economica per fini speculativi	211
5.2. ... (segue) secondo le regole della soggezione economica	213
5.3. ...(segue) secondo il principio della non disponibilità e non misurabilità temporale della prestazione del lavoratore	216
6. Alla ricerca di canoni “alternativi” al precetto costituzionale di cui all'art. 36.	

La determinazione del compenso secondo l'autonomia contrattuale delle parti.	220
7. La funzione svolta dalle tariffe (o parametri) professionali e dagli usi	225
8. La determinazione giudiziale del corrispettivo in relazione al «risultato ottenuto» e al lavoro «normalmente necessario per ottenerlo». Ipotesi di lettura disgiunta e/o correttiva dei due incisi	228
9. La determinazione del corrispettivo in base «alle condizioni stabilite nel contratto» ed alla «regola d'arte»	232
10. Le ipotesi di equità retributiva previste per via legale	234
10.1. L'«equità retributiva» dei giornalisti non subordinati	236
10.2. Il compenso dei liberi professionisti (rinvio)	242
10.3. L'onorario dell'avvocato: dalle tariffe professionali ai parametri, passando per il diritto europeo	247
Capitolo IV	
La “nuova” normativa sull'equo compenso tra limiti applicativi e tutele del lavoro <i>sans phrase</i>	251
1. L'“impoverimento” dei liberi professionisti alla base delle scelte del legislatore del 2023	251
2. L'equo compenso dei lavoratori autonomi “puri” e il difficile inquadramento nel diritto europeo	254
3. Le compatibilità ordinamentali del concetto di equo compenso	258
4. La disciplina dell'equo compenso come espressione dei dettami costituzionali e del lavoro <i>sans phrase</i>	260
5. La <i>ratio</i> di un intervento legislativo sull'equo compenso	264
6. Le criticità della definizione di equo compenso	265
7. La trattativa individuale e la determinazione dell'equo compenso	269
8. L'equo compenso e il c.d. Decreto trasparenza	271
9. L'ambito di operatività soggettivo della legge n. 49 del 2023. E chi rimane fuori dalla tutela?	276
9.1. L'equo compenso e il problema degli incarichi nella pubblica amministrazione	279
9.2. L'equo compenso e il “nuovo” Codice dei contratti pubblici	283
10. La tutela processuale per il professionista e la possibilità di <i>class action</i> in difesa dell'equo compenso	292
11. L'equo compenso e la deontologia del professionista iscritto ad ordini o collegi	295
12. L'equo compenso e il decoro professionale	297
Bibliografia	301

A Pietro ed Elvira, i miei genitori.

Introduzione

1. Le ragioni di un approfondimento monografico sul corrispettivo nel rapporto di lavoro autonomo

Trattare del tema del corrispettivo nell'ambito del rapporto di lavoro autonomo nasce dall'esigenza di stimolare un dibattito, fissare dei punti fermi e generare ulteriori interrogativi, rispetto ad una tematica poco affrontata in letteratura. Invero, la dottrina giuslavoristica si è spesa soprattutto nel descrivere il lavoro autonomo al fine di delinearne i confini rispetto al rapporto di lavoro subordinato oppure, segnatamente, le sue caratteristiche circa lo svolgimento del rapporto in sé e per sé considerato¹.

¹ Non si può negare che abbia giocato un ruolo importante anche l'eterogeneità dei soggetti che rientrano all'interno di tale categoria. Come noto, infatti, la fattispecie lavorativa del lavoro autonomo accorpa numerose figure di lavoratori anche molto lontane tra loro, che vanno dai coltivatori diretti ai piccoli commercianti, dagli artigiani ai liberi professionisti, dai lavoratori parasubordinati ai *franchisor*, dagli agenti di commercio ai gestori di pompe di benzina, e così via. È chiaro che si tratta di figure che hanno caratteristiche diverse le une dalle altre e dunque non presentano analoghe esigenze di tutela, come emerge anche dal fatto che hanno spesso discipline specifiche, previste *ad hoc* dal legislatore. Sono molti gli studi sul tema, senza pretesa esaustiva, si vedano M. C. CATAUDELLA, *Il Corrispettivo del lavoratore autonomo*, in S.B.G. ALPA (a cura di), *Giuseppe Santoro Passarelli Giurista della contemporaneità*, Torino, Giappichelli, 2018, pag. 445, A. ACCORNERO, B. ANASTASIA, *Realtà e prospettive del lavoro autonomo: un po' di attenzione, please*, in *Giornali di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2006, XXVIII, 4, pagg. 743-755 e G. PERONE, *L'implicazione della persona nel lavoro autonomo*, in *Diritto e libertà. Studi in memoria di Matteo Dell'Olio*, Torino, 2008, pag. 1178. Si riferiscono alla poliedricità del lavoro autonomo anche G. FERRARO, *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in AA. VV., *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro. Atti delle Giornate di studio*

Eppure il corrispettivo, nell'ambito del contratto di lavoro autonomo, andrebbe compiutamente indagato a livello scientifico, non potendo più oggigià limitarci allo studio di esso solo con riferimento allo statuto protettivo del lavoro subordinato². Se è vero, da un lato, che il diritto del lavoro è originariamente sorto come *droit ouvrier*, ovvero un diritto nato per le classi economicamente più deboli, esso ha perso, poi, nel corso della sua evoluzione, quella sua precipua connotazione categorizzante. I suoi confini si sono espansi e non sono più circoscritti ad un sistema di tutele che favorisce le classi subalterne, andando oltre la subordinazione³ e quella categoria di lavoratori.

Il criterio distintivo è oggi quello della effettiva condizione dei destinatari della tutela, potendo alterare via via quello statuto protettivo originario sino a comprendere soggetti appartenenti a categorie sociali considerate già privilegiate oppure escluderne, al contempo, altre che, seppur rientranti all'interno delle stesse categorie, non sono meritevoli di protezione per l'ordinamento oppure non ne hanno necessità. Si è creata così una apparente "contraddizione" all'interno della generalità dei lavoratori autonomi, che, con precipuo riferimento al corrispettivo, oggi vede l'applicazione a una parte di essi delle regole dell'art. 36 Cost. (i.e., i lavoratori etero-organizzati); a un'altra parte, l'assoggettamento parziale al disposto costituzionale, segnatamente, il parametro della proporzionalità

di diritto del lavoro, Salerno, 22-23 maggio 1998, Milano, 1999, pag. 16, che, con riferimento ai rapporti di lavoro autonomo, parla di «realità quanto mai complessa e multiforme» e M. ROCCELLA, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, oggi, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 65 del 2008, pag. 3, che sottolinea «l'estrema eterogeneità sociale del lavoro autonomo».

² A questa conclusione conduce lo stesso legislatore, laddove individua nella fattispecie di lavoro subordinato quella collaborazione «alle dipendenze e sotto la direzione», e nella fattispecie lavoro autonomo un'attività «senza vincolo di subordinazione». Emerge quindi che i tratti idonei a differenziare le due nozioni si delineano meglio attraverso una lettura congiunta delle stesse. In altri termini, per attribuire un significato all'assenza del vincolo di subordinazione ex art. 2222 cod. civ. bisogna intendersi su cosa sia la subordinazione ex art. 2094 cod. civ.

³ Così, significativamente, G. GIUGNI, *La giungla e il deserto*, in *Politica del diritto*, 1977, pag. 349; G. FERRARO, *Prospettive di revisione del libro V del codice civile*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1982, 13, pag. 16. Sul punto originariamente anche O. MAZZOTTA, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Milano, 1979, pag. 305 e S. MAGRINI, *La sostituzione soggettiva nel rapporto di lavoro*, Bologna, 1980.

alla quantità e qualità del lavoro prestato (i.e., i lavoratori autonomi che prestano la loro attività presso la pubblica amministrazione o i c.d. clienti forti) e un'ultima parte, invece, che rimane totalmente fuori dall'applicazione dei dettami costituzionali (i.e., i lavoratori autonomi "puri", non rientranti nell'ambito soggettivo di applicazione della legge sull'equo compenso n. 49 del 2023)⁴.

L'ago della bilancia rispetto ad una simile eterogeneità risale ai giorni nostri e, in particolare, alla elaborazione di un concetto che supera quello della subordinazione *tout court* e si caratterizza per la "debolezza contrattuale ed economica" del lavoratore⁵.

A partire dalla fine degli anni Settanta, la dottrina giuslavoristica ha iniziato ad interessarsi a quei rapporti di lavoro autonomo caratterizzati da una situazione di debolezza socio-economica e contrattuale del lavoratore, elaborando così la categoria del c.d. lavoro parasubordinato⁶. Da tali studi tuttavia – fatte rare eccezioni⁷ – non emergono evidenze riferite ai lavoratori autonomi puri, attestandosi questi ad un dibattito teso al raffronto/annessione del lavoro autonomo al lavoro subordinato, alla non genuinità del rapporto di lavoro autonomo e alle conseguenze sanzionatorie. Da qui si può intendere la diversificazione, intesa come *quantum* di tutela riconosciuto al lavoro subordinato, nelle sue variegate espressioni social-tipiche, e le (diverse) tutele del lavoro autonomo al punto che un giurista del calibro di Gino Giugni era ricorso all'immagine emblematica della "giungla" della subordinazione contrapposta al "deserto" dell'autonomia.

⁴ Sul punto, anticipatore è stato G. PROIA, *I "cortocircuiti" tra flessibilità e rigidità nei modelli contrattuali di accesso al lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2013, 4-5, pag. 780.

⁵ Si vedano, in questo senso, le riflessioni di G. PROIA, *Il lavoratore autonomo continuativo e le collaborazioni "organizzate" tra esigenze di tutela e contrasto agli abusi*, in *Giuseppe Santoro Passarelli - Giurista della contemporaneità. Liber amicorum*, 2018, Torino, pag. 501.

⁶ L'aggettivo "parasubordinato" (composto da "para" e "subordinato") vuole alludere proprio alla vicinanza con il lavoro subordinato. La prima monografia che se ne occupa, proponendo l'estensione allo stesso di alcune delle tutele tipiche del lavoro subordinato, è di G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, Milano, 1979; successivamente se ne è occupata anche A. M. GRIECO, *Lavoro parasubordinato e diritto del lavoro*, Napoli, 1983.

⁷ A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Milano, 1996.

È stato così giustificato l'interesse e l'intervento del legislatore.

Alla luce della normativa attuale, oggi si può agevolmente affermare che lo statuto protettivo, come canonicamente inteso, possa applicarsi essenzialmente al lavoro subordinato e al lavoro autonomo "debole", o economicamente dipendente che dir si voglia⁸, ovvero laddove si riscontri un'area di debolezza da parte del prestatore di lavoro, così come, del resto, la materia stessa ci insegna. Nonostante ciò, come poc'anzi affermato, permane un'area dell'autonomia che rimane avulsa dal principio costituzionale di giusta retribuzione: esclusione questa corroborata da un costante orientamento del diritto vivente che ha sempre osservato come «il dato sociologico della condizione (*ab origine*) di sotto protezione (cui l'ordimento reagisce con la peculiare normativa di "sostegno") costituisce un attributo tipico e specifico del solo lavoro prestato in regime di subordinazione»⁹.

Volendo calarsi da subito nella realtà che ci riguarda, la situazione attuale non è cambiata radicalmente poiché, seppur la c.d. giusta retribuzione sia stata estesa oltre l'area classica della subordinazione – tra cui, *inter alia*, l'apertura alle collaborazioni etero-organizzate, ai riders, oppure ai giornalisti non subordinati, solo per fare alcuni esempi – perdura, tuttavia, una inapplicabilità di essa (anche parziale) a molte forme di lavoro autonomo, che a tutt'oggi rimangono sfornite delle garanzie costituzionali in tema di giusta retribuzione.

2. Alcune precisazioni terminologiche. I diversi concetti di retribuzione, corrispettivo e compenso nel Codice civile e nella Costituzione

Prima di affrontare il tema oggetto della ricerca, si ritiene necessario fare alcune specifiche riferite all'uso della terminologia da parte del legislatore su concetti che, nel linguaggio comune, spesso sono equiparati, assemblati o assimilati, in luogo invece di esser considerati differenti e distanti. Generalmente, infatti, quando facciamo riferimento al pagamento

⁸ Questi concetti (lavoro autonomo debole, economicamente dipendente, *et similia*) saranno trattati nei capitoli a seguire.

⁹ Fra tutte, si veda Cass. 25 ottobre 2003, n. 16059, in *Repertorio del Foro italiano*, 2003, *Lavoro autonomo*, n. 4.

di una spettanza dovuta a seguito di una prestazione lavorativa, il termine certamente più utilizzato è retribuzione. Invece, esiste una sostanziale differenza nell'utilizzo dei termini, anche rispetto alla loro matrice linguistica che ne dovrebbe chiarire la funzione.

Provando sinteticamente ad individuarne le coordinate, con il sostantivo retribuzione (da *re*: addietro/indietro e *tribuere*: attribuire, dare assegnare), è da intendersi l'atto di dare indietro e/o in cambio, dare a qualcuno la ricompensa in base al merito; con il termine corrispettivo (da *con*: insieme e *respicere*: considerare), si fa riferimento al dare qualcosa in cambio secondo la proporzionalità della prestazione resa; infine compenso (da *cum*: con e *pensitare*: pesare, ponderare)¹⁰, rimanda al concetto di elargire dei ragguagli economici legati ad un principio di equivalenza.

Rimanendo su un piano giuridico, il primo ad operare una distinzione e, dunque, a segnare una linea di demarcazione terminologica - e secondo chi scrive anche concettuale - tra le fonti in uso dell'ordinamento italiano è stato il Codice civile. Questo, quando tratta del prestatore di lavoro subordinato ci riferisce, a mente dell'art. 2094 cod. civ., che costui «si obbliga mediante retribuzione» a collaborare nell'impresa, mentre quando si riferisce al prestatore d'opera utilizza un altro termine, con riferimento allo svolgimento di opere o servizi resi nell'azienda, ex art 2222 cod. civ. e cioè ad «un corrispettivo» che, pur riguardando nella sostanza l'aspetto economico come nel precedente caso, pone dubbi sulla diversità della terminologia utilizzata dal legislatore nel 1942, non potendosi certo pensare ad una svista cui lo stesso era incorso.

Per quanto attiene al termine retribuzione, il suo utilizzo da parte del legislatore, non si limita soltanto all'art. 2094 cod. civ., ma si estende anche alle ipotesi del contratto di spedizione «la misura della retribuzione dovuta allo spedizioniere...» (art. 1740, comma 1, cod. civ.) e di agenzia «...una parte assume stabilmente l'incarico di promuovere, per conto dell'altra, verso retribuzione...» (art. 1742 cod. civ.), come ad enfatizzarne il significato che essa assume nel determinare la quantificazione econo-

¹⁰ Ci aiuta a meglio afferrare il concetto in parola l'uso dantesco del sostantivo 'compenso' (cfr. specialmente Paradiso, IX, 19 «Deh, metti al mio voler tosto compenso, beato spirto» dissi «e fammi prova ch'i' possa in te reflecter quel ch'io penso»), il quale individua, nel verbo, un significato più profondo, morale, per cui il termine vale quasi "risarcire" (anche da un punto di vista giuridico).

mica di una controprestazione. Sta di fatto che il termine retribuzione non offre sin qui spunti concreti a caratterizzarlo, soprattutto con riferimento alle differenze con il termine corrispettivo.

Indicazioni più interessanti possiamo, invece, trovarle nell'analisi dell'uso dei termini corrispettivo e compenso.

Il termine corrispettivo viene utilizzato spesso nel Codice civile per indicare un contratto di scambio¹¹. Questo è il caso del locatore che riceve un "corrispettivo" dal conduttore per il godimento di una cosa mobile o immobile per un dato periodo (art. 1571 cod. civ.), oppure del vettore per il trasporto di cose o persone da un luogo ad un altro (art. 1678 cod. civ.), oppure ancora per il prestatore che si impegna a realizzare un'opera o un servizio a un committente (art. 2222 cod. civ.). Da come si intuisce *prima facie*, si tratta di una prestazione che viene resa purché sia direttamente correlata a una prestazione dell'altro contraente. L'accezione indicata per corrispettivo, poi, se non vi è ulteriore specificazione, sembra poter ricomprendere qualsiasi specie di prestazione, non solo quelle quantificabili in denaro, purché, lo si ripete, direttamente collegata alla controprestazione¹². In effetti, quando il legislatore ha voluto "blindare" la controprestazione con una somma di denaro, lo ha specificato a chiare lettere. Ne sono esempi: la perfezione del contratto di vendita «verso il corrispettivo di un prezzo» (art. 1470 cod. civ.), del contratto di somministrazione «verso il corrispettivo di un prezzo» (art. 1559 cod. civ.) o del contratto di appalto «verso un corrispettivo in denaro» (art. 1655 cod. civ.).

Similmente¹³, il termine compenso è legato ad una controprestazione e, come il corrispettivo, si può sostanziare in un qualsiasi tipo di contro-

¹¹ Vero è in effetti che, per indicare la prestazione del cliente, il legislatore all'art. 2233 cod. civ. non adopera il termine di "retribuzione" (usato dall'art. 2099 cod. civ. per il lavoratore subordinato) o quello di "corrispettivo" (presente nell'art. 2225 cod. civ. per il prestatore d'opera manuale): tali termini corrispondono entrambi alla classica mercede (*merces*), tipica della *locatio operarum* e della *locatio operis*, e indicano chiaramente una determinazione di quanto dovuto dal committente in base a meri criteri economici di utilità, comuni ai contratti di scambio, in genere vincolati alle leggi della domanda e dell'offerta.

¹² Così M. C. CATAUDELLA, *La retribuzione nel tempo della crisi tra principi costituzionali ed esigenze del mercato*, Torino, 2013.

¹³ Secondo taluna dottrina, G. MUSOLINO, *Il compenso professionale: decoro, qualità della prestazione e dignità del lavoro*, in *Rivista del notariato*, 2015, 3, pag. 580, nel compenso

prestazione, non necessariamente correlata al denaro. Ne sono esempi: l'obbligazione del mandante nei confronti del mandatario (art. 1709 cod. civ.), il diritto al compenso del sequestratario (art. 1802 cod. civ.), il compenso del prestatore d'opera intellettuale (art. 2233 cod. civ.) e via dicendo¹⁴.

Da quanto sinora affermato, potremmo desumere che, quando si fa riferimento a termini quali corrispettivo e compenso, il legislatore esige una mera correlazione della controprestazione, svincolata da altri parametri, potremmo dire libera da essi. In altri termini, la corrispettività risiede nell'essere ciascuna prestazione funzionalmente collegata all'altra, nel senso che nell'altra trova la sua ragion d'essere, non rilevando l'oggettività (intesa qui come *quantum*) della stessa. Non si tratta, cioè di uno scambio oggettivo tra le prestazioni ma, più semplicemente, di un nesso di necessaria correlazione tra le stesse¹⁵.

Questa interpretazione trova la sua prima conferma nel Codice civile stesso che, in questo caso, non offre rimedio alcuno in caso di spropor-

non viene individuato un prezzo, come per ogni altra locazione d'opera (lavoro autonomo) o per il lavoro subordinato, ma un compenso commisurato anche a parametri di natura non economica. L'A. afferma che il legislatore appare influenzato, per alcuni aspetti, dalla concezione aulica dell'ambiente romano classico: se allora si distinguevano i lavori in base alla circostanza che venissero eseguiti da schiavi o da salariati (in quest'ultimo caso, per procurarsi di che vivere con un'attività subordinata o autonoma e prevalentemente materiale), o da uomini liberi (in maniera sostanzialmente autonoma e disinteressata nell'ambito dei rapporti che legavano fra loro i *cives romani*), ora il discrimine è segnato dal carattere dell'intellettualità e dalla permanente e fondamentale funzione sociale che le professioni liberali svolgono (in virtù del sapere specializzato di cui sono portatori coloro i quali le esercitano) e dall'interesse non immediatamente suscettibile di valutazione patrimoniale, ma piuttosto di natura prevalentemente morale, che forma l'oggetto della loro attività.

¹⁴ Il legislatore, dunque, preferisce il termine "compenso" (scelta confermata anche, da ultimo, dall'art. 3, comma 5, d. l. n. 138 del 2011, convertito con modificazioni dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, nonché dall'art. 282, comma 3, *Code Européen des Contrats*), che, seppure non più concepito come dono e elargizione spontanea a titolo di gratitudine, risulta maggiormente adeguato alle professioni liberali, poiché rispetto ad esse la sinallagmaticità fra la prestazione del professionista (che tutela spesso beni fondamentali e inestimabili per il cliente) e quella del committente si pone in termini del tutto particolari, anche prescindendo da casi limite, come quello del medico che con il suo intervento può giungere a salvare la vita del paziente.

¹⁵ A. CATAUDELLA, *I contratti. Parte generale*, Torino, 2009, pag. 189.

zione, anche notevole, tra le prestazioni. Esso non interviene per riequilibrare la prestazione, ma solo per scioglierla, ponendo fine al vincolo contrattuale: ne sono esempi l'art. 1467 cod. civ. e l'art. 1447 cod. civ. La soluzione adottata dal legislatore è infatti non quella di ricondurre ad equità la controprestazione, ma quella di sciogliere il vincolo contrattuale, utilizzando la tecnica interruttiva piuttosto che quella rimediale. Cosa ben diversa rispetto a quanto accade con riferimento agli effetti che produce l'utilizzo del termine retribuzione che, a mente ad esempio di quanto previsto dall'art. 2099 cod. civ., prevede l'intervento di un soggetto terzo, il magistrato, per riequilibrare le prestazioni tra le parti, giammai sciogliendo il vincolo contrattuale, ma calibrando la controprestazione ad un senso di equità evinta da parametri, peraltro, determinati *ex ante*. Da queste considerazioni si evince la differente forza contrattuale delle parti che assume carattere pregnante per l'applicazione degli istituti forniti dal diritto del lavoro.

Il ragionamento appena compiuto trova una seconda conferma anche nel testo costituzionale che, come noto, è stato varato sei anni dopo il Codice civile e che forse chiude il cerchio rispetto alla differenza terminologica circa "quale istituto applicare e a chi applicarlo". Il Costituente, nella costruzione dell'art. 36, ben avrebbe potuto utilizzare termini e, di conseguenza, concetti più ampi rispetto a quello specifico di retribuzione, oppure, specificarli entrambi. Non possiamo negare che l'intento del Costituente, ordunque, fosse quello di confinare quella tutela ai soli lavoratori subordinati, cioè a coloro che all'epoca ne avevano il bisogno evidente e non a coloro i quali percepivano un compenso/corrispettivo. È chiaro pure che il testo costituzionale sia, seppur ancora molto attuale, ormai risalente e che quell'esigenza di tutela nel tempo sia mutata. Ed ecco che essa è stata estesa, ma, occorre specificarlo, solo a coloro i quali rientrano nell'alveo di quei soggetti destinatari del concetto "retribuzione" che, proprio grazie al testo costituzionale, ha ancora un valore distintivo e rappresentativo di una fetta, sempre più vasta, di lavoratori. Rimane però una porzione, anche in rispetto dell'uso linguistico adottato dal Costituente, che non permette una generalizzazione incondizionata

della portata di quella tutela a tutti i lavoratori che, benché in minima parte, sono esclusi da quel precetto¹⁶.

3. Ulteriori precisazioni: le problematiche circa i diversi rapporti di lavoro autonomo

Altra precisazione che sembra necessaria a livello introduttivo riguarda la notevole varietà delle tipologie di rapporto di lavoro autonomo, al punto che una autorevole letteratura l'ha paragonata ad una "giungla"¹⁷.

Ciò in effetti non stupisce se si considera che i riferimenti legislativi del lavoro autonomo sono la risultanza di una sedimentazione di più discipline che si sono nel tempo stratificate seguendo differenti linee di sviluppo. Facilmente sarebbe possibile già ad un primo sguardo d'insieme riconoscere due tracciati principali: uno nel senso della complicazione, l'altro della specializzazione, così come identificati in letteratura¹⁸ nell'ambito di una riflessione condotta attraverso l'osservazione dell'insieme dei contratti e delle diverse forme di lavoro autonomo, tesa ad inquadrare e ordinare la materia.

Il dato storico ci fornisce già un primo punto di ambiguità in relazione al ruolo della *locatio*, riferendosi alla disciplina da poter considerare applicabile in caso di lacune, se si conduce un'analisi critica nel quadro normativo fornito dal codice del 1865¹⁹.

Successivamente all'entrata in vigore del codice civile del 1942, che introduceva una varietà di contratti connotati ciascuno da una identità storica definita e da un risultato giuridicamente caratterizzante, non tro-

¹⁶ Alla luce di quanto detto, nel presente lavoro sembra opportuno dunque utilizzare generalmente il termine corrispettivo poiché in grado di coprire più correttamente le varie forme di lavoro autonomo, a dispetto del compenso che riguarda soltanto i liberi professionisti o della retribuzione che riguarda i lavoratori subordinati (o quelli ad essi equiparati).

¹⁷ Così G. GIUGNI, *La giungla e il deserto*, in *Politica del diritto*, 1977.

¹⁸ A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in A. CICU, F. MESSINEO (a cura di), *Trattato di diritto civile e commerciale*, XXVII, I, Milano, 1996, pag. 49 ss.

¹⁹ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Milano, 1915, pag. 614, ritiene applicabili le regole della locazione d'opera anche al trasporto.

varono comunque approdo alcuno i propositi dottrinali di equiparazione e integrazione delle *species* al modello della *locatio operis*²⁰.

Pare opportuno considerare, per quanto possa ritenersi rilevante all'interno di questa indagine, uno sviluppo in termini espansivi attraverso uno specifico processo che è maturato al di fuori del Codice civile, con la diffusione di discipline speciali volte a tipizzare, o comunque a dare specifica rilevanza sul piano normativo, a modelli negoziali compatibili con una lettura di tipo "giuslavoristico"²¹.

Risulta naturale riferirsi in particolare al *franchising* – o affiliazione commerciale – che fin dagli anni '90 costituisce oggetto di riflessione²² anche rispetto a più ampi dibattiti sul lavoro autonomo²³ e alla subfornitura, come rappresentativo di un modello di decentramento produttivo verticale e integrato²⁴ e terreno elettivo della riflessione sul terzo contratto²⁵.

E' possibile stabilire una natura tendente verso una "complicazione", come fin qui si è inteso delineare, se si considerano le altre ipotesi non estranee all'area del lavoro autonomo e nei limiti in cui sul *facere* della persona implicata nel contratto non venga a porsi come prevalente l'attività organizzativa professionalmente esercitata. Procedendo nell'intento di volere dare inquadramento ad una realtà di fatto variegata, la capacità sussuntiva dei tipi legali veniva ridotta e si aprivano spazi alla atipicità²⁶, ricorrendo alla figura del contratto misto²⁷. In tale dinamica evolutiva,

²⁰ F. MESSINEO, *Manuale di diritto civile e commerciale*, vol. III, 8° ed., Milano, 1954, pag. 36.

²¹ Affronta la tematica F. FERRARO, *Studio sulla collaborazione coordinata*, Torino, 2023.

²² S. SCIARRA, *Franchising e contratto di lavoro subordinato. Note su una (ancora) impossibile assimilazione*, in *Rivista di diritto civile*, 1994, pag. 491.

²³ Cfr. N. CALLIPARI, *Il contratto di franchising*, Giuffrè, 2016, pag. 111.

²⁴ A. PERULLI, *Lavoro coordinato* (voce), in *Digesto discipline privatistiche*, sez. Comm., Agg. I, 2000, par. 6.

²⁵ Secondo A. BARBA, *Studi sull'abuso di dipendenza economica*, Padova, 2018, pag. 183, «la funzionalizzazione all'impresa altrui dell'impresa o del lavoro autonomo propri esercitati "per conto" (art. 1, l. n. 192 del 1998), arricchisce il contenuto causale del contratto che, in tal modo, diventa forma giuridica dell'organizzazione produttiva dell'impresa committente».

²⁶ Trib. Bologna 29 gennaio 1990, in *Diritto e pratica tributaria*, 1991, II, pag. 693.

²⁷ Corte d'Appello di Torino 5 novembre 1998, in *Giurisprudenza di merito*, 2000, pag. 708; Corte d'Appello di Milano 10 maggio 2021, in *Guida al diritto*, 2021, pag. 43. Altrove

il contratto d'opera è venuto a trovarsi nella posizione di paradigma da declinare in seno alle riflessioni giurisprudenziali, del lavoro autonomo in generale, in base ad una prospettiva di interpretazione senz'altro tesa a dare maggiore rigore logico ma pur tuttavia non sempre in grado di tenere nella giusta considerazione alcuni dati formali tipici della fattispecie.

Attraverso il contratto d'opera è riprodotta di fatto la forma più essenziale della *locatio operis* – la quale oltretutto appare formarsi non subito nel percorso di redazione del codice rispetto all'appalto che ne rappresenta la figura assorbente e distinguendosi da questo in relazione delle diverse qualità soggettive del contraente²⁸ - senza però arrivare a rappresentare il tipo attorno al quale ricostruire la categoria²⁹.

Ragionando ancora in una prospettiva di applicazione per analogia, la disciplina di cui agli artt. 2222 et seq. cod. civ. non sembra immediata-

la giurisprudenza si riferisce al “mandato” conferito al professionista, anche al di là del problema più particolare della procura alle liti, per descrivere l'affidamento dell'incarico nell'ambito di un contratto d'opera intellettuale: Trib. Brescia 9 marzo 2020, n. 565, inedita a quanto consta. Cfr. sul “mandato professionale” Trib. Monza 7 maggio 2019, in *Redazione Giuffrè*, 2019. E così è inapplicabile al professionista l'art. 1725 cod. civ., Corte d'Appello di Roma 4 marzo 2019, in *Redazione Giuffrè*, 2019.

²⁸ Affronta questi processi evolutivi A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in CICU A., MESSINEO F. (a cura di), *Trattato di diritto civile e commerciale*, XXVII, I, Milano, 1996, pagg. 86-88. Cfr. anche G. DE NOVA, *Il tipo contrattuale*, Padova, 1974, pag. 97; e O. CAGNASSO, voce *Opera* (contratto di), in *Digesto discipline privatistiche*, sez. Comm., X, 1994, pag. 327 il quale afferma che «dottrina e giurisprudenza concordano nell'individuare la linea di demarcazione tra i due modelli contrattuali con riferimento alle modalità di svolgimento dell'attività produttiva e quindi alla qualificazione delle parti». Cfr. anche, in un fugace ma significativo passaggio, M. DELL'OLIO, *La subordinazione nell'esperienza italiana*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 1998, pag. 700.

²⁹ La disciplina degli artt. 2222 ss. cod. civ. non è priva di elementi di complessità, in primo luogo in ragione dell'esigenza di rapportare questa disciplina agli altri contratti di lavoro autonomo. Si veda in tal senso, il tentativo di P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, 1989, pag. 66 e, per una critica, in particolare il cap. V. Il contratto d'opera segna anche il confine tra l'obbligazione di dare e di fare (in giurisprudenza, Trib. Crotone 12 luglio 2019, n. 902, in *Redazione Giuffrè*, 2019; in letteratura, M. GIORGIANNI, *Gli obblighi di fare del venditore*, in *Rivista di diritto commerciale*, 1964, pag. 1). Ma non rappresenta “il tipo” del lavoro autonomo, né può costituire il riferimento per un lavoro *sans phrase*. Cfr. anche M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1998, pag. 49 ss. cfr. anche IDEST, *Classificazione dei rapporti di lavoro e prospettive di riforma*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1997, pag. 957 et seq.

mente costituire un referente normativo per tipi contigui, oltre che per i contratti atipici ex art. 1322, comma 2, cod. civ. il cui oggetto è una prestazione di lavoro continuato e coordinato³⁰.

Una considerazione specifica sembra opportuna in questa sede circa un processo evolutivo di specializzazione e complicazione insieme, caratterizzante della cosiddetta “para-subordinazione”, che si è venuta a creare come risultanza di molteplici connessioni e reciproci condizionamenti tra area della subordinazione e area dell’autonomia³¹ in relazione della collaborazione nell’interesse organizzativo di altri³².

Pur rimanendo chiaro come la norma che definisce la collaborazione coordinata non disciplini di fatto un nuovo tipo contrattuale, va altresì

³⁰ Favorevole più in generale alla integrazione di altre discipline per mezzo degli artt. 2222 ss. cod. civ., C. LEGA, *Il contratto d’opera*, in BORSI U., PERGOLESI F. (a cura di), *Trattato di diritto del lavoro*, I, Padova, 1960, pag. 488; e C. ASSANTI, *Le prestazioni intellettuali e il contratto d’opera*, in RESCIGNO P. (a cura di), *Trattato di diritto privato*, XV, Torino, 1986, pag. 1481. È tuttavia difficile affermare che il contratto d’opera possa, sul piano dell’integrazione tra discipline, “reggere” le esigenze regolative degli altri contratti dotati di una propria ampia e dettagliata disciplina; tanto è vero che la scarsa normativa in materia di contratto d’opera aveva indotto la dottrina a una riflessione sull’opportunità di integrare all’occorrenza quella disciplina, sempre per analogia, con le norme dell’appalto (M. COSTANZA, *Il contratto atipico*, Milano, 1981). Ciò conferma la mancanza di un *genus commune* del lavoro (autonomo) nella normativa dei contratti; d’altro canto, le figure speciali del Libro quarto e i contratti atipici sottraggono spazio alla figura “meno connotata” del contratto d’opera. La regola dell’art. 2222 cod. civ. ai sensi della quale le norme del contratto d’opera non s’applicano agli altri tipi – espressa dalla formula «salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV» – descrive in modo esemplare questa scelta. Di contro, la diversa regola dell’art. 2230 cod. civ., che consente l’applicazione delle norme sul contratto d’opera al contratto d’opera intellettuale, in quanto compatibili in base sia al contenuto delle norme sia alla “natura del rapporto”, sancisce una relazione interna tra i due tipi regolati dal Titolo III del Libro V. Cfr. G. GIACOBBE, D. GIACOBBE, *Il lavoro autonomo. Contratto d’opera. Artt. 2222-2228*, in P. SCHLESINGER (fondato da), D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Milano, 2009, pag. 41. Cfr. anche G. DE NOVA, *Il tipo contrattuale*, Padova, 1974, pag. 229 con riferimento al mandato e, in tema, G. ZILIO GRANDI, *Lavoro gestorio e subordinazione: una ricostruzione storico-critica*, Torino, 2007. Per il periodo anteriore alla codificazione, sulla differenza tra prestazione d’opera e mandato, cfr. M. BARBERIS, *Il contratto di prestazione d’opera*, in *Rivista di diritto commerciale*, 1913, pag. 24 et seq.

³¹ Cfr. A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *Lavoro e diritto*, 1997, pagg. 176-177.

³² Su cui, F. FERRARO, *Studio sulla collaborazione coordinata*, Torino, 2023.

riconosciuta la considerazione e lo spazio che il sistema economico-giuridico attribuisce a questa fattispecie, facendo risultare l'art. 409 n. 3 cod. proc. civ. come un modello utile a comprendere la relazione insita tra il diritto del lavoro e la famiglia del lavoro autonomo soprattutto nella direzione di voler individuare nuovi bisogni di tutela scaturenti da dinamiche relazionali (collaborazione, coordinamento e continuità) ricondotte dall'ordinamento al rapporto - e al contratto - di lavoro subordinato³³.

Ci si è posti in questa analisi nello spazio di indagine relativa al lavoro autonomo, in cui può facilmente rappresentarsi evidente una mancanza di un paradigma normativo che possa dirsi esaustivo³⁴ in riferimento al contratto d'opera ex art. 2222 cod. civ.

³³ In questo senso, A. PERULLI, voce *Lavoro coordinato*, in *Digesto delle discipline privatistiche*, sez. Commerciale, Agg. I, 2000, pag. 431, il quale sottolinea come la collaborazione dell'art. 409 n. 3 cod. proc. civ. «se nel comune immaginario giurisprudenziale e dottrinale resta pur sempre collocata nell'area dell'autonomia, presenta tratti pregnanti di subordinazione funzionale visualizzabili nell'appartenenza ad altri del progetto produttivo/organizzativo e nella mancanza, in capo al prestatore, di una propria organizzazione di mezzi». Del resto, anche la norma processuale evoca, dalla prospettiva del rapporto di durata (legata alla "continuità"), una pianificazione negoziale che rinvia a un adeguamento nel tempo teso tra esigenza di funzionalizzazione dell'attività, gestione negoziale delle sopravvenienze e rinegoziazione (cfr. M. AMBROSOLI, *La sopravvenienza contrattuale*, Milano, 2002, e F. MACARIO, *Adeguamento e rinegoziazione nei contratti a lungo termine*, Napoli, 1996). Si veda anche P. PASSALACQUA, *La nuova disciplina del lavoro autonomo e associato*, Torino, 2012, pag. 6, nel senso che le collaborazioni sono state descritte come forme contigue e sovrapponibili che «riflettono, in modo esemplare, l'attuale metamorfosi, a volte solo accennata, a volte più marcatamente visibile, dei tradizionali schemi del lavoro subordinato e autonomo» quantomeno sul piano «del loro utilizzo in concreto». Focalizzato il problema – incapienza della subordinazione secondo il paradigma classico e protezione dei rapporti al confine in quanto elusivi e quindi da ricondurre allo statuto protettivo o, all'inverso, in quanto autonomi e quindi da proteggere in modo diverso – «la scienza del diritto del lavoro non dovrebbe commettere l'errore di travisarne il senso e la gravità», per usare le parole di M. D'ANTONA, *I mutamenti del diritto del lavoro ed il problema della subordinazione*, in *Rivista critica di diritto privato*, 1988, pag. 195 et seq., poi in B. CARUSO, S. SCIARRA (a cura di), *Massimo D'Antona. Opere*, III, Giuffrè, 2000, 1227. Sul tema più di recente cfr. D. GAROFALO, *Il lavoro parasubordinato tra esigenze di tutela e finalità antielusiva*, in *Studi in memoria di Gianni Garofalo*, Bari, 2015, pag. 369 et seq. e F. FERRARO, *Studio sulla collaborazione coordinata*, cit.

³⁴ Che, secondo U. ROMAGNOLI, *Arriva un bastimento carico di "A"*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro. Italia e Spagna*, Napoli, 1990, pag. 43, deve essere ricostruito dagli interpreti. Come nota A. PERULLI, *Il lavoro*

Il concetto di “lavoro autonomo” trova dunque espressione in una varietà di schemi negoziali e assetti diversificati che si distanziano progressivamente dal modello originario della *locatio operis*³⁵. Esso «rimanda ad un'esperienza, più che ad un soggetto»³⁶ per come è espresso dal codice che fornisce definizioni normative circostanziate, (l'art. 2094 cod. civ. e l'art. 2082 cod. civ.) se pure in un ambito variegato di modelli, che lo connotano in senso negativo come «non subordinato» e «non imprenditore»³⁷.

Per quanto il legislatore abbia introdotto nel codice civile il titolo «Del lavoro autonomo», fedele alla propria attitudine a fornire ordine sistematico in termini di simmetrie e schemi concettuali, non si sono in sostanza potuti del tutto dissipare i dubbi insiti sulla costruzione di una categoria³⁸ in base ai contratti regolati ai Capi I (artt. 2222-2228 cod. civ.) e II (artt. 2229-2238 cod. civ.) per cui si aprirebbe una riflessione specifica su una rubrica legislativa³⁹, che condurrebbe tuttavia questa analisi oltre gli obiettivi che si è intesa dare.

autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali, in A. CICU, F. MESSINEO (a cura di), *Trattato di diritto civile e commerciale*, XXVII, I, Milano, 1996, pag. 10, «il lavoro autonomo, inesistente figura giuridica, subisce un processo di decentramento normativo che ne analizza i dati socio-economicamente rilevanti in altrettante fattispecie tipiche o atipiche, secondo una tecnica flessibile e cognitivamente aperta alla complessità evolutiva del traffico giuridico».

³⁵ Cfr. L. ABELLO, *Trattato della locazione*, III, Torino, 1915, pag. 56 et seq. Per un riferimento all'originario inquadramento delle professioni liberali nella *locatio operis* si legga V. POLACCO, *Appunti sulle locazioni*, in *Rivista italiana di scienze giuridiche*, 1890, pag. 414 ss.

³⁶ A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in A. CICU, F. MESSINEO (a cura di), *Trattato di diritto civile e commerciale*, XXVII, I, Milano, 1996, pag. 3.

³⁷ Sul punto cfr. P. G. JAEGER, *La nozione di impresa dal codice allo Statuto*, Milano, 1985, pag. 43. Sul rilievo del lemma organizzazione cfr. P. ZANELLI, *La nozione di oggetto sociale*, Milano, 1962, pag. 157. Sul tema dell'attività cfr. G. AULETTA, voce *Attività (dir. priv.)*, in *Enciclopedia del diritto*, III, 1958, pag. 981 ss., e G. OPPO, voce *Impresa e imprenditore*, in *Enciclopedia giuridica*, XVI, 1989, pag. 7.

³⁸ Sul concetto di categoria si legga, anche per ulteriori riferimenti ivi contenuti, N. LIPARI, *Prolegomeni ad uno studio sulle categorie del diritto civile*, in *Rivista di diritto civile*, 2009, pag. 516 ss.

³⁹ Non esclude che la rubrica della legge abbia un qualche rilievo interpretativo Cass. 6 giugno 2017, n. 15036, inedita a quanto consta. In tema si legga A. BELVEDERE, *Il problema delle definizioni nel codice civile*, Milano, 1977, pag. 115 et seq.

Capitolo I
**Il concetto di giusta retribuzione nel panorama normativo
nazionale e sovranazionale**

Sez. I.

L'apparato normativo sovranazionale e nazionale della giusta retribuzione

Sommario: 1. Il radicamento sovranazionale del concetto di giusta retribuzione. 2. La Direttiva sui salari minimi adeguati nell'Unione europea: una visione di insieme. 3. I principi storici (e ideologici) a fondamento del concetto di giusta retribuzione nelle teorie di politica economica e nel dibattito costituzionale italiano. 4. *L'abstention of law* del legislatore ordinario ed il meccanismo italiano di rinvio alla contrattazione collettiva per la determinazione dei salari minimi.

1. Il radicamento sovranazionale del concetto di giusta retribuzione

Le norme dei Trattati internazionali e quelle delle Convenzioni OIL in materia retributiva, proprio perché «sottintendono precise scelte e valutazioni di tipo politico e talora rafforzano, riaffermandoli, principi già acquisiti a livello di ordinamento interno dei singoli Stati»⁴⁰, hanno carattere assai generale⁴¹. Si tratta, infatti, di norme di principio, in quanto si

⁴⁰ A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione*, Padova, 1999, pag. 11 e A. PERULLI, V. BRINO, *Diritto internazionale del lavoro*, Torino, 2023.

⁴¹ In questo ambito s'innesta anche l'ulteriore tema inerente la parità retributiva di genere non analizzato dal presente lavoro. Per le interconnessioni al tema della giusta retribuzione, si veda, M. BARBERA, *L'evoluzione storica normativa del problema della parità retributiva tra uomo e donna*, in *Lavoro e diritto*, 1989, pag. 593 e spec. pag. 597, ove l'A. spiega come alla rivendicazione paritaria si sia giunti in quanto i fini tradizionali del tradeunionismo – che vedeva i lavoratori di sesso maschile voler, da un lato, preservare i differenziali salariali in quanto conferma del loro *status* professionale e sociale e,

limitano a enunciati che lasciano irrisolti molti nodi interpretativi legati a particolari istituti della materia disciplinati poi, in modo specifico, dal diritto interno.

Una prima enunciazione di giusta retribuzione risiede nella dichiarazione solenne di cui all'art. 23 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948 ed all'art. 7 del successivo Patto internazionale dei diritti economici, sociali e culturali del 1966⁴². Da questi due articolati

dall'altro, proteggere la loro occupazione dalla concorrenza dei più bassi salari femminili – «vennero a confluire con gli interessi economici dei grandi gruppi industriali, spinti dai contemporanei processi di internazionalizzazione dei mercati e di nascita di monopoli ad omogeneizzare le condizioni di impiego della manodopera». Sulla portata riduttiva del principio si veda, da ultimo, G. DE SIMONE, *La dignità del lavoro tra legge e contratto*, relazione alle Giornate di studio Aidlass di Udine del 13 e 14 giugno 2019, in <https://www.aidlass.it/wp-content/uploads/2019/06/GDS-Relazione-corretta-per-sito-3.6.2019.pdf> e O. BONARDI, *Dal principio di "eguale salario per lavoro di eguale valore" alla "discriminazione come 'moving target'"*. Il contributo dell'OIL alla lotta contro le discriminazioni, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2019, 3, pag. 799.

⁴² Meno specifica, ma pur richiamata dagli studiosi del tema di cui si sta trattando (O. LA TEGOLA, *Le fonti di determinazione del compenso nel lavoro non subordinato*, Bari, 2022), è la formula contenuta nella Dichiarazione di Filadelfia del 1944, secondo cui «il lavoro non è una merce». Sebbene tale inciso in via unanime sia stato considerato con riferimento al lavoro subordinato, si ritiene che questa formula assuma un certo significato anche con riguardo al lavoro autonomo individuale, nella misura in cui questa affermazione sia in grado di garantire la dignità umana e quest'ultima sia un principio sul quale non si può transigere senza rimettere in discussione l'intero ordinamento giuridico (così A. SUPIOT, *Lo spirito di Filadelfia. Giustizia sociale e mercato totale*, Milano, 2011, pag. 3). Infatti, anche nel lavoro autonomo individuale l'elemento personale non è riducibile al sinallagma contrattuale sebbene sia imprescindibile per il funzionamento del sinallagma stesso, ovvero per compiere l'opera o il servizio sottesi alle prestazioni di fare. Nel lavoro autonomo, l'attività lavorativa è preordinata e finalizzata alla realizzazione del risultato che il lavoratore offre sul mercato. Di questo avviso anche M. GRANDI, «*Il lavoro non è una merce*»: una formula da rimeditare, in *Lavoro e diritto*, 1997, 4, pag. 557, che sottolinea come i «processi di liberalizzazione dei mercati del lavoro e la scarsità delle occasioni tradizionali d'impiego incentivano l'emersione di forme di allocazione delle attività lavorative in schemi di rapporti, in cui la rivalutazione della *locatio operarum* esprime tanto il valore di una riacquistata autonomia del prestatore (nella gestione della propria forza lavoro), quanto il rischio di una riduzione della prestazione a mere *operae locatae*», spec. pag. 560. La formula «il lavoro non è una merce» è ripresa anche da L. Gallino per commentare le scelte politiche di introduzione di una maggiore flessibilità dei rapporti di lavoro. Secondo l'A., alla base di tutto, c'è l'idea della possibilità di «pianificare l'utilizzo del lavoro umano come quello delle altre voci del bilancio d'azienda, di fatto riducendolo

normativi si evince una netta consonanza con quanto disposto dall'art. 36 Cost. allorché al comma 3 dell'art. 23 viene sancito che «Ogni individuo che lavora ha diritto ad una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a lui stesso e alla sua famiglia una esistenza conforme alla dignità umana ed integrata, se necessario, da altri mezzi di protezione sociale». Qui a far da leit motiv è il concetto di equità della retribuzione, tale da assicurare il (e finalizzata al) rispetto della dignità e del decoro dei lavoratori⁴³. Ancor più simile alla nostra idea nazionale di giusta retribuzione è l'art. 7 del Patto internazionale dei diritti economici, sociali e culturali del 1966, secondo cui «Gli Stati facenti parti del presente Patto riconoscono il diritto di ogni individuo di godere di giuste e favorevoli condizioni di lavoro, le quali garantiscano in particolare: i) la remunerazione che assicuri a tutti i lavoratori, come minimo: ii) un equo salario ed una eguale remunerazione per un lavoro di eguale valore, senza distinzione di alcun genere; in particolare devono essere garantite alle donne condizioni di lavoro non inferiori a quelle godute dagli uomini, con una eguale remunerazione per un eguale lavoro; iii) un'esistenza decorosa per essi e per le loro famiglie in conformità delle disposizioni del presente Patto»⁴⁴.

a merce (che è esattamente quanto i testi internazionali e quelli nazionali, a partire dalla Costituzione repubblicana, raccomandano di non fare), ampliandone la domanda nei momenti in cui cresce la domanda del prodotto finito e diminuendola nel momento in cui la domanda decresce», cfr., in questo senso, L. GALLINO, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Bologna, 2009, pag. 60. Spunti molto interessanti sono presenti anche nello scritto di G. C. PERONE, *L'implicazione della persona nel lavoro autonomo*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2008, 4, pag. 885 ss., specificatamente pag. 889; F. SANTORO PASSARELLI, *Opera (contratto di)*, in *Novissimo digesto italiano*, XI, 1965, pag. 982 e G. GIACOBBE, *Lavoro autonomo*, in *Enciclopedia del diritto*, XXIII, 1973, pag. 420 ss.

⁴³ Si vedano, senza pretesa esaustiva sul punto, gli studi di A. RUGGIERI, A. SPADARO, *Dignità dell'uomo e giurisprudenza costituzionale (prime notazioni)*, in *Politica del diritto*, 1991, pag. 345 ss., e P. DE SENA, *Dignità umana in senso oggettivo e diritto ... costituzionale (prime notazioni)*, in *Politica del diritto*, 1991, pag. 343 ss. Alcuni autori affermano che il concetto di lavoro dignitoso, così come elaborato dall'OIL e sviluppato all'intero delle dichiarazioni all'uopo redatte, non può ritenersi riferito solo al lavoro dipendente, abbracciando invece tutte le modalità attraverso le quali si svolge l'attività lavorativa (così, F. LOZANO LARES, *La Eficacia Jurídica del concepto de Trabajo Decente*, in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2016, pag. 8; V. DE STEFANO, *L'ambito di applicazione soggettivo degli International Labour Standards dell'OIL*, in *Lavoro e diritto*, 2019, spec. pag. 436).

⁴⁴ Su cui J.M. SERVAIS, *International labour Law*, Zuidpoolsingel, 2022, pag. 47.

Forse ancor più incisivo, sul fronte operativo, è quanto contenuto nelle disposizioni delle Convenzioni OIL in materia di salario minimo. In particolare potremmo riferirci alla Convenzione n. 26 del 1928⁴⁵, laddove si legge espressamente che l'equo salario minimo è quello fissato dagli accordi collettivi⁴⁶. Il passaggio non è di poco conto se si considera che il Costituente potrebbe essere stato orientato anche da questa fonte. Quest'ultima dichiarazione evidenzia, infatti, la preminenza accordata alla determinazione negoziale della retribuzione (...), nell'ambito della quale il contratto collettivo riceve una considerazione preferenziale nella scala di efficacia e, conseguentemente, il ruolo di subalternità attribuito all'intervento statale nella fissazione dei trattamenti retributivi dei lavoratori, in conformità alla teoria dello Stato liberale, che verte sulla sua neutralità in campo economico, poiché si sostiene che tale intervento non incida positivamente sulla crescita stabile delle retribuzioni, più del livello che può aversi con il libero funzionamento del mercato⁴⁷. Infatti, l'art. 1 della suddetta Convenzione precisa che lo Stato ha il compito di operare in via subordinata nella regolazione del mercato per fissare i livelli minimi di retribuzione per i lavoratori (saggi minimi di salario), qualora non vi abbia già provveduto la contrattazione collettiva o, laddove «i salari siano eccezionalmente bassi⁴⁸, per rispondere alle esigenze della classe lavoratrice in particolari aree depresse dal mercato»⁴⁹.

Ciò che la Convenzione enunciava non era l'impegno verso gli Stati aderenti a promuovere la crescita generale delle retribuzioni, quanto piuttosto a proteggere i lavoratori contro distorsioni marginali che abbiano l'effetto di ridurre il trattamento al di sotto di un livello che possa esser

⁴⁵ Ratificata in Italia con la legge 26 aprile 1930, n. 877.

⁴⁶ Sul punto si veda S. BELLOMO, *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, Torino, 2002, pag. 44.

⁴⁷ Così si veda lo scritto di P. ICHINO, *La nozione di "giusta retribuzione" nell'articolo 36 della Costituzione*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2010, I, pag. 719

⁴⁸ Si veda sempre S. BELLOMO, *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, cit.

⁴⁹ Nonostante ciò il Global Wage Report 2018-2019, OIL, 2018 mostra come la crescita dei salari nel 2017 sia stata la più bassa dal 2008, anche nei Paesi con economie in espansione e che hanno riportato una riduzione del tasso di disoccupazione. Resta ancora elevato, in tutti i Paesi, il divario tra retribuzioni di uomini e donne. In letteratura, si veda, M. BORZAGA, M. MAZZETTI, *Core labour standards e decent work: un bilancio delle più recenti strategie dell'OIL*, in *Lavoro e diritto*, 2019, pag. 447.

considerato normale⁵⁰. Il che rileva come la norma in parola attribuisca allo Stato il potere (ed il dovere) di intervenire dove, in specifiche situazioni territoriali, livelli retributivi particolarmente bassi dei lavoratori avessero influito negativamente sulla determinazione degli stessi trattamenti retributivi minimi fissati dalla contrattazione collettiva. Favore nei confronti della contrattazione collettiva⁵¹, peraltro, perpetrato anche nell'art. 10 della successiva Convenzione n. 117 del 1962⁵² e nella Convenzione OIL n. 131 del 1970⁵³.

⁵⁰ In effetti tale preoccupazione è stata una costante nel tempo e la si ritrova anche nella Convenzione OIL n. 189 del 16 giugno 2011 per cui all'articolo 11 si legge «Ogni Membro deve adottare misure volte ad assicurare che i lavoratori domestici beneficino del sistema di salario minimo, ove tale sistema esista, e che la remunerazione venga fissata senza discriminazione fondata sul sesso». Similmente anche la Raccomandazione sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici, del 16 giugno 2011.

⁵¹ Segnalano alcuni Autori, infatti, la tendenza dell'OIL a valorizzare lo strumento della contrattazione collettiva come fonte per affermare i diritti fondamentali del lavoro. Così si veda, M. SALA PORRAS, *¿Nuevas aportaciones de la Negociación Colectiva al Trabajo Decente?*, in *Revista internacional y comparada de Relaciones laborales y erecho del empleo*, 2016, 4, pag. 3, secondo cui nonostante l'evidente scommessa dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro al dialogo sociale come chiave per diffondere pratiche di lavoro dignitoso a livello nazionale e Internazionale, il decentramento e gli strumenti di limitazione della contrattazione sembrano infettarne la maggior parte dei sistemi di contrattazione collettiva nazionale. La causa di questa "pandemia", ancorata all'espansione dell'ideologia economica neoliberista che prevale e supera le altre politiche sociali, può essere rintracciata nell'attuazione della strategia di Europa 2020.

⁵² Ratificata in Italia con legge 13 luglio 1966, n. 657.

⁵³ Più di recente, nella Dichiarazione per il futuro del lavoro adottata in occasione del centenario dell'OIL, la Conferenza afferma che, conformemente all'Agenda per il lavoro dignitoso, tutti i lavoratori dovrebbero godere di una protezione adeguata, il che comprende il rispetto dei loro diritti fondamentali, un salario minimo adeguato, il rispetto dei limiti massimi dell'orario di lavoro e la salute e la sicurezza sul lavoro (Conferenza Internazionale del Lavoro, *Dichiarazione del centenario dell'OIL per il Futuro del Lavoro adottata dalla Conferenza nella sua centottesima sessione*, Ginevra, 21 giugno 2019, sez. III, punto B). In questo quadro, il concetto di lavoro dignitoso appare immediatamente connesso ai principi fondamentali della dignità, libertà, sicurezza ed equità (P. EGGER, W. SENGENBERGER, *Decent work issues and policies*, OIL, 2001), come la dottrina non ha mancato di sottolineare, il che significa riconoscere al lavoro dignitoso il carattere di diritto fondamentale della persona. Secondo alcuni Autori, il programma sul lavoro dignitoso dell'OIL ha un fondamento etico (A. SEN, *Trabajo y derechos*, in *Revista Internacional del Trabajo*, 2013, vol. 132, pag. 94 e J. M. SERVAIS, *Política de trabajo decente y mundialización. Reflexiones sobre un planteamiento jurídico renovado*, in *Revista internacional del*

Anche a livello comunitario abbiamo riferimenti alla giusta retribuzione.

Nell'art. 4 della Carta sociale europea sono state evidenziate delle prospettive teoriche comuni a quelle emerse nell'analisi delle norme internazionali: anche qui infatti si palesa una connessione tra il diritto alla retribuzione sufficiente e l'attuazione di tale garanzia affidata ai contratti collettivi liberamente conclusi; anche l'art. 11 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori stabilisce che il diritto alla retribuzione sufficiente debba essere determinato per via negoziale in base alle modalità proprie di ciascun paese⁵⁴, conferendo senza dubbio un ruolo di primo piano ai soggetti sindacali e all'esercizio dell'azione collettiva. Sempre a livello comunitario si deve notare come anche la Carta dei diritti fondamentali di Nizza del 2000 preveda numerose disposizioni a garanzia dei diritti dei lavoratori nello svolgimento dell'attività lavorativa. Tra di esse risalta certamente l'art. 31.1, che stabilisce il diritto del lavoratore ad ottenere condizioni di lavoro idonee a tutelare la propria salute, sicurezza e dignità; proprio questo riferimento alla dignità del lavoratore conduce al principio di giusta retribuzione che lo ricomprende. L'efficacia giuridica di tale Carta dei diritti fondamentali risulta oggi accresciuta alla luce delle recenti modifiche introdotte dal Trattato di Lisbona, entrato in vigore nel 2009.

Tuttavia, a livello comunitario non sono poche le ipotesi in cui la dimensione sociale sembra piegarsi al mercato, perdendo conseguente-

trabajo, 2004, pag. 216) che trascende il riconoscimento giuridico, dimodoché i diritti ad esso collegati (come quello al salario minimo) si imporrebbero agli Stati (anche non aderenti all'OIL) a prescindere dalla ratifica di una convenzione. Il passaggio andrebbe maggiormente approfondito; in questa sede si può solo accennare al fatto che la dottrina prevalente ha offerto del concetto in parola una lettura che lo riconduce ai diritti fondamentali della persona, attraverso una lettura che valorizza l'intreccio delle fonti internazionali (A. SEN, *Trabajo y derechos*, in *Revista Internacional del Trabajo*, op. cit.). Se è così, occorre allora porsi alcune questioni, che attengono sia all'ambito di applicazione soggettivo del diritto a un lavoro dignitoso, sia alle modalità attraverso le quali detto diritto trova attuazione nell'ordinamento internazionale. Ampiamente su questi termini, L. MECI, A. SITZIA (a cura di), *Cento anni nell'Organizzazione Internazionale del Lavoro*, Padova, 2023 e C. ALESSI, *Retribuzione e orario nelle strategie dell'ILO*, in *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2020, 1, pag. 219.

⁵⁴ In questo senso si veda appunto l'art. 11 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali del 1989.

mente la sua autonomia rispetto alla dimensione economica, fors'anche perché sono esistenti delle ipotesi nelle quali le logiche di mercato non sembrano poter essere permeate da considerazioni di natura sociale se entrano in conflitto con le libertà fondamentali dell'Unione europea, come la libertà di stabilimento e di libera prestazione di servizi⁵⁵. Ne costituiscono esempio lampante le c.d. sentenze Laval, in cui la Corte di giustizia, pur riconoscendo la natura di diritti fondamentali alla contrattazione collettiva e allo sciopero, ha affermato che il loro esercizio debba esser temperato con le libertà economiche e, in tale bilanciamento, dà prevalenza a queste ultime⁵⁶. In questo senso, si può ricordare la pronuncia della Corte di giustizia nel caso Defrenne⁵⁷, in cui è stato evidenziato che il principio sancito nell'art. 119 TCE (ora art. 157 TFUE), che stabilisce il divieto di discriminazione retributiva di genere, è finalizzato a correggere le distorsioni competitive indotte degli ordinamenti di quei Paesi che non hanno normative antidiscriminatorie riguardo alla retribuzione. In altre parole, lo scopo dell'articolo citato è quello di evitare che nella competizione intracomunitaria, le imprese locate negli Stati che hanno

⁵⁵ In questo senso si vedano le riflessioni di: G. ORLANDINI, *Autonomia collettiva e libertà economiche nell'ordinamento europeo: alla ricerca dell'equilibrio perduto in un mercato aperto e in libera concorrenza*, in *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2008, pag. 237; S. SCIARRA, *Diritto del lavoro e diritto sociale europeo: un'analisi delle fonti*, in S. SCIARRA, B. CARUSO, *Il lavoro subordinato*, in *Trattato di diritto privato dell'Unione europea*, Torino, 2009; U. CARABELLI, *Europa dei mercati e conflitto sociale*, Bari, 2009. Alcuni Autori affermano che nelle modifiche introdotte con la direttiva 2018/957/UE si nota una rinnovata sensibilità sociale dell'Unione, in questo senso cfr. M. CORTI, *Il distacco transnazionale dei lavoratori nell'UE: dal dumping sociale alle nuove prospettive del diritto del lavoro europeo*, in *Rivista italiana ad id ritto del lavoro*, 2021, 1, pag. 47; D. IZZI, *Diritti sociali e integrazione negativa nel mercato unico europea Laval a oggi*, in M.P. AIMO, A. FENOGGIO, D. IZZI, *Scritti in memoria di Massimo Roccella*, Napoli, 2021, pag. 739; F. PANTANO, R. SALOMONE, *Protezionismo e protezione del lavoro nel diritto sociale*, in U. GARGIULO, M. RANIERI (a cura di), *Protezionismo e diritto del lavoro. Spunti di riflessione*, in *Quaderni di diritti, lavoro mercati*, 2020, 9, pag. 216.

⁵⁶ G. ORLANDINI, *Viking, Laval e Ruffert: i riflessi sul diritto di sciopero e sull'autonomia collettiva nell'ordinamento italiano*, in A. VIMERCATI (a cura di), *Il conflitto sbilanciato*, Bari, 2009, pag. 55 e M. V. BALLESTRERO, *Le sentenze Viking e Laval: la Corte di giustizia "bilancia" il diritto di sciopero*, in *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2008, pag. 371.

⁵⁷ Corte di giustizia UE, 8 aprile 1976, Defrenne c. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, causa C-43/75.

dato attuazione pratica al divieto di discriminazione retributiva per ragioni di genere, siano svantaggiate, da un punto di vista concorrenziale, rispetto alle imprese che tale normativa non hanno recepito.

È chiaro che dall'analisi delle fonti internazionali e comunitarie si evince la preferenza, da queste accordata, per lo strumento della contrattazione collettiva al fine di determinare la giusta retribuzione e ciò è il fattore che più avvicina questa impostazione al nostro ordinamento⁵⁸. Nei fatti, dunque, non si può negare che la fissazione della giusta retribuzione nel nostro Paese sia determinata nel modo che gli organismi internazionali e comunitari hanno da sempre suggerito.

Il nesso tra giusta retribuzione e autonomia collettiva risulta così essere presente anche nell'impostazione costituzionale odierna, segno che la tendenza del Legislatore nazionale (e ancora prima di quello sovranazionale) sia stata quella di dare piena fiducia all'azione dei soggetti sindacali nella regolazione collettiva dei trattamenti retributivi, ritenuti più di altri idonei a garantire un'effettiva applicazione di tale principio.

2. La Direttiva sui salari minimi adeguati nell'Unione europea: una visione di insieme

La questione della fissazione di un salario minimo è uno degli argomenti più analizzati e dibattuti non soltanto nella letteratura giuslavori-

⁵⁸ Afferma P. ICHINO, *La giusta retribuzione tra diritto ed economia*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2002, 2, pag. 165, che, dai dibattiti parlamentari, all'atto della redazione della norma, si evince qualcosa di diverso rispetto a tale situazione. Si tratta di un (mancato) interventismo statale idoneo a fissare l'importo della retribuzione adeguata, tale da rispettare i parametri di proporzionalità e sufficienza indicati nella norma medesima, così come è avvenuto per altri istituti quali – proprio per attenerci sempre all'art. 36 – la disciplina dell'orario o delle ferie; istituti dove lo Stato è intervenuto dettando dei minimi a cui l'autonomia contrattuale (sia privata che collettiva) si deve attenere. L'intervento statale sarebbe idoneo alla «promozione dei diritti nuovi del lavoro a spese dei diritti dei redditieri», nonché a preservare, tra le altre cose, gli interessi di coloro i quali vogliono esprimere una libertà negativa rispetto all'adesione sindacale.

stica⁵⁹, ma anche in quella economica⁶⁰. Negli ultimi anni e nel contesto generato dalla crisi economica e sociale, originata anche dall'epidemia da Covid-19, un salario minimo europeo è stato considerato come uno strumento utile al fine di garantire retribuzioni eque e inclusione sociale⁶¹.

Lasciando ad altre sedi il dibattito, seppur molto interessante, sulla questione concernente la base giuridica che avrebbe dovuto assumere

⁵⁹ Soffermandosi solo agli scritti post-approvazione della Direttiva sul salario minimo garantito, si vedano G. SIGILLÒ MASSARA, *Prime osservazioni sulla direttiva europea sul salario minimo*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2022, 3, pag. 603; A. D. ZUMBO, *Salario minimo legale tra proposte regolative e necessità di raccordo con la disciplina previdenziale*, in *Labor*, 2022, 6, pag. 685. Per la situazione pre-approvazione della Direttiva, si vedano A. BUGADA, *Considerazioni globali sul salario minimo (in Francia e altrove)*, in *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2021, 2, pag. 325, il quale mette in luce il ruolo potenziale e i limiti della Direttiva europea sui salari minimi adeguati nel prevedere trattamenti retributivi uniformi; A. BELLAVISTA, *Il problema del salario minimo e la proposta di direttiva Europea*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, 2021, 3, pag. 565; T. TREU, *La proposta sul salario minimo e la nuova politica della Commissione europea*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2021, 1, pag. 1, il quale analizza criticamente la proposta di direttiva della Commissione europea sul salario minimo nel quadro della nuova sensibilità delle istituzioni europee; E. MENEGATTI, *Il salario minimo nel quadro europeo e comparato. A proposito della proposta di direttiva relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2021, 1, pag. 41, il quale evidenzia il carattere vago e scarsamente precettivo delle disposizioni contenute nella proposta di direttiva, tale da richiedere la formulazione di ipotesi interpretative. Con riferimento al tema della retribuzione sufficiente, si veda M. V. BALLESTRERO, *Retribuzione sufficiente e salario minimo legale*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, 2, pag. 235.

⁶⁰ A livello meramente ricostruttivo, si pensi che nel 2020 la maggior parte degli Stati membri dell'Unione europea ha un salario minimo legale (21 su 27), mentre altri sei hanno livelli salariali determinati attraverso la contrattazione collettiva, si veda dal fronte economico P. TIRELLI, *Salario minimo: ragioni dell'economia e dignità dei lavoratori*, in *Aggiornamenti sociali*, 2022, 2, 105. Riflessioni a cavallo tra il diritto del lavoro e l'economia sono emerse in P. TRIDICO – P. TULLINI, *Salario minimo e contrattazione collettiva: una combinazione possibile*, in *Economia e Lavoro*, 2022, 1, pag. 65, i quali formulano una proposta ai fini del riconoscimento di un salario minimo garantito per i lavoratori, in grado di coniugare l'efficacia della fonte collettiva, quale fattore di regolazione tra i lavoratori e tra le imprese, e il sostegno offerto dalla fonte legislativa, valutando, al contempo, anche l'impatto sul sistema italiano della Direttiva di cui si tratta, sia in termini economici che in termini giuridici.

⁶¹ Su tali considerazioni si vedano le riflessioni di R. FABOZZI, *Il salario minimo legale. Tra la dimensione europea e le compatibilità ordinamentali*, Bari, 2020.

un eventuale intervento dell'UE su una simile tematica⁶², per quanto ci riguarda assume rilevanza invece l'idea, a stampo europeo, di "blindare" le retribuzioni verso una soglia minima inderogabile, indipendentemente dalla modalità della loro fissazione, legale o contrattuale. Di fondo l'interesse è causato dal dubbio se, ed eventualmente come, anche i rapporti di lavoro autonomo godano di simili garanzie.

L'esigenza primaria – chiara fin dalle prime redazioni della proposta – della Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022 è stata quella di stabilire prescrizioni minime a livello dell'Unione per garantire sia che i salari minimi siano fissati su un livello adeguato sia che i lavoratori abbiano accesso alla tutela garantita dal salario minimo, sotto forma di salario minimo legale o di salari determinati nell'ambito di contratti collettivi. L'obiettivo della Commissione non è stato infatti quello di uniformare i sistemi nazionali sui salari minimi o rendere una definizione di un salario minimo unica per tutti gli Stati membri (insostenibile anche a causa dell'eterogeneità dei Paesi europei⁶³), quanto piuttosto tendere ad una convergenza verso l'alto delle retribuzioni minime, rispettando le specificità di ogni ordinamento interno e favorendo al contempo il dialogo tra le parti sociali⁶⁴. Già dalla proposta si leggeva come tra gli intenti di essa ci fosse quello di rispettare «pienamente le competenze degli Stati membri,

⁶² Si rimanda per questo interessante tema a G. PROIA, *La proposta di direttiva sull'adeguatezza dei salari minimi*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2021, 1, pag. 26. La Direttiva fonda la sua base giuridica sull'art. 153, § 1, lettera b, TFUE, ai sensi del quale l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri per quanto riguarda il settore delle "condizioni di lavoro", in base al principio di sussidiarietà e nel rispetto di quello di proporzionalità. L'A. tuttavia rileva che la stessa Relazione accompagnatoria alla direttiva dà conto delle posizioni espresse da alcuni Stati e dalle associazioni dei datori di lavoro in ordine al possibile contrasto con il § 5 dell'art. 153. Tale contrasto, tuttavia, è escluso dalla Commissione poiché la direttiva «non contiene misure che hanno un'incidenza diretta sul livello delle retribuzioni». Sul punto si veda anche la Sentenza della Corte di giustizia Ue (Grande Sezione) 8 dicembre 2020, nella causa C-620/18, con riferimento alla Direttiva (UE) 2018/957, recante modifica della Direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

⁶³ Il principio è espresso con assoluta chiarezza in G. PROIA, *I sistemi di relazioni industriali alla prova del salario minimo legale e del reddito di cittadinanza*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2020, 1, pag. 1.

⁶⁴ Nutre dei dubbi in tale senso G. PROIA, *La proposta di direttiva sull'adeguatezza dei salari minimi*, cit., pag. 31.

l'autonomia delle parti sociali e la libertà contrattuale in ambito salariale *non obbligando*⁶⁵ gli Stati membri a introdurre salari minimi legali, né fissare un livello comune dei salari minimi»⁶⁶.

Tuttavia, va rilevato che negli ultimi decenni, le tendenze strutturali che hanno rimodellato i mercati del lavoro, quali la globalizzazione, la digitalizzazione e l'aumento delle forme di lavoro atipiche, in particolare nel settore dei servizi, hanno portato a una maggiore polarizzazione del lavoro che ha, a sua volta, generato un aumento della percentuale di posti di lavoro a bassa retribuzione e a bassa qualifica, contribuendo inoltre a un indebolimento delle strutture di contrattazione collettiva tradizionali⁶⁷. Naturalmente questo ha causato un aumento della povertà lavorativa

⁶⁵ Il corsivo è dell'Autore.

⁶⁶ La proposta era contraddistinta dalla seguente sigla, COM (2020) 682, per chi volesse leggerla. L'*iter* di approvazione è giunto a conclusione il 4 ottobre 2022. Iniziato nel gennaio del 2020 con un percorso di consultazioni che ha visto protagoniste le parti sociali a livello europeo (su cui si veda D. PORCHEDDU, *La proposta di un salario minimo: le possibili iniziative comunitarie e le posizioni delle parti sociali europee*, in *Bollettino ADAPT*, 21 settembre 2020, n. 34), proseguito con la presentazione da parte della Commissione Europea il 28 ottobre del 2020 di una proposta di direttiva (su cui sinteticamente, S. SPATTINI, *La proposta europea di salario minimo legale: il punto di vista italiano e comparato*, in *Bollettino ADAPT*, 21 settembre 2020, n. 34 – aggiornato il 10 novembre 2020) e successivamente con negoziazioni tra il Consiglio e il Parlamento europeo per raggiungere l'accordo su una posizione comune, infine si è concluso con l'adozione della posizione del Parlamento europeo del 14 settembre 2022 e la decisione del Consiglio del 4 ottobre 2022.

⁶⁷ Per cui si veda, senza pretesa esaustiva, A. PESSI, *Unità sindacale e autonomia collettiva*, Torino, 2007 e R. FABOZZI, *Collective bargaining and company level agreement*, Padova, 2012. Sono stati determinanti, secondo G. PROIA, *I sistemi di relazioni industriali alla prova del salario minimo legale e del reddito di cittadinanza*, cit., pag. 2, non solo il prevalere delle forze di mercato, ma anche i mutamenti economici, tecnologici ed organizzativi che vedono diffondersi attività e lavori nei quali è più difficile svolgere il ruolo di rappresentanza collettiva. Similmente anche T. TREU, *La questione salariale: legislazione sui minimi e contrattazione collettiva*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2019, 3, pag. 774 e S. CIUCCIOVINO, *Salario minimo, salario dignitoso, salario giusto: temi per un dibattito sul futuro della contrattazione collettiva*, in *federalismi.it*, 1° novembre 2023. Sul punto si vedano anche le considerazioni del Comunicato stampa del CNEL, 12 ottobre 2023, n. 45, secondo cui, per quanto concerne «ai trattamenti retributivi giusti e dignitosi, il CNEL ritiene che la contrattazione collettiva sia ancora oggi la sede da privilegiare e valorizzare sottolineando l'importanza di controlli e interventi di vigilanza nell'estesa area della para-subordinazione e del finto lavoro autonomo. Questa posizione era condivisa

e delle disuguaglianze salariali. Il dibattito sui salari minimi, in effetti, acquisisce oggidi un'importanza ancora maggiore se consideriamo l'attuale periodo come una fase di recessione economica. E così, la cornice che ha dato l'*imprinting* all'approvazione finale della Direttiva è stata anche la crisi scaturita dal Covid-19, che ha colpito in maniera particolare i settori caratterizzati da un'elevata percentuale di lavoratori a basso salario, come il commercio al dettaglio e il turismo ed ha avuto un impatto maggiore sui gruppi più svantaggiati della popolazione⁶⁸.

In effetti, una delle nuove "piaghe" europee è quella che vivono molti lavoratori nell'UE che non beneficiano della tutela garantita da salari minimi adeguati. Questi, pur essendo aumentati negli ultimi anni, rimangono infatti troppo bassi e di conseguenza non idonei a garantire una vita dignitosa nella maggioranza degli Stati membri, anche laddove siano previsti dei salari minimi legali nazionali⁶⁹. Non a caso una delle soluzioni che in dottrina è stata avanzata – e che a parere di chi scrive andrebbe perseguita – è quella di far crescere le retribuzioni agendo sul cuneo fiscale riducendo l'insostenibile carico di tasse e contributi che costituiscono la vera falciatura per i valori reali delle retribuzioni dei lavoratori⁷⁰.

Il discorso non muta molto se si considera la via della contrattazione collettiva: val la pena ribadire che anche negli Stati membri che si avvalgono esclusivamente di questa forma per la determinazione del minimo salariale, esiste il problema – di non poco conto – circa l'accessibilità alla tutela garantita da questa *species* di salario minimo.

da tutte le confederazioni sindacali sino a pochissimi anni fa. E sarà pertanto doveroso, su un tema così importante e nell'interesse dei lavoratori, lavorare da domani, quando si spegneranno i riflettori sul tema del salario minimo, per ricomporre l'unità del sindacato, che è forte se rimane autonomo dalla politica».

⁶⁸ Su cui sia consentito il rinvio a S. CAPONETTI, *Jobs, Green Deal and Sustainability*, in *Athen Journal of Law*, 2023, 2, pag. 275 et seq.

⁶⁹ I salari minimi legali nazionali sono inferiori al 60 % del salario lordo mediano e/o al 50 % del salario lordo medio in quasi tutti gli Stati membri. Nel 2018 in nove Stati membri il salario minimo legale non costituiva, per un singolo lavoratore che lo percepiva, un reddito sufficiente a raggiungere la soglia di rischio di povertà. Inoltre, alcuni gruppi specifici di lavoratori sono esclusi dalla tutela garantita dai salari minimi legali nazionali.

⁷⁰ G. PROIA, *I sistemi di relazioni industriali alla prova del salario minimo legale e del reddito di cittadinanza*, cit., pag. 11 e A. PESSI, *Il reddito di cittadinanza ed il reddito di emergenza*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2022, 2, pag. 371.

Proprio per far fronte a queste eterogenee esigenze, la Direttiva cerca di organizzare un quadro per migliorare l'adeguatezza dei salari minimi e aumentare l'accesso dei lavoratori a questo tipo di tutela, operando sia dal fronte legale che dal fronte contrattual-collettivo, ovvero rispettando le scelte operate, a livello nazionale, dall'autonomia e dalla libertà sindacale⁷¹. Ed è proprio per garantirne l'adeguatezza che rispetto alla prima versione della direttiva proposta dalla Commissione europea, il testo definitivo parifica le due modalità (legale e contrattuale), mettendo in evidenza l'autonomia delle parti sociali, nonché il loro diritto a negoziare e concludere contratti collettivi, sottolineando la non obbligatorietà di introduzione di un salario minimo legale o di dichiarare un contratto collettivo applicabile *erga omnes*⁷².

⁷¹ Secondo la Commissione, infatti, i Paesi caratterizzati da un'elevata copertura della contrattazione collettiva tendono ad avere, rispetto agli altri paesi, una percentuale inferiore di lavoratori a basso salario, salari minimi più elevati rispetto al salario mediano, minori disuguaglianze salariali e salari più elevati. Negli Stati membri in cui la tutela garantita dal salario minimo è fornita esclusivamente mediante contratti collettivi, la sua adeguatezza e la percentuale dei lavoratori che ne usufruiscono sono determinate direttamente dalle caratteristiche e dal funzionamento del sistema di contrattazione collettiva. Influenzando l'evoluzione generale dei salari, la contrattazione collettiva garantisce salari superiori al livello minimo stabilito per legge e induce miglioramenti di tale livello, stimolando inoltre l'incremento della produttività.

⁷² Sul tema del rapporto tra contrattazione collettiva (leggasi art. 39 Cost.) e salario minimo, si veda A. BELLAVISTA, *Perché introdurre un salario minimo legale. Alcune osservazioni sulla proposta di legge n. 1275*, in *Lavoro diritti Europa*, 2023, 3, pag. 4, il quale evidenzia quanto sia importante sottolineare che la disciplina legale del salario minimo con riferimento al settore della cooperazione ha trovato l'avallo della Corte costituzionale, nella fondamentale sentenza n. 51 del 2015, la quale ha rigettato ogni profilo di contrasto con l'art. 39 Cost. Difatti, la Consulta sostiene che la disposizione censurata «lungi dall'assegnare ai predetti contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, efficacia *erga omnes*, in contrasto con quanto statuito dall'art. 39 Cost., mediante un recepimento normativo degli stessi, richiama i predetti contratti, e più precisamente i trattamenti economici complessivi minimi ivi previsti, quale parametro esterno di commisurazione, da parte del giudice, nel definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore, ai sensi dell'art. 36 Cost.». E la stessa Corte aggiunge che «nell'effettuare un rinvio alla fonte collettiva che, meglio di altre, recepisce l'andamento delle dinamiche retributive nei settori in cui operano le società cooperative, l'articolo censurato si propone di contrastare forme di competizione salariale al ribasso, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale che, da tempo, ritiene conforme ai requisiti della proporzionalità e

Per fare chiarezza, si può dire che la direttiva in parola si orienta su due direttrici.

Una prima riguardante previsioni che puntano a rafforzare, negli ordinamenti privi di regolamentazione legale sul salario minimo legale, il ruolo della contrattazione collettiva in materia retributiva in modo da «aumentare la copertura» (art. 4, par. 1). In tal senso, il legislatore euro-unitario sceglie di non imporre né una riserva di competenza per la contrattazione collettiva nella determinazione del salario minimo legale, né di stabilire l'efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi (art. 1, par. 4). Sempre con un approccio improntato ad un consistente *self restraint*, il testo della direttiva offre soluzioni differenziate a seconda del tasso di diffusione della contrattazione collettiva. Il contenuto di tale previsione, in concreto applicabile al contesto italiano, rischia di essere scarsamente incisivo e ciò per due ordini di ragioni, già messe in luce nei commenti all'indomani dell'approvazione della stessa. Da un lato, «nei Paesi in cui la garanzia è rimessa unicamente alla contrattazione collettiva, alcuni lavoratori non riescono ad accedere al salario minimo sindacale, in quanto esclusi dalla copertura sindacale, vuoi in ragione del principio di libertà sindacale, vuoi perché occupati irregolarmente, vuoi ancora in quanto impiegati con contratti di lavoro non subordinato»⁷³; dall'altro lato, la previsione in questione nulla stabilisce in ordine alla selezione, anche in termini di rappresentatività, degli agenti negoziali, elemento che può costituire un profilo regolativo neutro per ordinamenti dotati di previsioni di fonte legale sul punto (si pensi a quello francese o a quello tedesco), ma che, invece, diviene centrale negli Stati membri, come l'Italia, in cui tali previsioni non sussistano, non offrendo, quindi, il testo della direttiva concreti impulsi per il contrasto a forme di contrattazione "pirata"⁷⁴.

Il secondo gruppo parte dalla consapevolezza che negli ordinamenti nazionali in cui sussista un salario minimo determinato dalla legge, lo

della sufficienza (art. 36 Cost.) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative».

⁷³ Così G. SIGILLÒ MASSARA, *Prime osservazioni sulla direttiva europea sul salario minimo*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2022, 3, pag. 603.

⁷⁴ G. PROIA, *Salario minimo legale: problemi e prospettive*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2020, 1.

stesso possa risultare, in concreto, non adeguato⁷⁵ e, attraverso disposizioni maggiormente cogenti (e dotate di una più elevata specificità) rispetto a quelle del primo gruppo, chiama gli Stati membri interessati da tali ultime previsioni ad approntare meccanismi di determinazione e aggiornamento della misura delle retribuzioni minime basate su criteri stabili e chiari, coerenti con gli obiettivi di garanzia di condizioni di vita e lavoro dignitose, promozione della coesione sociale, della convergenza verso l'alto dei compensi e di riduzione delle discriminazioni di genere (art. 5, par. 1-3). Su questo punto è stato già rilevato che, benché «l'indicazione nel rispetto delle prerogative degli Stati membri, prende la forma di una “possibilità-parametro”», l'autorevolezza della fonte e le considerazioni circa l'inadeguatezza dei salari minimi legali in alcuni dei Paesi europei che li fissano al di sotto di tali soglie inducono «a ritenere che proprio questo sarà il livello su cui si collocheranno le future determinazioni nazionali di coloro che saranno investiti dalla disposizione»⁷⁶.

3. I principi storici (e ideologici) a fondamento del concetto di giusta retribuzione nelle teorie di politica economica e nel dibattito costituzionale italiano

Le matrici storiche nazionali che sono alla base del concetto di giusta retribuzione hanno fondamenti radicati non solo nei dibattiti parlamentari svolti nel momento della redazione del testo dell'art. 36 della Carta costituzionale⁷⁷, ma anche in altri fattori, altrettanto importanti per l'epo-

⁷⁵ Non a caso nella relazione di accompagnamento alla proposta di direttiva si legge che «I salari minimi [...] rimangono troppo bassi rispetto ad altri salari o per garantire una vita dignitosa nella maggioranza degli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali nazionali. I salari minimi legali nazionali sono inferiori al 60 % del salario lordo mediano e/o al 50 % del salario lordo medio in quasi tutti gli Stati membri» e che «Nel 2018 in nove Stati membri il salario minimo legale non costituiva, per un singolo lavoratore che lo percepiva, un reddito sufficiente a raggiungere la soglia di rischio di povertà».

⁷⁶ G. SIGILLÒ MASSARA, *Prime osservazioni sulla direttiva europea sul salario minimo*, cit. e A. D. ZUMBO, *Salario minimo legale tra proposte regolative e necessità di raccordo con la disciplina previdenziale*, cit.

⁷⁷ La disposizione costituisce uno dei più significativi precipitati dell'elevato compromesso fra forze progressiste e forze cattoliche presenti in Assemblea Costituente, adeguatamente interpretando, per dirla con Dossetti, il desiderio di «superare una società

ca in cui fu redatto l'articolo testé citato, quali le teorie degli economisti, in particolar modo degli studiosi di politica economica e della dottrina sociale cattolica. La motivazione di una simile affermazione risiede nel fatto che proprio coloro che parteciparono al dibattito costituzionale vissero concretamente le teorizzazioni in parola e dunque è legittimo ritenere che, in un certo qual modo, ne furono coinvolti ed influenzati.

Focalizzandoci subito sul fulcro della questione, bisogna riferirsi – sul fronte economico – a due teorie del XX secolo.

La prima corrente di studiosi⁷⁸ attribuiva al mercato la capacità di determinare spontaneamente il livello delle retribuzioni in corrispondenza con la produttività marginale del lavoro, al fine di consentire il massimo sviluppo nella produzione della ricchezza. Tale equilibrio, secondo la teoria ora citata, sarebbe stato perturbato da un intervento “autoritativo” che avrebbe imposto un livello retributivo diverso rispetto a quello creato dal mercato. In particolare, esso avrebbe nociuto a tutti, sia agli imprenditori che ai lavoratori, producendo da un lato la perdita della ricchezza, dall'altro lato disoccupazione. La nozione di giusta retribuzione, per chi sposava tale teoria, era coincidente con quella del livello retributivo spontaneamente delineatosi e determinatosi nel mercato; ragion per cui non avrebbero avuto senso, anzi sarebbero stati financo dannosi, interventi statali oppure azioni operate attraverso la contrattazione collettiva.

La seconda corrente di economisti⁷⁹, al contrario, teorizzava la possibilità – seppur entro un determinato limite massimo d'intervento – di correggere il livello delle retribuzioni rispetto all'equilibrio spontaneo ge-

in cui le esigenze fondamentali di vita sono state sempre considerate in senso restrittivo, onde è stato possibile che vaste masse di lavoratori fossero insufficientemente compensate»; sulla stessa linea La Pira che attribuisce (anche) all'art. 36 il compito di «far cambiare la struttura economico-sociale del paese» nella prospettiva del superamento del paradigma liberistico, senza il quale «l'articolo proposto avrebbe scarso valore». In tal senso, si veda A. ANDREONI, *Lavoro, diritti sociali e sviluppo economico*, 2006, Torino.

⁷⁸ Il riferimento è ad A. MARSHALL, *Principles of Economics: An Introductory*, Volume 9th (Variorum), New York, 1920; A. SMITH, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Indianapolis, 1982; J. S. MILL, *Principles of Political Economy, Collected Works of John Stuart Mill*, Indianapolis, 2006 e J. SPENGLER, *Adam Smith on Human Capital*, in *American Economic Review*, 1977, 1, pagg. 32-36.

⁷⁹ Qui si può far riferimento a K. MARX, *Value, Price and Profit*, dattiloscritto, Conferenza del giugno del 1865 presso l'Associazione internazionale degli operai e D. RICARDO, *Principi di Economia Politica e dell'Imposta*, Torino, 1817, pag. 231

nerato dal mercato senza conseguenze nefande per il sistema economico. La retribuzione poteva così considerarsi come una variabile indipendente del sistema economico, suscettibile di governo mediante interventi pubblici o contrattazione collettiva senza che ne derivasse nell'immediato una riduzione quantitativa di ricchezza per i soggetti coinvolti.

Importanti furono pure le influenze della dottrina sociale cattolica, risalente, per il tema che si tratta, all'Enciclica *Rerum Novarum* del 1891⁸⁰. In tale lettera apostolica si è affrontato anche il tema della "giusta mercede" che l'imprenditore dovrebbe pagare all'operaio, affinché questi possa «mantenere frugalmente e secondo buoni costumi la propria famiglia»⁸¹.

Dapprincipio la dottrina sociale cattolica sembra tendere verso una dottrina classica, discendente dalla c. d. legge bronzea dei salari⁸², non prevedendo alcun intervento ordinamentale o contrattual-collettivo in merito alla retribuzione del lavoratore, salvo che – seppur in maniera molto più *soft* rispetto alla seconda teoria economica precedentemente esposta, giacché il riferimento era ad una «giustizia naturale» – per la correzione di situazioni marginali nelle quali il salario scende sotto i livelli di sussistenza. Solo dopo qualche anno, complice anche l'avvicinarsi di altri Pontefici, la posizione della dottrina sociale cattolica muta. Attraverso l'Enciclica *Quadragesimo Anno*⁸³, la dottrina sociale della Chiesa sembra in questo caso legittimare un intervento statale o sindacale volto a correggere gli effetti del libero mercato attraverso un incremento del livello delle retribuzioni in funzione di un più elevato tenore di vita dei lavoratori. La *ratio* qui è da ricercare non tanto nella nota insofferenza

⁸⁰ Redatta da Leone PP. XIII, *Rerum Novarum*, 1891, § 27, in cui si legge che «sia pur dunque che l'operaio e il padrone formino di comune consenso il patto, e nominalmente il quanto della mercede: vi entra pur sempre un elemento di giustizia naturale, anteriore e superiore alla volontà dei contraenti, ed è che il quantitativo della mercede non deve essere inferiore al sostentamento dell'operaio, frugale, s'intende, e ben consumato. Se questi, costretto dalla necessità o per il timore di peggio, accetta patti più duri, i quali perché imposti dal proprietario o dall'intraprenditore, volere o non volere, debbono essere accettati, questo è subire una violenza contro la quale la giustizia protesta».

⁸¹ Sulle Encicliche citate nel paragrafo si tornerà compiutamente nella seconda sezione del Cap. I del presente lavoro.

⁸² Così P. ICHINO, *La giusta retribuzione tra diritto ed economia*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2002, 2, pag. 165.

⁸³ Sottoscritta da Pio PP. XI, nel 1931, in particolare il § 29; ma nello stesso senso si veda pure la *Divini Redemptoris* del 1937, specialmente il § 52.

che la Chiesa nutriva per le dottrine liberiste, bensì piuttosto nella volontà di dar seguito concreto al principio di equità nei rapporti – di qualsiasi natura – tra le parti che essa stessa professava. Ne è derivato che la posizione della dottrina sociale della Chiesa ha determinato consonanze significative, a volte con il regime corporativo, allorquando sprona «quelli che si applicano in arti o mestieri» a formare «collegi o corpi sociali», talaltre con la teorizzazione marxista quando si riferisce alla retribuzione quale variabile indipendente del mercato economico⁸⁴.

Ebbene, e proprio sulla scorta delle teorie economiche e sociali testé citate che si è sviluppato il dibattito parlamentare sulla redazione dell'art. 36 della Carta costituzionale e, successivamente, la sua interpretazione.

Dai lavori preparatori della norma risulta chiaro come essa sia il frutto della convergenza tra le istanze dei costituenti di parte socialista-comunista, riconducibili alle teorie economiche marxiste, e le istanze dei democristiani c.d. progressisti, portatori degli interessi della dottrina sociale cattolica. Può dirsi di conseguenza che la norma nasce, dunque, dall'incontro fra le due correnti di pensiero che attribuivano allo Stato e alla contrattazione collettiva un ruolo determinante nella determinazione e/o incremento degli standard di trattamento dei lavoratori, costituendo così l'esempio lampante del compromesso esistente alla base della Costituzione italiana.

L'incontro delle due teorie è stato "moderato" dai rispettivi esponenti politici: Dossetti per l'area della democristiana progressista, Togliatti per l'area comunista. Sono proprio loro a redigere l'emendamento che segnava un cambio di tendenza rispetto all'atteggiamento neutrale dello Stato verso le dinamiche del mercato del lavoro. Rispetto all'originaria formulazione per cui «La remunerazione del lavoro intellettuale e manuale deve corrispondere alle necessità fondamentali dell'esistenza del singolo e della sua famiglia», venne proposta la modifica per cui «La remunerazione del lavoro intellettuale e manuale deve soddisfare all'esigenza di una esistenza libera e dignitosa del lavoratore e della sua famiglia». Lo

⁸⁴ Il concetto lo si trova espresso anche in un'altra Enciclica pontificia firmata da Giovanni PP. XXIII, *Mater et Magistra*, del 1961, dove si legge che «Per la grande maggioranza degli uomini, il lavoro è l'unica fonte da cui traggono i mezzi di sussistenza e perciò la sua remunerazione non può dipendere dalle leggi del mercato; deve invece esser determinata secondo le norme della giustizia e dell'equità».

stesso Dossetti indicò la ragione dell'emendamento che corrispondeva all'esigenza di impegnare la Repubblica a un'azione di promozione della crescita del tenore di vita dei lavoratori: «dire semplicemente necessità fondamentali dell'esistenza del singolo e della sua famiglia è troppo poco e lascia aperta la strada a interpretazioni restrittive». Vieppiù: «... come finora si sia vissuti in una società in cui le esigenze fondamentali di vita sono state sempre considerate in senso restrittivo, onde è possibile che vaste masse di lavoratori fossero insufficientemente compensate» l'emendamento «risponde alla struttura economico-sociale del nostro sistema al fine di orientare l'economia verso retribuzioni del lavoro che non siano soltanto rispondenti alle esigenze di vita, quali possono essere quelle del vitto, della casa, del vestiario, ma anche alle esigenze dell'esistenza libera e perciò degna dell'uomo». Sembra chiaro, così, che tali principi, nell'ottica del costituente, avevano il fine di una progressiva elevazione delle condizioni di lavoro.

4. L'*abstention of law* del legislatore ordinario ed il meccanismo italiano di rinvio alla contrattazione collettiva per la determinazione dei salari minimi

Dal dibattito costituzionale appena riassunto si evince l'intento del Costituente che era quello di cristallizzare un sistema di contrattazione collettiva valevole *erga omnes* per correggere i risultati prodotti dal libero mercato, al fine di elevare le condizioni dei lavoratori. Ragione questa che fa comprendere le motivazioni per cui, forse, il legislatore ordinario – a parte per un piccolo intervento di modesta portata⁸⁵ – non ha fissato mi-

⁸⁵ Si tratta della legge 26 febbraio 1986, n. 38, recante «Disposizioni in materia di indennità di contingenza». Tale apparato legislativo istituiva un meccanismo provvisorio di indicizzazione delle retribuzioni in attesa di una sistemazione definitiva della materia ad opera della contrattazione collettiva, dopo gli effetti dell'accordo interconfederale istitutivo del meccanismo precedente in vigore. Non possono considerarsi interventi legislativi neanche quelli avvenuti nel 1977 e nel 1984 sull'indennità di contingenza, visto che entrambi miravano a generalizzare gli effetti di un accordo interconfederale immediatamente precedente e dunque questa operazione è da ricondurre pur sempre all'operato contrattual-collettivo. Parimenti non può considerarsi intervento statale neanche la legge 29 maggio 1982, n. 297 recante una «Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica», posto che essa non ha inciso sui livelli retributivi ma

nimi salariali per via legale, astenendosi dallo svolgere direttamente qualsiasi azione di sostegno o incremento dei livelli retributivi e limitandosi ad agevolare per quanto possibile, attraverso la giurisprudenza, l'applicazione generalizzata degli *standard* retributivi negoziati in sede collettiva, anche attraverso – e ciò a partire dagli anni Settanta – un sostegno all'attività sindacale, qualora dotata di maggiore rappresentatività, nei luoghi di lavoro. In sintesi, dunque, il legislatore, invece di intervenire introducendo e/o modificando, con atti diretti, i livelli retributivi rispetto all'ordine del mercato, ha operato in via indiretta, promuovendo le condizioni di intervento sindacale⁸⁶, a cui oggidi risulta essere affidato tale compito.

sulla struttura di un (solo) elemento retributivo che era stato introdotto dal Codice civile in un periodo peraltro precedente rispetto alla Costituzione (art. 2120 cod. civ.).

⁸⁶ Ad esempio, con incentivi per via legale alle imprese che applicano il CCNL. In alcuni settori non si può parlare di rinvio, bensì di obbligo all'applicazione del contratto collettivo (il quale deve persino essere specificato in fattura). Il riferimento è ai lavori avviati successivamente al 27 maggio 2022 di importo superiore a 70.000 euro per cui si richiama il Bonus edilizio. Il riconoscimento dei bonus fiscali e la cessione del relativo credito, per interventi in edilizia di importo superiore a 70.000 euro sono infatti subordinati all'applicazione dei contratti collettivi del settore edile, i nazionali e territoriali, stipulati dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Così è stato disposto dall'art. 119 D.L. 34/2020 - Incentivi per l'efficienza energetica, sisma bonus, fotovoltaico e colonnine di ricarica di veicoli elettrici; dall'art. 119-ter D.L. 34/2020 - Detrazione per gli interventi finalizzati al superamento e all'eliminazione di barriere architettoniche; dall'art. 120 D.L. 34/2020 - Credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro; dall'art. 121 D.L. 34/2020 - Opzione per la cessione o lo sconto in luogo delle detrazioni fiscali; dall'art. 16, c. 2 D.L. 63/2013 conv. L. 90/2013 - Bonus mobili; dall'art. 1, c. 12 L. 205/2017 - Bonus verde; dall'art. 1, c. 219 L. 160/2019 - Bonus facciate. Ciò non è avvenuto solo in tempi recenti, bensì si tratta di un percorso lungo nel tempo e sempre più percorso dal legislatore nazionale. Il legislatore, infatti, ha più volte introdotto delle norme che subordinano il riconoscimento dei diversi tipi di incentivo riconosciuto dalla legge alla corretta applicazione dei contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative. Queste disposizioni perseguono l'obiettivo di selezionare i datori di lavoro destinatari delle diverse forme di incentivazione normativa e monetaria, includendo dentro tale platea solo i datori che rispettano determinate condizioni e standard normativi. La prima di queste norme è l'art. 36 l. 20.5.1970, n. 300, che subordina l'applicazione di incentivi e benefici pubblici al rispetto dei contratti collettivi di lavoro della categoria o della zona. In questo filone si colloca anche l'art. 10 l. n. 30/2003, che ha modificato l'art. 3 d.l. 23.3.1993, n. 71, conv. dalla l. 20.3.1993, n. 151, il quale introduceva un meccanismo analogo per le imprese artigiane. Per una disamina in tal senso si veda G. FALASCA, *Occupazione. Provvedi-*

Ne è conseguito che nelle strategie dei sindacati il tema retributivo è divenuto centrale, incidendo sul loro stesso ruolo e sulla loro struttura organizzativa⁸⁷. Una delle funzioni più importanti svolte dal sindacato, infatti, è stata – ed è ancora – la determinazione dei minimi retributivi spettanti nei diversi settori produttivi sull'intero territorio nazionale e, con ciò, modificando l'ordine ed il livello retributivo determinato dal mercato⁸⁸.

Ciò che potremmo chiamare “*abstention of law*” del legislatore per via del fatto che esso non ha determinato i salari minimi legali, non deve essere confuso con un disinteresse rispetto al tema, che, invece, è stato diretto verso un'opera incentivante sotto vari aspetti, complice l'importanza che riveste il tema retributivo rispetto all'economia generale del Paese.

Le politiche legislative e di governo, infatti, ruotano spesso intorno al tema delle retribuzioni, poiché attraverso di esse possono essere influenzati i flussi di redistribuzione del reddito nazionale e possono altresì essere perseguiti obiettivi di interesse economico nazionale. È il caso di richiamare, ad esempio, disposizioni di legge che, attraverso un intervento sul regime fiscale, hanno consentito un aumento generalizzato delle retribuzioni facendo affidamento anche sull'effetto del rilancio dei consumi interni⁸⁹; oppure a quelle con le quali, ai fini del controllo del debito pubblico, sono stati fissati i massimali per le retribuzioni alle dipendenze di amministrazioni pubbliche e di società a totale o prevalente partecipazione pubblica⁹⁰.

menti per il sostegno, Treccani (*diritto on line*), 2015. Si vedano pure, ma limitatamente agli incentivi per l'occupazione, P. A. VARESI, *Riordino della normativa in materia di servizi per l'impiego*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P. A. VARESI (a cura di), *Previdenza, Mercato del lavoro, Competitività*, Torino, 2008, pag. 39; P. A. VARESI, *Politiche attive e servizi per l'impiego*, in *Il libro dell'anno del diritto 2013*, Roma, 2013, pag. 396 e ss.

⁸⁷ Così G. PROIA, *Manuale di diritto del lavoro*, Padova, 2022.

⁸⁸ G. PROIA, *Il contratto collettivo tra libertà di scelta e standard minimi di trattamento*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2020, 4, pag. 945 e EAD., *Il contratto collettivo oggi*, in F. OLIVELLI (a cura di), *1970-2020. Come cambia il diritto del lavoro. Atti del convegno di Macerata del 2 ottobre 2020. Omaggio alla Prof.ssa Giuliana Ciocca*, Napoli, 2021.

⁸⁹ Così l'art. 8, comma 1, del d.l. n. 66 del 2014, convertito, con modificazioni, in legge n. 89 del 2014.

⁹⁰ Qui il riferimento è all'art. 13, comma 1, del d.l. n. 66 del 2014, convertito, con modificazioni, in legge n. 89 del 2014.

Nonostante il tema sia stato trattato in maniera indiretta, se prendiamo a riferimento i pochi esempi addotti ora a supporto, il tema della retribuzione sufficiente ed adeguata, tuttavia, non è stato affrontato, a tutt'oggi, in maniera esaustiva, rimanendo ancora un argomento questo che il legislatore italiano continua a derogare, pur non mancando dibattiti parlamentari in tal senso. Il tema è altresì stato acuito dalla recente direttiva comunitaria in tema di salario minimo come in precedenza descritta⁹¹. Ma il dubbio che si pone, proprio con riferimento al possibile varo di uno strumento legislativo riguardante il salario minimo, è se esso possa essere considerato uno strumento di garanzia per i lavoratori in rispetto del principio di adeguatezza, di cui la stessa Costituzione si fa portavoce⁹².

Senza entrare nel merito di un dibattito che si è molto acceso sul tema nell'ultimo periodo, si tratta di verificare se un possibile intervento del legislatore sul salario dei lavoratori, così come disegnato dalla direttiva Ue, sia o meno rispondente ai nostri precetti costituzionali e funga davvero quale mezzo di garanzia e adeguatezza. Rispetto a tali quesiti, si ritiene di aderire a quella dottrina secondo la quale un intervento legislativo sul tema dei salari non rispetterebbe il «*fairness*» costituzionale⁹³. In primo

⁹¹ Il riferimento è alla direttiva sui salari minimi 2022/2041 del 19 ottobre 2022, su cui si vedano: P. LAMBERTUCCI, *Il c.d. salario minimo: brevi considerazioni sull'assetto delle fonti di disciplina della retribuzione tra legge e contrattazione collettiva*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, 2023, 1 pag. 19; G. SIGILLÒ MASSARA, *Prime osservazioni sulla direttiva europea sul salario minimo*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2022, 3, pag. 603; R. SCIOTTI, *La retribuzione 'adeguata' tra valori costituzionali e salario minimo legale*, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 2022, 2, pag. 1.

⁹² Afferma L. IMBERTI, *Dica 39: brevi note su (salute della) contrattazione collettiva e salario minimo*, in *Lavori diritti Europa*, 2023, 3, pag. 4, che la soluzione della questione salariale non è il salario minimo di fonte legale ex art. 36 Cost., misura peraltro soggetta alle diverse e spesso strumentali pulsioni politico-ideologiche e non priva di complesse problematiche tecniche, soprattutto se viene adottato uno specifico riferimento numerico-monetario. Afferma altresì che si tratta di un percorso certamente non semplice – né dal punto di vista politico, né da quello tecnico – di attuazione (più o meno diretta) dell'art. 39 seconda parte della Costituzione, ma tale scelta, se portata a compimento, consentirebbe anche di affrontare la problematica della proliferazione dei c.c.n.l., che consente la realizzazione del dumping contrattuale non solo dal punto di vista salariale, ma anche normativo. Su questo specifico inciso si veda anche M. D'ANTONA, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione*, oggi, in *Giornali di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1998, pag. 665.

⁹³ G. PROIA, *La proposta di direttiva sull'adeguatezza dei salari minimi*, cit. Peraltro, una

luogo, perché non corrisponderebbe alla proporzionalità del precetto costituzionale per mancanza della misurazione del parametro della “qualità” del lavoro, oltre a quello della quantità che, per effetto dell’art. 39 Cost., è demandato alla contrattazione collettiva, unica che al momento può raccordare, nel concreto, la proporzionalità tra mansioni e retribuzione, senza peraltro porre dei limiti quanto al *range* di tale correlazione⁹⁴. Non rispetterebbe neanche il principio di sufficienza, poiché nel diritto vivente è stato sempre escluso che il “minimo” garantito dall’art. 36 Cost. sia ricavabile utilizzando una retribuzione prevista dalla contrattazione collettiva per settori diversi da quello di appartenenza del lavoratore, tranne nel caso limite – ma di mera ipotesi scolastica – del settore non coperto da alcun CCNL, a tutto vantaggio delle caratteristiche di quel settore spe-

legge sui salari minimi, per quanto penetrante (ossia in grado di determinare anche un importo orario da corrispondere a ciascun lavoratore) dovrà sempre fare i conti con altre, previgenti, disposizioni di legge in grado di derogare al salario minimo. Tra questi si annovera anche l’art. 6, comma 1, lett. e), legge n. 142/2001, che attribuisce all’assemblea delle cooperative datrici di lavoro la «facoltà di deliberare, nell’ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera d), forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie». Apporto che ben può consistere in una rinuncia preventiva a introitare una parte del compenso.

⁹⁴ Sul punto si legga il *dictum* della recente Cass. 2 ottobre 2023, n. 27711, in *Diritto & Giustizia*, 2023, 3 ottobre 2023, che si è espressa in materia di salario lavorativo. In essa si legge che nell’attuazione dell’art. 36 Cost. il giudice, in via preliminare, deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, alla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, dalla quale può motivatamente discostarsi, anche *ex officio*, quando la stessa entri in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall’art. 36 Cost., anche se il rinvio alla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto sia contemplato in una legge, di cui il giudice è tenuto a dare una interpretazione costituzionalmente orientata; ai fini della determinazione del giusto salario minimo costituzionale il giudice può servirsi a fini parametrici del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe; nell’opera di verifica della retribuzione minima adeguata ex art. 36 Cost. il giudice, nell’ambito dei propri poteri ex art. 2099, comma 2 cod. civ., può fare altresì riferimento, all’occorrenza, ad indicatori economici e statistici, anche secondo quanto suggerito dalla direttiva Ue 2022/2041 del 19 ottobre 2022. Per approfondimenti sul tema si vedano A. LASSANDARI, *La Suprema Corte e il contratto collettivo: alla ricerca dell’equa retribuzione*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2023, 4, pag. 531, e V. BAVARO, «Adeguato», «sufficiente», «povero», «basso», «dignitoso»: il salario in Italia fra principi giuridici e numeri economici, *ivi*, pag. 510.

cifico, ragione questa che annullerebbe, invece, quanto di buono operato dalle parti collettive per ciò che concerne le differenziazioni geografiche e settoriali⁹⁵. Ed infatti, come affermato dalla stessa Commissione⁹⁶, va considerato che un eventuale incremento del livello dei salari minimi, sganciato dalle condizioni di settore in cui il lavoratore opera, può comportare il rischio maggiore di non conformità e di lavoro sommerso. Tutto ciò in rispetto di quanto sancito dalla nostra Costituzione, che non specifica come la conformità alla proporzionalità e sufficienza debba avvenire. I Padri costituenti – come emerge dai lavori preparatori alla Costituzione – manifestavano, almeno in prevalenza, una preferenza per lo strumento del contratto collettivo, per la sua maggiore adattabilità, rispetto alla legge, alle diversità dei settori produttivi. Seppur in prima istanza si possa pensare che in Costituzione non sia indicata palesemente alcuna fonte di determinazione della retribuzione, lasciando così il legislatore libero di adottare qualunque tipo di soluzione, nel disposto dell'art. 39 Cost. è invece palese la volontà di rendere il contratto collettivo valido *erga omnes* e dunque, in via indiretta, si può rilevare una spinta verso questo tipo di strumento⁹⁷.

⁹⁵ Bisogna evidenziare infatti che l'Italia è uno dei Paesi europei con il più alto tasso di copertura contrattuale. Escludendo il settore agricolo e domestico, di cui non si hanno informazioni precise, secondo il CNEL a fine 2022 circa 12,8 milioni di lavoratori dipendenti di aziende private sono stati coperti da CCNL, essendo stati registrati presso l'Organismo governativo circa 946 contratti collettivi nazionali, per una incidenza sul totale degli occupati attorno al 96,5%. Questi numeri inquadrano l'Italia come un Paese con una copertura contrattuale superiore al livello minimo previsto dalla direttiva europea sul salario minimo. Secondo la direttiva, infatti, la quota minima di copertura dei lavoratori non deve essere posta al di sotto dell'80%. In caso contrario, lo Stato dovrebbe assumersi il compito di definire un piano di azione volto a promuovere la contrattazione o ad arrivare alla definizione di un salario minimo, al fine di aumentare le tutele sui salari. Proprio per questo la direttiva non indica un valore minimo di salario applicabile a tutti i lavoratori, né tanto meno obbliga gli Stati a definire una legge sul salario minimo legale, bensì privilegia il criterio della contrattazione.

⁹⁶ Commission Staff Working Document, *Impact assessment accompanying the document proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union*, 28 ottobre 2020, SWD(2020)245 final, pag. 162.

⁹⁷ Interessanti sono le considerazioni dell'on. Gronchi, contrario alle proposte dell'on. Bibilotti di introdurre un emendamento che delegasse alla legge la fissazione del salario individuale e familiare. Si legge nei documenti ufficiali: «Mi pare che praticamente si miri, in tal modo, a disciplinare una materia estremamente varia e diversa a seconda

In effetti all'interno di questo discorso rientrerebbe anche quanto affermato dalla raccomandazione dell'OIL n. R135 sulla fissazione del salario minimo, la quale fa riferimento al livello generale dei salari non determinandone di certo una soglia specifica, come invece, ad esempio, vorrebbero proporre i ddl fermi in Parlamento. Peraltro, l'ultimo *check* sulla Convenzione OIL 131 del 1970, effettuato dal CEACR, adottato nel 2019 e pubblicato nella 109^a sessione dell'ILC (2021), prende atto del meccanismo di individuazione dei salari minimi attraverso la contrattazione collettiva e non richiede ulteriori spiegazioni allo Stato italiano circa la determinazione dei salari minimi.

dei settori produttivi. È un compito contrattuale questo, che è difficile da ricondurre ad un compito legislativo». Il passo può essere letto in *La Costituzione della Repubblica nei lavori preparatori dell'Assemblea costituente*, Roma, 1970, vol. II, pag. 1561.

Sez. II.

Le coordinate etiche e costituzionali del concetto di giusta retribuzione: dalla centralità della persona al solidarismo tra valori

Sommario: 1. Il problema della “misurazione” dei bisogni per la quantificazione della giusta retribuzione e l’apporto della dottrina sociale della Chiesa. 2. I fondamenti e le esigenze posti alla base della giusta retribuzione (o «giusto salario») nel dibattito pre-costituzionale e nella dottrina sociale della Chiesa. 2.1. In origine fu la *caritas*. 2.2. Il principio di giusta retribuzione come espressione di giustizia sociale, oltre le regole del mercato. 2.3. La questione del salario familiare. 3. L’ampio concetto di giusta retribuzione nel dibattito dottrinale e giurisprudenziale. 4. Il parametro oggettivo del *quantum debeatur*. La quantità e la qualità del lavoro nell’ottica retributiva 5. Il parametro soggettivo a tutela della dignità della vita del prestatore di lavoro e della sua famiglia. 6. La controversa relazione tra due coordinate costituzionali e la lettura congiunta operata in letteratura. 7. L’art. 36 Cost. come strumento di apertura a questioni etico-sociali. 7.1. con riferimento alla dignità della persona. 7.2. con riferimento alla solidarietà. 7.3. con riferimento al superamento di un’idea di giustizia commutativa (rispetto a quella di giustizia distributiva).

1. Il problema della “misurazione” dei bisogni per la quantificazione della giusta retribuzione e l’apporto della dottrina sociale della Chiesa

L’individuazione dei bisogni del lavoratore e la corretta valutazione da riconoscere al lavoro ed alla sua remunerazione nell’ambito dello sviluppo integrale della persona costituiscono il più grande problema riguardante la quantificazione della giusta retribuzione.

Il naturale riferimento al «sostentamento» quale nozione in grado di determinare il *quantum* della prestazione retributiva non deve essere interpretato in senso riduttivo, quale mero obbligo di mantenere in vita il lavoratore (ed eventualmente la sua famiglia), consentendo la riproduzione del lavoro necessario al sistema economico⁹⁸.

Prendendo spunto dai disposti della dottrina sociale della Chiesa al fine di poter portare avanti l'indagine che stiamo compiendo, si può leggere un progressivo ampliamento di questo concetto e delle esigenze che i lavoratori devono poter soddisfare con la giusta mercede⁹⁹. Va evidenziato, infatti, come quest'ultima è un bene strumentale, essenziale per l'ottenimento di altri beni.

Attraverso un intenso dibattito teoretico, si passa dal salario «frugale [...] e di retti costumi»¹⁰⁰, all'accoglimento della nozione di salario familiare (*sub species* «assoluto»), nell'ottica di soddisfare bisogni ed oneste comodità, promuovendo «tra gli uomini quella più felice condizione di vita, che, quando la cosa si faccia prudentemente, non solo non è d'ostacolo [...] ma [...] favorisce» il bene comune¹⁰¹. Il salario, inoltre, deve rendere possibile l'acquisto di una (sia pur «modesta» si legge) proprietà privata e consentire «una formazione superiore per i figli delle classi operaie»¹⁰².

A ridosso della fine degli anni Quaranta del secolo scorso, poi, potremmo dire che il *dictum* della dottrina sociale in relazione al salario si è molto affinato, perché i parametri ricompresi entro il concetto di remunerazione si sono allargati sino ad accogliere la soddisfazione dei bisogni

⁹⁸ Il riferimento si trova anche in varie Encicliche. Si veda in tal senso l'Omelia di Paolo VI agli operai dell'Italsider di Taranto, 25 dicembre 1968. Si legge in A. BRUCCULERI, *Il giusto salario*, Roma 1944, pag. 45 et seq., che «Non si tratta del fabbisogno addirittura fisiologico, ossia di quel minimo che non si accetta, ma si tollera per non morir d'inedia»; la paga non è intesa come «l'olio o il grasso per la macchina, acciocché non logori i suoi congegni». Si vedano pure IDEST, *L'uomo macchina*, in *Civiltà cattolica*, 1887, vol. VIII, f. 896, pag. 131, e C. MARCHESI DE' LUCA, *La retribuzione del lavoro*, in *Rivista internazionale di scienze sociali*, 1903, 1, pag. 10.

⁹⁹ Cfr. V. PAGLIA, *La giusta mercede. Spunti di riflessione a partire dalla Enciclica «Caritas in Veritate»*, in *Economia italiana*, 2009, 2, spec. pag. 497. Adde G. ZAGREBELSKY, *Il diritto mite*, Torino 2005, pag. 103.

¹⁰⁰ *Rerum novarum*, cit., § 34.

¹⁰¹ Pio PP. XI, *Quadragesimo anno*, 1931, § 76.

¹⁰² Pio PP. XII, Radiomessaggio natalizio del Natale 1942, cit., § 26.

culturali e sociali¹⁰³, anticipando la formulazione della giusta retribuzione così come cristallizzata nella Costituzione italiana.

Se da un lato, dunque, le riflessioni sulla retribuzione portano progressivamente le varie teorizzazioni ad innalzare la soglia di quella reputata «giusta» coniando quella formula a tutti nota per cui «non di solo pane, né di solo lavoro vive l'uomo», è necessario tuttavia richiamare anche criteri che potremmo definire “di temperamento” anch'essi riferiti alla determinazione della mercede, seppur dall'altro versante: la valutazione delle condizioni dell'azienda¹⁰⁴ unitamente ad altri criteri che ne circoscrivono il campo d'azione. Il principio che dovrebbe imporsi - in una prospettiva di moderazione della prestazione retributiva - trascende necessariamente dalla visione materialistica e conduce ad una esortazione, quella di non assolutizzare il lavoro produttivo, per meglio intenderci, il lavoro per il mercato, posizionandolo al vertice della scala dei valori e reputandolo quale unico criterio per apprezzare la dignità della persona¹⁰⁵, dovendo prendere a riferimento anche valori etici di non minor importanza. In questo senso, sempre prendendo le mosse dalla dottrina sociale della Chiesa, vale la pena riportare un noto riferimento (Mt, IV, 4), che simboleggia il rifiuto di una concezione materialistica del lavoro che «umilia l'uomo e disconosce proprio ciò che è più specificamente umano»¹⁰⁶, la sua essenza trascendente e la sua naturale vocazione all'infinito¹⁰⁷. La persona del lavoratore è «una realtà ben superiore a quella di un soggetto che si esprime nei bisogni prodotti dalla mera dimensione mate-

¹⁰³ Si veda come esempio Pio PP. XII, Discorso ai Coltivatori della terra, 15 novembre 1946 che riferisce «il diritto a un sufficiente reddito per un sostentamento corrispondente alla vostra dignità di uomini».

¹⁰⁴ Così sempre Pio PP. XI, *Quadragesimo anno*, 1931, § 7379.

¹⁰⁵ L. MENGONI, *Un libro di filosofia del lavoro*, ora in *Il lavoro*, cit., p. 79 ss. (a proposito del testo di F. TOTARO, *Non di solo lavoro*, Milano 1999).

¹⁰⁶ Deus Caritas est, 2005, § 28. In dottrina, E. MONTI, *Solidarietà (voce)*, in *Dizionario di dottrina sociale della Chiesa. Le cose nuove del XXI secolo*, 2004.

¹⁰⁷ L. SCARANO, *Il contributo della dottrina sociale della Chiesa cattolica al meta principio della giusta retribuzione*, in *Jus*, 2011, 1-2, pag. 179 et seq.

riale»¹⁰⁸; egli, infatti, non può ancorare la propria esistenza alla prospettiva della «sola giustizia economica» e a «qualche benessere materiale»¹⁰⁹.

Occorrerebbe riflettere sul rifiuto dell'utile materiale – e quindi anche del salario – fine a sé stesso, contabilizzato meccanicamente. Se la dottrina sociale ha elaborato il principio della giusta mercede sulla base di tutta una serie di indicazioni teologiche, già presenti nel messaggio evangelico, e trasposte, in parte, poi dai Costituenti nella Carta costituzionale, c'è da dire pure che tale principio non considera l'autentico significato della persona, incidendo così anche nella determinazione della giusta retribuzione al punto da correggere l'assetto individualistico e proprietario su cui s'innesta il rapporto di lavoro¹¹⁰. Il problema, in estrema sintesi, sarebbe quello della non trascrizione completa e coerente di questo principio nella Carta costituzionale. Ne costituisce un esempio significativo il riferimento alla libertà del lavoratore: l'equa retribuzione è tale se assi-

¹⁰⁸ *Compendio della dottrina sociale della Chiesa*, Città del Vaticano, 2004, § 391. Nel compendio si legge che di fronte alle dimensioni planetarie rapidamente assunte dalle relazioni economico-finanziarie e dal mercato del lavoro, si deve promuovere un'efficace collaborazione internazionale tra gli Stati, mediante trattati, accordi e piani di azione comuni che salvaguardino il diritto al lavoro anche nelle fasi più critiche del ciclo economico, a livello nazionale ed internazionale. Bisogna avere consapevolezza del fatto che il lavoro umano è un diritto da cui dipendono direttamente la promozione della giustizia sociale e della pace civile. Importanti compiti in questa direzione spettano alle Organizzazioni internazionali e a quelle sindacali: collegandosi nelle forme più opportune, esse si devono impegnare, prima di tutto, a tessere «una trama sempre più fitta di disposizioni giuridiche che proteggono il lavoro degli uomini, delle donne, dei giovani, e gli assicurano una conveniente retribuzione». Si vedano anche i discorsi di Paolo PP. VI, *Discorso all'Organizzazione Internazionale del Lavoro* (10 giugno 1969), 21: AAS 61 (1969) 500 e di Giovanni Paolo PP. II, *Discorso all'Organizzazione Internazionale del Lavoro* (15 giugno 1982), 13: AAS 74 (1982) 1004-1005.

¹⁰⁹ Anche la dottrina giuslavoristica si è mostrata di questo avviso: A. VALLEBONA, «*Caritas in Veritate*» e diritto del lavoro, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2009, 1, pag. 439; IDEST, *La giustizia sociale nelle encicliche di Benedetto XVI*, *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2008, 1-2, pag. 14-15; R. PESSI, *Diritto del lavoro e dottrina sociale della Chiesa nel quadro dell'economia globalizzata e digitalizzata*, in *Scritti in onore di Alessandro Garrilli*, Torino, 2023, pag. 976 e A. M. BATTISTI, *Lavoro sostenibile, imperativo per il futuro*, Torino, 2019. Interessante – con riferimento al tema – anche l'Omelia di Paolo PP. VI agli operai dell'Italsider di Taranto, 25 dicembre 1968.

¹¹⁰ Proprio la persona è presa a riferimento in alcuni studi recenti. Si veda O. RAZZOLINI, *Il ddl sul lavoro autonomo: dalla tutela della dipendenza alla tutela della persona*, in *www.nelmerito.com*, 6 maggio 2016.

cura una vita libera e dignitosa, ma lega a doppio nodo il lavoratore a cui si riferisce il postulato costituzionale – privandolo della sua libertà – ai dettami del vincolo del rapporto lavorativo, assoggettandolo al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro e negandogli al tempo stesso quella libertà di potere eseguire la prestazione come ritiene opportuno. Ciò sta forse a significare che la Costituzione italiana è sì di compromesso, ma compromissori sono anche alcuni suoi diritti.

Tuttavia, tali principi contribuiscono a fornire la quadratura del cerchio, svolgendo una funzione limitante all'elevazione della prestazione pecuniaria, quando si presenta forte il rischio di smarrire la giusta considerazione da dare ai beni materiali (rispetto a quelli spirituali) ed agli affanni del lavoro (rispetto alla contemplazione che deve contraddistinguere la vita degli individui)¹¹¹.

2. I fondamenti e le esigenze posti alla base della giusta retribuzione (o «giusto salario») nel dibattito pre-costituzionale e nella dottrina sociale della Chiesa

Il dibattito sull'equa retribuzione non è un dibattito “moderno”, potendosi collocare già nell'epoca pre-costituzionale come fulcro di interesse per alcuni studiosi, anche di area cattolica. Al § 34 della *Rerum novarum* Leone XIII dichiarò a chiare lettere cosa s'intendesse per «giusto salario»¹¹², indicando, peraltro, anche il criterio per la sua corretta determinazione: «La quantità del salario, si dice, la determina il libero consenso delle parti: sicché il padrone, pagata la mercede, ha fatto la sua parte, né sembra sia debitore di altro. Si commette ingiustizia solo quando o il padrone non paga l'intera mercede o l'operaio non presta tutta l'opera pattuita; e solo a tutela di questi diritti, e non per altre ragioni, è lecito l'intervento dello Stato [...]. L'operaio e il padrone allora formino pure di comune consenso il patto e nominatamente la quantità della mercede; vi entra però sempre un elemento di giustizia naturale, anteriore e superiore alla libera volontà dei contraenti, ed è che il quantitativo della mercede non deve essere inferiore al sostentamento dell'operaio [...]. Se costui,

¹¹¹ Principi spiegati anche da A. BRUCCULERI, *Il giusto salario*, Roma 1944, pag. 7 ed IDEST, *La giustizia sociale*, Roma, 1942.

¹¹² Leone PP. XIII - *Rerum Novarum* (15 maggio 1891).

costretto dalla necessità o per timore di peggio, accetta patti più duri i quali, perché imposti dal proprietario o dall'imprenditore, volenti o nolenti debbono essere accettati, è chiaro che subisce una violenza, contro la quale la giustizia protesta»¹¹³.

In questo passo si legge il rifiuto più netto della concezione liberistica dell'economia di mercato e della funzione di mera registrazione delle operazioni economiche da parte dell'ordinamento giuridico. Già all'epoca, con riferimento alla prestazione retributiva, lo Stato non poteva limitarsi ad "assistere" al frutto della contrattazione individuale (sotto il duplice aspetto di osservatore dell'esito della trattativa e di garante del rispetto anche coattivo dell'accordo). L'intervento eteronomo veniva chiesto a gran voce per correggere, aggiustare quel salario che non consente

¹¹³ Nell'enciclica *Rerum novarum* venivano condotte importanti riflessioni che poi hanno certamente influito sull'attività del legislatore rispetto alla questione sociale. In essa si legge testualmente che «Il lavoro è l'attività umana ordinata a provvedere ai bisogni della vita, e specialmente alla conservazione: Tu mangerai pane nel sudore della tua fronte (Gen., 3, 19). Ha dunque il lavoro dell'uomo come due caratteri impressigli da natura, cioè di essere personale, perché la forza attiva è inerente alla persona, e del tutto proprio di chi la esercita e al cui vantaggio fu data; poi di essere necessario, perché il frutto del lavoro è necessario all'uomo per il mantenimento della vita, mantenimento che è un dovere imprescindibile imposto dalla natura. Ora, se si guarda solo l'aspetto della personalità, non v'è dubbio che può l'operaio pattuire una mercede inferiore al giusto, poiché siccome egli offre volontariamente l'opera, così può, volendo, contentarsi di un tenue salario o rinziarvi del tutto. Ben diversa è la cosa se con la personalità si considera la necessità: due cose logicamente distinte, ma realmente inseparabili. Infatti, conservarsi in vita è dovere, a cui nessuno può mancare senza colpa. Di qui nasce, come necessaria conseguenza, il diritto di procurarsi i mezzi di sostentamento, che nella povera gente si riducono al salario del proprio lavoro. L'operaio e il padrone allora formino pure di comune consenso il patto e nominatamente la quantità della mercede; vi entra però sempre un elemento di giustizia naturale, anteriore e superiore alla libera volontà dei contraenti, ed è che il quantitativo della mercede non deve essere inferiore al sostentamento dell'operaio, frugale si intende, e di retti costumi. Se costui, costretto dalla necessità o per timore di peggio, accetta patti più duri i quali, perché imposti dal proprietario o dall'imprenditore, volenti o nolenti debbono essere accettati, è chiaro che subisce una violenza, contro la quale la giustizia protesta. Del resto, in queste ed altre simili cose, quali sono l'orario di lavoro, le cautele da prendere, per garantire nelle officine la vita dell'operaio, affinché l'autorità non s'ingerisca indebitamente, specie in tanta varietà di cose, di tempi e di luoghi, sarà più opportuno riservare la decisione ai collegi di cui parleremo più avanti, o usare altri mezzi che salvino, secondo giustizia, le ragioni degli operai, limitandosi lo Stato ad aggiungervi, quando il caso lo richiede, tutela ed appoggio».

il sostentamento dell'operaio alla luce di criteri di giustizia naturale. Per la sua definizione già allora si andava oltre il concetto di "utile"¹¹⁴, quale unico parametro, come pure si cercava di svincolare la determinazione di esso dall'imperante modello liberistico ed individualistico, in cui la retribuzione era relegata a mera premessa economica dell'intervento esterno al contratto.

In altri termini, «la determinazione del salario ha da fare i conti con le esigenze delle realtà economiche, ma ciò importa che in esse l'elemento volontario non può tutto, non già che non possa nulla, e basta questo suo parziale potere, perché il salario ascenda al grado di un fatto morale e giuridico»¹¹⁵. In sostanza, nella determinazione della giusta retribuzione del lavoratore subordinato non è «la quantità o la qualità del lavoro, e neanche la convenzione fra il datore di lavoro e il lavoratore stesso che costituisce la misura necessaria della mercede, ma il bisogno imprescrittibile del lavoratore»¹¹⁶.

Quello appena tratteggiato è uno degli insegnamenti fondanti della dottrina cattolica *tout court*¹¹⁷, che affonda le proprie radici in una lunga tradizione di riflessioni teologico-filosofiche, ma che già significa l'odierno concetto di giusta retribuzione legata al criterio della sufficienza idonea a mantenere in vita il lavoratore.

Tali considerazioni sono risalenti e derivano dall'insegnamento tomistico e dalle riflessioni sviluppate dai Canonisti e dagli Scolastici. Si legge in alcune opere come «Sia che il lavoratore accetti un salario inferiore al minimo per ignoranza sul valore della sua prestazione; sia ch'egli

¹¹⁴ Si veda W. KERBER, *Etica sociale*, Milano, 2002.

¹¹⁵ In questi termini, A. BRUCCULERI, *Il giusto salario*, cit., pag. 37, che in altro scritto (*La enciclica «Rerum novarum» (1891-1931)*, in *Assicurazione sociale*, 1931, 2, pag. 12) precisa il rovesciamento della «falsa teoria del liberalismo economico circa il salario [...] esso non è mai giusto; se per lo meno non sia sufficiente al sostentamento del lavoratore». Cfr. pure G. ARE, *Introduzione*, in E. GUERRERO (a cura di), *I cattolici e la questione sociale*, in *Storia del cristianesimo 1878-2005*, vol. I, Milano 2005, pag. 82, e L. BATTISTA, *La retribuzione adeguata nell'ordinamento e nella dottrina sociale della Chiesa. Spunti per una riflessione*, in *Iustitia*, 1997, 3, pag. 277.

¹¹⁶ Così A. LUGAN, *L'Enseignement social de Jésus*, VI. *La loi sociale du travail*, Paris 1920, pagg. 75-76.

¹¹⁷ Su cui si veda, con riferimento al diritto del lavoro ed al tema specifico di cui trattasi, A. VALLEBONA, *Fini e tecniche del diritto del lavoro*, in *Lavoro e spirito*, Torino, 2011.

venga indotto ad accettarlo per inganno o violenze dei regi ministri, o per impellente necessità di vivere, il datore di lavoro [...] è in obbligo di integrare la mercede dell'operaio fino ad elevarla al minimo giusto [...] la nozione di un giusto salario che non può giustificarsi in base alla semplice esclusiva convenzione, anche quando è libera da errore, inganno e violenza»¹¹⁸. Nei secoli successivi e prima dell'avvento della Rivoluzione francese, il tema è stato sempre oggetto di attenzione sia nell'ambito della sociologia e della morale cristiana¹¹⁹, sia all'interno della scienza giuridica¹²⁰. Queste teorizzazioni sono importanti perché nel caso specifico del rapporto "legato" tra i due attori contrattuali la remunerazione del lavoro «non può essere abbandonata al gioco meccanico delle leggi del mercato; deve invece essere determinata secondo giustizia ed equità, che altrimenti rimarrebbero profondamente lese, fosse pure stipulato liberamente da ambedue le parti il contratto di lavoro»¹²¹.

A questo punto è interessante capire quali, nel concreto, siano state le coordinate poste alla base del dibattito pre-costituzionale.

2.1. In origine fu la *caritas*

Molti sono stati i dibattiti circa la giusta retribuzione non collegati prettamente alla realtà giuridica. Uno spunto di riflessione viene ancora una volta dalla dottrina sociale della Chiesa che, attraverso i suoi insegnamenti, ha trattato del tema della giusta retribuzione, ampliando i termini del dibattito che non possono che arricchire il contenuto della presente indagine. Il suo *modus operandi* è legato all'analisi della giusta retribuzione sganciata da qualsivoglia legame col contratto, come d'uopo per questa disciplina, attraverso uno scollamento rispetto a ciò che è usuale per i giuristi.

E così, la disancora della giusta retribuzione alla struttura del contratto di lavoro è operata proprio attraverso la «regina delle virtù sociali»¹²²,

¹¹⁸ A. BRUCCULERI, *Il giusto salario*, cit., pag. 20 et seq.

¹¹⁹ Fra tutti si rinvia a F. MORTILLARO, *La retribuzione*, Roma 1979, cap. II.

¹²⁰ L. ZACCHIA, *Tractatus de salario seu operariorum mercede*, Roma 1679.

¹²¹ GIOVANNI PP. XXIII, *Mater et Magistra*, 1961, § 10.

¹²² LEONE PP. XIII, *Rerum novarum*, 15 maggio 1891. Conclusione. Si veda, per gli approfondimenti del caso, O. DE DINECHIN SJ, *Rerum novarum*, in *Aggiornamenti sociali*, 2012,

cioè la *caritas*. Attraverso l'elevazione operata dal Cristianesimo della carità a virtù teologale e per mezzo della dottrina sociale della Chiesa¹²³, la «legge della carità» è stata trasferita nel cuore «dell'attività economica e non soltanto fuori di essa o “dopo” di essa»; quest'ultima «appartiene all'attività dell'uomo e, proprio perché umana, deve essere strutturata e istituzionalizzata eticamente [...] anche nei rapporti mercantili il principio di gratuità e la logica del dono come espressione della fraternità possono e devono trovare posto entro la normale attività economica»¹²⁴.

Ben dieci anni prima del varo della Costituzione, la dottrina sociale della Chiesa aveva teorizzato che operai ed imprenditori dovessero «regolare i loro rapporti ispirandosi al principio della solidarietà umana e della fratellanza cristiana»¹²⁵. Per quanto potrebbe apparire ad un primo approccio non calzante, il connubio retribuzione/*caritas* trova una sua posizione se consideriamo la *caritas* cristiana come quel principio regolativo che consente di sublimare il rapporto di corrispettività che la relazione contrattuale impone di rispettare, potendo essa operare anche in una relazione c.d. patrimoniale. Dovremmo provare ad eliminare dalla nostra mente, infatti, il retaggio che vede la *caritas* in senso pauperistico, racchiudendo e riducendo la sua essenza a un'obbligazione morale (eretta

3, pag. 258.

¹²³ Si legge in BENEDETTO PP. XVI, *Caritas in Veritate*, 29 giugno 2009, §2, «*caritas in veritate in re sociali*: annuncio della verità dell'amore di Cristo nella società». Si legge, altresì, che «sono consapevole degli sviamenti e degli svuotamenti di senso a cui la carità è andata e va incontro, con il conseguente rischio di fraintenderla, di estrometterla dal vissuto etico e, in ogni caso, di impedirne la corretta valorizzazione. In ambito sociale, giuridico, culturale, politico, economico, ossia nei contesti più esposti a tale pericolo, ne viene dichiarata facilmente l'irrelevanza a interpretare e a dirigere le responsabilità morali. Di qui il bisogno di coniugare la carità con la verità non solo nella direzione, segnata da San Paolo, della «*veritas in caritate*» (Ef 4, 15), ma anche in quella, inversa e complementare, della «*caritas in veritate*». La verità va cercata, trovata ed espressa nell'«economia» della carità, ma la carità a sua volta va compresa, avvalorata e praticata nella luce della verità. In questo modo non avremo solo reso un servizio alla carità, illuminata dalla verità, ma avremo anche contribuito ad accreditare la verità, mostrandone il potere di autenticazione e di persuasione nel concreto del vivere sociale. Cosa, questa, di non poco conto oggi, in un contesto sociale e culturale che relativizza la verità, diventando spesso di essa incurante e ad essa restio».

¹²⁴ Vedi nota precedente per i riferimenti, §36.

¹²⁵ *Mater et Magistra*, cit., § 15; già PIO PP. XI, *Divini Redemptoris*, 1937, § 46 ss.

su uno spirito egoistico e caratterizzata da una relazione verticale) di non far mancare l'elemosina ai poveri¹²⁶.

E invece il concetto di *caritas* cristiana ha un senso diverso, certamente profondo, comunque radicato nella Verità evangelica, che nel caso di specie si lega a quel comandamento di solidarietà determinato dalla comune appartenenza alla fraternità umana in Dio¹²⁷.

Ragionando in quest'ottica, la carità si potrebbe dire sia strumentale che funzionale al raggiungimento di altri valori altresì rilevanti. La carità fraterna, la solidarietà fra persone, costituiscono lo strumento per perseguire nell'ambito dei rapporti di produzione (in primo luogo, quindi anche in relazione alla fissazione della giusta retribuzione) un più giusto ordine sociale¹²⁸.

La dottrina sociale riconosce, inoltre, un'importanza fondamentale alla solidarietà collettiva che si manifesta nell'azione sindacale, proprio perché si colloca lungo una prospettiva che supera la mentalità individua-

¹²⁶ Sul punto si vedano le considerazioni di Benedetto XVI, il quale affermava che sin «dall'Ottocento contro l'attività caritativa della Chiesa è stata sollevata un'obiezione, sviluppata poi con insistenza soprattutto dal pensiero marxista. I poveri, si dice, non avrebbero bisogno di opere di carità, bensì di giustizia. Le opere di carità – le elemosine – in realtà sarebbero, per i ricchi, un modo di sottrarsi all'instaurazione della giustizia e di acquietare la coscienza, conservando le proprie posizioni e frodando i poveri nei loro diritti. Invece di contribuire attraverso singole opere di carità al mantenimento delle condizioni esistenti, occorrerebbe creare un giusto ordine, nel quale tutti ricevano la loro parte dei beni del mondo e quindi non abbiano più bisogno delle opere di carità. In questa argomentazione, bisogna riconoscerlo, c'è del vero, ma [...]. È quanto la dottrina cristiana sullo Stato e la dottrina sociale della Chiesa hanno sempre sottolineato» (*Deus Caritas est*, 2005, § 26).

¹²⁷ Come affermato da GIOVANNI PAOLO PP. II, in *Sollicitudo rei sociali*, 1987, § 38, anche la solidarietà non deve esser confusa con «un sentimento di vaga compassione o di superficiale intenerimento per i mali di tante persone, vicine o lontane. Al contrario, è la determinazione ferma e perseverante di impegnarsi per il bene comune: ossia per il bene di tutti e di ciascuno perché tutti siamo veramente responsabili di tutti». Anche BENEDETTO PP. XVI, in *Spe salvi*, 2007, § 14 e in *Gaudium et spes*, cit., 1965, § 30, afferma che Dio non è solo rifugio individualistico, ma una «realtà comunitaria» ove ciascuno è responsabile (non tollerando, ma facendosi carico) del prossimo, del fratello.

¹²⁸ Si veda GIOVANNI PAOLO PP. II, *Laborem exercens*, 1981, §20. Per i commenti si rinvia a M. L. DE CRISTOFARO, *Diritti e doveri dei lavoratori. Dalla «Rerum Novarum» alla «Laborem Exercens»*, in *Bari economica*, 1982, 3-4, pag. 54.

lista¹²⁹ e corregge la cruda logica mercantilistica con la promozione del valore della giustizia sociale, dove protagonisti sono i sindacati che dovrebbero essere i promotori della lotta per la giustizia sociale¹³⁰. Sfruttando un altro principio tradizionale della dottrina cristiana, la sussidiarietà, la comparsa del sindacato oggi consente di evitare la mera devoluzione agli apparati statuali del compito di regolare i rapporti di produzione¹³¹ valorizzando quella solidarietà fra i lavoratori che si situa a metà fra Stato e mercato e si presta perfettamente «a disciplinare equamente la distribuzione» della ricchezza¹³².

2.2. Il principio di giusta retribuzione come espressione di giustizia sociale, oltre le regole del mercato

Un principio che emerge con forza all'interno delle teorizzazioni sociali è quello per cui il concetto di giusta retribuzione non sia la commisurazione diretta derivante dalla determinazione dell'incontro delle libertà

¹²⁹ Così riferisce l'Enciclica papale di Giovanni Paolo PP. II nel § 49 della *Centesimus annus*, 1989. Con riferimento al tema si veda pure la stessa Enciclica al § 2, in cui si afferma che la concezione delle relazioni tra padroni e operai, puramente pragmatica ed ispirata ad un rigoroso individualismo, viene severamente biasimata, perché contraria alla duplice natura del lavoro, come fatto personale e necessario.

¹³⁰ Nella *Centesimus annus*, cit., § 14, Giovanni Paolo PP. II richiama «il ruolo positivo del conflitto», quando esso si configuri come «lotta per la giustizia sociale» (*Laborem exercens*, cit., §§ 11-15); trattasi di una valutazione presente già nella *Quadragesimo anno*, in cui si affermava che «La lotta di classe, infatti, quando si astenga dagli atti di violenza e dall'odio vicendevole, si trasforma a poco a poco in una onesta discussione, fondata nella ricerca della giustizia»: *ibid.*, parte III).

¹³¹ Si legge nella *Caritas in Veritate*, cit., § 38 che «La solidarietà è anzitutto sentirsi tutti responsabili di tutti, quindi non può essere delegata solo allo Stato». Per un commento più approfondito si rinvia a V. PAGLIA, *La giusta mercede. Spunti di riflessione a partire dalla Enciclica «Caritas in Veritate»*, in *Economia italiana*, 2009, 2, pag. 495.

¹³² Così R. PESSI, *Ordine Giuridico ed economia di mercato*, Padova, 2010; IDEST, *Diritto del lavoro e dottrina sociale della Chiesa nel quadro dell'economia globalizzata e digitalizzata*, in *Scritti in onore di Alessandro Garilli*, Torino, 2023, pag. 976; A. M. BATTISTI, *Lavoro sostenibile, imperativo per il futuro*, Torino, 2019, e A. BRUCCULERI, *Il lavoro*, Vigevano, 1953, pag. 46, che elogia il contratto collettivo quale «meraviglioso meccanismo che previene conflitti ed attriti fra le parti stipulanti del contratto di lavoro, che concreta tra di esse ed attua la loro astratta uguaglianza giuridica con la tutela dei deboli».

individuali, ma quello stabilito in via eteronoma dalla giustizia, in particolare da quella che viene rubricata come “giustizia sociale”¹³³.

Una nozione di giustizia sociale è, ad esempio, quella ricavabile dalla *Rerum novarum* che, col tempo e ulteriori approfondimenti, ha maturato profonde riflessioni etiche e teologiche, soprattutto se facciamo riferimento alle encicliche *Quadragesimo anno* e *Divini Redemptoris*, ove essa viene assunta a “principio direttivo” dell’intera dottrina sociale¹³⁴. In queste ultime vi è un interessante accostamento di questo concetto al mercato economico, così come spiegato, da ultimo, da Benedetto XVI, il quale ha affermato come l’istituzione mercantile sia soggetta «ai principi della cosiddetta giustizia commutativa, che regola appunto i rapporti del dare e del ricevere tra soggetti paritetici». Di converso, la dottrina sociale della Chiesa non ha mai smesso invece di porre in evidenza l’importanza della giustizia distributiva e della giustizia sociale per la stessa economia di mercato, non solo perché inserita nelle maglie di un contesto sociale e politico più vasto, ma anche per la trama delle relazioni in cui si realizza¹³⁵.

Queste teorizzazioni – lontane dall’analisi economico-giuridica della fattispecie¹³⁶ – a ben pensare, non si discostano molto dagli stessi principi presenti nella Costituzione italiana e dalle produzioni pre e post costituzionali tipiche del diritto del lavoro, secondo cui il mercato, lasciato al solo principio dell’equivalenza di valore dei beni scambiati, non riesce a

¹³³ Importanti teorizzazioni sono state elaborate da Toniolo e dai suoi commentatori. Secondo D. SORRENTINO, *Economia umana. La lezione e la profezia di Giuseppe Toniolo: una rilettura sistematica*, Milano, 2021, Toniolo era fermamente convinto che i valori dell’etica cattolica fossero indispensabili non solo per la coesione sociale, ma anche per uno sviluppo economico “civile” superando sia l’impostazione del liberismo meccanicista caratterizzato da libertà senza fraternità sia quella del collettivismo materialista connotato da solidarietà senza libertà. Alcune di queste riforme delineate da Toniolo, come ad esempio una legge sul salario minimo, attendono ancora oggi di essere varate a riprova del fatto che «Toniolo è stato sentinella dell’umano in economia, profeta inascoltato delle nostre possibilità e delle nostre sventure».

¹³⁴ A. LUCIANI, *Catechismo sociale cristiano*, Milano 2002 e L. SCARANO, *Il contributo della dottrina sociale della Chiesa cattolica al meta principio della giusta retribuzione*, cit., pag. 197 et seq.

¹³⁵ L. SCARANO, *Il contributo della dottrina sociale della Chiesa cattolica al meta principio della giusta retribuzione*, cit., pag. 198 et seq.

¹³⁶ Per cui vedasi nel dettaglio anche lo scritto di C. MONTESI, *Giuseppe Toniolo: Maestro e Profeta*, in *Società e diritto*, 2022, 14, pag. 22 et seq.

produrre quella coesione sociale di cui pure ha bisogno per ben funzionare¹³⁷. L'attività economica non può risolvere tutti i problemi sociali mediante la semplice estensione della logica mercantile¹³⁸. Essa, infatti, così come scrivono i giuslavoristi senza molti contrasti¹³⁹, va finalizzata al perseguimento del bene comune, di cui deve farsi carico anche e soprattutto la comunità politica. Pertanto, va tenuto presente che «è causa di gravi scompensi separare l'agire economico, a cui spetterebbe solo produrre ricchezza, da quello politico, a cui spetterebbe di perseguire la giustizia mediante la redistribuzione»¹⁴⁰.

¹³⁷ Su cui si veda R. PESSI, *Solidarietà e mutualità nel Diritto della Previdenza Sociale*, Napoli, 1989.

¹³⁸ Su cui si vedano le importanti considerazioni di R. PESSI, *Ordine giuridico ed economia di mercato*, Padova, 2010.

¹³⁹ Senza pretesa esaustiva, R. PESSI, *Il diritto del lavoro e la Costituzione: identità e criticità*, Bari, 2019; spunti di riflessioni sulle dinamiche retributive anche in A. OCCHINO, *I diritti sociali nell'interpretazione costituzionale*, in *Rivista di diritto della sicurezza sociale*, 2017, 1, pag. 11 et seq.

¹⁴⁰ BENEDETTO PP. XVI, *Caritas in Veritate*, cit., §§ 35-36. Il Pontefice fa ricorso alle categorie aristoteliche della giustizia *commutativa* (o *individuale*) e della giustizia *distributiva* (o *sociale*) al fine di verificare come opera l'intervento eteronomo della giustizia sociale sulle relazioni mercantili. Si afferma che «i contratti sottostanno alla *giustizia commutativa*, che regola gli scambi tra le persone nel pieno rispetto dei loro diritti. La giustizia commutativa obbliga strettamente: esige la salvaguardia dei diritti di proprietà, il pagamento dei debiti e l'adempimento delle obbligazioni liberamente contrattate» (l'inciso si ritrova anche in Catechismo della Chiesa Cattolica, § 2411). Secondo la dottrina sociale della Chiesa, la giustizia commutativa è sì il fattore primario di pace tra le persone, ma non costituisce che una prima tappa, puramente «statica, estranea al vicendevole aiuto» (così G. TONIOLO, *Il concetto cristiano di democrazia*, *Rivista internazionale delle scienze sociali*, 1897, 2, p. 325 et seq., e più di recente R. MOLESTI, *Fondamenti del pensiero economico-sociale di Giuseppe Toniolo*, in *Studi economici e sociali*, 2022, 3, pag. 45), dal momento che senza la giustizia commutativa «qualsiasi altra forma di giustizia è impossibile» (così *Catechismo della Chiesa Cattolica*, § 2411). La giustizia distributiva pone invece «la regola dell'eguaglianza nell'ineguaglianza», esigendo quanto quella commutativa non presuppone, l'esistenza di un legame sociale che prescinde dall'utile coinvolto nella relazione ed il coinvolgimento di un soggetto ulteriore rispetto alle parti individuali (così J.M. DÍEZ-ALEGRÍE, *Il concetto di giustizia nell'enciclica «Mater et Magistra»*, in *L'enciclica «Mater et Magistra»: linee generali e problemi particolari*, Roma 1963, pag. 105 et seq. Si veda anche la ricostruzione di L. SCARANO, *Il contributo della dottrina sociale della Chiesa cattolica al meta principio della giusta retribuzione*, cit.)

Non sfugge così che secondo queste logiche, il piano d'intervento della giustizia sociale (attraverso l'ausilio della politica) è quello della correzione delle regole del mercato, al fine di modificarne il funzionamento. In questo modo la giustizia sociale trova piena esplicazione, che «non si può ottenere se non nel rispetto della dignità trascendentale dell'uomo»¹⁴¹. È proprio in questo discorso che è possibile innestare la problematica della giusta retribuzione, soprattutto per quanto concerne la determinazione dei criteri quantitativi e qualitativi della sua quantificazione. A mente dell'argine al mercato economico posto dalla giustizia sociale, la prestazione da remunerare assume valore e quantificazione con riferimento all'esigenza di soddisfare i bisogni delle persone. È in quest'ottica che viene a porsi, così, la questione della determinazione della retribuzione, elevata a «problema chiave dell'etica sociale»¹⁴², perché il salario è «il perno della distribuzione»¹⁴³.

Ebbene, il diritto alla giusta retribuzione si profila come la combinazione dei fattori produttivi che si fondi «sulla base di criteri non solo di giustizia commutativa, ma anche di giustizia sociale, considerando cioè, oltre al valore oggettivo delle prestazioni lavorative, la dignità umana dei soggetti che le compiono»¹⁴⁴.

Anzi, volendo dar conto anche al paragrafo precedente, potremmo dire che l'interferenza di istanze di protezione della persona (leggasi qui

¹⁴¹ Si veda il passaggio contenuto nel Catechismo della Chiesa Cattolica, § 1929.

¹⁴² *Laborem exercens*, cit., § 19

¹⁴³ A. BRUCCULERI, *Il giusto salario*, Roma, 1944 che individua nella giusta retribuzione l'elemento per la verifica della giustizia del sistema economico. *Contra*, P. ICHINO, *Lavoro e società nella «Laborem exercens»*, Atti del Convegno Asce pubblicati da Marsilio Editori Relazione, 12 dicembre 1981, 1982, pag. 18, secondo cui «questa affermazione [...] riduce il lavoro a merce, e riduce il rapporto di lavoro a puro e semplice rapporto di "vendita" delle proprie energie da parte del lavoratore».

¹⁴⁴ Principi presenti nel *Compendio della dottrina sociale della Chiesa*, §§ 302-303. Per un'analisi si veda anche V. PAGLIA, *La giusta mercede. Spunti di riflessione a partire dalla Enciclica «Caritas in Veritate»*, in *Economia italiana*, 2009, 2, pag. 495.

in particolar modo del contraente lavoratore) lega la giustizia sociale alla carità¹⁴⁵ e che tale relazione non sia del tutto ardità¹⁴⁶.

Il tema ha origini risalenti: lo stesso Leone XIII considerava il rapporto in termini di inseparabile complementarità, posto che «sono così legate tra di loro, secondo la legge uniforme e dolce di Cristo, come a formare una coesa forza ammirevole nella società umana e di condurre tutti i suoi membri ad esercitare una sorta di provvidenza nella cura propria e nella ricerca del bene comune»¹⁴⁷. Si tratta di passaggi importanti e nient'affatto scontati che non sconfinano l'ipotetico perimetro di ciò che è diritto e ciò che è etica cristiana segnando una sopraffazione dell'uno sull'altro o viceversa. Perciò la carità postula la giustizia, ma la «eccede, perché amare è donare, offrire del "mio" all'altro; ma non è mai senza la giustizia, la quale induce a dare all'altro ciò che è "suo", ciò che gli spetta in ragione del suo essere e del suo operare. Non posso "donare" all'altro del mio, senza avergli dato in primo luogo ciò che gli compete secondo giustizia. Chi ama con carità gli altri è anzitutto giusto verso di loro. Non solo la giustizia non è estranea alla carità, non solo non è una via alternativa o parallela alla carità: la giustizia è "inseparabile dalla carità"»¹⁴⁸.

Ciò che può trarsi da queste considerazioni e che credo appaia evidente, è che ogni discorso sull'equa retribuzione nasce dalla necessità di innervare nei rapporti umani una logica differente rispetto alla «rigida misura del contraccambio e del contrappeso, proprio della giustizia e del

¹⁴⁵ Si veda Pio PP. XI, *Quadragesimo anno*, cit., § 138, secondo cui «Quanto, dunque, s'ingannano quei riformatori imprudenti, i quali solo curando l'osservanza della giustizia e della sola giustizia commutativa, rigettano con alterigia il concorso della carità! Certo, la carità non può essere chiamata a fare le veci della giustizia, dovuta per obbligo e iniquamente negata. Ma quando pure si supponga che ciascuno abbia ottenuto tutto ciò che gli spetta di diritto, resterà sempre un campo larghissimo alla carità. La sola giustizia, infatti, anche osservata con la maggiore fedeltà, potrà bene togliere di mezzo le cause dei conflitti sociali, non già unire i cuori e stringere insieme la volontà». Si veda anche la *Divini Redemptoris*, cit. § 49, in cui si legge che «Carità e giustizia impongono dei doveri, spesso circa la stessa cosa, ma sotto diverso aspetto; e gli operai, a questi doveri altrui che li riguardano, sono giustamente sensibilissimi per ragione della loro stessa dignità».

¹⁴⁶ Sulla cui relazione cfr. *amplius*, R. PIZZORNI, *Giustizia e carità*, Bologna, 1995.

¹⁴⁷ Leone PP. XIII, *Graves de re communi*, 1901, § 16.

¹⁴⁸ I riferimenti alla *Caritas in Veritate*, cit., § 6; *Populorum progressio*, cit., § 22; Compendio della dottrina sociale della Chiesa, § 89, sono richiamati da L. SCARANO, *Il contributo della dottrina sociale della Chiesa cattolica al meta principio della giusta retribuzione*, cit.

diritto»¹⁴⁹. È chiaro che non sia facile, ma ciò può esser letto anche nel dettato dell'art. 36 Cost., in particolar modo nella seconda parte di esso. D'altra parte, se i principi costituzionali della giusta retribuzione fossero letti in questi termini, e dunque entrassero a far parte di una qualsivoglia forma di giustizia sociale, i comportamenti pretesi dalla carità diverrebbero obbligatori anche per la giustizia, perché, come affermato qualche tempo or sono, «con la giustizia sociale non si soddisfa ad un imperativo semplicemente morale, ma ad un'obbligazione giuridica»¹⁵⁰.

2.3. La questione del salario familiare

Il concetto della giusta retribuzione presume, per alcuni versi, una distribuzione della ricchezza finalizzata alla soddisfazione dei bisogni essenziali del lavoratore, che prescinde dalle logiche mercantili-sinallagmatiche, anche attraverso il c.d. salario familiare.

Il tema è se la quantificazione della giusta retribuzione dovuta all'operaio, leggesi oggi prestatore di lavoro a cui si applicano le tutele del lavoro subordinato, debba (e da quando se ne è iniziato a parlare) tener conto del suo nucleo familiare¹⁵¹.

La questione, che oggi sembra scontata per via del disposto costituzionale, storicamente ha gettato le basi non solo per il dibattito pre-costituzionale, ma anche per l'inclusione di tale aspetto nell'art. 36 della Carta costituzionale¹⁵².

¹⁴⁹ Si veda F. MODUGNO, *Diritto e valori*, in A. LOIODICE, M. VARI, *Giovanni Paolo II. Le vie della Giustizia. Itinerari del terzo Millennio. Omaggio dei giuristi a Sua Santità nel XXV anno di Pontificato*, Roma 2003, pag. 31.

¹⁵⁰ A. BRUCCULERI, *Il giusto salario*, Roma, 1944.

¹⁵¹ C. DE' MARCHESI DE LUCA, *La retribuzione del lavoro*, cit., pag. 12, si espresse su tale concetto affermando che «Il concetto di salario familiare si fonda sulle necessità che ha l'operaio, come qualunque altro uomo, di costituirsi una famiglia e sul conseguente dovere di sostenerla ... c'è da osservare che dovendo il salario per principio di stretta giustizia rispondere alle necessità di restituire sott'altra forma all'operaio l'equivalente della attività personale impiegata da lui nella produzione, non pare che nella determinazione del suo *minimum* si debba tener conto dei bisogni, non solo dell'operaio, ma della famiglia di lui. Imperocchè, lo stesso elemento della personalità ... non comporta si tenga conto, nella retribuzione del lavoro, di elementi estranei alla stretta personalità di lui».

¹⁵² Anche ai tempi della già citata enciclica di LEONE PP. XIII, *Graves de re communi*, 1901, cit., ci si poneva il problema addivenendo a principi ancor lontani dall'odierno

Originariamente, infatti, si intendeva che il padrone/datore di lavoro dovesse versare un salario sufficiente al sostentamento dell'operaio (dovuto per giustizia commutativa), ma non a quello della sua famiglia¹⁵³.

E così rispetto al mero diritto statutale, il salario familiare non era dovuto a titolo di giustizia e, di conseguenza, non era esigibile dagli stessi prestatori, seppur tuttavia evocabile alla luce della carità cristiana, della benevolenza, della magnanimità del datore di lavoro¹⁵⁴.

Col tempo, il dibattito sul tema del salario familiare si fece sempre più intenso e spinse la Chiesa cattolica a prender posizioni più nette sfociate poi nelle encicliche di Pio XI; principi importanti questi per l'odierno parametro della sufficienza. All'interno del vivo dibattito che ha influito sulla redazione del postulato costituzionale, si colloca centralmente la distinzione tra la nozione di salario familiare relativo e di salario familiare assoluto. Il primo proporzionato al diverso numero di componenti del nucleo familiare, il secondo, invece, stabilito in modo invariabile, perché calcolato su una composizione-tipo della famiglia e che il datore di lavoro dovrebbe assicurare «non solo agli operai che hanno effettivamente moglie e figli, ma anche a quelli che sono in età e in grado di averla»¹⁵⁵. Ancestrale fu la precisazione in ordine al concetto di famiglia stessa, intesa allora come elemento del tutto estraneo alla relazione contrattuale, che non avrebbe dovuto minimamente influire sulla determinazione della prestazione oggetto dell'accordo individuale. Molte, infatti, erano le opinioni che ammettevano la possibilità di parametrare la giusta retribuzione in base al bisogno del lavoratore, ma escludevano che la variabile composizione della sua famiglia – presente o costituenda – potesse intervenire in qualche modo sulla mercede dovuta, al fine di sollecitare un assestamento in tale senso della retribuzione. Ma già allora prendevano

concetto di sufficienza rubricato dalla Costituzione, ma di cui già si sentiva il bisogno.

¹⁵³ Chiaramente qui non si non addiveniva a nessun obbligo di legge, essendo situazione queste che al massimo erano sanzionabili dal fronte morale poiché (solo) contro la carità e l'equità naturale.

¹⁵⁴ Ricostruiscono storicamente il tema ora trattato: A. ANTONAZZI, *Introduzione*, in A. ANTONAZZI, G. DE ROSA, *L'enciclica Rerum novarum e il suo tempo*, Roma 1991, p. 56 ss.; F. DANTE, *La Rerum novarum dopo la Rerum novarum*, in G. DE ROSA (a cura di), *I tempi che prepararono la «Rerum novarum»*, Catanzaro, 2003, pag. 83 ss.

¹⁵⁵ Così si ricostruisce S. TALAMO, *La questione sociale e i cattolici*, *Rivista internazionale delle scienze sociali*, 1896, 1, spec. pag. 165.

le mosse per considerare il prestatore di lavoro «non un essere del tutto astratto, spoglio d'ogni concreta attribuzione, ma sempre virtualmente o effettivamente padre o, meglio, normalmente padre, con diritti e doveri che nessuna convenzione può annullare. Se poi il lavoro è personale nella sua causa efficiente, è però familiare nella sua causa finale»¹⁵⁶.

Solo nel 1930, con l'enciclica *Casti connubii*, Pio XI ha per primo conferito fondamento giuridico-morale a questa interpretazione¹⁵⁷. In essa si legge a chiare lettere, infatti, che «ogni padre di famiglia possa meritare e lucrare quanto è necessario al sostentamento proprio, della moglie e dei figli, secondo le diverse condizioni sociali e locali [...] non è lecito pattuire salari tanto esigui, che non siano sufficienti per le condizioni dei tempi e le circostanze in cui si trova la famiglia da sostenere». Anche nell'enciclica storicamente successiva, la *Quadragesimo anno*, sarà meglio specificato che «all'operaio si deve dare una mercede che basti al sostentamento di lui e della sua famiglia [...] Bisogna dunque fare di tutto perché i padri di famiglia percepiscano una mercede tale che basti per provvedere convenientemente alle comuni necessità domestiche». Ancor meglio poi il concetto è stato ripreso ed evidenziato nella *Divini Redemptoris*¹⁵⁸ per la quale «non si può dire di aver soddisfatto alla giustizia sociale se gli operai non hanno assicurato il proprio sostentamento e quello delle proprie famiglie con un salario proporzionato a questo fine»¹⁵⁹.

L'importanza della sommaria ricostruzione storica ora abbozzata è tale perché costituisce le basi per avere progressivamente affinato il titolo in base al quale si giustificava (ed oggi si giustifica) l'obbligo di erogare al lavoratore una retribuzione sufficiente, portando ciò che all'inizio sem-

¹⁵⁶ In questo senso, A. BRUCCULERI, *Il giusto salario*, cit., p. 34-35. Conclude l'A.: «In fondo se l'obiezione proposta ha qualche valore, lo ha soltanto contro il salario familiare relativo [...] Al contrario, col principio del salario familiare assoluto si salva la norma ben nota della giustizia: A lavoro uguale salario uguale» (p. 36).

¹⁵⁷ L'enciclica a firma Pio PP. XI, *Casti connubii*, fu edita il 31 dicembre 1930.

¹⁵⁸ Redatta sempre da Pio PP. XI il 19 marzo 1937.

¹⁵⁹ Da questo momento in poi molti pontefici, come Pio PP. XII (*Discorso agli operai* del 13 giugno 1943; *Radiomessaggio natalizio del Natale* del 24 dicembre 1942), Giovanni PP. XXIII (nella *Mater et Magistra* del 15 maggio 1961 e nella *Pacem in terris* del 11 aprile 1963) e Giovanni Paolo PP. II (*Centesimus annus* del 1° maggio 1991) trattarono specificatamente del tema, soprattutto negli ultimi casi, attraverso la forza della costituzione ormai approvata.

brava una parabola inimmaginabile, a criterio distintivo dei percettori subordinati, prima limitati alla sola categoria degli operai, ora a tutti coloro che hanno l'applicazione delle tutele del subordinato.

3. L'ampio concetto di giusta retribuzione nel dibattito dottrinale e giurisprudenziale

Riferiti i dettami e le matrici storiche che hanno condotto alla redazione dell'art. 36 Cost., sembra opportuno ora analizzare le elaborazioni dottrinali e giurisprudenziali della norma costituzionale ed il controverso rapporto che i due parametri ivi contenuti hanno avuto nel tempo.

L'art. 36 Cost. al primo comma sancisce due principi: quello della proporzionalità e quello della sufficienza. Il primo, come ormai noto, legato alla funzione corrispettiva, strettamente inerente al sinallagma contrattuale, il secondo, come altresì noto, espressione della funzione sociale della retribuzione e strettamente legato al valore sociale che la Carta costituzionale assegna al lavoro¹⁶⁰. Al riconoscimento del «diritto fondamentale che al lavoratore compete in base alla sua prestazione»¹⁶¹ si accompagna l'individuazione dei criteri e dei «limiti della determinazione della “giusta retribuzione”»¹⁶²: la proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro e la sua sufficienza. Si tratta di due facce della medesima medaglia che formano una nozione unitaria di retribuzione in grado di assolvere ad una duplice funzione: quella economica da un lato, quella sociale dall'altro¹⁶³.

¹⁶⁰ Su tali considerazioni si vedano P. PASCUCCI, *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro*, oggi, Relazione Congresso AIDLaSS 2018, 17 maggio 2018, dattiloscritto.

¹⁶¹ Così R. SCOGNAMIGLIO, *Il lavoro nella Costituzione italiana*, in R. SCOGNAMIGLIO (a cura di), *Il lavoro subordinato nella giurisprudenza costituzionale*, Milano, 1978, pag. 13 ed ID., *Sull'applicabilità dell'art. 36 della Costituzione in tema di retribuzione del lavoratore*, in *Scritti Giuridici*, II, Padova, 1996, pag. 1033.

¹⁶² Tratta del tema C. COLAPIETRO, *Art. 36 (commento)*, in R. BIFULCO, A. CELOTTO, M. OLIVETTI (a cura di), *Commentario alla Costituzione*. I., Torino, 2006, pag. 739.

¹⁶³ C. PONTERIO, *Il lavoro per un'esistenza libera e dignitosa: art. 36 Cost. e salario minimo legale*, in *Questione giustizia*, 2019, 4, pag. 19, la quale fonda l'unitarietà dei due principi sulla base dell'inciso «in ogni caso» contenuto nel disposto costituzionale. Secondo la stessa l'espressione «in ogni caso» sembra essere determinante specie se letta in correlazione all'esigenza di assicurare al lavoratore e anche alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Tale inciso starebbe a significare che la retribuzione, che deve esser

Se è vero che il legame tra proporzionalità e sufficienza è stato tradizionalmente letto come finalizzato ad attribuire alla sufficienza la funzione di corrispettivo della proporzionalità, nel senso che la retribuzione debba esser sufficiente anche qualora la prestazione sia inesigibile oppure impossibile, è vero pure che tale relazione non ha avuto storicamente la stessa linea interpretativa. Difatti, l'applicazione giurisprudenziale dell'art. 36 Cost, primo comma, è stata foriera di sovrapposizioni e confusioni rispetto ai caratteri e al rapporto che hanno avuto i due criteri, facendo registrare non poche incertezze o, vieppiù, contraddizioni.

Possono in tale senso, come già rilevato in dottrina¹⁶⁴, enuclearsi diverse stagioni relative all'interpretazione di tali criteri.

Una prima fase del diritto vivente, sulla scorta di indicazioni derivanti dalla Consulta¹⁶⁵, ha valorizzato il principio della sufficienza. A cavallo degli anni Sessanta, infatti, la Consulta aveva posto l'accento sulla «natura alimentare» della retribuzione, dando rilevanza al principio della sufficienza rispetto a quello della proporzionalità, ovvero alle esigenze personali e familiari del prestatore di lavoro.

Una seconda fase, successiva, ha superato la visione sufficiente-centrica della retribuzione per lasciare il passo ad una ponderazione “nuova” della retribuzione basata prevalentemente sul criterio della proporzionalità¹⁶⁶. La motivazione, rispetto all'abbandono della visione sufficiente-centrica della retribuzione, è stata quella per cui il criterio della sufficienza fosse comunque oggetto di tutela attraverso le varie forme di

proporzionata, non può non essere sempre sufficiente.

¹⁶⁴ In tal senso, G. RICCI, *Il diritto alla retribuzione adeguata. Tutele costituzionali e crisi economica*, Torino, 2012.

¹⁶⁵ Il Giudice delle leggi (in particolare ci si riferisce a Corte cost. 4 maggio, 1960, n. 30, e Corte cost. 5 maggio 1967, n. 54, entrambe consultabili in giurcost.it) aveva individuato nelle esigenze familiari il fattore determinante per qualificare l'adeguatezza della retribuzione, pure con prevalenza rispetto al principio di proporzionalità. Rileva C. LAVAGNA, *Costituzione e socialismo*, Bologna, 1977, pag. 63-64, come il potenziale soggettivo, implicito nella disposizione costituzionale, abbia indotto i sindacati ad avversare fin da subito la proposta di istituire un salario minimo, individuando nell'art. 36 Cost. il vettore di un'evoluzione dei rapporti di forza fra le parti sociali favorevole alle organizzazioni sindacali ed ai lavoratori.

¹⁶⁶ Ne costituiscono prova quei legislatori che negli anni passati hanno esteso tale parametro al di là del lavoro subordinato, elevandolo a criterio principale.

welfare esistenti e con queste soddisfatta¹⁶⁷. In questa seconda fase, tuttavia, il criterio della sufficienza non era completamente trascurato, bensì si procedeva in una sostanziale complementarità dei due criteri, utilizzati fino a tale periodo come alternativi.

E così, pur rimanendo criteri distinti che generano due distinti diritti, nella concreta determinazione della retribuzione, essi si integrano a vicenda: quello ad una retribuzione “proporzionata” garantisce ai lavoratori una ragionevole commisurazione della propria ricompensa alla quantità e alla qualità dell’attività prestata; mentre quello ad una retribuzione “sufficiente” dà diritto ad una retribuzione non inferiore agli *standard* minimi necessari alle esigenze dell’individuo, ovvero ad una ricompensa complessiva che non ricada sotto il livello minimo, ritenuto, in un determinato momento storico e nelle concrete condizioni di vita esistenti, necessario ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un’esistenza libera e dignitosa¹⁶⁸.

In altre parole, si può ben dire che da un parte viene stabilito un criterio positivo di carattere generale, dall’altra un limite negativo, invalicabile in assoluto.

Nei fatti, è pur vero però che, nel corso del tempo, il criterio della proporzionalità sia stato maggiormente valorizzato tanto dalla giurisprudenza che dal legislatore laddove il criterio della sufficienza ha spesso rivestito il ruolo di “correttore”, in sede di giudizio relativo al riconoscimento della giusta retribuzione, del trattamento economico fondamentale.

Nel tempo, una parte della dottrina ha confermato nelle sue linee essenziali tale impostazione¹⁶⁹, seppur non lamentando rammarico per la perdita di rilievo della dimensione esistenziale e familiare della retribu-

¹⁶⁷ Così L. ZOPPOLI, *L’art. 36 della Costituzione e l’obbligazione retributiva*, in B. CARUSO, L. ZOPPOLI (a cura di), *La retribuzione. Struttura e regime giuridico*, Napoli, 1994, pag. 115-116. Secondo l’A. riferire il soddisfacimento delle esigenze familiari al salario è stato un errore macroscopico del costituente.

¹⁶⁸ Per tutte si veda la Cass. 30 novembre 2016, n. 24449, in *Giustizia civile massimario*, 2016.

¹⁶⁹ Così si è espresso T. TREU, *Sub art. 36*, in AA.VV., *Rapporti economici. Art. 35-40, Commentario della Costituzione*, (a cura di G. BRANCA), Bologna-Roma, 1979, pag. 72 et seq.; M. ROCCELLA, *I salari*, Bologna, 1986 e S. BELLOMO, *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, cit., pag. 68.

zione¹⁷⁰. Di diverso avviso, un'altra corrente dottrinale, per cui l'applicazione del criterio della proporzionalità è stato scarsamente incisivo e poco univoco, se non in alcune peculiari ipotesi, quali quella del contratto di lavoro a tempo parziale¹⁷¹, ed infine altri ancora hanno visto nell'applicazione giurisprudenziale una scelta ponderata sul criterio della sufficienza¹⁷². Non è mancato neanche chi, al contrario, ha rilevato come sia sterile indagare su come si contrappongano il principio della sufficienza e della retribuzione e quello della proporzionalità¹⁷³. Da ultimo, la dottrina ha anche notato come questa tendenza del diritto vivente sia stata utilizzata "al ribasso"; gli "approdi" cui è giunta la giurisprudenza sono stati finanche inattesi, se si considera che, perso l'originario afflato espansivo e di tutela, il criterio della sufficienza si "piega" a strumento di correzione verso il basso del *quantum* retributivo determinato sulla base del principio di proporzionalità¹⁷⁴. E difatti, è costante quell'orientamento giurisprudenziale risalente agli anni Ottanta per cui la magistratura si è scostata dai parametri del contratto collettivo del settore di appartenenza o di quello affine, riducendo il *quantum* retributivo sulla scorta di criteri e motivazioni attinenti alle condizioni economico finanziarie del datore di lavoro o al contesto ambientale-geografico in cui è resa la prestazione lavorativa¹⁷⁵.

¹⁷⁰ In questo senso L. MONTUSCHI, *La Costituzione come fonte regolatrice del lavoro*, in M. PERSIANI (a cura di), *Le fonti del diritto del lavoro*, I, Padova, 2010, pag. 425-426. L'A. infatti indicava il criterio della sufficienza quale *proprium* del precetto costituzionale.

¹⁷¹ In questo senso P. ICHINO, *La nozione di giusta retribuzione nell'articolo 36 della Costituzione*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, I, pag. 749-750.

¹⁷² Così M. PERSIANI, *La retribuzione tra legge, autonomia collettiva e determinazione giudiziale*, in *Quaderni di argomenti di diritto del lavoro*, 1998, 2, pag. 33.

¹⁷³ Si veda E. GRAGNOLI, M. CORTI, *La retribuzione*, in M. MARAZZA (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione. Diritti e obblighi*. Padova, 2012, pag. 1375, ma anche E. GRAGNOLI, S. PALLADINI (a cura di), *La retribuzione*, Milano, 2012.

¹⁷⁴ Ciò è rilevato da G. Ricci, *ult. op. cit.*, pag. 44.

¹⁷⁵ Solo per citare alcune pronunce, senza pretesa esaustiva, si vedano Cass. n. 903/1994, inedita a quanto consta, secondo cui «ai fini della determinazione della giusta retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost. il giudice, ove non ritenga di adottare come parametro i minimi salariali stabiliti dalla contrattazione collettiva, può discostarsene, ma deve fornire specifica indicazione delle ragioni che sostengono la diversa misura da lui ritenuta conforme ai criteri di proporzionalità e sufficienza posti dalla norma costituzionale: d'altro canto, la determinazione della retribuzione spettante in misura inferiore ai suddetti

4. Il parametro oggettivo del *quantum debeatur*. La quantità e la qualità del lavoro nell'ottica retributiva

Il primo parametro individuato dall'art. 36, comma 1 Cost., afferma che la retribuzione debba essere «proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato».

Secondo la lettera della norma la relazione che lega la retribuzione alla quantità del lavoro¹⁷⁶, a prescindere dalla forma in cui viene commi-

minimi non può comunque trovare motivazione nel richiamo a condizioni ambientali e territoriali, ancorché peculiari del mercato del lavoro nel settore di riferimento, perché il precetto costituzionale è rivolto ad impedire ogni forma di sfruttamento del dipendente, anche quando trovi radice nella situazione socio-economica del mercato del lavoro»; Cass. 17 gennaio 2011, n. 896, in *Banca dati De Jure*, la quale afferma che «ai fini della determinazione dell'equa retribuzione dei dipendenti di una piccola impresa operante nel Mezzogiorno ai sensi dell'art. 36 Cost., costituisce parametro ordinario di riferimento la retribuzione minima fissata dalle parti sociali in sede di contrattazione collettiva, la cui elaborazione ha tenuto conto anche dell'esistenza e delle esigenze delle piccole imprese, nonché delle difficoltà in cui possono versare quelle operanti in alcune zone del paese. Non a caso quelli previsti dalla contrattazione collettiva sono minimi salariali. Ne consegue che è irrazionale e insufficiente la motivazione della sentenza di merito che ritenga adeguata la retribuzione del lavoratore inferiore ai minimi della contrattazione collettiva di settore, facendo generico riferimento, disancorato da elementi concreti, alle retribuzioni correnti nelle piccole imprese operanti nel meridione d'Italia invece che a quelle della specifica categoria» e Cass. n. 17520/2004, inedita a quanto consta, per cui «nel determinare la retribuzione proporzionata e sufficiente, ai sensi dell'art. 36 Cost., il giudice di merito, assunti i minimi salariali indicati dal contratto collettivo nazionale quali parametri di riferimento, può legittimamente, secondo una valutazione non censurabile in Cassazione se non sotto il profilo della logicità e congruità della motivazione, discostarsi da essi in senso riduttivo, tenuto conto di una pluralità di elementi, quali la quantità e qualità del lavoro prestato, le condizioni personali e familiari del lavoratore, le tariffe sindacali praticate nella zona, il carattere artigianale e le dimensioni dell'azienda».

¹⁷⁶ Secondo V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Bari, 2008, il tempo del lavoro diventa il requisito essenziale per la corrispettività e quindi per misurare la retribuzione da corrispondere in cambio della prestazione (pag. 55). Quindi, la regolamentazione successiva dell'orario di lavoro svolge una duplice funzione: da un lato garantisce il limite massimo della durata della prestazione di lavoro in funzione della tutela della salute dei lavoratori; dall'altro lato garantisce la possibilità di un criterio certo di misurazione ai fini del calcolo della retribuzione (pag. 56). U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in Working paper CSDL E Massimo D'Antona.IT-5/2003, pag. 13, precisa che il contratto deve essere inteso come un «puro contratto a prestazioni corrispettive, la cui funzione

surata¹⁷⁷, giustifica una funzione diretta tra l'aumento della retribuzione e l'aumento della durata della prestazione lavorativa¹⁷⁸. Quella che invece lega la retribuzione alla qualità del lavoro permette di regolare il *quantum debeat* in base alla qualifica professionale così come previsto tanto dal disposto dell'art. 2103 cod. civ., quanto dai contratti collettivi, secondo i quali a mansioni superiori deve necessariamente corrispondere una retribuzione maggiore¹⁷⁹.

economico-sociale è di assicurare uno scambio 'secco' tra retribuzione ed attività lavorativa, qualificata dalla subordinazione, e connotata ormai, nei nuovi sistemi organizzativi post-tayloristici, da una dilatazione quantitativa e qualitativa della prestazione da erogare» (pag. 21). *Contra*, L. GAETA, A. LOFFREDO, *Tempi e subordinazioni*, in *Le dimensioni giuridiche dei tempi di lavoro*, B. VENEZIANI, V. BAVARO (a cura di), Bari, 2009, i quali rilevano quanto sia opportuno oggi che tanto la dottrina, quanto la giurisprudenza si adoperino al fine di «ripensare globalmente alla nozione di tempo del lavoro produttivo e di retribuzione rispetto all'epoca fordista» (pag. 38).

¹⁷⁷ Infatti, si può far riferimento sia alla retribuzione a tempo, che vede aumentare la retribuzione all'aumentare della durata della prestazione lavorativa, sia alla retribuzione a cottimo, che vede aumentare la retribuzione in funzione del risultato raggiunto con la prestazione lavorativa.

¹⁷⁸ Per i cui approfondimenti, si rinvia da ultimo a M. T. CARINCI, *Sul principio di proporzionalità quantitativa della retribuzione al "lavoro prestato" ex art. 36 Cost.*, in *Labour & Law Issues*, 1, 2022, pag. 88 et seq. Gli studi sul tema della proporzionalità quantitativa della retribuzione sono stati svariati. Si rinvia senza pretesa esaustiva a R. DE LUCA TAMAJO, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1986, pag. 433; B. CARUSO, *La retribuzione e l'orario di lavoro "alla corte" della flessibilità (le manovre sull'orario di lavoro come strumento di flessibilizzazione della retribuzione)*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1995, 17, pag. 79, G. BOLEGO, *Flessibilità dell'orario di lavoro e proporzionalità della retribuzione*, in *Lavoro e diritto*, 1998, I, pag. 71 e F. BANO, *Il tempo come criterio di verifica dell'adempimento*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1998, I, 132.

¹⁷⁹ Per cui si rinvia a L. ZOPPOLI, *La corrispettività nel contratto di lavoro*, Napoli, 1991; R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Macerata, 1989 e A. CATAUDELLA, *Qualità delle prestazioni di lavoro e corrispettività della retribuzione*, in *Il diritto del lavoro*, 1989, 1, pag. 199. Più di recente, si vedano G. RICCI, *Il diritto alla retribuzione adeguata. Tutele costituzionali e crisi economica*, Torino, 2012; C. PISANI, *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, Torino, 2015; L. FIORILLO, A. PERULLI, *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, Torino, 2015 e V. FERRANTE, *Dal contratto al mercato. Evoluzioni recenti del diritto del lavoro alla luce del Jobs Act*, Torino, 2017. Con riferimento al pubblico impiego, cfr. G. MANNACIO, *Svolgimento di mansioni superiori e misura della retribuzione nel rapporto di lavoro pubblico privatizzato*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2011, 10, pag. 1019.

L'inciso riguardante la proporzionalità risulta particolarmente importante lì dove il datore voglia premiare l'operato del lavoratore che presta attività alle proprie dipendenze, attraverso i superminimi individuali o i premi di risultato, ma anche, ragionando *a contrario*, giustificare la riduzione della retribuzione al lavoratore apprendista, in virtù del fatto che non ha acquisito ancora quel significativo livello di professionalità tale da avere valorizzazioni a livello economico. È chiaro che con questo primo inciso il Costituente abbia voluto sancire un equilibrio oggettivo da applicare all'elemento retributivo, avente carattere assoluto ed in grado di evidenziare la natura contrattuale e sinallagmatica del rapporto, ancorandolo a situazioni concrete, tangibili e verificabili nell'immediato e limitando al tempo stesso, per non dire annullando, il margine che le parti hanno nel determinare l'importo economico¹⁸⁰.

La solidità che crea un parametro così oggettivo quale quello della proporzionalità alla qualità e quantità del lavoro prestato, non richiesto

¹⁸⁰ In effetti, a mente del diritto vivente, per tutti si veda Cass. 17 ottobre 2019, n. 26455, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2020, 5 pag. 295, con nota di A. LA MENDOLA, *Svolgimento di mansioni superiori e diritto alle differenze retributive*, viene sancito che l'attribuzione a mansioni superiori deve avvenire nel rispetto del principio della giusta retribuzione ex art. 36 Cost., norma costituzionale che rappresenta uno dei cardini fondamentali nella disciplina del rapporto di lavoro, stabilendo il diritto del lavoratore ad un salario congruo ed appropriato. A tal proposito l'ordinanza citata rammenta che la retribuzione svolge incontrovertibilmente una funzione corrispettiva in quanto è espressione del sinallagma del contratto di lavoro, qualificabile come un contratto *do ut facias*. E, per tal ragione, gli Ermellini ribadiscono l'incontrovertibile diritto del lavoratore ricorrente ad un trattamento economico equo, ovvero *rectius* testualmente ad «una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa» ex art. 36 Cost. Quindi la retribuzione del lavoratore è adeguata laddove sia ancorata ai parametri del tempo impiegato per lo svolgimento del lavoro, ed alla dimensione qualitativa e quantitativa delle prestazioni eseguite. Pertanto, secondo il dispositivo giurisprudenziale, a prescindere dal variato quadro normativo in merito alla disciplina delle mansioni, introdotto prima dalla Riforma Fornero e poi dal Jobs Act, le maggiori esigenze di flessibilità dell'attuale poliedrico mercato del lavoro non possono scalfire il diritto ad una retribuzione direttamente proporzionata al lavoro svolto, il quale, in base all'art. 35 Cost, deve essere "tutelato in tutte le sue forme ed applicazioni", ed anche, come nella fattispecie, nell'ipotesi di assegnazione a mansioni superiori in questo senso anche M. N. BETTINI, *Mansioni del lavoratore e flessibilizzazione delle tutele*, Torino, 2014, pag. 40.

negli altri contratti a prestazioni corrispettive¹⁸¹, permette di renderlo un requisito indefettibile del contratto di lavoro subordinato, anzi, per meglio dire, dei contratti dove sia rilevabile una dipendenza economica¹⁸². E di fatti, questa “variazione” rispetto allo *standard* dei contratti a prestazioni corrispettive trova la sua ragione proprio nelle peculiarità del contratto di lavoro ed i suoi limiti nel contratto di lavoro economicamente dipendente. Essa peraltro non incide sulla natura dei contratti a prestazioni corrispettive, che invece ne viene rafforzata. È come se il Costituente stesse operando una premessa, rispetto all’inciso riguardante la sufficienza che sarà di seguito analizzato, sul fatto che le prestazioni di ciascuna parte sono correlate l’una all’altra, dove l’una trova ragione nell’altra.

Non da ultimo questa prima parte del comma 1 dell’art. 36 Cost. sostanzia un criterio di giustizia per così dire assoluto, in grado di sostenere in un certo qual modo due importanti situazioni di non poca rilevanza: la giustificazione delle differenze salariali¹⁸³ ed al tempo stesso il riconoscimento del principio generale di parità di trattamento retributivo a parità di mansioni.

5. Il parametro soggettivo a tutela della dignità della vita del prestatore di lavoro e della sua famiglia

Al fine di non avere una visione incentrata soltanto sugli aspetti economici e patrimoniali della componente retributiva, avulsa dal considerare l’importanza che assume anzitutto il soggetto destinatario della retribuzione stessa, cioè il lavoratore prevalentemente subordinato¹⁸⁴, il Costituente, accanto al principio della proporzionalità, nel primo comma dell’art. 36 Cost., sancisce il principio della sufficienza, ovvero sia l’obbligo in capo al datore di lavoro di quantificare una retribuzione che sia «in

¹⁸¹ Su cui, per maggior riferimenti, si veda A. CATAUDELLA, *I contratti. Parte generale*, Torino, 2019, pag. 188.

¹⁸² Sul punto, A. L. FRAIOLI, *La dipendenza economica tra autonomia e subordinazione: quali tutele?*, Torino, 2022.

¹⁸³ Così A. GARILLI, D. GAROFALO, E. GHERA, *Diritto del lavoro*, Torino, 2023, pag. 131.

¹⁸⁴ Così R. PESSI, *Persona e impresa nel diritto del lavoro*, in AA.Vv., *Diritto e libertà. Studi in memoria di Matteo Dell’Olio*, Tomo II, Torino, pag. 1238; IDEST, *Economia e diritto del lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2006, 2, pagg. 434-435.

ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa». D'altra parte, il lavoratore è inserito nella organizzazione aziendale ed è in tale contesto che deve cercare di avere soddisfazione delle proprie necessità economiche, professionali, sociali ed esistenziali.

Se è vero che il criterio della proporzionalità si allinea al modello del contratto a prestazioni corrispettive, è altrettanto vero che l'inciso della sufficienza fa vacillare tale rispondenza. E difatti, esso fa perno sull'elemento soggettivo in base al quale la retribuzione deve soddisfare le esigenze minime di vita del lavoratore e della sua famiglia¹⁸⁵, assicurando loro il soddisfacimento delle necessità quotidiane¹⁸⁶. Una simile impostazione correda la retribuzione di una funzione sociale poiché la misura minima della retribuzione dovrebbe andare oltre il minimo vitale o di sussistenza, in modo da garantire una retribuzione adeguata alle esigenze sociali oltre che ai bisogni immediati del prestatore di lavoro¹⁸⁷. In effetti, principi molto importanti per la materia lavoristica quali quello della libertà e della dignità della persona umana, passano anche attraverso tale inciso costituzionale al fine di dar loro attuazione. È giusto sostenere, infatti, che nella dialettica dottrinale circa le questioni retributive, la “chiave” di lettura unificante può essere rinvenuta proprio nel coinvolgimento della persona del lavoratore nell'attività prestata alle dipendenze altrui: è questa idea che racchiude lo «spirito del diritto del lavoro»¹⁸⁸, assurgendo

¹⁸⁵ Si riferisce alle esigenze minime la Corte cost. nelle sentenze n. 30 del 1960 e n. 41 del 1962, entrambe in www.giurcost.it.

¹⁸⁶ Così Corte cost. 27 marzo 2003, n. 82, in *Giustizia civile*, 2003, I, pag. 1731.

¹⁸⁷ In generale, A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Vol. II - *Il rapporto di lavoro*, Padova, 2021. Più specificatamente, P. ALBI (a cura di), *Salario minimo e salario giusto*, Torino, 2023; L. CORAZZA, *Crisi della contrattazione e retribuzione sufficiente*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2021, pag. 1087; M. R. MEGNA, *Profili di tutela della dignità personale del lavoratore nella garanzia costituzionale della 'giusta' retribuzione proporzionata e sufficiente*, in *Il diritto di famiglia e delle persone*, 2019, 2, pag. 825; M. V. BALLESTRERO, *Retribuzione sufficiente e salario minimo legale*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, 2 pag. 235; L. FERLUGA, *Il diritto alla minima retribuzione sufficiente e la interpretazione di Salvatore Pugliatti*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, 2015, 1, pag. 41 e S. CIUCCIOVINO, *Salario minimo, salario dignitoso, salario giusto: temi per un dibattito sul futuro della contrattazione collettiva*, in *federalismi.it*, 1° novembre 2023.

¹⁸⁸ In questi termini, A. SUPPIOT, *Critique du droit du travail*, Paris, 1995 (trad. it. A. SUPPIOT, *Critica del diritto del lavoro*, Roma, 1997).

a “principio unitario” di una disciplina così particolare, frutto di un incontro di logiche dettate da diverse esigenze di tutela, di natura privata e pubblica, tutte convergenti nell’unico obiettivo di salvaguardare la libertà personale e la dignità umana del lavoratore, a fronte di un vincolo giuridico che lo pone istituzionalmente alle dipendenze di un altro soggetto¹⁸⁹.

Non stupisce dunque la scelta del Costituente di ancorare la retribuzione alle esigenze di vita del lavoratore e della sua famiglia ed essa, anzi, si giustifica per il rilievo che la persona del lavoratore assume nel rapporto di lavoro¹⁹⁰, sotto una duplice considerazione. Da un lato il lavoratore, fornendo le sue attività ed il suo tempo al datore di lavoro, ne risulta inevitabilmente implicato in tutta la sua persona¹⁹¹; dall’altro lato, spesso, il lavoro svolto è l’unico mezzo di sostentamento per il prestatore di lavoro e (spesso) anche per la sua famiglia¹⁹².

¹⁸⁹ In questo senso, F. SANTORO PASSARELLI, *Spirito del diritto del lavoro*, in ID., *Saggi di diritto civile*, vol. II, Napoli, 1961, pag. 1076, secondo cui «l’implicazione della persona del lavoratore nel lavoro, nell’attività prestata ad altri, per la subordinazione del lavoratore al datore e la sua immissione nell’impresa, per la dipendenza della vita del lavoratore dalla retribuzione al suo lavoro, è veramente “il punto al qual si traggono d’ogni parte i pesi”, il principio unitario del diritto del lavoro, amalgama di norme di diritto privato e pubblico, di strutture profondamente diverse, eppure tutte cospiranti ad un solo fine, la salvezza della libertà, anzi della stessa personalità umana del lavoratore, legato da un vincolo che, fra tutti i vincoli di contenuto patrimoniale, è il solo a porre, sia pure per necessità istituzionale, giuridicamente un soggetto alle dipendenze di un altro soggetto». Si veda, più di recente, A. MARTINI, *Il lavoro tra diritto e libertà individuale nell’ordinamento costituzionale italiano*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 1, 2006, pagg. 174-177.

¹⁹⁰ Così M. C. CATAUDELLA, *La retribuzione nel tempo della crisi. Tra principi costituzionali ed esigenze del mercato*, Torino, 2013.

¹⁹¹ Si pensi al lavoratore che non è in grado di scernere – a volte prescindendo dal tipo di lavoro – vita privata e vita lavorativa.

¹⁹² Si pensi alle famiglie monoreddito, che nel periodo di crisi economica sono moltissime ed in crescente aumento. La funzione di sostentamento svolta dal salario è stata evidenziata da F. SANTORO PASSARELLI, *Spirito del diritto del lavoro*, cit., pag. 1074, il quale affermava che «il salario e soltanto il salario assicura l’esistenza del lavoratore», essendo «il solo mezzo di sussistenza, la sola risorsa virtuale del lavoratore». Si veda anche la Corte Cost., 18 febbraio 1987, n. 559, in *Rivista italiana di medicina legale*, 1990, pag. 227, dove si evidenzia che la retribuzione non è mero corrispettivo del lavoro, ma compenso del lavoro proporzionale alla sua quantità e qualità e, insieme, mezzo normalmente esclusivo per sopperire alle necessità vitali del lavoratore e dei suoi familiari, che deve essere sufficiente ad assicurare a costoro un’esistenza libera e dignitosa.

Proprio su questo terreno si può notare come il principio sinallagmatico si “attenui” nei contratti a prestazioni corrispettive, dando spazio alla persona umana e alla posizione sociale del lavoratore. Ed in effetti, così impostato, l’istituto della retribuzione si colora di sfaccettature diverse e ulteriori rispetto alla sua tipica natura espressiva della corrispettività dell’attività svolta¹⁹³, spingendosi talvolta al di là di una rigorosa logica

¹⁹³ Per quanto riguarda il calcolo del valore economico della prestazione, si rinvia a L. OLIVERI, *Il valore giuridico dell’ordinazione della prestazione*, in *Appalti e contratti*, 2007, 10, pag. 49; A. SUPLOT, *Alla ricerca della concordanza dei tempi, le disavventure europee del “tempo di lavoro”*, in *Lavoro e diritto*, 1997, 1, pag. 15, il quale afferma che «il tempo funge insieme da limite alla subordinazione del lavoratore e da misura del valore di scambio del lavoro. Questo conduce ad una opposizione binaria fra tempo di lavoro, assimilato al tempo della subordinazione, e tempo libero, assimilato al tempo dell’inattività». Assume valore la rilevanza del tempo come risultato del processo di oggettivazione del lavoro iniziato con la nascita della prima società industriale. L’oggettivazione del lavoro, in buona sostanza, richiama l’antica contrapposizione del rapporto di lavoro inteso in senso patrimoniale e personale. Più specificatamente, da una parte il c.d. lavoro «oggettivizzato» come bene di scambio; dall’altra parte, il lavoro come esplicazione della personalità del lavoratore e del conseguente vincolo di collaborazione. Così, L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in *Aa.Vv., Il contratto di lavoro nel diritto dei Paesi membri della C.E.C.A., Lussemburgo*, 1965, pagg. 419-420. Sul punto cfr. l’esemplare contributo di M. GRANDI, *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2, 1999, pag. 309, in cui viene sostenuto che «Se [...] l’attività lavorativa altro non è che la “persona in azione”, in che senso si può concettualizzare l’oggetto del contratto come entità formale scissa dalla persona? Assumendo l’attività lavorativa come entità formale scissa dalla persona, non si corre nuovamente il rischio di “oggettivizzare” il lavoro e reconsiderarlo, come un a funzione giuridica, alla stregua di un “bene speciale”, disponibile a costituire il termine oggettivo di un rapporto di scambio?» (pagg. 310- 311). Oggi tale quesito è stato portato al centro del dibattito grazie alla rivoluzione digitale, dove approda la logica del «*working anytime, working anywhere*», il tempo che la persona impiega per svolgere con dignità il lavoro che, pertanto, se svolto seguendo le proprie inclinazioni e professionalità, assume un determinato valore. In questi termini, OIL, EUROFOUND, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 2017, in www.eurofound.europa.eu. Questo report ha avuto la finalità di ricostruire gli effetti del fenomeno del Telework e ICT-mobile work attraverso la comparazione di studi condotti a livello nazionale da vari Paesi operanti sul mercato mondiale. Nello specifico, parte del report riguarda l’analisi degli aspetti ergonomici, l’intensità sul lavoro, i confini confusi tra lavoro retribuito e vita privata, nonché la riduzione dei tempi di pendolarismo e isolamento: questi aspetti sembrano essere tipici di T/ICTM e hanno conseguenze diverse per la salute e il benessere dei lavoratori (pag. 33). Ad esempio, con riferimento alla Finlandia (2014), risulta che la mag-

patrimoniale propria della tradizionale definizione codicistica, in linea con i principi costituzionali ispirati alla tutela della persona umana¹⁹⁴.

6. La controversa relazione tra le due coordinate costituzionali e la lettura congiunta operata in letteratura

Il rapporto intercorrente tra il principio di proporzionalità e quello della sufficienza è stato da sempre molto controverso ed ha visto stagioni contrastanti. Spesso la letteratura si è posta il problema se, ed eventualmente in che modo, debbano esser relazionate le due coordinate costituzionali poc'anzi esposte.

In un primo periodo, il rapporto tra il principio della proporzionalità e quello della sufficienza, enunciati dalla norma costituzionale, viene ricondotto prevalentemente ad una ripartizione dicotomica e, quindi, ricostruito nei termini di un concorso, piuttosto che di un'endiadi. Secondo questo orientamento dottrinale¹⁹⁵, il requisito della proporzionalità assume una

gior parte dei lavoratori e dei datori di lavoro non presta attenzione a questi aspetti. Quasi la metà del campione considerato lamenta malesseri fisici legati al lavoro. Nei Paesi Bassi (2014) i lavoratori sono risultati particolarmente esposti ai rischi derivanti da una prolungata esposizione a videoterminali. In Spagna si è invece riscontrato che i principali disturbi connessi all'utilizzo di tecnologie mobili siano «*neckache and tendon pain in the wrists and fingers*». Possono verificarsi anche disturbi della vista e disturbi del sonno. In generale, i dispositivi tecnologici, sia all'esterno che all'interno del luogo di lavoro, consentono una maggiore autonomia del lavoratore, ma al contempo aumentano l'intensità dell'attività lavorativa. Le ricerche dimostrano che i dispositivi ICT avranno effetti sulla percezione del controllo del lavoro da parte dei lavoratori sia con riferimento alla modalità che al tempo e, quindi, anche sulla flessibilità nell'organizzazione del lavoro e della vita privata. Ebbene anche queste caratteristiche oggidi devono esser considerate ai fini della determinazione del parametro della sufficienza in relazione ad una vita libera e dignitosa di costituzionale nomenclatura.

¹⁹⁴ Cfr. C. COLAPIETRO, *Sub art. 36*, in R. BIFULCO, A. CELOTTO, M. OLIVETTI (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Vol. I, Torino, 2006, pag. 740.

¹⁹⁵ L'orientamento dottrinale in parola non è recente, pur attestandosi a illustri studiosi del calibro di M. DELL'OLIO, *Retribuzione, qualità e quantità del lavoro, qualità di vita*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 1995, pag. 9; R. SCOGNAMIGLIO, *Il lavoro nella Costituzione italiana*, Bologna, 1978, pag. 78; G. C. PERONE, (voce) *Retribuzione*, in *Enciclopedia del diritto*, 1989, pag. 43; S. PUGLIATTI, *La retribuzione sufficiente e le norme della Costituzione*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1949-1950, I, pag. 189; C. SMURAGLIA, *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Milano, 1967, pag. 373.

collocazione di “supremazia”, imponendo anzitutto al giudice di determinare il c.d. valore di mercato della prestazione di lavoro, relegando così il principio della sufficienza ad una posizione subalterna, utile piuttosto come correttivo, a modo di soglia minima. Da ciò ne consegue che il parametro della sufficienza si sostanzierebbe nella determinazione del perimetro al di sotto del quale la determinazione negoziale della retribuzione non può spingersi senza ledere le esigenze esistenziali del lavoratore; una sorta di limite invalicabile al di sotto del quale il lavoratore non avrebbe le sostanze sufficienti, appunto, per vivere¹⁹⁶.

La simmetria di questa ricostruzione non trova però un consenso unanime nella letteratura più recente, giacché per alcuni studiosi, così ragionando, si andrebbe a stemperare eccessivamente la portata del principio di sufficienza che il più delle volte sarebbe assorbito, finanche neutralizzato, dal principio della proporzionalità¹⁹⁷. Su queste basi si edifica così l'orientamento dottrinale per cui la separazione tra valutazione di proporzionalità o giustizia commutativa che dir si voglia (proporzionalità) e accertamento della sua compatibilità con il canone di giustizia distributiva (sufficienza), risulta essere nell'esperienza pratica di assai difficile individuazione¹⁹⁸, ma altresì essenziale, poiché basilare nella procedura di valutazione giudiziale della giusta retribuzione¹⁹⁹.

Ma c'è di più. Una lettura eccessivamente atomistica dell'art. 36 Cost, idonea a tenere separati i due aspetti ora in considerazione, non coglie-

¹⁹⁶ Tale principio sarebbe sorretto anche dal diritto vivente che sancisce la priorità del principio della proporzionalità rispetto a quello della sufficienza in Cass. 5 aprile 1993, n. 40888, in *Foro italiano*, 1994, I, pag. 1117; Cass. 16 settembre 1992, n. 4895, in *Giustizia Civile*, 1983, I, pag. 475. In tempi ancor più risalenti, Cass. 12 giugno 1959, n. 1802, in *Rivista di diritto del lavoro*, 1960, II, pag. 23.

¹⁹⁷ Per tutti si vedano le considerazioni di M. ROCCELLA, *I salari*, op. cit., pag. 68 e L. ZOPPOLI, *La corrispettività*, op. cit., pag. 289 e G. ROMA, *Le funzioni della retribuzione*, cit., pag. 46.

¹⁹⁸ Non stupisce infatti che taluna dottrina abbia messo in dubbio sia l'utilità pratica sia la stessa coerenza giuridica dei riferimenti ai contratti collettivi. In questo senso si veda A. PACE, *Rilievi sulla determinazione giudiziale della retribuzione sufficiente*, in *Giurisprudenza costituzionale*, 1961, pag. 277.

¹⁹⁹ Secondo S. BELLOMO, *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, Torino, 2002, la separazione concettuale dei due requisiti, infatti, condurrebbe ad una semplice «superfetazione corrispettiva».

rebbe appieno il senso della stessa norma costituzionale, nonché la sua portata.

Proprio per questa ragione, taluna dottrina ha evocato, in proposito, un rapporto «quasi simbiotico»²⁰⁰, introducendo un concetto unitario di retribuzione che risponderebbe allo stesso momento sia ad una logica orientata all'economia, quanto ad una logica sociale, a conferma della stessa *ratio* che permea la Costituzione²⁰¹.

L'unitarietà di cui si sta trattando si evincerebbe anche dalla trama letterale del dell'art. 36 Cost.. L'utilizzo dell'espressione «e in ogni caso» indica la necessità che la retribuzione sia sempre sufficiente ed evidenzia altresì che il requisito della sufficienza non è scisso da quello della proporzionalità, ma appunto lo «corregge necessariamente»²⁰², senza potersene affrancare o prescindere²⁰³. Per di più, la trama letterale della locuzione «e in ogni caso» esprime anche un processo di sintesi tra i due principi che deve essere interpretato nel senso che «la retribuzione, che deve essere proporzionata, non può non essere sempre sufficiente»²⁰⁴, in particolare nelle ipotesi in cui, a causa dell'estrema modestia del compenso per la prestazione lavorativa, l'applicazione del principio proporzionalistico rischi di evidenziare un compenso talmente ridotto da non consentire al lavoratore di soddisfare in modo minimamente dignitoso le necessità essenziali. Una simile ricostruzione si poggerebbe anche su un altro dato: integrando la proporzionalità attraverso il carattere sociale reso dal principio della sufficienza, viene messa in evidenza la sua connessione fun-

²⁰⁰ P. COLAPIETRO, *Art. 36*, in R. BIFULCO, A. CELOTTO, M. OLIVETTI (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Torino, 2006, pag. 745. L'A. afferma che nell'economia della norma non è possibile riscontare un rapporto gerarchico tra i due principi, non foss'altro per il fatto che i due risultano indissolubilmente legati dall'inciso «in ogni caso» che fa apparire i due principi strettamente connessi avendo il fine ultimo di determinare un importo tale da rendere al lavoratore e alla propria famiglia una vita dignitosa e libera.

²⁰¹ Così, P. PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro. Verso un salario minimo legale?* Bologna, 2018

²⁰² P. PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro, Verso un salario minimo legale?*, op. cit.

²⁰³ Con riferimento, più ampio, alla tutela del lavoro dal fronte sociale, si veda A. PERULLI, *Diritto dell'UE e lavoro autonomo: profili sociali*, in *Il diritto del lavoro dell'Unione europea*, R. COSIO, F. CURCURUTO, V. DI CERBO, G. MAMMONE (a cura di), Milano, 2023, pag. 311.

²⁰⁴ P. PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro. Verso un salario minimo legale?*, cit.

zionale con l'art. 3, comma 2 Cost. e per tale via diverrebbe strumento capace di rimuovere gli ostacoli di ordine economico che impediscono il pieno sviluppo della persona umana²⁰⁵, almeno in linea di puro diritto. La dimensione sociale della retribuzione, così, riguarda certamente il principio della sufficienza, ma anche quello della proporzionalità poiché è la stessa speciale dimensione con cui la corrispettività si atteggia nel contratto di lavoro ad avere assunto, dopo l'avvento della Costituzione, un carattere sociale. Pertanto, nella prospettiva dell'art. 36 Cost., il principio della sufficienza vale a calibrare in senso sociale/esistenziale l'entità della retribuzione che tuttavia deve essere necessariamente determinata in proporzione alla quantità e qualità del lavoro svolto concretamente, così come previsto dal contratto. Del resto, una chiara lettura in questo senso è giunta anche per mano del legislatore allorquando con la legge n. 559 del 1987 ha precisato che il concetto di retribuzione assunto dal primo comma dell'art. 36 Cost. non è mero corrispettivo del lavoro, ma compenso del lavoro proporzionato alla quantità e qualità e, insieme, mezzo normalmente esclusivo per sopperire alle necessità vitali del lavoratore e dei suoi familiari, che deve essere sufficiente ad assicurare a costoro un'esistenza libera e dignitosa. È questa, in effetti, anche la conclusione cui è giunto il Giudice delle leggi, che in più occasioni ha ribadito che la proporzionalità opera unitamente alla sufficienza nel determinare l'importo retributivo²⁰⁶.

Non meno importante, sempre nel verso di una lettura congiunta dei due parametri costituzionali, l'argomento contrattual-collettivo. Con riferimento ad esso infatti occorre considerare i requisiti di proporzionalità e sufficienza retributiva come limiti inderogabili alla funzione tariffaria di determinazione del salario²⁰⁷. È in questa prospettiva che, lungi dal risultare contrapposti o inconciliabili, i due principi si pongono in continuità

²⁰⁵ Così T. TREU, *Sub art. 36*, in AA.Vv., *Rapporti economici. Art. 35-40, Commentario della Costituzione*, G. Branca (a cura di), Bologna-Roma, 1979, pag. 72.

²⁰⁶ Cfr. Corte cost. 21 giugno 1966, n. 74 e del 19 giugno 1973, n. 82, entrambe in *www.giurcost.it*. In queste due sentenze, la Corte ha ribadito che la retribuzione garantita dall'art. 36 Cost. comprende le controprestazioni che servono nell'economia del rapporto, proporzionate alla quantità e qualità del lavoro prestato tali da assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

²⁰⁷ M. DELL'OLIO, *Retribuzione, quantità e qualità del lavoro, qualità di vita*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 1995, 1, pag. 118.

reciproca per dar luogo, in una saggia ed equilibrata combinazione tra qualità e quantità di lavoro da un lato, e qualità della vita dall'altro lato, ad una corretta applicazione della nozione costituzionale di retribuzione.

7. L'art. 36 Cost. come strumento di apertura a questioni etico-sociali

L'art. 36 Cost., come noto, è la risultanza di quanto avvenuto nel dibattito in seno al Costituente dove, nel confronto fra le ideologie all'epoca esistenti, un posto di primo rilievo fu assunto da quella cattolica, portatrice di una serie di valori desunti anche dalla dottrina sociale di cui si è detto in precedenza.

In particolare, è stata dirimente l'enciclica *Quadragesimo anno*, dove Pio XI elogiò quel «nuovo ramo della disciplina giuridica del tutto ignorato nei tempi passati, il quale difende con forza i sacri diritti dei lavoratori che loro provengono dalla dignità di uomini e di cristiani»²⁰⁸. Si tratta dei primi “vagiti” della materia che si veniva costituendo, riconducibili a quel periodo storico in cui emerse l'impellente necessità dell'intervento dello Stato per disciplinare uno degli effetti della rivoluzione industriale, la questione sociale. Il contesto fu «fertilizzato»²⁰⁹ dalla candidatura dell'insegnamento sociale cattolico a modello in base al quale regolare i rapporti di produzione, in generale, e la relazione di lavoro, in particolare. La Costituzione ebbe così il pregio – e anche la forza, visti i compromessi sottesi – di cristallizzare i principi già regolati dalla dottrina sociale della Chiesa, facendoli divenire giuridicamente rilevanti.

Senza dubbio, poi, l'approvazione della Carta fondamentale segna un punto fermo anche nel graduale processo di superamento di una distorta visione della secolarizzazione del diritto, perché col ripudio del formalismo positivista, l'ordinamento costituzionale ha condotto il diritto ad una «fondazione ultima di ordine etico»²¹⁰, stabilizzando il punto di

²⁰⁸ Su cui si vedano le considerazioni di M. C. CATAUDELLA, *Giustizia sociale e retribuzione*, in *Iustitia*, 2019, 3, pag. 72.

²⁰⁹ L. SCARANO, *Il contributo della dottrina sociale della Chiesa cattolica al meta principio della giusta retribuzione*, cit.

²¹⁰ Così L. NOGLER, *L'itinerario metodologico di Luigi Mengoni*, in *Rivista di diritto civile*, 2008, 1, pag. 41, che a sua volta fa riferimento allo scritto di L. MENGONI, *Fondata sul*

vista morale all'interno del diritto positivo ed ampliando la legittimazione dell'eteronomia costitutiva dell'ordinamento, dal principio formale di statuizione «al principio di conformità a un ordine etico»²¹¹.

L'operazione dogmatica posta in essere si è basata sulla giuridicità quale «creazione consapevole dello spirito umano»²¹² ed ha avuto come esito la fondazione meta-positiva di una serie di diritti contenuti nel testo costituzionale, che conferma «l'ancoraggio ad un ordine valoriale oggettivo e antecedente alle stesse determinazioni del legislatore costituzionale»²¹³.

Per verificare se il principio della giusta retribuzione possa annoverarsi fra questi diritti è il caso di verificare a quali valori (prima dell'atto di positivizzazione estranei all'ordinamento giuridico) il sistema costituzionale abbia conferito alla dignità il principio di diritto.

Chiaramente il "luogo" di questa verifica è stata in prima battuta l'Assemblea costituente.

Fra gli interventi che animarono il dibattito è doveroso ricordare dapprima la proposta dell'onorevole Fanfani di «stabilire in un articolo il diritto del lavoratore ad un compenso proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato» e – possibilmente – «che tenga anche conto delle sue necessità personali e familiari». Sempre all'interno della stessa Terza Sottocommissione si evidenziò, fra gli altri, l'opinione assonante di Di Vittorio, il quale, però, propose la significativa eliminazione dell'avverbio, poco consono allo stile di una proposizione normativa (e che

lavoro: la Repubblica tra diritti inviolabili dell'uomo e doveri inderogabili di solidarietà, in *Jus*, 1998, 1.

²¹¹ Così L. MENGONI, *Note sul rapporto tra diritto e morale*, ora in *Il lavoro*, in *Iustitia*, 1998, p. 305 ss. ed ora anche in *Id.*, *Il lavoro nella dottrina sociale della Chiesa*, a cura di M. NAPOLI, Milano, Vita & Pensiero, 2004. Si vedano anche A. VALLEBONA, *La giustizia sociale nelle encicliche di Benedetto XVI, Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2008, 1-2, pag. 14, e L. SCARANO, *Il contributo della dottrina sociale della Chiesa cattolica al meta principio della giusta retribuzione*, cit.

²¹² In tema A. SUPIOT, *Homo juridicus. Saggio sulla funzione antropologica del Diritto*, Milano, 2006.

²¹³ L. SCARANO, *Il contributo della dottrina sociale della Chiesa cattolica al meta principio della giusta retribuzione*, cit., G. DALLA TORRE, *Dottrina sociale della Chiesa e diritto*, in *Iustitia*, 2005, p. 49; G. VETTORI, *La struttura antropologica dei diritti fondamentali*, in *AA.Vv.*, *Giovanni Paolo PP. II, Le vie della Giustizia. Itinerari per il terzo millennio. Omaggio dei Giuristi a Sua Santità nel XXV Pontificato*, Roma, 2003, p. 324 ss.

sarà sostituito, infatti, con l'inciso oggi in vigore «in ogni caso», meglio espressivo del carattere precettivo della disposizione)²¹⁴.

La discussione, poi, si spostò nella Prima Sottocommissione, ove si verificò l'approvazione della proposta nata dal celebre accordo Togliatti-Dossetti (che sostituì alle parole «corrispondere alle necessità fondamentali dell'esistenza» le altre «soddisfare all'esigenza di una esistenza libera e dignitosa del lavoratore e della sua famiglia»). Oltre alle parole di Merlin (che condivise «questo concetto umano e cristiano»), sono gli intensi discorsi di due illustri esponenti del cattolicesimo sociale e democratico ad esprimere bene la corretta portata del principio costituzionale e il rilievo cruciale che esso assumerà nell'ambito dell'ordinamento giuridico²¹⁵. A parere di Dossetti, «risponde alla struttura economico-sociale del nostro sistema orientare l'economia verso retribuzioni del lavoro che non siano soltanto rispondenti alle esigenze della vita, quali possono essere quelle del vitto, della casa, del vestiario, ma anche alle esigenze dell'esistenza libera e perciò degna dell'uomo». Aggiunse La Pira che la regola in materia retributiva dovrà «concorrere a far cambiare la struttura economico-sociale del Paese. Se la struttura dovesse restare quella che è attualmente, cioè di carattere liberistico, allora l'articolo proposto avrebbe scarso valore e costituirebbe soltanto un'enunciazione pleonastica; se, invece, questa struttura subirà dei cambiamenti, allora l'articolo proposto assumerà un grande valore politico e giuridico»²¹⁶.

Ebbene proprio dal percorso storico di questi passaggi si comprende la chiara consonanza della formulazione definitiva del meta-princi-

²¹⁴ Il dato storico ci è riferito da L. SCARANO, *Il contributo della dottrina sociale della Chiesa cattolica al meta principio della giusta retribuzione*, cit., il quale prende a riferimento *La Costituzione della Repubblica nei lavori preparatori della Assemblea costituente*, vol. VIII. III Sottocommissione, Roma 1971, p. 2099 et seq.

²¹⁵ L. SCARANO, *Il contributo della dottrina sociale della Chiesa cattolica al meta principio della giusta retribuzione*, cit.

²¹⁶ Sul dibattito in seno alla Costituente cfr. L. SCARANO, *Il contributo della dottrina sociale della Chiesa cattolica al meta principio della giusta retribuzione*, cit., a M.L. DE CRISTOFARO, *La giusta retribuzione*, Bologna 1971, pag. 35-38, testo e note; A. ANDREONI, *Diritti sociali e diritti economici nella Costituzione della Repubblica*, in *Scritti in memoria di Massimo D'Antona*, vol. I, Milano 2004, pag. 69 e P. ICHINO, *La nozione di «giusta retribuzione» nell'articolo 36 della Costituzione*, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2010, 1, p. 719 ss..

pio costituzionale con l'insegnamento sociale cristiano²¹⁷. In proposito, l'art. 36 prende atto e sradica l'impostazione giuridica dominante²¹⁸, inserendo nella prospettiva correttiva (di "aggiustamento") un elemento extrapatrimoniale – quale è l'esistenza libera e dignitosa della famiglia del lavoratore – originariamente dislocato nell'empireo dei giudizi etici, non aventi rilevanza giuridica²¹⁹. In questo modo, la previsione sancita nell'art. 36 Cost. ha consentito la positivizzazione di un giudizio etico (e antitetico rispetto a quello economico) in una norma giuridica, segnando il superamento di un concetto di «giusta retribuzione» legato al mero apprezzamento soggettivo da parte dei contraenti dell'utilità insita nella controprestazione dedotta nel rapporto negoziale²²⁰. Senza spingersi a negarla *in toto*, la disposizione costituzionale interviene esplicitamente a correggere la pura logica scambistica, implicitamente ammettendo l'intervento eteronomo su una relazione interprivata ed esigendo il rispetto di una sufficienza qualificata, perché finalizzata a «garantire un'esistenza libera e dignitosa» al lavoratore ed alla sua famiglia²²¹.

Attraverso l'art. 36 Cost l'ordinamento italiano ha accolto, in un certo qual modo, l'eticità del concetto di giusta mercede a matrice cattolico-cristiana, svincolando la determinazione della retribuzione da meri criteri mercantilistici, potendo ben dire che essa accoglie un elemento completa-

²¹⁷ L. SCARANO, *Il contributo della dottrina sociale della Chiesa cattolica al meta principio della giusta retribuzione*, cit.

²¹⁸ La logica pre costituzionale ci è riportata storicamente da Ludovico Barassi che, dopo aver premesso come la mercede sia sempre «la esatta corresponsione della prestazione di lavoro» (*Il contratto di lavoro*, Milano 1901, vol. I, p. 310), fondava la determinazione della retribuzione sul principio dell'autoresponsabilità individuale dei contraenti e sul presupposto che è l'apprezzamento soggettivo sull'utilità marginale della controprestazione l'elemento su cui basare l'equivalenza contrattuale (L. BARASSI, *Il contratto di lavoro*, vol. II, 1901, pag. 363, secondo cui: «questa equivalenza è meramente soggettiva; non è, cioè, che il risultato del coincidere di due apprezzamenti soggettivi e autonomi circa la relazione tra il sacrificio e il vantaggio per ognuna delle parti»).

²¹⁹ L. SCARANO, *Il contributo della dottrina sociale della Chiesa cattolica al meta principio della giusta retribuzione*, cit.

²²⁰ *Ibidem*.

²²¹ P. ICHINO, *La nozione di «giusta retribuzione» nell'articolo 36 della Costituzione*, cit., pag. 721.

mente estraneo al contratto individuale di lavoro, a cui, peraltro, il datore di lavoro deve attenersi²²².

Si può ben dire che «il rapporto di scambio è trasceso»²²³, dal momento che il requisito della sufficienza – non legata al mero sostentamento in vita del nucleo familiare, ma alla «promozione della sua dimensione esistenziale e sociale»²²⁴ – è quello prevalente sotto il profilo dell'impostazione della norma costituzionale, laddove il requisito della proporzionalità assume «una posizione logicamente successiva»²²⁵. Qui il diritto sorpassa la regola mercantile dando valore a connotati di tipo soggettivo che riguardano la persona del lavoratore e le persone che compongono il suo nucleo familiare. È così che il valore della dignità umana e la solidarietà sociale, furono considerati parametri cui una giusta retribuzione dovesse ispirarsi.

²²² Su cui si vedano le considerazioni di R. CORRADO, *Retribuzione dei dipendenti privati*, in *Novissimo digesto italiano*, vol. XV, Torino 1968, p. 748; R. SCOGNAMIGLIO, *Il lavoro nella Costituzione*, in *Il lavoro nella giurisprudenza costituzionale*, Milano 1978, p. 13 ss.; G. PERONE, *Retribuzione*, in *Enciclopedia del diritto*, vol. XL, Milano 1989, p. 45. Più di recente, L. CORAZZA, *Crisi della contrattazione e retribuzione sufficiente*, cit., pag. 1087 e S. CIUCCIOVINO, *Salario minimo, salario dignitoso, salario giusto: temi per un dibattito sul futuro della contrattazione collettiva*, cit.

²²³ Queste le parole di S. PUGLIATTI, *Proprietà e lavoro nell'impresa*, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1954, 1, pag. 146.

²²⁴ L. ZOPPOLI, *La corresponsività nel contratto di lavoro*, Napoli 1991, pag. 284-286.

²²⁵ A. GARILLI, D. GAROFALO, E. GHERA, *Diritto del lavoro*, Torino, 2023, pag. 251; L. MENGONI, *Lo sviluppo del diritto del lavoro fattore essenziale del progresso sociale*, ora in *Il lavoro*, cit., p. 28. Sul tema vedi *amplius* T. TREU, *Il 1° comma dell'art. 36 Cost.*, in G. BRANCA (diretto da), *Commentario della Costituzione. Rapporti economici*, t. I, Bologna-Roma 1979, pag. 72 et seq.; G. ROMA, *Le funzioni della retribuzione*, Bari 1997, pag. 17 et seq.; *contra*, G. C. PERONE, *Retribuzione*, cit., pag. 45. La struttura dell'obbligazione retributiva deve essere logicamente e sistematicamente bipartita, isolando la funzione sociale rispetto a quella corrispettiva (L. ZOPPOLI, *La corresponsività nel contratto*, cit., pag. 273 ss.); delimitando l'area della retribuzione come «obbligazione corrispettiva», infatti, emerge la dimensione «sociale», «permeata dalla tutela di interessi che trascendono il piano dell'autonomia negoziale privata» (IBID., pag. 279).

7.1. Con riferimento alla dignità della persona

Nel rapporto di lavoro, in particolar modo quello subordinato e quello economico dipendente²²⁶, è penetrante il coinvolgimento della persona del lavoratore non solo perché esplicitativo della relazione negoziale basata sull'obbligo di lavorare, ma anche perché pone il lavoratore nella terra di confine esistente tra persona e mercato.

Val la pena ricordare che, per un lasso di tempo non di poca rilevanza, è stata utilizzata la concezione del lavoratore come fosse una merce, stante lo sfondo economico su cui si struttura il rapporto di negoziale; da regola si è passati a "tentazione" rispetto ad un simile operare, fino ad arrivare ad un'odierna concezione del lavoro che supera il mero rapporto negoziale per via di vari fattori, primo fra tutti la considerazione del lavoratore come persona ed il suo coinvolgimento esistenziale e non dominicale rispetto al rapporto di lavoro, benché siamo dinanzi ad un «rapporto che tenta di attirare costantemente il soggetto nell'area dell'oggetto»²²⁷.

Il discorso sulla giusta retribuzione del lavoro prestato, soprattutto laddove si consideri il parametro della sufficienza, spinge a evidenziare le implicazioni che si ripercuotono sulla persona del lavoratore; proprio il termine implicazione, meglio di altri, è in grado di esprimere l'inestricabile tratto di originalità di cui gode questo contratto, specie se si riflette sulla sua inequivocabile componente semantica: «implicazione» significa connessione «non sempre libera», conseguenza logica e necessaria, che nel rapporto di lavoro concerne la posizione giuridica (ma prima ancora sociale) di uno dei due contraenti, investendo interamente la sua dimensione esistenziale²²⁸.

Ebbene, l'art. 36 Cost. giuridifica il concetto di persona²²⁹, ponendola in funzione di limite alla valutazione mercantile del lavoro umano e sbro-

²²⁶ Il tema del lavoro economicamente dipendente sarà trattato nei capitoli a seguire, specificatamente nel capitolo II.

²²⁷ M. GRANDI, *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 1999, pag. 310. Si vedano anche gli studi di A. SUIOT, *Critica del diritto del lavoro*, Roma, 1997.

²²⁸ Il lemma «implicazione» de il G. DEVOTO, G. C. OLI, *Vocabolario della lingua italiana*, Firenze, 2023, pag. 1323, affianca il significativo termine «avviluppamento».

²²⁹ La distinzione tra valori metanormativi o metagiuridici, irrilevanti nell'ordine giuridico, e valori metapositivi, al contrario rilevanti nell'ambito giuridico poiché sottostanti

gliando il nodo “strumentalità economica Vs finalità personalistica”²³⁰. Sempre attraverso questo articolo della Carta costituzionale la persona – e la sua prestazione – assume un valore ulteriore²³¹, anch’esso economicamente quantificabile. Fissando il lemma “sufficienza retributiva” – ampiamente lontano dalle logiche mercantili – il principio costituzionale sancisce con forza il divieto di considerare e trattare – sotto un profilo giuridico – il lavoro come una merce²³², nella mera logica di uno scambio²³³, dando rilevanza alle implicazioni sulla persona sviluppate dal pen-

alla normazione positiva, è chiarita da A. LONGO, *Valori, principi e costituzione: qualche spunto sui meccanismi di positivizzazione delle istanze assiologiche di base*, in *Diritto e società*, 2002, pag. 75 ss e R. BIN, *Che cos’è la costituzione?*, in *Quaderni costituzionali*, 2007, 1, pag. 29.

²³⁰ L. SCARANO, *Il contributo della dottrina sociale della Chiesa cattolica al meta principio della giusta retribuzione*, cit.

²³¹ Sul concetto di valore, definito (problematicamente) facendo leva sulla relazione tra «valore» e «valere» e sulla sua percezione «nella sensibilità soggettiva» v. E. OPOCHER, *Valore (f sofia)*, voce, in *Enciclopedia del diritto*, XLVI, Milano, 1993, pag. 111 ss., specie pag. 114.

²³² Su cui si veda anche M. GRANDI, «*Il lavoro non è una merce*»: una formula da rimeditare, in *Lavoro e diritto*, 1997, 4, pag. 557, in cui l’A. evidenzia le ambiguità concettuali connesse alla rimodulazione dei contratti di lavoro flessibili in termini di logica di libero scambio meramente economico. Sul tema più specifico si veda anche L. ZOPPOLI, *Retribuzione, politiche dei redditi e tecniche regolative*, in *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1, pag. 357 et seq. Sul concetto che il “lavoro non è una merce”, si veda INTERNATIONAL LABOUR STANDARD (ILO), *Dichiarazione riguardante gli scopi e gli obiettivi dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro*, 10 maggio 1944. Più di recente, per una prospettiva che tiene da conto le indicazioni dell’OIL, si vedano L. MECHI, A. SITZIA (a cura di), *Cento anni nell’Organizzazione Internazionale del lavoro: prospettive storiche e giuridiche sulla partecipazione italiana*, Milano, 2023.

²³³ I. KANT, *Fondazione della metafisica dei costumi*, Berlino 1911, pag. 436 affermava che «al posto di ciò che ha prezzo può anche esser messo qualcosa dall’altro come equivalente; laddove ciò che supera ogni prezzo e quindi non ammette equivalente, ha una dignità». Si veda anche, con riferimento al dibattito moderno, P. BECCHI, *Dignità umana*, in *Filosofia del diritto. Concetti fondamentali*, a cura di POMARICI, Torino, 2007, pag. 153 ss. Vedi inoltre, per la concettualizzazione squisitamente filosofica: F. D’AGOSTINO, *Filosofia del diritto*, Torino, 1993, pag. 252 ss.; V. MATHIEU, *Privacy e dignità dell’uomo. Una teoria della persona*, a cura di SANCHINI, Torino, 2004; M. SELZ, *Il pudore*, Torino, 2005, pag. 43; E. BLOCH, *Diritto naturale e dignità umana*, Trad. it. di RUSSO, Torino, 2005; L. PALAZZANI, *La dignità umana come problema filosofico giuridico*, in *Annali LUMSA 2005-2006*, a cura di G. IGNESTI, Torino, 2007, pag. 339 et seq.

siero cristiano e calibrate nella dinamica del rapporto di lavoro, specificatamente subordinato, dalla dottrina sociale della Chiesa²³⁴.

Attraverso la positivizzazione della persona all'interno del rapporto di lavoro viene così superata la logica mercantile in cui la prestazione di lavoro era scambiata alla stregua di una merce suscettibile di mera ed esclusiva valutazione economica²³⁵. In altri termini, nel disposto costituzionale il valore della (dignità della) persona umana²³⁶ acquista un'accezione giuridica non meramente positiva – quale criterio concorrente per la quantificazione dell'obbligazione retributiva – ma anche negativa, poiché l'ordinamento giuridico fa proprio l'insegnamento della dottrina sociale: rifiuta di assegnare al lavoro solo un valore determinato da regole economiche (così respingendo l'impostazione mercantile classica del liberismo capitalistico) e contempla un criterio di distribuzione delle utilità che non è limitato alla mera ripartizione del valore prodotto dallo stesso lavoro (al contempo rigettando, dunque, l'impostazione scientifica del socialismo materialista), bensì basato sulla cifra ermeneutica della persona del lavoratore e della sua proiezione sociale, familiare, privata²³⁷.

²³⁴ Così M. GRANDI, *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 1999, pag. 309 et seq.

²³⁵ Le fasi che scandiscono la rilevanza dei valori nella realtà giuridica sono precisate, in una visione di stampo giusnaturalistico, da A. SPADARO, *Il problema del fondamento dei diritti fondamentali*, in *Diritto e società*, 1991, pag. 452 ss, soprattutto nota 2. Per la trasposizione dei valori sul piano positivo attraverso i principi, F. MODUGNO, *Principi generali dell'ordinamento*, in *Enciclopedia giuridica*, XXIV, Roma, 1991.

²³⁶ F. SANTORO PASSARELLI, *Spirito del diritto del lavoro*, ora in *Saggi di diritto civile*, vol. II, Napoli 1961, pag. 1074-1075; C. SMURAGLIA, *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Milano 1967, pag. 373; P. PERLINGIERI, *Dignità della persona e lavoro*, in *Diritto del mercato del lavoro*, 2005, pag. 518; R. CASILLO, *La dignità nel rapporto di lavoro*, in *Working Paper Massimo D'Antona*, n. 71, 2008; L. MENGONI, *L'enciclica «Laborem exercens» e la cultura industriale*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1982, pag. 598 et seq.

²³⁷ L. SCARANO, *Il contributo della dottrina sociale della Chiesa cattolica al meta principio della giusta retribuzione*, cit. Tuttavia, va detto che il riferimento al criterio della sufficienza retributiva non è mai stato preso sul serio dall'ordinamento giuridico (confrontando per esempio la disciplina in materia di contratto di lavoro a tempo parziale, sui cui vedasi M. DELFINO, *Il lavoro part-time nella prospettiva comunitaria. Studio sul principio volontaristico*, Napoli, 2008) e che ha poca evidenza nella regolamentazione del contratto individuale di lavoro (sottolinea L. ZOPPOLI, *La corresponsività nel contratto*, Napoli, 1991, spec. pag. 286 ss., come si abbia «scarsa incidenza pratica» del principio della sufficienza

Più in generale, la salvaguardia della dignità della persona implicata nel contratto di lavoro subordinato costituisce la ragione in grado di giustificare il distaccamento rispetto alla regolamentazione usuale dei contratti di scambio. Tale considerazione si fonda sulla finalizzazione della protezione di un valore che non è patrimoniale: «la dignità umana non dipende dalle circostanze esteriori, dai ruoli occupati dall'individuo, ma è un valore che inerisce all'uomo in quanto uomo»²³⁸.

È anche per tali ragioni che la giusta retribuzione oggi può descriversi come una situazione giuridica soggettiva attiva e indisponibile²³⁹, da tempo in letteratura annoverata tra i diritti della personalità²⁴⁰, categoria riassuntiva di quegli attributi che attengono a prerogative che insistono su beni costitutivi della persona²⁴¹, tendenti alla realizzazione di interessi di natura prevalentemente non patrimoniale, «riconosciuti dal diritto positivo a salvaguardia dell'individualità di ciascun soggetto, nella sua dimensione corporea ed immateriale»²⁴². Ne consegue così che il suo rilievo in Costituzione prescinde dalle menzioni testuali e, all'opposto, appare dalle disposizioni costituzionali se fatte oggetto di una «lettura in filigrana»²⁴³, di una operazione ermeneutica che, nel rispetto della peculiarità

retributiva).

²³⁸ Così D. MESSINETTI, *Personalità (diritti della)*, in *Enciclopedia del diritto*, vol. XXXIII, Milano 1983, pag. 355, il quale afferma che «il soggetto non ha alcun potere di determinare il valore formale che ha la sua persona nell'ordinamento». Similmente, L. MENGONI, *La tutela giuridica della vita materiale nelle varie età dell'uomo*, ora in *Diritto e valori*, Bologna 1985, pag. 134.

²³⁹ Per primo si orientò in questi termini R. NICOLÒ, *L'art. 36 della Costituzione e i contratti individuali di lavoro*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1951, 2, pag. 5 et seq.

²⁴⁰ F. SANTONI, *La posizione soggettiva del lavoratore dipendente*, Napoli 1979, pag. 227 et seq., *contra*, G. PERONE, *Retribuzione*, cit., pag. 41 ss. Per la ricostruzione del dibattito dottrinale si veda G. ROMA, *Le funzioni*, cit., pag. 7 ss. (anche per ulteriori riferimenti utili).

²⁴¹ S. BASILE, «*Valori superiori*» *principi costituzionali fondamentali ed esigenze primarie*, in *Giurisprudenza costituzionale*, 1993, pag. 2201 ss. e P. LILLO, *Diritti fondamentali e libertà della persona*, Torino, 2001, spec. pag. 69.

²⁴² Così G. RESTA, *I diritti della personalità*, in G. ALPA - G. RESTA, *Le persone e la famiglia, I. Le persone fisiche e i diritti della personalità*, in R. SACCO (diretto da), *Trattato di diritto civile*, Torino 2006, parte II, pag. 361.

²⁴³ L'espressione è di A. D'ATENA, *In tema di principi e valori costituzionali*, in *Giurisprudenza costituzionale*, 1997, pag. 3071

del testo da interpretare²⁴⁴, sia condotta sulla base dell'assunzione della dignità stessa come valore giuridico preminente.

7.2. Con riferimento alla solidarietà

Con lo scopo di dare uno stampo sociale alla nostra forma di Stato, attraverso l'attribuzione all'apparato pubblico di nuovi compiti di cura degli interessi materiali dei cittadini, nonché per superare la visione meramente individualistica dei singoli consociati, la nostra Costituzione dà molta rilevanza alla solidarietà.

Dapprincipio intesa quale fraternità, è stata sempre la componente costituzionale meno celebrata, soprattutto se relazionata al principio di uguaglianza e a quello di libertà. La ragione, forse, risiede nel fatto che essa costituisce un potenziale elemento di rottura rispetto all'impalcatura tradizionale dello stato liberale di diritto.

Nel diritto del lavoro essa si assume a carattere pregnante della materia perché legata allo sviluppo stesso della disciplina nonché all'etica del nostro ordinamento costituzionale «quale valore essenziale che affonda le proprie radici nell'ontologica struttura relazionale della persona umana»²⁴⁵.

In effetti, rispetto ad una concezione individualistica pura dello stato di diritto, il valore della solidarietà consente di dar conto di una comune appartenenza, della dimensione relazionale dell'uomo, del suo essere persona e non individuo isolato come una monade di leibniziana memoria²⁴⁶.

²⁴⁴ Sulla quale L. MENGONI, *L'argomentazione nel diritto costituzionale*, in ID., *Ermeneutica e dogmatica giuridica. Saggi*, Milano, 1996, pag. 115.

²⁴⁵ L. SCARANO, *Il contributo della dottrina sociale della Chiesa cattolica al meta principio della giusta retribuzione*, cit.

²⁴⁶ A. GHISALBERTI, *Solidarietà e statuto della persona*, in M. NAPOLI (a cura di), *La solidarietà*, Milano 2009, pag. 20; C. MORTATI, *Commento all'art. 1 Cost.*, in G. BRANCA (diretto da), *Commentario della Costituzione. Principi fondamentali*, t. I, Bologna-Roma 1975, pag. 12. Più di recente si vedano A. D'ANGELO, *Andreotti, la Chiesa e la «solidarietà nazionale»*, Roma, 2020; S. RODOTÀ, *Tra solidarietà e dignità: tornare ai principi*, in *Rivista critica di diritto privato*, 2022, 4, pag. 455 e E. IRRERA, *Il linguaggio della solidarietà. Architetture teoriche e implicazioni politiche*, in *Il pensiero politico*, 2021, 1, pag. 97; con riferimento alla materia giuslavoristica, O. BONARDI, *Il principio di solidarietà intergenerazionale tra diritto dell'ambiente e diritto alla sicurezza sociale*, in *Rivista di diritto della sicurezza so-*

Si tratta di un principio che si può esplicitare nell'etica della responsabilità, legato proprio all'idea di «farsi carico»²⁴⁷ degli altri non abbandonando l'interesse personale bensì accompagnandolo verso un percorso di consapevolezza teso a comprendere che senza solidarietà è impensabile raggiungere l'obiettivo della giustizia sociale²⁴⁸.

ciale, 2022, 3, pag. 441; M. CINELLI, *La "solidarietà intergenerazionale" e le sue accezioni*, in *Notariato*, 2022, 1, pag. 95. Si vedano per le scienze sociali anche L. BOSI, L. ZAMPONI, *Solidarietà, mutualismo, resistenza: l'azione collettiva in Italia dalla crisi economica a quella pandemica*, in *La rivista delle politiche sociali*, 2022, 1, pag. 89.

²⁴⁷ F. CUOCOLO, *Il dovere della solidarietà*, in LOIODICE, VARI, *Giovanni Paolo II*, cit., pag. 523. Si vedano anche B. VENEZIANI, *Il lavoro tra l'«ethos» del diritto ed il «pathos» della dignità*, in *Giornali di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2010, spec. § 3 e I. PICCININI, *Sulla dignità del lavoratore*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2005, pag. 740 e specialmente si veda la nota 3.

²⁴⁸ Interessanti sono le riflessioni e ricostruzioni di S. STACCA, *Il dovere di lavorare per il progresso materiale o spirituale della società*, in *Rivista trimestrale di diritto pubblico*, 2021, 1, pag. 29, che afferma come il dovere al lavoro subisce gli effetti di un atteggiamento diffidente «derivante — consciamente o inconsciamente — sia dalla reazione al regime autoritario [...], sia dalla circostanza che nei dibattiti della Costituente [la categoria dei doveri] era stata considerata in collegamento non tanto a concetti giuridici, positivamente normativi, quanto a valori di natura morale» (così G. LOMBARDI, *Contributo allo studio dei doveri costituzionali*, Milano, 1967). L'A. rileva come nei primi commenti si è convinti che «il principio del dovere di lavoro» dell'art. 4, comma 2, Cost., introdotto solo per «ragioni di euritmia» con il primo comma, sia nient'altro che una «enunciazione morale» priva di effettività giuridica in una «società nella quale le forze del lavoro sono in regime convenzionale» (M. S. GIANNINI, *Rilevanza costituzionale del lavoro*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1949, 1-2, pag. 18), tanto è vero, si sottolinea, che la sua inosservanza manca di «ogni conseguenza giuridicamente rilevante» (V. CRISAFULLI, *Aspetti preliminari sul diritto al lavoro nella Costituzione*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1951, I, pag. 164. Negli stessi termini, M. MAZZIOTTI, *Lavoro (diritto costituzionale)*, in *Enciclopedia del diritto*, XXIII, Milano, 1973, pag. 341; *contra*, C. MORTATI, *Il lavoro nella Costituzione*, in *Diritto del lavoro*, I, pag. 154, il quale del resto figura come primo sostenitore della previsione dell'esclusione dal diritto di voto per coloro che non avessero adempiuto al dovere di attività - si veda, seconda sottocommissione, 10 settembre 1946, pag. 167). Si arriva poi, in alcuni contributi di metà anni Sessanta e Settanta, a sostenere la portata normativa dell'intero art. 4, comma 2, muovendo dalla considerazione che l'incoercibilità diretta del dovere di lavorare non lo priva della sua giuridicità, ma piuttosto implica che le sanzioni siano di tipo indiretto, determinino cioè «la perdita o il mancato acquisto di particolari benefici in capo a coloro che non adempiono al dovere» (S. SCAGLIARINI, *Il dovere costituzionale al lavoro*, in S. MATTARELLI (a cura di), *Doveri*, Milano, 2007, pag. 107 e L. MICCO, *Lavoro e utilità sociale nella Costituzione*, Firenze, 1966, pag. 152). Si esclude in tal modo che il dovere possa tradursi in una

La stretta rilevanza – esistente nei rapporti di lavoro – ha permesso di coniugare la dignità delle persone che lavorano con la solidarietà collettiva²⁴⁹; è stato questo il collante che ha favorito la costruzione di una identità collettiva capace di trasformare la dimensione solidaristica della dignità in contro-potere, rispetto al potere del datore di lavoro che viene suggellato dalla relazione contrattuale²⁵⁰.

Attraverso il disposto costituzionale di cui all'art. 36, l'ordinamento italiano ha cristallizzato il principio della giusta retribuzione legato non solo all'assetto del mercato, dando cioè rilievo a quanto il lavoratore abbia apportato materialmente col suo lavoro all'azienda, ma ha anche rintracciato nel (e non solo nel) lessico giuridico, il valore della solidarietà sociale; è questo elemento che lega i contraenti con l'effetto di incidere significativamente in un rapporto inter privato. È stata infatti proprio la solidarietà collettiva, cioè quella derivante dalla contrattazione collettiva, a riempire i contenuti che si intendono ricompresi nel lemma della "sufficienza"²⁵¹. Tale sufficienza, non avendo applicazione l'art. 39 Cost., è stata poi "garantita" attraverso l'applicazione giurisprudenziale delle clausole retributive²⁵². È stata (ed è) la contrattazione collettiva, così, a farsi carico di rendere evidente il principio della solidarietà, componendo il conflitto

situazione giuridica soggettiva passiva, cioè in un obbligo, dunque si esclude che ad esso possa applicarsi l'art. 23 Cost., che attribuisce alla legge il potere di imporre prestazioni personali. Negli anni seguenti poi il dibattito va letteralmente spegnendosi e il dovere di concorrere con il proprio lavoro al progresso materiale e spirituale della società rimane sospeso tra la dimensione morale e la dimensione giuridica. In tempi più recenti, i doveri costituzionali sono tornati alla ribalta, per affermarne la priorità, la correlazione ai diritti, l'effettività. Deve tuttavia riconoscersi che il recupero del dovere di lavorare, oltre a risultare ancora condizionato dalla giustapposizione tra libertà e dovere, non influenza particolarmente legislatore e giudici.

²⁴⁹ Su cui M.G. GAROFALO, *Solidarietà e lavoro*, in M. NAPOLI (a cura di), *La solidarietà*, cit. pag. 3 ss e A. TURSI, *Contrattazione collettiva e solidarietà in Mario Napoli*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2016, 1, pag. 1.

²⁵⁰ L. SCARANO, *Il contributo della dottrina sociale della Chiesa cattolica al meta principio della giusta retribuzione*, cit.

²⁵¹ S. BELLOMO, *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, Torino, 2002.

²⁵² Su cui si vedano G. PROIA, *Il contratto collettivo tra libertà di scelta e standard minimi di trattamento*, in R. PESSI, G. PROIA, A. VALLEBONA, *Approfondimenti di diritto del lavoro*, Torino, 2021, pag. 25, e R. FABOZZI, *Collective bargaining and company level agreement*, Padova, 2012.

su un livello più ampio che non aderisce immediatamente al mercato, rendendo compatibili gli interessi individuali con l'interesse collettivo e quello generale (alla solidarietà come direttrice Costituzionale), *post* ponendo le preferenze individuali. Ed è in questo modo che la solidarietà redistributiva si manifesta come valore che contamina il mercato, imponendosi sia a livello "orizzontale" (attraverso distribuzioni di ricchezza composte a livello collettivo e che incidono sulla singola relazione negoziale) sia a livello "verticale" (in virtù della funzione regolativa assoluta dallo Stato sociale)²⁵³.

7.3. Con riferimento al superamento di un'idea di giustizia commutativa (rispetto a quella di giustizia distributiva)

L'esame del disposto costituzionale di riferimento per la retribuzione sancisce un ulteriore principio di tutta evidenza, anche ad una prima lettura. Il costituente non si è limitato a stabilire un criterio di giustizia commutativa, cioè quella che lega la prestazione ad una «quantità e qualità del lavoro prestato», ma, a seguito delle considerazioni svolte in questa sezione, ha affiancato a questo criterio quello della giustizia distributiva, elemento questo legato a situazioni che esulano dalla prestazione e dal sinallagma contrattuale su cui si fonda il rapporto obbligatorio, inserendo un fattore, quello correlato ad una retribuzione «sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa», sovrapposto rispetto a valutazioni individualistiche operate dai contraenti ed a quelle esclusivamente patrimoniali suggerite dal mercato²⁵⁴. E difatti, l'art. 36 Cost. supera un eventuale accordo stipulato tra i contraenti stabilendo che si può parlare di giusta retribuzione solo allorquando venga affermata e garantita la dignità sociale del prestatore di lavoro e della sua famiglia.

A differenza della giustizia commutativa, dove l'utilità marginale di ciò che si riceve deve sostanzialmente essere pari all'utilità marginale di ciò che si perde, la giustizia distributiva consente di ampliare il concetto di utilità economiche, prescindendo dall'esatto valore delle singole

²⁵³ Queste le parole di A. SUPLOT, *L'esprit de Philadelphie. La justice social face au Marché total*, Paris, 2010.

²⁵⁴ Per i concetti distintivi dei due tipi di giustizia si veda G. DEL VECCHIO, *La giustizia*, Bologna 1924.

prestazioni. Quest'ultima forma di giustizia, seppur di difficile identificazione e quantificazione, si sviluppa sulle relazioni sociali al fine di redistribuire ricchezza in maniera orizzontale, fra singole persone, dando rilevanza al principio della solidarietà. Il riferimento a questo tipo di giustizia permette di superare, in parte, la valutazione delle singole prestazioni, prescindendo, per giunta, dal risultato conseguito a seguito della prestazione²⁵⁵. Si tratta senza dubbio di un'operazione che altera l'equilibrio commutativo del contratto, disarticolando la razionale impostazione dei rapporti patrimoniali²⁵⁶.

L'affermazione di un simile principio nel disposto costituzionale ha posto dubbi sulla stessa natura del contratto di lavoro. In effetti è legittimo

²⁵⁵ Cosa del tutto anomala per la situazione pre-costituzionale. Ne abbiamo contezza dalle considerazioni di L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, vol. II, Milano, 1915, pag. 390 et seq.), secondo il quale la nozione di giusta retribuzione non può che essere ricondotta a «quell'ammontare che si possa ritenere voluto dalle parti», essendo inconcepibile sovrapporre qualsivoglia modello di «equità e giustizia distributiva» («questa violenta eliminazione del principio dell'apprezzamento individualistico del proprio tornaconto non si [può] assolutamente ritenere conforme al nostro sistema giuridico-economico di contratto») oppure una valutazione delle prestazioni stabilita «secondo un criterio oggettivo di misurazione» (magari la quantità e qualità del lavoro prestato). Insomma, è indifferente al diritto «un dovere morale di pagare al lavoratore un salario sufficiente» (*ibid.*, pag. 395, nota 1). L'opera ora può essere letta con alcuni commenti in M. NAPOLI (a cura di), *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano di L. Barassi*, Milano, 2002.

²⁵⁶ Si vedano le considerazioni di M. BARBERA, *L'eguaglianza come scudo e l'eguaglianza come spada*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2002, 1, pag. 810-811. Per un'opinione diversa cfr. S. RENGA, *Le diverse eguaglianze tra protezione sociale e lavoro*, in G.G. BALANDI, G. CAZZETTA (a cura di), *Diritti e lavoro nell'Italia repubblicana. Materiali dall'incontro di studio (Ferrara, 24 ottobre 2008)*, Milano, 2009, pag. 193 et seq., spec. § 2, ove – richiamando l'impostazione del lavoro di A. GIORGIS, *La costituzionalizzazione dei diritti all'uguaglianza sostanziale*, Napoli 1999, pagg. 8, 14, 19, 208 et seq. – afferma che il precetto in materia retributiva viene collocato nella prospettiva dell'eguaglianza commutativa, espressamente fuori da quella distributiva, settore ad esclusivo appannaggio del diritto della sicurezza sociale. Nella stessa prospettiva si veda pure M. PEDRAZZOLI, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1998, pag. 509 ss., spec. § 6, e A. VALLEBONA, «*Caritas in Veritate*» e diritto del lavoro, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2009, I, pag. 437, il quale afferma che «va tenuta distinta la “giustizia commutativa” del contratto tra soggetti paritetici dalla “giustizia distributiva e sociale” realizzata con interventi esterni a tutela della parte debole sul mercato».

ritenere che i concetti tradizionali del rapporto di scambio e del rapporto contrattuale acquistino qui una fisionomia così diversa da quella comune, che sorgono dubbi con riferimento alla natura dei negozi di scambio *tout court*²⁵⁷. Eppure, la dottrina ha inglobato, all'interno dell'alveo di questi negozi, il contratto di lavoro, separando il concetto di sinallagma "genetico", costitutivo del vincolo negoziale e mai assente, dal sinallagma "funzionale", che può talvolta mancare «in presenza di una situazione di bisogno determinato da eventi socialmente protetti o comunque necessitati a carico del lavoratore»²⁵⁸. La dottrina, a ben vedere, attraverso l'evidenza che il principio costituzionale fa al riferimento ad elementi eterogenei rispetto allo scambio mercantile nella determinazione della misura della retribuzione conferma l'"indebolimento" della nozione di corrispettività commutativa²⁵⁹, causato dalla corrispondente valorizzazione della componente «sociale» della pretesa retributiva²⁶⁰. Se infatti è vero che l'attuazione della giustizia sociale implica la redistribuzione delle utilità economiche in maniera funzionale a consentire un'allocazione alternativa a quella 'spontaneamente' prodotta dal mercato, la "regolare" traslazione sul datore di lavoro dei *rischi* (giuridici, ma prima ancora economici) connessi a cause che riguardano la persona del lavoratore non può che avvalorare la tesi che vede nel diritto del lavoro la branca dell'ordinamento giuridico in grado di temperare l'operatività della logica di mercato, con il perseguimento di una *ratio* di tipo redistributivo²⁶¹ che ne ha causato il suo tratto più distintivo.

²⁵⁷ Il dubbio risale a S. PUGLIATTI, *Proprietà e lavoro nell'impresa*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1954, 1, pag. 146.

²⁵⁸ S. BELLOMO, *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, cit.; G. PROIA, *Manuale di diritto del Lavoro*, Padova, 2022; L. ZOPPOLI, *La corrispettività nel diritto civile e nel diritto del lavoro: spunti critici e ricostruttivi*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Diritto del lavoro e categorie civilistiche*, Torino 1992, pag. 197; T. TREU, *Diritto del lavoro (voce per il Digesto 2000)*, in *Giornali di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1987, pag. 723; IDEST, *Onerosità e corrispettività nel rapporto di lavoro*, Milano 1968, spec. pag. 196 et seq., e G. FERRARO, *Prospettive di revisione del libro V del codice civile*, in *Giornali di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1982, pag. 23.

²⁵⁹ Così T. TREU, *Onerosità e corrispettività nel rapporto di lavoro*, cit.

²⁶⁰ Così L. ZOPPOLI, *La corrispettività nel diritto civile e nel diritto del lavoro: spunti critici e ricostruttivi*, cit.

²⁶¹ L. SCARANO, *Il contributo della dottrina sociale della Chiesa cattolica al meta principio della giusta retribuzione*, cit.

Sez. III

L'applicazione del precetto costituzionale al lavoro autonomo. Prime considerazioni

Sommario: 1. L'applicazione limitata dell'art. 36 Cost. e del concetto di giusta retribuzione ai rapporti di lavoro dove è ammissibile una misurabilità quali-quantitativa della prestazione 2. L'estensione applicativa della tutela costituzionale ad alcuni dei lavoratori autonomi. 2.1. La costante non operatività dei criteri costituzionali ai rapporti di lavoro autonomo con prestazioni non misurabili quali-quantitativamente. 3. La conferma della non copertura dei rapporti di lavoro autonomo "puro" nella direttiva (UE) 2022/2041 e nei disegni di legge nazionali 4. L'ulteriore conferma derivante dalle leggi del mercato economico.

1. L'applicazione limitata dell'art. 36 Cost. e del concetto di giusta retribuzione ai rapporti di lavoro dove è ammissibile una misurabilità quali-quantitativa della prestazione

Come viene sostenuto da una parte della letteratura²⁶², fin dai lavori preparatori della Costituzione si ricava la volontà del Costituente di un intervento nell'ordinamento statale teso a orientare l'economia verso retribuzioni del lavoro che non siano soltanto rispondenti alle esigenze della vita (quali il vitto, l'alloggio, il vestiario, i beni primari per intendersi) ma anche alle esigenze dell'esistenza libera e perciò degna della persona umana. Per inciso, poi, la lettura di quest'ultimo concetto dovrebbe avere una doppia valenza: da un lato la retribuzione ha certamente il compi-

²⁶² Più ampiamente si veda P. ICHINO, *La nozione di giusta retribuzione nell'art. 36 della costituzione*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2010, 4, pag. 719.

to primario di permettere al prestatore un'esistenza libera e dignitosa, così come afferma la stessa lettera della norma, ma essa dovrebbe avere il non meno importante compito di attuare una progressiva elevazione delle condizioni di lavoro nel futuro, generando così l'ampio concetto di giusta retribuzione²⁶³.

Tuttavia, l'articolo in parola e il concetto di giusta retribuzione che ne deriva hanno ontologicamente un "perimetro" che ne circoscrive l'operatività²⁶⁴. Un'applicazione che potremmo definire come non generalizzata al lavoratore tout court, ma solo ad alcuni di essi²⁶⁵. Proprio lo stesso ar-

²⁶³ Per una disamina generale delle posizioni dottrinali, anche con riferimento al panorama comunitario, si veda R. FABOZZI, *Il salario minimo legale. Tra la dimensione europea e le compatibilità ordinamentali*, Bari, 2020.

²⁶⁴ In termini pratici: il lavoratore che viene ingaggiato come agente di commercio accetta un rapporto con contenuto assicurativo implicito ridotto, nel quale corre il rischio del ridursi della retribuzione fino a zero nel caso di riduzione (anche incolpevole) del risultato; se invece venisse ingaggiato come commesso viaggiatore subordinato, avrebbe una parte di retribuzione fissa garantita per il caso di malattia, o comunque di insuccesso nella promozione delle vendite, ma pagherebbe per questo al datore di lavoro un "premio assicurativo" implicito sotto forma di riduzione del livello retributivo complessivo prevedibile.

²⁶⁵ Storicamente assistiamo a una estensione dei "beneficiari" di questa tutela. Si tratta di tutte quei lavoratori che sono collocabili in una posizione intermedia tra i due poli del lavoro subordinato e del lavoro imprenditoriale, caratterizzati dalla loro dipendenza economica dal committente: ovvero quei rapporti di durata che, pur non connotati dall'assoggettamento pieno dell'attività svolta al potere direttivo del creditore, si connotano tuttavia per la rilevante estensione temporale della prestazione e per il suo essere svolta esclusivamente o in larga prevalenza per un unico creditore. Escludere questa fattispecie dal campo di applicazione del principio della "giusta retribuzione" appare davvero difficile nei fatti, dal momento che la giustificazione razionale della protezione attivata dall'ordinamento secondo quel principio risiede in alterazioni tipiche dell'equilibrio di forza contrattuale che si manifestano nel campo del lavoro autonomo "economicamente dipendente" in modo esattamente identico a quello in cui si manifestano nel campo del lavoro subordinato: onde una differenziazione di protezione tra le due figure non superebbe il vaglio del principio di uguaglianza. Nell'ultimo quindicennio, peraltro, è venuta invece progressivamente diffondendosi, fino a potersi considerare oggi maggioritaria, la consapevolezza dell'impossibilità logica di escludere drasticamente e indiscriminatamente dalla protezione costituzionale tutti i rapporti di collaborazione autonoma a carattere continuativo (tra i primi in questo senso, già all'inizio degli anni Ottanta, G. FERRARO, *Prospettive di revisione del libro V del Codice civile*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1982, pag. 1).

ticolo ci indica questi confini nella quantità temporale “misurabile” per la determinazione di uno dei parametri nonché la qualità della prestazione ricavabile dall'inquadramento del lavoratore²⁶⁶, estesa poi dal legislatore e dalla letteratura anche a coloro che vertono in una situazione di dipendenza economica²⁶⁷.

Il fattore che ne costituisce il confine, così, diviene la misurabilità della prestazione da parte del datore di lavoro o del committente sulla base di alcuni elementi che il Costituente ha assunto come determinanti al fine di correlare questa tutela a quel determinato tipo di lavoratore, seppure la forbice di applicazione, nel tempo, si sia ampiamente allargata.

Abbiamo conferme in tal senso anche dal diritto vivente, che, in più di un'occasione, ha evidenziato come il concetto di giusta retribuzione sia limitato escludendo, ad esempio, «gli elementi della retribuzione aggiuntivi rispetto alla paga base di fatto previsti dal contratto collettivo nazionale, quali in particolare gli aumenti periodici di anzianità, l'elemento sostitutivo del premio di produzione quando esso non sia stato contratto a livello aziendale, o le mensilità aggiuntive oltre la tredicesima»²⁶⁸. Ciò

²⁶⁶ Ed è proprio questo riferimento che consente di risolvere il problema dell'applicazione del principio della giusta retribuzione a rapporti di lavoro come quello, ad esempio, dell'agente di commercio retribuito interamente con provvigioni, che mal sopporterebbero l'imposizione di uno zoccolo minimo di retribuzione garantita: la legittimità di questa struttura dell'obbligazione retributiva, che riduce drasticamente o azzerava del tutto il contenuto assicurativo del rapporto, si fonda proprio sulla possibilità di considerare tale struttura come socialmente tipica, in relazione a una determinata prestazione lavorativa (nel caso considerato, quella del promotore delle vendite in posizione di effettiva autonomia). Qui, stante la “normalità” della retribuzione dell'agente perfettamente proporzionata al risultato del suo lavoro, l'applicazione del principio costituzionale non comporta alcun minimo garantito. In questo senso, P. ICHINO, *La nozione di giusta retribuzione nell'art. 36 della costituzione*, cit.

²⁶⁷ Cfr. da ultimo A. L. FRAIOLI, *La dipendenza economica tra autonomia e subordinazione: quali tutele?*, Torino, 2022. Meno recente, ma sempre utili ad una mappatura del lavoro economicamente dipendente: M. PERSIANI - G. PROIA, *Contratto e rapporto di lavoro*, Padova, 2011; G. PROIA, *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2002, pag. 87; L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Fra subordinazione e autonomia*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2002, 3, pag. 369.

²⁶⁸ In questo senso si vedano Cass. 28 marzo 2000, n. 3749, in *Foro italiano*, 2000, I, pag. 2538; Cass. 20 settembre 2007, n. 19467, in *Giustizia civile massimario*, 2007, 9; Cass. 9 giugno 2008, n. 15148, in *Giustizia civile massimario*, 2008, 6 e Cass. 7 luglio 2008, n. 18584, in *Giustizia civile*, 2009, 11, I, pag. 2433. Dissente da tale orientamento del diritto

a significare che il concetto di giusta retribuzione, benché legato ad una matrice unitaria che lega tutte le voci della retribuzione, ben può subire scorpori o limitazioni, anche per quei lavoratori, come i subordinati, notoriamente bisognosi di maggior tutela.

Va attestato così che l'art. 36 Cost. rappresenterebbe il punto di arrivo di un'evoluzione del rapporto di lavoro subordinato che si riassume nell'esigenza della tutela del lavoratore, come parte più debole del rapporto, rispetto alla quale emergono ragioni di solidarietà umana e sociale. Sempre in quest'ottica limitativa dell'applicazione della norma costituzionale, viene sottolineato che, mentre il lavoratore subordinato è legato a vincoli di orario e normalmente riceve un'unica retribuzione, poiché ha un'unica occupazione, il libero professionista/lavoratore autonomo "puro" ha la possibilità di assolvere a una molteplicità di incarichi, e il suo compenso appare in funzione non tanto della quantità del lavoro, quanto della sua capacità intellettuale²⁶⁹.

Il compenso del professionista/lavoratore autonomo "puro" viene, così, considerato incompatibile con l'ulteriore criterio fissato dall'art. 36, comma 1, Cost., quello cioè della retribuzione sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa: le sue prestazioni possono essere molteplici, e non sarebbe possibile fissare il minimo costituzionale in relazione a ciascuna di esse, risultando quel minimo stesso come la somma di tante, distinte e non a priori calcolabili retribuzioni per i vari incarichi a lui attribuiti.

2. L'estensione applicativa della tutela costituzionale ad alcuni dei lavoratori autonomi

La regola generale che vede una determinazione della retribuzione secondo i parametri di cui all'art. 36 Cost. al lavoro subordinato, come detto, non ha trovato da subito applicazione al rapporto di lavoro autonomo generalmente considerato, anzi, si può dire che all'inizio la regola

vivente C. ZOLI, *Retribuzione (impegno privato)*, in *Digesto delle discipline privatistiche*, sez. Commerciale, XII, pag. 418.

²⁶⁹ G. MUSOLINO, *Il compenso professionale: decoro, qualità della prestazione e dignità del lavoro*, in *Rivista di notariato*, 2015, 3, pag. 582.

consisteva proprio nel disconoscimento della tutela costituzionale²⁷⁰, anche per ciò che concerneva i rapporti di lavoro parasubordinati²⁷¹. Di-

²⁷⁰ Cfr., su tutte, Cass. 25 ottobre 2003, n. 16059, in *Repertorio foro italiano*, 2003, *Lavoro autonomo*, n. 4, ove si legge che «il dato sociologico della condizione (*ab origine*) di sotto protezione (cui l'ordinamento reagisce con la peculiare normative di sostegno) costituisce un attributo tipico e specifico del solo lavoro prestato in regime di subordinazione... non essendo perciò consentite deroghe, per il lavoro autonomo, al principio generale dell'equilibrio sinallagmatico». Nello stesso senso, Cass. 1° settembre 2004, n. 17564, in *Giustizia civile*, 2005, pag. 1257; Cass. 14 luglio 1993, n. 7796, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1994, II, pag. 317, con nota di L. NOGLER; Cass. 7 aprile 1987, n. 3400, in *Repertorio del foro italiano*, *Lavoro* (rapporto), 1987, n. 6.

²⁷¹ Una delle sentenze che hanno raccolto gli orientamenti del diritto vivente antecedenti ma altresì fatto da traino ai successivi orientamenti è stata Cass. 7 aprile 1987, n. 3400, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1987, pag. 2506, secondo cui «Il I comma dell'art. 36 Cost. (che afferma il diritto del lavoratore ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro ed in ogni caso sufficiente ad assicurare a lui e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa) riguarda esclusivamente il lavoro subordinato e non può essere invocato in tema di compenso per altre prestazioni lavorative, quali quelle del lavoro autonomo, mentre l'estensione normativa di talune regole proprie del lavoro subordinato a categorie di lavoratori autonomi e l'applicabilità del rito del lavoro ai rapporti cosiddetti parasubordinati costituiscono mere eccezioni alla regola generale dell'inapplicabilità del lavoro autonomo di principi e regole del lavoro subordinato». Così anche Cass. 13 dicembre 1986, n. 7497, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1987, pag. 1495; Cass. 21 ottobre 2000, n. 13941, in *Giustizia civile massimario*, 2000, pag. 2163, secondo cui «Il principio della retribuzione sufficiente di cui all'articolo 36 della Costituzione riguarda esclusivamente il lavoro subordinato e non può essere invocato in tema di compenso per prestazioni lavorative, autonome, ancorché rese, con carattere di continuità e coordinazione, nell'ambito di un rapporto di collaborazione, assimilabili a quelle svolte in regime di subordinazione»; Cass. 9 ottobre 1998, n. 10064, in *Giustizia civile massimario*, 1998, pag. 2061. L'orientamento era vivo anche nei tribunali di merito: si veda, ad esempio, Trib. di Perugia, 26 ottobre 1996, in *Rassegna giuridica umbra*, 1997, pag. 146, secondo il quale per determinare le spettanze economiche di un lavoratore parasubordinato non sono invocabili né la contrattazione collettiva né l'art. 36 Cost., norma quest'ultima che non è applicabile ai rapporti di prestazione d'opera professionale, nei quali rientrano quelli parasubordinati. Si veda anche Cass. 26 maggio 2004, n. 10168, in *Repertorio foro italiano*, *Sanitario e personale della sanità*, 2004, n. 26; Cass. 21 ottobre 2000, n. 13941, in *Notiziario di giurisprudenza del lavoro*, 2001, pag. 154; Cass. 11 maggio 1991, n. 5291, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1991, pag. 1887. In dottrina, M. PEDRAZZOLI, *Opera (prestazioni coordinate e continuative)*, in *Novissimo digesto italiano*, *Appendice*, V, Torino, 1984, pag. 485. Diversa, tuttavia, la posizione in alcune pronunce di merito: Pret. Napoli 19 aprile 1985, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1987, II, pag. 483; Pret. Venezia 3 luglio 1984, in *Lavoro* 80, 1984, pag. 1118. In dottrina, G. SANTORO PASSARELLI, *Il*

sconoscimento temperato molto nel tempo, a volte anche riformulato diversamente, altre completamente rivisto, complice anche un dibattito dottrinale sempre più acceso²⁷². Il presupposto dei “sostenitori” di un’applicazione della norma a prescindere dal tipo contrattuale, era costituito dal dato letterale dell’art. 36 Cost. che non è espressamente rivolto al lavoro subordinato, oltre che dall’art. 35 Cost che tutela «il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni». Proprio queste teorie sono state volte a prospettare un’incostituzionalità delle norme, qualora non tutelassero ex art. 36 Cost. taluni rapporti di lavoro autonomo caratterizzati dalla personalità e continuità del prestatore di lavoro²⁷³. Sta di fatto che la giurisprudenza non ha mai sposato queste teorie, in quanto orientata a non ritenere applicabile la norma in presenza di rapporti di lavoro autonomo²⁷⁴. Ciò non stupisce se si considera che tale diniego era stato già riferito ai soci d’opera poiché il quantum economico spettante al socio-lavoratore era configurabile come partecipazione al risultato di un’attività comune e non già quale corrispettivo²⁷⁵. Lo stesso discorso, peraltro, era stato posto

lavoro parasubordinato, Milano, 1979, pag. 101.

²⁷² Per tutti si veda: G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, cit., in particolare pag. 48 e ss.; A. M. GRIECO, *Lavoro parasubordinato e diritto del lavoro*, Napoli, 1983. Si veda anche C. LEGA, *In tema di pattuizione privata di onorari professionali in deroga alle tariffe*, in *Giurisprudenza italiana*, 1956, I, p. 75; IDEST, *Principi costituzionali in tema di compenso del lavoro autonomo*, ivi, 1960, I, p. 343; G. GIACOBBE, voce *Lavoro autonomo*, in *Enciclopedia del diritto*, XXIII, Milano, 1973, pag. 418, spec. pag. 430; M. NAPOLI, *Le norme costituzionali sul lavoro alla luce dell’evoluzione del diritto del lavoro*, in *Jus*, 2008, spec. pag. 67 et seq. Sul punto anche P. ICHINO, *La nozione di giusta retribuzione nell’art. 36 della Costituzione*, cit., pag. 739 ss., anche per ulteriori riferimenti alle proposte *de iure condendo* avanzate a partire dagli anni ‘80 del secolo scorso.

²⁷³ Si erano espressi in questi termini M. GRIECO, op. cit., pag. 164 e O. MONTECALVO, *Applicabilità dell’art. 2126 cod. civ. nei casi di prestazione di fatto di lavoro parasubordinato*, in *Giurisprudenza italiana*, 1986, 4, pag. 370.

²⁷⁴ L’orientamento in parola si coglie, ad esempio, nelle sentenze del Trib. Pesaro 26 gennaio 1970, in *Giurisprudenza italiana*, 1970, 3, pag. 252 e Pret. Brescia 11 ottobre 1996, in *Rivista critica di diritto del lavoro*, 1998, 1, pag. 148, con nota di M. P. MONACO, *Compensi dovuti ai medici incaricati dalla USL per visite di controllo e art. 36 Cost.*

²⁷⁵ Qui la disamina è stata operata da T. TREU, *Onerosità e corrispettività nel rapporto di lavoro*, Milano, 1968, pag. 41 e U. ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Milano, 1976 pag. 102. Quest’ultimo, pur ritenendo inapplicabile al socio d’opera il disposto costituzionale dell’art. 36 Cost., faceva leva sull’art. 2263, comma 2, cod. civ. per affermare che, nella determinazione degli utili spettanti al socio d’opera, occorrerebbe

in letteratura con riferimento anche ai rapporti di associazione in partecipazione²⁷⁶.

Tale impostazione, seppur formalmente corretta se si considera la mera lettera dell'art. 36 Cost., ha subito un riesame allorquando sono nate nuove forme contrattuali di lavoro nelle quali il requisito della subordinazione ha assunto un rilievo certamente minore rispetto alle concezioni tradizionali come nel caso dell'art. 63 del D.lgs. n. 276 del 2003. È innegabile che vi sia stato uno sfioramento oltre la soglia della subordinazione e questo lo dimostra la disciplina dei soci lavoratori di società cooperative poc'anzi richiamato²⁷⁷ oppure, per fare un altro esempio, l'e-

rispettare il criterio della sufficienza alle necessità di vita dello stesso.

²⁷⁶ Così si è espresso S. NAPPI, *Associazione in partecipazione e apporto di lavoro dell'associato*, in *Diritto del Lavoro*, 1993, II, pag. 150. Secondo l'A., infatti, per l'apporto della sola attività lavorativa non trova applicazione il principio della retribuzione sufficiente sancito dall'art. 36 cost. con esclusivo riguardo al lavoro subordinato. In questo senso Cass. 16 febbraio 1989, n. 927, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1987, 5/6, pag. 261 et seq., con nota di M. SCAGLIONE, *Associazione in partecipazione e lavoro subordinato* e, più di recente, Cass. 18 aprile 2007, n. 9264, in *Foro italiano*, 2007, 10, col. 2726, con nota di V. FERRARI, *Rischio contrattuale e alea nella qualificazione non giuslavoristica della prestazione di lavoro*; in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2007, 6, pag. 1440, con nota di M. GARATTONI, *La qualificazione giuridica del contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro e la presunta "neutralità" della prestazione di lavoro subordinato*.

²⁷⁷ La norma che ha esteso l'applicazione degli standard retributivi "normali" in un'area di lavoro economicamente dipendente ma non necessariamente subordinato è il quarto comma dell'articolo 7 del d. l. n. 248/2007 (convertito con l. n. 31/2008), che impone alle cooperative di lavoro di applicare ai soci lavoratori i minimi stabiliti dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni comparativamente maggiormente rappresentative. Per le considerazioni riguardanti tale tematica si rinvia a A. ANDREONI, *La riforma della disciplina del socio lavoratore in cooperativa*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2001, pag. 205; M. BIAGI – M. MOBIGLIA, *La nuova disciplina applicabile al socio lavoratore in cooperativa*, in *Guida al lavoro*, 2001, pag. 45; M. DE LUCA, *Il socio lavoratore di cooperativa: la nuova normativa*, (l. 3 aprile 2001, n. 142), in *Foro italiano*, 2001, V, c. 233. Con riferimento specifico ai rapporti di lavoro autonomo: C. SMURAGLIA, *Lavoro e lavori: subordinazione, collaborazioni non occasionali e lavoro in cooperativa*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2001, pag. 1013. Per i rilievi critici, invece, si veda A. VALLEBONA, *L'incostituzionale stravolgimento del lavoro in cooperativa*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2001, pag. 813. Più di recente su tali vicende S. LAFORGIA, *La giusta retribuzione del socio di cooperativa: un'altra occasione per la Corte costituzionale per difendere i diritti dei lavoratori ai tempi della crisi* (nota a Corte cost. 1° aprile 2015, n. 51), in *Argomenti di diritto del lavoro*,

stensione dell'art. 36 Cost. operata dal legislatore ai rapporti di lavoro etero-organizzati. Senza voler entrare nel merito delle questioni inerenti queste species di lavoro autonomo, perché oggetto di analisi successiva, ora vanno citate al fine di notare che esse segnano il passo rispetto ad una progressiva espansione delle tutele tipiche del lavoro subordinato a siffatte tipologie di lavoro²⁷⁸.

E così, la norma costituzionale, dapprincipio applicata esclusivamente per i prestatori subordinati, ha avuto poi un'espansione fino a ricomprendere attività lavorative non standard, che avevano ampliato la loro necessità di tutela cedendo però tratti dell'originaria autonomia esecutiva della prestazione, al punto da dover essere inclusi nell'apparato protettivo tipico di un'altra forma contrattuale.

2.1. La costante non operatività dei criteri costituzionali ai rapporti di lavoro autonomo con prestazioni non misurabili quali-quantitativamente

Forte di alcune pronunce della Consulta²⁷⁹ e della prevalente letteratura giuslavoristica²⁸⁰, il diritto vivente tempo addietro ha dipanato i dubbi interpretativi²⁸¹ e sancito il principio generale per cui «l'art. 36

2015, 4/5, pag. 928 e S. PALLADINI, *La retribuzione del socio di cooperativa tra principi costituzionali e vincoli di sistema*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2017, 2, pag. 347.

²⁷⁸ Con riferimento ai soci di cooperativa, ad esempio, si vedano le osservazioni del Trib. Milano, 29 ottobre 2019, n.2457, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2020, 1, pag. 28, con nota di S. BELLOMO, *Determinazione giudiziale della retribuzione e individuazione del contratto collettivo-parametro tra art. 36 e normativa speciale applicabile ai soci lavoratori di cooperative*.

²⁷⁹ Corte cost. 7 luglio 1964, n. 75, in *Giurisprudenza costituzionale*, 1964, pag. 751 e in *Rivista trimestrale diritto e procedura civile*, 1973, pag. 1643, con nota di P. PALAZZO, *La prestazione d'opera professionale e l'art. 36 della Costituzione*; Corte cost. 23 aprile 1965, n. 30, in *Giurisprudenza costituzionale*, 1965, pag. 283, con nota di D. SERRANI, *Brevi note in tema di libertà contrattuale e principi costituzionali*; Corte cost. 20 maggio 1970, n. 75, in *Giurisprudenza costituzionale*, 1970, pag. 1014

²⁸⁰ Sui temi, si veda G. PROIA, *I "cortocircuiti" tra flessibilità e rigidità nei modelli contrattuali di accesso al lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2013, pag. 780.

²⁸¹ Nutre dei dubbi sulla univocità e sull'interpretazione delle sentenze della Corte costituzionale G. GIACOBBE, *Lavoro autonomo* (voce), in *Enciclopedia del diritto*, XXIII, Milano, 1973, pag. 430. In particolare, l'A. afferma che le pronunce della Corte cost. n. 75 del 1964

Cost. riguardasse²⁸² esclusivamente il lavoro subordinato e non può essere invocato in tema di compenso per prestazioni lavorative autonome, ancorché rese, con carattere di continuità e coordinazione, nell'ambito di un rapporto di collaborazione, assimilabile a quelle svolte in regime di subordinazione»²⁸³.

Il pensiero del diritto vivente oggi deve necessariamente coordinarsi però con le scelte del legislatore che hanno esteso l'ambito operativo dell'articolo costituzionale pocanzi citato, per via di varie e non poco rilevanti ragioni.

La prima riguarda il percorso logico che la giurisprudenza ora richiamata ha esperito. L'applicazione dei precetti costituzionali richiama il dato sociologico della condizione (ab origine) di sotto protezione, a cui l'ordinamento positivo reagisce con la peculiare normativa "di sostegno" riferita al solo lavoro prestato in regime di subordinazione. Il principio della sufficienza retributiva applicato al lavoro subordinato assume, così, carattere innovativo e derogatorio rispetto al principio generale dell'equilibrio sinallagmatico che invece rimane, *rectius*, caratterizza la rego-

e n. 75 del 1970 sono state interpretate in modo equivoco se si considera che successivamente la stessa Corte ha avuto modo di affermare, sia pure per *obiter dicta*, che l'art. 36 Cost. non si applica agli imprenditori «ancorché in taluni casi riferibile anche ai lavoratori autonomi» (Corte cost. 12 gennaio 1993, n. 7).

²⁸² Il corsivo è dell'Autore.

²⁸³ Il principio è stato espresso da molte sentenze, tra cui: Cass. 4 giugno 2018, n. 14292, in *Giustizia civile massimario*, 2018, 6, secondo cui i criteri normativamente previsti per la quantificazione degli onorari degli ausiliari del magistrato non si pongono in contrasto con l'art. 36 Cost. - che neppure è utilizzabile quale parametro per la loro determinazione - in ragione del carattere occasionale dell'attività dei consulenti di ufficio, che non permette un confronto tra prestazioni e retribuzione, e della natura pubblicistica dell'incarico conferito, che impedisce di considerarli, ai fini della valutazione in esame, come semplici lavoratori autonomi, e Cass. 25 ottobre 2003, n. 16059, in *Giustizia civile massimario*, 2003, 10, secondo cui il principio della retribuzione sufficiente di cui all'art. 36 Cost. riguarda esclusivamente il lavoro subordinato e non può essere invocato in tema di compenso per prestazioni lavorative autonome, ancorché rese, con carattere di continuità e coordinazione, nell'ambito di un rapporto di collaborazione, assimilabile a quello svolto in regime di subordinazione. (In applicazione di tale principio la S.C. ha confermato la sentenza con cui era stata rigettata la domanda di un tecnico comunale, cui l'incarico era stato affidato, in forza di delibere comunali, con un compenso forfettario mensile fisso per alcune prestazioni e con un compenso parametrato alla tariffa professionale scontata per altre attività, volta a lamentare l'iniquità del trattamento retributivo).

lamentazione della materia del lavoro autonomo. E quindi, seppur il rapporto di lavoro sia caratterizzato genericamente da una corrispettività del tutto peculiare, per alcuni considerabile «alterata» rispetto a quella che normalmente caratterizza i contratti di scambio, in quanto la prestazione del lavoratore non è costituita dalla cessione o dalla locazione di un bene qualsiasi, ma della messa a disposizione della stessa persona²⁸⁴, lì dove fossimo in presenza di una situazione di “forza” economica del lavoratore, la retribuzione dovrebbe esser rimessa al libero apprezzamento delle parti, non seguendo quell’importo minimo conforme a quanto sancito a livello costituzionale dal comma 1 dell’art. 36 Cost.

La seconda riguarda la logica del contratto di scambio “plasmato” - e delle tutele che derivano al contraente debole in virtù di tale alterazione rispetto alla fredda logica del contratto di scambio civilistico - che si basa su una valutazione e/o osservazione datoriale rispetto a una rispondenza del lavoratore ad un inquadramento professionale (da cui deriva la qualità della retribuzione) e - qui lo si nota maggiormente - rispetto ad una messa a disposizione oraria, visiva quasi verrebbe da dire, del datore di lavoro sul lavoratore (da cui deriva una determinazione quantitativa della retribuzione).

Se, dunque, nel lavoro subordinato o nel lavoro economicamente dipendente o misurabile che dir si voglia, i canoni della proporzionalità e sufficienza della retribuzione devono esser rispettati, nel lavoro autonomo “puro” possono esser disattesi, poiché saremo in presenza di quelle situazioni di alta (o anche semplicemente diversa) professionalità, idonea a determinare qualitativamente il compenso, oppure di “ingestibilità” oraria, idonea a identificare quantitativamente il compenso, che non permettono la compatibilità con un contratto di scambio modellato sul diritto del lavoro e sulle sue peculiarità: come a dire che il contratto di scambio lavoristico torna, in quest’ultima ipotesi, ad essere “rigido”, ovvero basato sul mero scambio.

²⁸⁴ Come noto, il lavoratore mette a disposizione del datore di lavoro le sue energie, la sua professionalità, la sua collaborazione, il suo ingegno o nelle professioni artistiche il suo estro, financo la sua fedeltà.

3. La conferma della non copertura dei rapporti di lavoro autonomo “puro” nella direttiva (UE) 2022/2041 e nei disegni di legge nazionali

Dalle linee essenziali tratteggiate nella sezione precedente circa il varo della direttiva (UE) 2022/2041²⁸⁵, seppur si trovi un “rinforzo positivo” derivante dall’Unione europea per l’applicazione della tutela sulla giusta retribuzione verso forme di lavoro autonomo prima non coperte da tutela (i.e. lavoro autonomo economicamente dipendente), rimane fuori, in tutta evidenza, dall’ambito della tutela l’area del lavoro autonomo “puro”²⁸⁶.

²⁸⁵ Il riferimento è al paragrafo 2, della sez. I, del presente lavoro.

²⁸⁶ Nel considerando n. 21 si afferma che in conformità del regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio (Regolamento CE n. 593/2008, del 17 giugno 2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, Roma I, GU L 177 del 4 luglio 2008, pag. 6), la direttiva dovrebbe applicarsi ai lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto dei criteri stabiliti dalla Corte di giustizia dell’Unione europea per determinare lo status di lavoratore. A titolo esplicativo, sempre in questo considerando il legislatore europeo enumera degli esempi, quali i lavoratori del settore pubblico e privato, nonché i lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti, gli apprendisti e altri lavoratori atipici nonché i falsi lavoratori autonomi e i lavoratori non dichiarati. Tuttavia, va considerato che una nozione unitaria di lavoratore nel diritto dell’UE non esiste, come sostenuto in letteratura (afferma S. GIUBBONI, *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato nel diritto dell’Unione europea*, in *Rivista di diritto della sicurezza sociale*, 2018, 2, pag. 207- 227, qui 207 e 226, che «Il diritto dell’Unione europea è ancora oggi privo di una definizione generale di lavoro – o di lavoratore – subordinato»; secondo l’A. si tratta, in sostanza, di «frammenti di status» di lavoro subordinato nel diritto dell’Unione europea) e dalla stessa Corte di Lussemburgo (CgUE 14 ottobre 2010, C-345/09, van Delft, par. 88: «Anzitutto, per quanto riguarda l’applicabilità dell’art. 45 TFUE, occorre immediatamente ricordare che la nozione di «lavoratore» nel diritto dell’Unione non è univoca, ma varia a seconda del settore di applicazione considerato». Tale considerazione riecheggia anche negli atti del 16 luglio 2009, C-208/07, von Chamier-Glisczynski, par. 68; del 12 maggio 1998, C-85/96, Martinez Sala, par. 31). Su cui si vedano L. RATTI, *Per una riconcettualizzazione delle cause della povertà lavorativa*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, 2022, pag. 45, e A. ALAIMO, *Povertà, lavoro autonomo e tutela del corrispettivo*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 472/2023*.

Nel testo della Direttiva (UE) 2022/2041²⁸⁷ si legge, infatti, che l'ambito di applicazione non include i «lavoratori effettivamente autonomi»²⁸⁸. Ad eccezione, infatti, dei falsi lavoratori autonomi e dei lavoratori che operano tramite piattaforme digitali, che «potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione» della direttiva, «i lavoratori effettivamente autonomi»

²⁸⁷ Un primo commento sulla direttiva in parola ci è offerto da A. LO FARO, *La proposta europea per "salari minimi adeguati": work in progress*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*. INT – 157/2022. Sulla proposta, invece, si veda anche il commento di M. DALFINO, *Proposta di direttiva, tutela giuridica dei salari e nodi della contrattazione collettiva in Italia*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2021, 2, pag. 432.

²⁸⁸ Anche se nel diritto dell'Unione non si riscontra una definizione precisa di lavoratore, dove esiste un mero "surrogato definizionistico" riscontrabile nell'art. 45 TFUE (libertà di circolazione all'interno del mercato comune), si legge sempre nel considerando n. 21 che «i lavoratori effettivamente autonomi non rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva, in quanto non soddisfano tali criteri». Per la nozione di lavoratore dipendente nel diritto dell'Unione Europea si rinvia agli scritti di: S. GIUBBONI, *Diritto del lavoro europeo*, Padova, 2017, pag. 121- 170; G. CAVALIER, R. UPEX, *The concept of employment contract*, in *European Union Private Law*, 2006, 3, pag. 587; S. BORELLI, *The Concept of Employee and Quality of Employment*, in S. BORELLI, PASCALE VIELLE (eds.), *Quality of Employment in Europe. Legal and Normative Perspectives*, P.I.E., Brussels, 2012, pag. 107- 124; N. COUNTOURIUS, *An Autonomous EU definition of 'Worker' - Pitfalls and Opportunities for the European Labour Movement*, *ETUC*, 4 dicembre 2015; M. RISAK, T. DULLINGER, *The concept of "worker" in EU law*, Brussels, 2018; M. Y. SÁNCHEZ- URÁN AZAÑA, *Concepto de trabajador en el derecho de la Unión Europea*, in *Foro, Nueva época*, 1, 2018, pag. 295; S. GIUBBONI, *Worker* (voce), in A. BARTOLINI, R. CIPPITANI, V. COLCELLI (eds), *Dictionary of Statutes within Eu law*, Springer, 2019, pagg. 645- 652; E. MENEGATTI, *The Evolving Concept of "worker" in Eu law*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2019, 12, pag. 71. Tuttavia, l'art. 45 TFUE consente di identificare la *ratio* che nel diritto dell'Unione Europea conduce alla distinzione tra lavoratore dipendente e lavoratore autonomo: «l'ordinamento euro-unitario elabora una tale nozione principalmente ai fini dell'accesso dei lavoratori alla garanzia della libera circolazione nel mercato comune; non, dunque, ai fini della disciplina protettiva del lavoratore nel rapporto di lavoro». Da ultimo F. PERRONE, A. SITZIA, *Lavoro autonomo e indicatori di subordinazione nel diritto europeo: l'integrazione del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa*, in F. BASENGHI, L. DI STEFANO, A. RUSSO, I. SENATORI (dir.), *Le politiche del lavoro della XVIII Legislatura: dal Decreto Dignità alla gestione dell'emergenza Covid-19*, Torino, 2020 e, proprio sul tema della non applicazione della Direttiva UE/2022/2041, si veda A. ALAIMO, *Povertà, lavoro autonomo e tutela del corrispettivo*, in Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 472/2023 la quale afferma che «i lavoratori autonomi - esclusi dal campo di applicazione della direttiva - sono invece rimasti privi di una barriera normativa contro la diffusione della povertà, nonostante che l'agenda politica europea sia ormai piena di buoni propositi di universalizzazione delle tutele sociali».

sono decisamente esclusi, come si legge nel 21° Considerando. Questo Considerando, che qui si riporta integralmente, non lascia dubbi in merito: «La presente direttiva dovrebbe applicarsi ai lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto dei criteri stabiliti dalla Corte di giustizia dell'Unione europea (Corte di giustizia) per determinare lo status di lavoratore²⁸⁹. A condizione che soddisfino tali criteri, i lavoratori del settore pubblico e privato, nonché i lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti, gli apprendisti e altri lavoratori atipici nonché i falsi lavoratori autonomi e i lavoratori non dichiarati potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva. I lavoratori effettivamente autonomi non rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva, in quanto non soddisfano tali criteri. L'abuso dello status di lavoratore autonomo, quale definito dal diritto nazionale, a livello nazionale o nelle situazioni transfrontaliere, costituisce una forma di lavoro falsamente dichiarato che è spesso associata al lavoro non dichiarato. Il falso lavoro autonomo ricorre quando i lavoratori, al fine di evitare taluni obblighi giuridici o fiscali, sono formalmente dichiarati come lavoratori autonomi pur soddisfacendo tutti i criteri che caratterizzano un rapporto di lavoro. Tali persone dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva. È opportuno che la determinazione dell'esistenza

²⁸⁹ Il riferimento è alle sentenze della Corte di giustizia UE del 3 luglio 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85; del 14 ottobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère/Premier ministre e altri, C-428/09; del 9 luglio 2015, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14; del 4 dicembre 2014, FNV Kunsten Informatie en MEDIA/Staat der Nederlanden, C-413/13; del 26 marzo 2015, causa C-316/13, punto 2; del 17 novembre 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15; del 20 novembre 2018, causa C-147/17, punto 41 e, da ultimo, del 16 luglio 2020, causa C-658/18. La nozione di lavoratore che si evince da tale giurisprudenza è riferita ad ogni persona che svolga attività reali ed effettive, ad esclusione di attività talmente ridotte da porsi come puramente marginali ed accessorie. La caratteristica del rapporto di lavoro è data, secondo tale giurisprudenza, dalla 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 riceve una retribuzione.

di un rapporto di lavoro si fondi sui fatti correlati all'effettiva prestazione di lavoro e non sul modo in cui le parti descrivono il rapporto»²⁹⁰.

Ai fini così dell'applicazione di essa, pur non potendo identificare con precisione una nozione di lavoratore autonomo, dalla giurisprudenza della Corte europea²⁹¹ si può ricavare il concetto di lavoratore dipendente (e dunque ragionare a contrario per quello di lavoro autonomo genuino); si tratta di «una persona che fornisca, per un certo periodo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni reali ed effettive»²⁹². Chiaro che anche a livello europeo la soggezione alla direzione del datore di lavoro sia la linea di demarcazione che è in grado di qualificare un rapporto come subordinato²⁹³. Prestando attenzione poi, al concetto di

²⁹⁰ Critica questa impostazione portando a rilievo le stesse indicazioni europee A. ALAIMO, *Povert , lavoro autonomo e tutela del corrispettivo*, cit., la quale afferma che il «diritto ad un'adeguata protezione sociale»   specificamente garantito ai lavoratori autonomi dal 21° principio del *Pilastro europeo dei diritti sociali*, ma i buoni propositi si ricavano anche da altre fonti e documenti: dai moniti contenuti nella Raccomandazione adottata dal Consiglio nel 2019 pochi mesi prima dello scoppio della pandemia (Racc. Cons. 2019/C 387/01 dell'8.11.2019 - *Council Recommendation on access to social protection – making social protection systems fit for the future*), che esortava gli Stati a garantire l'accesso ad un livello adeguato di protezione sociale a tutti i lavoratori; ai pi  recenti intenti di lotta alla "povert  digitale" (*Dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali per il decennio digitale*, 26 gennaio 2022, COM(2022)28 final), che interessa una significativa porzione di lavoro autonomo; al Rapporto *The future of social protection and of the welfare state in the EU*, pubblicato dal "Gruppo di alto livello" istituito dalla Commissione nel gennaio 2023 (*The future of social protection and of the welfare state in the EU*, 2023).

²⁹¹ Si veda Corte di giustizia UE 3 luglio 1986, C-66/85, Lawrie-Blum, par. 17: «ora, la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro e 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». Altres : CgUe 21 giugno 1988, C-197/86, Brown, par. 21; 31 maggio 1989, C-344/87, Bettray, par. 12; 14 dicembre 1989, C-3/87, *The Queen*, par. 35; 27 giugno 1996, C-107/94, Asscher, par. 25; 8 giugno 1999, C-337/97, Meeusen, par. 13; 23 marzo 2003, C-138/02, Collins, par. 26; 6 novembre 2003, C-413/01, Ninni-Orasche, par. 24; 7 settembre 2004, C-456/02, Trojani, par. 15; 17 marzo 2005, C-109/04, Kranemann, par. 12; 17 luglio 2007, C-94/07, Raccanelli, par. 33; 4 giugno 2007, C-22/08, Vatsouras, par. 26; 11 settembre 2008, C-228/07, Petersen, par. 45; 16 luglio 2009, C208/07, von Chamier-Glisczinski, par. 69

²⁹² Cfr., in particolare, CgUe 8 giugno 1999, C-337/97, C.P.M. Meeusen, par. 13.

²⁹³ Secondo F. PERRONE, A. SITZIA, *Lavoro autonomo e indicatori di subordinazione nel diritto europeo: l'integrazione del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa*, in F. BASENGHI, L. DI STEFANO, A. RUSSO, I. SENATORI (dir.), *Le politiche del lavoro della XVIII Legisla-*

etero-organizzazione²⁹⁴, desumibile dall'inciso «per un certo periodo di tempo», che ricorre sempre nelle pronunce della Corte, si dà una certa rilevanza alla necessità di una inserzione continuativa nell'organizzazione di una data impresa e che identificherebbe – a parere di chi scrive – quei rapporti di lavoro autonomo economicamente dipendente che ricadrebbero nell'applicazione della disciplina riguardante la giusta retribuzione²⁹⁵.

Questa tendenza si rileva anche nei progetti di legge nazionali che si attestano ad una applicazione riferita solo al lavoro subordinato con estensione (diretta o indiretta) all'autonomo economicamente dipendente.

Dapprima erano presenti due disegni di legge fermi nel Parlamento italiano, rispettivamente il DDL a prima firma Catalfo²⁹⁶, che propone una soglia minima uguale per tutti pari a 9 Euro all'ora²⁹⁷, al lordo degli oneri

tura: dal Decreto Dignità alla gestione dell'emergenza Covid-19, Torino, 2020, questa linea di demarcazione (eterodirezione) è sempre più sfumata.

²⁹⁴ Così si veda R. COSIO, *La nozione comunitaria di lavoratore*, 2018 in http://www.europeanrights.eu/public/commenti/BRONZINI9-Cosio_secondo_commento_2018-04-04_nozione_comunitaria_di_lavoratore.pdf.

²⁹⁵ Interessante – e va sempre in questa direzione – la teoria di altra dottrina che estenderebbe la nozione di lavoro subordinato (soprattutto delle tutele, a parere di chi scrive) qualora il prestatore di lavoro sia comunque integrato nell'impresa del datore di lavoro formando con essa una unità economica (P. ICHINO, *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2015, II, pagg. 573- 580). La medesima dottrina riferisce infatti di una «dipendenza organizzativa», che andrebbe a supplire la mera eterodirezione.

²⁹⁶ Si tratta del ddl n. 658 del 12 luglio 2018, poi ripresentato il 22 aprile 2021. In effetti nelle finalità del ddl si legge che «In attuazione dell'articolo 36, primo comma, della Costituzione, e fermo restando quanto previsto dall'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e da ogni altra disposizione di legge compatibile con le presenti, i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, sono tenuti a corrispondere ai lavoratori così come individuati nell'articolo 2094 del codice civile una retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente alla quantità e qualità del lavoro prestato», il che non lo renderebbe applicabile, *tout court*, ai rapporti di lavoro autonomo generalmente intesi.

²⁹⁷ Secondo una ricerca svolta dalla Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro (2023), che ha preso in esame 63 contratti tra i più rappresentativi, circa 39 contratti presentano minimi superiori ai 9 euro, 22 invece oscillano tra 8 e 8,9 euro e i restanti hanno un contratto con un salario inferiore agli 8 euro. In altre parole, il 47,8% dei contratti ha minimi superiori ai 9 euro, il 18,2% è poco al di sotto dei 9 euro e infine solo l'1% ha una retribuzione inferiore agli 8 euro. Alla luce di questi dati, si può affermare che l'introduzione del salario minimo si applicherebbe a una quota ridotta dei lavoratori, pregiudicando quelli

contributivi e previdenziali, ed il DDL a prima firma Nannicini²⁹⁸, che introdurrebbe invece una sorta di “salario minimo di garanzia”, esclusivamente nei settori non coperti da contrattazione collettiva nazionale²⁹⁹.

che percepiscono compensi orari superiori (che sarebbero livellati al ribasso). In questo senso: Fondazione studi consulenti del lavoro, *Salario minimo in Italia: elementi per una valutazione*, 13 luglio 2023.

²⁹⁸ Si tratta del ddl n. 1132 del 2 Luglio 2019. Qui si legge che il ddl si applicherebbe «Negli ambiti di attività non coperti dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni di rappresentanza di cui al comma 1, è istituito il salario minimo di garanzia quale trattamento economico minimo che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore a cui si applica la disciplina del lavoro subordinato, secondo gli importi e le modalità determinati dalla Commissione di cui all'articolo 2». Il problema è stato tuttavia qui affrontato in un emendamento a firma Laforgia e De Petris, che introdurrebbero un articolo, il 5 bis, per cui «1. In attuazione dell'articolo 36, primo comma, della Costituzione, il presente capo è finalizzato a tutelare l'equità del compenso dei lavoratori autonomi e a garantire certezza del diritto nei loro rapporti con il committente, sia esso impresa, lavoratore autonomo o pubblica amministrazione. 2. Ai sensi del presente capo sono considerati lavoratori autonomi coloro che svolgono un'attività autonoma di cui al titolo III del libro quinto del codice civile, nonché i prestatori di opera continuativa e coordinata di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile. (...). 4. Nel caso di lavoratori autonomi economicamente dipendenti e per le collaborazioni coordinate e continuative non disciplinate da specifici contratti collettivi nazionali di lavoro si considera equo il compenso non inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, firmati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative, applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza è analogo a quello del collaboratore. 5. Ai fini del presente capo per lavoratori autonomi economicamente dipendenti si intendono coloro che svolgono la loro attività economica o professionale in modo abituale, personale, diretto e prevalente per una persona giuridica denominata committente, il cui corrispettivo, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisce più del 75 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare. 6. Sono nulli le clausole e i patti che determinano un eccessivo squilibrio contrattuale tra le parti in favore del committente della prestazione prevedendo un compenso non equo. 7. La nullità della clausola o del patto di cui al comma 6 opera a vantaggio del lavoratore autonomo che esercita la relativa azione, ferma restando la validità del contratto nelle altre sue parti. 8. Il giudice, accertata la non equità del compenso, dichiara la nullità della clausola o del patto e determina il compenso del lavoratore autonomo ai sensi del comma 1. 9. La gestione dei contenziosi in materia di equo compenso e di clausole abusive di cui all'articolo 3 della legge 22 maggio 2017, n. 81, è attribuita al tribunale del lavoro».

²⁹⁹ Sulla cui problematica si veda A. GARNERO, *Un salario minimo per legge in Italia? Una proposta per il dibattito*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2019, pag. 810 ss.

Recentemente poi, a firma Conte ed altri, è stato depositato alla Camera dei deputati il DDL 1275, recante disposizioni per l'istituzione del salario minimo³⁰⁰. Questa nuova proposta, presentata il 4 luglio 2023, è sostanzialmente identica al disegno di legge Catalfo del 22 aprile 2021 e pertanto i termini della questione sulla tariffa oraria, pari a 9 euro lordi, non sono una novità, come invece annunciato da tutti i firmatari. In letteratura è stato opportunamente precisato che la proposta Catalfo, tuttavia, fosse tecnicamente più razionale e coerente rispetto al testo del 4 luglio, perché non si limitava a una determinazione del salario minimo di legge, ma si preoccupava anche di intervenire sulla rappresentanza delle parti sociali nella contrattazione collettiva³⁰¹.

³⁰⁰ Su cui vedi A. BELLAVISTA, *Perché introdurre un salario minimo legale. Alcune osservazioni sulla proposta di legge n. 1275*, in *Lavoro diritti Europa*, 2023, 3, pag. 5, secondo il quale la proposta n. 1275 non fa altro che generalizzare (in questo caso, veramente per tutti i settori) la disciplina legale del salario minimo già operante per la cooperazione e, quindi, di fatto, dà veste legislativa alla giurisprudenza ex art. 36 Cost., nonché razionalità e integra i molteplici dicta di tale giurisprudenza.

³⁰¹ M. TIRABOSCHI, *Alcune precisazioni tecniche sulla proposta di legge per un salario minimo legale di 9 euro lordi*, in *Bollettino Adapt*, 17 luglio 2023. L'A. afferma anche che l'interpretazione, invero non suffragata da alcun dato testuale esplicito, che i contratti collettivi sarebbero tenuti per legge a fissare non un "minimo orario" ma un "minimo tabellare" (il che è molto differente, a livello pratico) pari almeno a 9 euro lordi, non è corretta. Una interpretazione questa che, *in primis*, sarebbe palesemente incostituzionale perché alla legge è vietato imporre alcun obbligo al sindacato salvo non si intenda attuare l'articolo 39 della Costituzione il che, ovviamente, implica di seguire una strada ben diversa da quella prospettata nel disegno di legge in questione e andare dritti sulla regolazione della rappresentanza come del resto ha recentemente suggerito dai sindacati stessi. Con la conseguenza che il trattamento economico minimo di cui parliamo è semplicemente un obbligo per i soli datori di lavoro e non per il sindacato. *Contra*, M. CECILIA GUERRA, *Chi lavora in Italia sotto la soglia del salario minimo*, *Il Sole 24 Ore*, 11 luglio 2023 e E. MENEGATTI, *Salario minimo legale: minaccia o supporto per la contrattazione collettiva?*, in *Lavoro diritti Europa*, 2023, 3, pag. 3, che insiste sul fatto che il ragionamento di coloro che si schierano apertamente contro la misura, tanto sul fronte scientifico che su quello politico-sindacale, non considera quella che pare invece la corretta sistemazione costituzionale del salario minimo nell'ambito dei principi introdotti dall'art. 36 Cost. La previsione per mano del legislatore di una retribuzione oraria minima si porrebbe, infatti, in chiave di implementazione del solo principio di sufficienza, corrispondente all'esigenza solidaristica di garanzia di un livello minimo di sussistenza a favore di tutti i lavoratori (c.d. *living wage*). Ancora non realizzerebbe la giusta retribuzione voluta dall'art. 36 Cost., che dev'essere anche proporzionale, ancorata, cioè, alla dinamica dello

Per quanto riguarda la nostra indagine, questo disegno di legge sembra alquanto contraddittorio, forse per la redazione sbrigativa con cui è stato redatto e presentato (seppur, come è stato detto, ne ricalchi uno già esistente), poiché, se da un lato nell'*incipit* dell'art. 1, comma 3, si legge «in attuazione degli articoli 35, primo comma, e 36, primo comma, della Costituzione», nella restante parte di esso si afferma che ai lavoratori che prestano la propria attività lavorativa in forza di un contratto di agenzia o di rappresentanza commerciale o di un contratto di collaborazione che si concreti in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato, o effettui prestazioni d'opera intellettuale o manuale di cui all'articolo 2222 del codice civile, «il committente è tenuto a corrispondere un compenso proporzionato al risultato ottenuto, avuto riguardo al tempo normalmente necessario per conseguirlo» (e non già una giusta retribuzione ex art. 36 Cost.). Ebbene la contraddizione risiederebbe proprio nel citare l'articolo dell'art. 36 Cost. a monte e poi non applicarlo a valle, come conseguentemente ci si aspettava (argomentazione questa lessicale). Similmente ragionando, nell'atto di legare il compenso di queste attività citate – che non sono certo esempi tipici di subordinazione né di lavoro economicamente dipendente – non all'equo compenso in rispetto della legge 21 aprile 2023, n. 49, come ci si sarebbe anche qui aspettati, ma al risultato ottenuto, viene riesumato un concetto – quello del risultato appunto – tipico del lavoro a progetto che tanto creò problemi proprio con riferimento alla quantificazione materiale (argomentazione questa concettuale)³⁰².

scambio contrattuale, tenendo contemporaneamente conto delle caratteristiche del lavoro svolto, in termini di quantità e qualità (professionalità e capacità necessarie, impegno profuso dal lavoratore, concretamente contestualizzate nel contesto del mercato del lavoro). Di questo resterebbe responsabile la contrattazione collettiva che manterrebbe così l'investitura costituzionale di principale autorità salariale.

³⁰² Approfondimenti sulle questioni sottese al risultato ottenuto come parametro di pagamento del collaboratore a progetto, G. PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2003, 3, pag. 665; EAD, *Riflessioni sulla nozione di coordinazione e sul rapporto tra il progetto, il programma e la fase*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Torino, 2009, pag. 141; D. MEZZACAPO, *Diritto e obblighi del collaboratore a progetto*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2006, 1, pag. 30; A. MARCIANÒ, *Autonomia contrattuale e lavoro a progetto*, in R. Tommasini, (a cura di), *Autonomia privata e strumenti di controllo nel sistema dei contratti*, Torino, 2007, pag. 451. Affronta il tema della costituzionalità, A. PESSI, *La Corte*

Tornando alla generalità dei provvedimenti messi in campo per far fronte al problema della giusta retribuzione sia a livello nazionale che a livello comunitario, possiamo dire che tanto la direttiva quanto il ddl in discussione non affrontano il problema di cui si sta trattando, anzi in alcuni casi esso viene “superato”, appena toccato, oppure – sia concesso affermarlo – distorto, nonostante la crescita del lavoro autonomo povero e/o l’impoverimento dei professionisti siano ormai un fenomeno dilagante³⁰³. Questi strumenti legislativi trovano applicazione rispetto ai

costituzionale e la ratio legis nella regolamentazione della genuinità autonomia-coordinazione nel nuovo tipo lavoro a progetto, in *Giurisprudenza costituzionale*, 2008, 6, pag. 4667.

³⁰³ Per comprendere al meglio tale fenomeno, secondo O. LA TEGOLA, *Le fonti di determinazione del compenso nel lavoro non subordinato*, Bari, 2022, occorre operare una lettura complessiva, che tenga conto anche della globalizzazione dei mercati, degli ampi processi di esternalizzazione della produzione, della progressiva digitalizzazione delle attività di lavoro, della frammentazione delle carriere, e della comparsa di nuove opportunità di lavoro dovute anche ai cambiamenti e alle innovazioni tecnologiche che rendono appetibili nuovi modi di offrire (e richiedere) la prestazione lavorativa. Questo può aiutarci a comprendere meglio le ragioni del mutamento profondo del tessuto socioeconomico del lavoro autonomo e, per questa via, i motivi dell’emersione di un lavoro autonomo povero. Solo a titolo esemplificativo, l’A. fa riferimento al *crowdwork*, ovvero a quel lavoro basato su piattaforme digitali che sostituiscono la forza lavoro stabile con una folla (*crowd*) indistinta di lavoratori. Si potrebbe, forse a ragione, sostenere che, dal lato delle tecniche di organizzazione della forza lavoro da parte dell’impresa, il *crowdsourcing* sia l’ennesima tappa di quel processo di esternalizzazione dei processi produttivi che è al centro delle attenzioni dei giuslavoristi già da tempo, ma ciò non escluderebbe che, con riguardo alla natura giuridica dei contratti, si sia di fronte a un diverso modo di rendere la prestazione lavorativa professionale autonoma. In altre parole, un compito di natura intellettuale tradizionalmente svolto da uno o più soggetti definiti viene invece affidato a un gruppo indefinito di persone che vengono scelte all’esito di una valutazione non solo della professionalità offerta, ma anche del corrispettivo richiesto. Secondo l’A. il rischio, quindi, della concorrenza al ribasso sul compenso è reale, anche a causa della mancata regolamentazione legale di questo fenomeno. Diversamente, giunge a conclusioni diverse la Corte federale del lavoro tedesca in un caso avente ad oggetto la qualificazione di una serie di prestazioni di lavoro svolte da un *crowdworker* a favore di una piattaforma. La Corte tedesca ha riconosciuto la sussistenza del lavoro subordinato poiché, anche se *crowdworker* non era contrattualmente obbligato ad accettare le offerte della piattaforma, «si deve ritenere che sussista un rapporto di lavoro subordinato tutte le volte in cui il committente organizza (*stevert*) la collaborazione con la sua piattaforma *online* in modo tale che chi accetta la committenza non possa strutturare, dal punto di vista del luogo, del tempo e del contenuto in modo autonomo la sua attività», così il comunicato di cui alla sentenza 1.12.2020 - 9 AZR102/20), su cui L. NOGLER, *La Corte federale del lavoro tedesca*

lavoratori subordinati, ai collaboratori etero-organizzati e ai «falsi lavoratori autonomi», riconducibili all'ampio concetto di "worker" così come descritto puntualmente dalla Corte di giustizia, cioè in situazioni ove già vigono delle forme di tutela, seppur basiche e/o frammentate, non includendo i restanti lavoratori autonomi, toccati dal problema della povertà, in alcuni casi, quanto quelli subordinati o economicamente dipendenti. Ma ciò non stupisce se si considera che, a ben vedere, è davvero impossibile inquadrare il tema del corrispettivo dei lavoratori autonomi puri all'interno dell'art. 36 Cost. e ad una legge che ne imponga il rispetto, stando dinanzi ad un rapporto di lavoro che per sua natura non ha un orario di lavoro fissabile o fissato da un committente e, soprattutto, un potere di controllo sullo stesso. Proprio perché trattasi di forzatura, la Direttiva UE ha tenuto fuori quest'area rispetto all'ambito di applicazione della stessa disciplina ivi contenuta e i ddl in esame al Parlamento hanno difficoltà, come si è visto dalla lettera dell'art. 1, comma 3 di uno di essi, ad applicarlo materialmente poiché se da un lato ne fanno espresso cenno in premessa, poi non riescono a trovare il modo di renderlo effettivo, affidandosi alla riesumazione di un concetto quale quello della valutazione del «risultato ottenuto», che tanti problemi destò a suo tempo³⁰⁴. Diver-

risolve il rompicapo della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2020, 168, pag. 835.

³⁰⁴ Per una posizione diversa si veda O. RAZZOLINI, *Salario minimo, dumping contrattuale e parità di trattamento: brevi riflessioni a margine della proposta di direttiva europea*, testo integrato della memoria depositata il 14 gennaio 2021 alla Commissione lavoro del Senato sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (COM (2020) 682). Secondo l'A. l'attuale momento storico sarebbe il più appropriato per compiere tali passi, giacché il problema del lavoro povero oggidi tocca in modo drammatico anche – e specialmente – la generalità dei lavoratori autonomi. In merito alla realizzazione di simili considerazioni emergono due riflessioni, che andrebbero chiaramente sviluppate nelle opportune sedi. In primo luogo, forse sarebbe stato opportuno chiedersi se non sia giunto il momento di riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva anche ai lavoratori autonomi *tout court* che operano in un settore o mercato all'interno del quale non godono di un effettivo potere negoziale, superando il problema della incompatibilità tra contrattazione collettiva nel lavoro autonomo e concorrenza. D'altra parte, al pari del diritto di sciopero, il diritto di negoziare collettivamente le condizioni di lavoro, stabilendo una soglia minima al di sotto del quale non è possibile scendere, si ricollega non ad uno specifico contratto né alla condizione di subordinazione tecnico-funzionale ma ad una situazione di soggezione economia e vulnerabilità che può colpire una certa categoria di lavoratori nel mercato e

samente ragionando, e dunque pensando ad un salario minimo applicato ad un rapporto di lavoro autonomo “puro”, ci si troverebbe dinanzi a forzature che avrebbero applicazioni generalizzate, poco (e male) quantificabili, decisamente criptiche, che pregiudicherebbero persino lo stesso lavoratore minando la sua autonomia contrattuale nonché la sua stessa capacità nell’arte del contrarre.

4. L’ulteriore conferma derivante dalle leggi del mercato economico

Seppur una sensibile letteratura abbia chiaramente rilevato che il valore delle prestazioni umane non debba esser identificato, in via esclusiva, con il valore economico delle stesse, giacché non si può misurare il loro “valore” solo col metro di quanto se ne possa ricavare, in termini di corrispettivo, non si può negare altresì che le prestazioni rese non siano del tutto avulse dal loro valore di mercato³⁰⁵. Il raccordo tra retribuzione e mercato, specificatamente il mercato del lavoro, è oggi più che mai stretto e concreto, soprattutto in rapporti non rientranti nell’alveo della subordinazione.

in presenza della quale il ricorso alla coalizione risulterebbe giustificato socialmente ed economicamente in base agli artt. 3 e 35 della Costituzione (così anche P. LOI, *Il lavoro autonomo tra diritto del lavoro e diritto della concorrenza*, in *Giornali di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2018, 160, pag. 843). In secondo luogo, come ha chiarito il Comitato europeo dei diritti sociali (CEDS) il lavoratore autonomo si sta sempre più allontanando dal concetto di impresa e di imprenditore, collegandosi invece al concetto di “persona” che lavora. Per tale ragione, forse, l’introduzione di un salario minimo legale o, meglio, l’introduzione di parametri generali idonei al fine, sulla scorta ad esempio della *Low Pay Commission* britannica, per valutare l’adeguatezza del compenso del lavoro autonomo, sarebbe una prospettiva auspicabile e certamente più utile, se proprio si volesse intervenire. Qui l’A. afferma che «Non c’è ragione di negare al lavoratore autonomo, la cui attività, a differenza dell’impresa, conserva carattere prevalentemente personale e resta riferibile ad una “persona” (v. art. 2222 cod. civ.), il ricorso allo strumento del contratto collettivo quando ciò sia necessario per il perseguimento di “obiettivi di politica sociale” che includono il miglioramento delle condizioni di lavoro e il ristabilimento di una condizione di uguaglianza sostanziale, messa a repentaglio dalla diseguale distribuzione dei poteri economici di mercato».

³⁰⁵ M. C. CATAUDELLA, *La retribuzione in tempo di crisi*, cit., pag. 24.

La regola costituzionale che impone la giusta retribuzione concorre incisivamente alla formazione del modello economico disegnato dalla Carta costituzionale. In un sistema improntato alla libertà di iniziativa economica privata, secondo il disposto dell'art. 41, comma 1 Cost., sarebbe incompatibile con il modo di produzione capitalistico qualsiasi intervento che tendesse a forzare i livelli di retribuzione oltre la soglia dello spontaneo equilibrio dei fattori di produzione nel mercato, se non vi fosse il limite rappresentato dal nesso che lega il secondo comma dell'art. 41 (utilità sociale dell'iniziativa privata e rispetto della libertà e dignità umana) e gli art. 4 e 36 Cost., in virtù del quale la libera iniziativa economica deve atteggiarsi in modo non conflittuale con il principio di adeguatezza retributiva³⁰⁶. In sostanza, è come affermare che la Costituzione abbia optato per un modello di produzione a stampo capitalistico ma, al contempo, abbia "raffreddato" lo stesso conferendo «al lavoro il massimo di attenzione e di garanzie che sia compatibile con le strutture fondamentali dell'economia»³⁰⁷.

Vien da sé che il diritto ad una giusta retribuzione abbia rilievo in quanto attributivo di situazioni soggettive individuali e allo stesso tempo espressione di una politica economica che intende bilanciare libertà d'impresa ed esigenze sociali³⁰⁸. Si può quindi affermare con una certa sicurezza che, nell'impianto della Carta costituzionale, l'art. 36 comma 1,

³⁰⁶ Così G. RICCI, *Il diritto alla retribuzione adeguata fra costituzione, mercato ed emergenza economica*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 163/2012.

³⁰⁷ In questo senso M. LUCIANI, *Radici e conseguenze della scelta costituzionale di fondare la Repubblica democratica su lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2010, 3, 628.

³⁰⁸ R. GRECO, *Il mancato rispetto dell'art. 36, comma 1, Cost.: prassi scorretta dell'impresa illecita o sacrificio sull'altare dell'efficienza dei mercati concorrenziali?*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2018, 2, 365.

vada oltre la nozione di “saggio minimo di salario” della Convenzione OIL n. 26 del 1928³⁰⁹, contribuendo alla costituzionalizzazione del mercato³¹⁰.

Forse si può convenire sulla considerazione che la stagione della retribuzione come «variabile indipendente»³¹¹ sia davvero irripetibile, in quanto l'attuale fase dell'economia di mercato e le tipologie delle crisi micro e macroeconomiche determinano nuovi equilibri tra il principio di libertà economica e la regola di adeguatezza retributiva, tali da non permettere più l'assoluta anelasticità delle retribuzioni, anche nell'ottica dell'obiettivo della piena occupazione³¹². Ciò non vuole togliere pervasività giuridica ai precetti dell'art. 36 Cost., soprattutto nel verso di una

³⁰⁹ Tuttavia, la Convenzione OIL n. 26 del 1928 rimane ancora un punto fondante qualora si opti (come probabilmente fece il Costituente e come probabilmente fa l'attuale Governo) per una concezione di un equo salario minimo fissato dagli accordi collettivi che, in linea teorica, più di altri strumenti (soprattutto legislativi) potrebbero e dovrebbero fungere da sentinella di allarme rispetto all'andamento del mercato. Va evidenziata, infatti, la preminenza accordata alla determinazione negoziale della retribuzione, nell'ambito della quale il contratto collettivo riceve una considerazione preferenziale nella scala di efficacia e, conseguentemente, il ruolo di subalternità attribuito all'intervento statale nella fissazione dei trattamenti retributivi dei lavoratori, in conformità alla teoria dello Stato liberale, che verte sulla sua neutralità in campo economico, poiché tale intervento non incide positivamente sulla crescita stabile delle retribuzioni, più del livello che può aversi con il libero funzionamento del mercato. Infatti, l'art. 1 della suddetta Convenzione precisa che lo Stato ha il compito di operare in via subordinata nella regolazione del mercato per fissare i livelli minimi di retribuzione per i lavoratori (saggi minimi di salario), qualora non vi abbia già provveduto la contrattazione collettiva o, laddove, «i salari siano eccezionalmente bassi, per rispondere alle esigenze della classe lavoratrice in particolari aree depresse dal mercato».

³¹⁰ Di tale avviso P. ICHINO, *La nozione di giusta retribuzione nell'art. 36 della Costituzione*, cit., pag. 719 et seq. per cui il legislatore costituente avrebbe introdotto l'art. 36 in relazione alla struttura del mercato del lavoro del momento, caratterizzato dalla distorsione monopsonistica, tipica della fase in cui l'industria si sviluppa a spese dell'agricoltura, e dal modello di impresa monopolista nel mercato dei beni e dei servizi, per cui in un mercato aperto che non ha più quelle caratteristiche, che si colloca in una dimensione globale e nel quale si instaurano conflitti di nuovo conio, come quello tra *insider* e *outsider*, la norma costituzionale perderebbe gran parte della sua originaria pregnanza e per lo meno se ne imporrebbe una lettura meno rigida.

³¹¹ Su cui G. RICCI, *La retribuzione in tempi di crisi: diritto sociale fondamentale o variabile dipendente?*, in WP CSDLE “Massimo D'Antona”.INT – 113/2014.

³¹² R. GRECO, *Il mancato rispetto dell'art. 36, comma 1, Cost.: prassi scorretta dell'impresa illecita o sacrificio sull'altare dell'efficienza dei mercati concorrenziali?*, cit., pag. 365.

dimensione assiologica che, semmai, occorrerebbe rafforzare in tempi in cui l'economia detta le regole indiscriminatamente, poiché, diversamente ragionando, verrebbe stravolto quel rapporto tra lavoro e mercato che è già così precario.

Capitolo II

L'estensione della giusta retribuzione ai rapporti di lavoro autonomo economicamente dipendente

Sommario: 1. La “questione” del lavoro autonomo economicamente dipendente tra caratteristiche e necessità di tutela. Il punto di vista internazionale ed europeo. 1.1. La problematica del lavoro autonomo povero tra scarsa qualificazione, vulnerabilità e discontinuità nei rapporti di lavoro. 2. L'estensione del concetto di giusta retribuzione. Il caso del socio lavoratore subordinato di cooperativa. 2.1. ...(segue) l'estensione del concetto di giusta retribuzione operata dal legislatore per il socio lavoratore autonomo di cooperativa. 3. L'applicazione del principio costituzionale ai lavoratori autonomi dello spettacolo e a quelli del c.d. Terzo settore. 4. Una prima estensione della giusta retribuzione ai rapporti parasubordinati. Il riferimento alla «quantità e qualità del lavoro» prestato nel dibattito dottrinale. 5. Una seconda estensione della giusta retribuzione ai rapporti parasubordinati. Il ricorso alla «quantità e qualità del lavoro» prestato e «ai compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi di riferimento». 6. Una terza (ed ulteriore) estensione della giusta retribuzione ai rapporti parasubordinati. Il compenso determinato secondo la «quantità e qualità del lavoro» prestato e comunque non «inferiore ai minimi stabiliti (...) per ciascun settore di attività (...) sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati» 7. Le spettanze economiche per i collaboratori organizzati da un committente. La rilevanza (prima espressa, poi implicita) del tempo e del luogo e le conseguenze nella determinazione della giusta retribuzione. 7.1. L'applicazione della giusta retribuzione ai collaboratori delle piattaforme digitali ad opera del diritto vivente. 8. Il compenso per i riders autonomi ed il Social Pillar: quale tutela per il reddito? 8.1. il ruolo (ondivago) del legislatore. 8.2. il «compenso negoziato» dalla contrattazione collettiva nazionale. 8.3. (segue) ...e dalla contrattazione collettiva di prossimità.

1. La “questione” del lavoro autonomo economicamente dipendente tra caratteristiche e necessità di tutela. Il punto di vista internazionale ed europeo

Fin dagli anni Novanta del secolo scorso, si è iniziato a prendere compiutamente consapevolezza dell'estensione e delle problematiche sociali³¹³ del fenomeno del lavoro autonomo economicamente dipendente³¹⁴.

Il lavoro autonomo, infatti, svolto nell'organizzazione d'impresa a determinate condizioni, anche quando non soggetto ai vincoli dettati dal potere di eterodirezione del datore di lavoro, può caratterizzarsi per la stessa condizione di debolezza contrattuale rinvenibile nel lavoro subordinato e giustificare il sorgere e il progredire del regime di protezione che gli ordinamenti dei Paesi europei occidentali hanno riservato a quest'ultimo attraverso il loro diritto del lavoro³¹⁵.

³¹³ Si legge infatti nel Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Nuove tendenze del lavoro autonomo: il caso specifico del lavoro autonomo economicamente dipendente» (parere d'iniziativa - 2011/C 18/08) che esiste un vero e proprio problema di quantificazione del lavoro autonomo economicamente dipendente. Solo nei paesi in cui tale categoria è stata riconosciuta giuridicamente esiste una delimitazione più precisa dei lavoratori che, pur essendo autonomi, lavorano in una situazione di dipendenza economica. Tuttavia, è indubbio che almeno una parte dei lavoratori considerati statisticamente come lavoratori autonomi si trova di fatto, nell'esercizio della sua attività, in condizioni di dipendenza economica nei confronti di un cliente o committente.

³¹⁴ Secondo P. LAMBERTUCCI, *Il lavoro povero: un itinerario per la ricerca*, in *Lavoro, diritti Europa*, 2022, 1, pag. 6, una ricognizione poi del codice civile ci consente di individuare il *plurimorfismo* che caratterizza il contratto d'opera (ex art. 2222 cod. civ.), sotto il cui cappello possiamo riscontrare una diversificazione, che – sul piano del contesto sociale ed economico – ci riporta ancora alla contrapposizione, ben presente nel diritto privato, tra soggetto debole e soggetto forte del rapporto contrattuale. Sotto quest'ultimo aspetto, inoltre, lo stretto legame tra contratto d'opera ed impresa implica la necessità di indagare la stessa legislazione sulla piccola impresa, laddove spesso si riscontra una situazione di “squilibrio contrattuale”; infatti l'attuale situazione di difficoltà economico – finanziaria ha imposto una particolare attenzione normativa allo stato di insolvenza e di sovraindebitamento, che viene a coinvolgere anche il lavoratore autonomo, palesando una “nuova povertà”, che può riscontrarsi, pertanto, anche nei rapporti di diritto privato.

³¹⁵ Così M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, Padova, 2013. Interessante può essere il riferimento al *worker* anglosassone per quanto riguarda la presente trattazione. La categoria del *worker* è disciplinata dall'art. 230 (3) dell'ERA (Employment Right Act 1996, consultabile in <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>). In particolare, lo status giuridico di *worker*, diverso da quello di *employee* derivante da *contract*

Non è inusuale che il prestatore, laddove si ritrovi negozialmente legato in un rapporto continuativo che lo sottrae all'ulteriore contatto con dei potenziali clienti e committenti sul mercato, sconti, con il passare del tempo, un'asimmetria informativa rispetto all'impresa con riguardo alle possibilità e alle condizioni di vendita delle sue prestazioni ad altri, così che si realizza una situazione di monopsonio non necessariamente "strutturale", ma "dinamico"³¹⁶ che astrattamente potrebbe compensarsi

of employment, secondo la norma inglese sussiste se il rapporto deriva da un contratto di lavoro (lett. a) o da qualsiasi altro contratto in forza del quale una parte si obbliga a fare o a esercitare personalmente un lavoro o servizi per un terzo, il quale non sia un cliente del prestatore (lett. b). Ad esso si estendono, tra le altre, le tutele antidiscriminatorie, previste dall'Equality Act del 2010, le tutele retributive, ed anche la disciplina sul salario minimo, derivanti dalle norme del NMWA (National Minimum Wage Act del 1998), e le tutele orarie, derivanti dalle norme del WTR (Working Time Regulations del 1998). Si rinvia per maggiori approfondimenti a H. COLLINS - K.D. EWING - A. MCCOLGAN, *Labour law*, Cambridge University Press, 2012, 251 ss. e 266; J. A. PRASSL, A. ALOISI, N. COUNTOURIS, V. DE STEFANO, *Eu Court of Justice's decision on employment status does not leave platforms off the hook, Regulation for Globalization*, 29 aprile 2020, in http://regulating-forglobalization.com/2020/04/29/eu-court-of-justices-decision-on-employment-status-does-not-leave-platforms-off-the-hook/?doing_wp_cron=1590586556.4734280109405517578125, secondo cui «workers, in the UK, are not employees under a contract of employment but rather a broader and intermediate category, including some self-employed, who provide personal work and services to another party, who is not a mere customer or client»; A. BOGG – M. FORD, *Between Statute and Contract: Who is a Worker?*, in *Law quarterly review*, 2019, 3, pag. 347; A. BOGG, *Taken for a ride: workers in the gig economy*, in *Law quarterly review*, 2, pag. 219; D. CABRELLI, *Uber e il concetto giuridico di "worker": la prospettiva britannica*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2017, 2, pag. 575; M. A. CHERRY – A. ALOISI, *Dependent contractors in the gig economy: A comparative approach*, in *American university law review*, 2016, 66, pag. 635 ss. per la definizione della categoria e delle tutele previste dal diritto inglese; G. CAVALIER, R. UPEX, *The concept of employment contract in European Union private law*, in *International and comparative law quarterly*, 2006, pag. 587, specie pag. 589: «it would appear that not only is the Community law concept of "worker" not the same of that of "employee" such as it is understood in the domestic law of the different Member States, but that also the Community law concept of "worker" is not consistent even within the different Community law texts»; S. GIUBBONI, *Worker* (voce), in A. BARTOLINI, R. CIPPITANI, V. COLCELLI (eds), *Dictionary of Statuses within Eu law*, Springer, 2019, pag. 645; E. MENEGATTI, *The Evolving Concept of "worker" in Eu law*, in *Italian labour law e-Journal*, 1, 2019, pag. 71; M. RISAK, T. DULLINGER, *The concept of "worker" in EU law*, Brussels, 2018.

³¹⁶ Si veda, sempre, M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., pag. 16 e P. ICHINO, *Lezioni di diritto del lavoro. Un approccio di labour law anche economics*, Milano, 2004.

con una maggiore acquisizione di informazioni, ma, di fatto, ciò tende a verificarsi assai raramente per le difficoltà che il lavoratore incontra nel reperire da sé tali informazioni³¹⁷.

D'altra parte, ciò che contraddistingue questo lavoratore è l'inserimento in modo stabile, cioè costantemente, negli stessi circuiti aziendali, in una situazione di esclusività (o quasi) con uno stesso committente, cosicché la condizione (di sufficienza) reddituale del lavoratore dipende totalmente ed integralmente dalla permanenza dello stesso all'interno dell'azienda in cui presta attività formalmente in via autonoma³¹⁸. Tale situazione di interdipendenza potrebbe indurre, in non poche ipotesi, il lavoratore ad accettare condizioni o modificazioni del rapporto contrattuale che difficilmente accetterebbe se avesse una o più offerte alternative o lavorasse parallelamente in più aziende, tali da sostituire o comprimere considerevolmente la perdita reddituale conseguente alla interruzione del rapporto. L'ulteriore determinante, altresì, è quella della quantificazione temporale che spesso il lavoratore in oggetto offre all'impresa e del continuo controllo che subisce dalla parte committente, anche se ciò avviene senza "ingerenze etero-direttive"³¹⁹. Si tratta di ipotesi in cui il lavoratore è, in gergo, in pianta stabile nell'impresa mono-committente.

Quanto al dibattito circa tale figura di lavoratore, già negli anni Novanta l'OIL trattò del tema della promozione del c.d. auto impiego, segnalando la condizione di sotto protezione in cui si trovavano i lavoratori au-

³¹⁷ Ancora, M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit.

³¹⁸ Sul punto, F. PERRONE, A. SITZIA, *Lavoro autonomo e indicatori di subordinazione nel diritto europeo: l'integrazione del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa*, in F. BAsENGI, L. DI STEFANO, A. RUSSO, I. SENATORI (dir.), *Le politiche del lavoro della XVIII Legislatura: dal Decreto Dignità alla gestione dell'emergenza Covid-19*, Torino, 2020. Gli A. rilevano quanto la Raccomandazione OIL R198 (*Recommendation concerning the employment relationship*) adottata il 15 giugno 2006, abbia evidenziato una serie di indicatori di subordinazione tra i quali rilevanza centrale viene attribuita proprio alla integrazione del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa.

³¹⁹ Si consideri, del resto, che in dottrina vi è chi tende ad individuare nelle diverse forme di lavoro atipico richiamate nel testo le caratterizzazioni della "vulnerabilità", donde, accogliendo questa prospettiva, risulta rafforzata la giustificazione della supervisione della pubblica autorità. Si veda al riguardo L. RODGERS, *Labour Law, Vulnerability and the Regulation of Precarious Work*, Cheltenham-Northampton, 2016, spec. pag. 174 et seq. L'Autrice individua quattro elementi caratteristici della vulnerabilità propria del lavoro "precario", attinenti ai profili temporale, organizzativo, economico e sociale.

tonomi utilizzati nei processi d'impresa, non circoscrivendo il problema soltanto alla elusione della disciplina del lavoro subordinato con il ricorso al falso lavoro autonomo, ma ampliandolo, appunto, al lavoro autonomo genuino economicamente dipendente³²⁰. La risonanza internazionale fu importante per acclarare tali problematiche e proporre l'adozione di standard minimi di tutela per i «*workers in situation of needing protection*» legando così il bisogno di protezione alla condizione di dipendenza economica dall'impresa³²¹, prescindendo dallo strumento contrattuale che lega il lavoratore all'azienda in modo stabile e dal vincolo direttivo che caratterizza la subordinazione³²².

La problematica è stata oggetto anche della *Decent Work Agenda*, con la presentazione nel 2003 di un rapporto su “*L'ambito di applicazione del rapporto di lavoro*” in cui è stata chiaramente denunciata l'incapacità del rapporto di lavoro subordinato di offrire copertura a tutte le forme di collaborazione personale esposte a rischi di insicurezza e povertà, sia per l'ambiguità stessa della nozione nelle prassi applicative giurisprudenziali, sia per il ricorso a diverse figure contrattuali per gestire questi rapporti³²³. Successivamente, sempre negli anni Duemila, l'OIL ha adottato la Raccomandazione n. 198 del 2006, sull'*employment relationship*, con la quale si è specificamente affrontato il problema della incerta qualificazione del rapporto di lavoro subordinato e della conseguente individuazione dell'ambito di applicazione delle tutele legali a protezione del lavoratore che sono a questo connesse. La Raccomandazione ha sollecitato ad adottare misure che definiscano chiaramente la distinzione tra lavoro subor-

³²⁰ Ciò fu ripreso anche sul finire degli anni Novanta, nella Conferenza internazionale del lavoro del 1997, in cui l'OIL esaminò specificamente il fenomeno del *contract labour* ricomprendendo in questa denominazione non solo quei «lavoratori coinvolti in una relazione triangolare», ma anche coloro che «...svolgono il lavoro o erogano il servizio ad un'altra persona nell'ambito di un contratto di diritto civile o commerciale, ma di fatto sono dipendenti da o integrati nell'impresa a favore della quale svolgono o erogano il servizio in questione».

³²¹ Cfr. A. L. FRAIOLI, *La dipendenza economica tra autonomia e subordinazione: quali tutele?*, Torino, 2022.

³²² Si veda anche P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato*, Milano, 1996.

³²³ Interessanti le considerazioni di A. PERULLI, *Lavoro autonomo e dipendenza economica*, oggi, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2003, I, pag. 221 e G. CASALE, *Il rapporto di lavoro subordinato: sfide e opportunità*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2004, pagg. 648-649.

dinato e lavoro autonomo e ostacolano condotte di abusiva qualificazione del rapporto di lavoro al fine di sottrarlo dall'ambito di applicazione del regime protettivo del lavoro subordinato: è qui che gli Stati furono invitati ad attribuire maggiore rilevanza, nella qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro, alle modalità concrete di svolgimento rispetto a requisiti formali, ritenendo sussistente il contratto di lavoro subordinato al ricorrere dei primi ed attribuendo, invece, una portata solo residuale ai secondi (punto 4 lett. b e punto 9)³²⁴.

Anche nella prospettiva europea, a metà anni Novanta, si è prestato attenzione al fenomeno del lavoro autonomo economicamente dipendente³²⁵. Proprio in questi anni si è segnalata l'estrema criticità, nei nuovi

³²⁴ Non a caso, la Raccomandazione OIL R198 (*Recommendation concerning the employment relationship*) adottata il 15 giugno 2006, innanzitutto, evidenzia una serie di indicatori di subordinazione tra i quali rilevanza centrale viene attribuita proprio alla integrazione del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa. Un aspetto rilevante è dato dall'affermazione, contenuta nella Raccomandazione, a mente della quale si prospetta, tra le altre, la possibilità di introdurre una presunzione circa l'esistenza di una relazione di lavoro nel caso in cui uno o più indicatori rilevanti siano presenti. Il tema della presunzione è stato ripreso nella direttiva 2019/1152/UE, il cui art. 15, par. 1, lett. a), introduce una modifica estremamente significativa rispetto al precedente modello dell'art. 6 della direttiva 91/533/CEE. Tra gli indicatori, la Raccomandazione 198 enumera, oltre alle istruzioni ed al controllo, l'integrazione del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa, fattore sul quale si è soffermata la ventesima Conferenza Internazionale degli Statistici del Lavoro (*Meeting of Experts on Labour Statistics in Preparation of the 20th International Conference of Labour Statisticians*, Geneva, 5-9 febbraio 2018), rilevando, tra l'altro, che «*the strength and nature of their attachment to the economic unit in which they work*», la natura del controllo che il lavoratore esercita sull'organizzazione per la quale lavora e la natura dell'autorità che lo stesso esercita sull'unità economica, sono elementi centrali ai fini della distinzione tra lavoro subordinato e autonomo. Gli “*independent workers*” sono descritti, per contro, come coloro i quali «*own the economic unit in which they work and control its activities. They make the most important decision about the activities of the economic unit and the organization of their work, they may work on their own account or in partnership with other independent workers and may or may not provide work for others*». Gli imprenditori, in altri termini, sono lavoratori che creano lavoro per loro stessi e potenzialmente per altri stabilendo e operando un'impresa, mentre i lavoratori dipendenti vengono catalogati come i lavoratori che non hanno completa autorità o controllo sull'unità economica per la quale lavorano.

³²⁵ Sul dibattito comunitario ci riferisce S. GIUBBONI, *Lavoro subordinato. Diritto dell'Unione europea*, in *Enciclopedia Treccani – diritto online*, 2018, che la speciale connotazione funzionale della nozione di subordinazione originariamente elaborata nell'ambito dell'or-

sistemi produttivi postindustriali – stante l'applicazione delle tutele del diritto del lavoro soltanto ai lavoratori subordinati – della distinzione tra lavoratori autonomi e lavoratori subordinati negli ordinamenti nazionali dei Paesi membri. Oltretutto, viene rilevato nel Rapporto Supiot per la Commissione europea³²⁶ che la tradizionale nozione giuridica di subordinazione segnava un'area non esaustiva rispetto al bisogno di tutele scaturite dalle asimmetrie di potere dell'impresa, alle quali erano soggetti anche alcuni lavoratori autonomi che ivi prestino attività in modo esclusivo e/o semi-esclusivo. Il Rapporto quindi consigliava di abbandonare la qualificazione del contratto quale principale criterio selettivo nell'attribuzione di tutela³²⁷ e di privilegiare lo “statuto” professionale del lavoratore,

dinamento dell'Unione segna ancora oggi un momento di indubbia differenza rispetto ai percorsi che – pur nelle loro notevoli diversità storiche – hanno seguito gli ordinamenti giuridici degli Stati membri. La differenza sostanziale va infatti individuata proprio nella *ratio* e nella funzione della definizione comunitaria ed euro-unitaria di subordinazione e dello *status* di lavoratore subordinato. E la differenza sta in ciò: mentre i diritti del lavoro nazionali – vuoi in termini tendenzialmente generali e unitari, vuoi in modi prevalentemente casistici e settoriali – sono centrati su nozioni di subordinazione, o di lavoratore subordinato, rispondenti all'esigenza di immettere nella relazione contrattuale un certo statuto protettivo, l'ordinamento euro-unitario elabora una tale nozione principalmente ai fini dell'accesso dei lavoratori alla garanzia della libera circolazione nel mercato comune. Non, dunque, ai fini della disciplina protettiva del lavoratore nel rapporto di lavoro, ma ai fini della sua partecipazione – non diversamente da quanto vale per gli altri attori economici – al mercato interno; ciò che spiega perché una nozione propriamente euro-unitaria di lavoratore subordinato è elaborata dalla giurisprudenza della Corte di giustizia essenzialmente ai fini dell'applicazione dell'art. 45 del TFUE, ovvero ai fini della libera circolazione della «forza-lavoro» nel mercato interno. Spunti di riflessione sul tema derivano anche da: N. COUTOURIS, *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*, Hampshire, 2007; L. NOGLER, *The Concept of «Subordination» in European and Comparative Law*, Trento, 2009; S. GIUBBONI, *La protezione dei lavoratori non-standard nel diritto dell'Unione europea*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2011, I, pag. 265 e C. O'BRIEN, E. SPAVENTA, *The Concept of Worker under Article 45 TFUE and Certain Non-standard Forms of Employment*, FreSsco/European Commission Comparative Report 2015, Luxembourg, 2015.

³²⁶ Si tratta del Rapporto *Beyond employment*, London-New York, 2001.

³²⁷ Non stupisce così la prospettiva di Biagi che, partendo anch'esso dal necessario superamento delle tradizionali distinzioni autonomia/subordinazione che non riuscivano più a garantire tutele ai soggetti effettivamente bisognosi, cercava di risolvere il problema non tanto con le tecniche qualificatorie, ma con quelle delle tutele. In sostanza, Biagi cercava di redistribuire la protezione in base ad una classificazione “omogenea” delle

prospettando l'idea di un *continuum* di tutele crescenti a cerchi concentrici lungo una linea che parte dal lavoro prestato in forma prevalentemente personale in favore di altri, cui sono destinate le tutele minime comuni, e finisce al lavoro etero-diretto, cui sono invece attribuite le tutele più intense³²⁸.

Agli inizi degli anni Duemila, la Commissione UE ha redatto un nuovo rapporto specificamente sugli aspetti giuridici, sociali ed economici del «lavoro autonomo economicamente dipendente/parasubordinato»³²⁹. Acclamate le criticità sociali del fenomeno e l'insufficienza delle strategie per combatterlo messe in campo dagli Stati membri, lo studio ha raccomandato un intervento a livello europeo per prevenire fenomeni di *dumping* sociale, ma con una modalità "mite", da attuare attraverso una direttiva frutto del dialogo sociale che non avesse investito direttamente i termini di qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro, bensì foriera di una progressiva estensione di diritti in favore dei lavoratori autonomi in posizione di dipendenza economica. A livello economico, in particolare, si raccomandava che la determinazione del compenso fosse stabilita se-

tutele, con tutela piena per il lavoratore subordinato e via via tutele minori (sulla base della teoria dei cerchi concentrici) per i lavori che si allontanavano dalla subordinazione. Tra i tanti scritti si può leggere tale idea in M. BIAGI - M. SACCONI, *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia: Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, Roma, 2001. Secondo l'Autore, le tutele dovevano essere rimodulate ponendo alla base una cifra minima di diritti inderogabili rinvenuti sia nell'ordinamento interno che in quello sovranazionale, tra i quali, ad esempio, il diritto ad un equo compenso, diritto di libertà, diritto alla salute e sicurezza sul lavoro, tutela antidiscriminatoria, tutela della maternità, diritti sindacali. In tale prospettiva questo nuovo insieme di diritti avrebbe dovuto essere raccolto in uno "Statuto dei lavori" che andava ad aggiungersi ed integrarsi con lo Statuto dei lavoratori del 1970. Secondo Biagi, tale tecnica regolativa, oltre ad investire di tutele di coloro che sino ad allora ne erano sprovvisti, sarebbe stata un utile disincentivo ai fenomeni di c.d. *dumping* sociale e di lavoro nero.

³²⁸ Cfr. C. O'BRIEN, E. SPAVENTA, *The Concept of Worker under Article 45 TFUE and Certain Non-standard Forms of Employment*, FreSsco/European Commission Comparative Report 2015, Luxembourg, 2015 e S. GIUBBONI, *La protezione dei lavoratori non-standard nel diritto dell'Unione europea*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2011, I, pag. 265.

³²⁹ Le cui linee guida sono rinvenibili, anche in via evolutiva, nello scritto di A. PERULLI, *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, in G. CASALE (a cura di), *The Employment relationship: a comparative overview*, Ginevra, 2011, pag. 167.

condo criteri idonei ad assicurare la proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro prestato nonché la tempestività dei pagamenti.

In tale direzione si mosse anche il Libro Verde del 2006, in cui la Commissione UE ribadì che «la tradizionale binaria tra lavoro dipendente e lavoro autonomo non rifletteva più fedelmente la realtà economica e sociale del lavoro» (punto 4.b); segnalò altresì il problema sia del lavoro “mascherato” sia della vulnerabilità e sotto protezione giuridica dei lavoratori genuinamente autonomi, ma in condizione di dipendenza economica da un committente esclusivo o prevalente.

Importanti passaggi europei furono pure i due pareri del Comitato Economico e Sociale Europeo, rispettivamente quello del 2011 sulle «*Nuove tendenze del lavoro autonomo: il caso specifico del lavoro autonomo economicamente dipendente*» e quello del 2013 sull'«*Abuso della qualifica di lavoratore autonomo*»³³⁰. Il Comitato, con il primo parere, espresse

³³⁰ Che si possono leggere, rispettivamente in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52010IE0639> e https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2013.161.01.0014.01.ITA. Questo secondo parere prendeva le mosse dal rapporto di B. GALGÓCZI, J. LESCHKE, A. WATT, *EU Labour Migration in Troubled Times - Skills Mismatch, Return and Policy Responses*, 2012, London, secondo cui diversi elementi indicano che la qualifica di lavoratore autonomo può anche servire ad eludere le norme restrittive del mercato del lavoro connesse con il processo di allargamento. Secondo Béla Galgóczi (uno dei curatori della pubblicazione), infatti, «una delle questioni più dibattute quando si affronta il tema della mobilità dei lavoratori nell'UE, soprattutto alla luce delle misure transitorie imposte da alcuni paesi, riguarda la possibilità che i lavoratori dipendenti vengano sostituiti da lavoratori autonomi sfruttando la libertà di prestare servizi per eludere le restrizioni transitorie imposte sul lavoro dipendente» (pag. 23). Benché a livello aggregato non si registri un ricorso eccessivo al lavoro autonomo (fittizio), nei paesi che applicano le suddette restrizioni mediante misure transitorie il lavoro autonomo «viene chiaramente impiegato come strategia di adeguamento» (pag. 25). Dal 2008 la percentuale di lavoratori autonomi provenienti da Romania e Bulgaria è aumentata, e nel 2011 segnava un netto distacco in Germania, Belgio e Austria rispetto alla percentuale di lavoratori autonomi locali o provenienti dai paesi dell'UE-8. Un'elevata percentuale di romeni (quasi il 45 %) entra con la qualifica di lavoratore autonomo nel Regno Unito, dove vigono ancora restrizioni per l'assunzione di lavoratori provenienti dalla Romania. Oggi, tra i lavoratori provenienti dall'UE-8, per i quali non è più richiesta un'autorizzazione, la percentuale media di lavoratori autonomi è scesa fino alla media nazionale britannica. La dimostrazione dell'effettivo ricorso a questo stratagemma per eludere le regole è data dalla situazione italiana: in Italia, paese che non applica restrizioni nei settori assistenziale-sanitario e dell'edilizia, tra i lavoratori migranti da Romania e Bulgaria, in maggioranza romeni, impiegati prevalentemente in questi due comparti, la

delle riserve circa l'ipotesi di introdurre un *tertium genus*, intermedio tra il lavoro autonomo e il lavoro subordinato³³¹, perché adottando tale soluzione si sarebbe rischiato di ricomprendere, in questa ulteriore tipizzazione legale, attività in precedenza svolte sotto forma di rapporto di lavoro subordinato³³². Inoltre, non essendo agevole individuare criteri giuridici rigorosamente distintivi di questa fattispecie, rimarrebbe immutato, se non addirittura aggravato, il problema della esatta definizione dell'ambi-

percentuale di lavoratori autonomi è inferiore in media a quella dei lavoratori autonomi italiani o provenienti da altri Stati membri o paesi terzi. In via generale per la situazione similari seppur antecedenti ai pareri si veda, A. PERULLI, *Lavoro economicamente dipendente/parasubordinazione: gli aspetti giuridici, sociali ed economici*, relazione elaborata per conto della Commissione europea nel 2003.

³³¹ In effetti sembra quasi valorizzare il lavoro economicamente dipendente, quando attesta che l'obiettivo perseguito nei diversi paesi non è quello di trasformare i lavoratori autonomi, ma economicamente dipendenti, in lavoratori subordinati, quanto piuttosto di conferire loro uno statuto specifico, che comporti specifiche forme di protezione, giustificate dalla loro dipendenza economica. Per questo motivo, nei diversi casi citati, lo statuto di lavoratore autonomo economicamente dipendente esclude l'esistenza di un rapporto giuridico di subordinazione. Nella grande maggioranza dei paesi dell'UE, quest'ultimo aspetto costituisce l'elemento chiave nella definizione giuridica del lavoratore subordinato. È quindi subordinato il lavoratore che opera sotto la direzione e il controllo di un'altra persona, definita in questo caso datore di lavoro. Questa situazione è essa stessa caratterizzata da una serie di elementi: obbligo di fornire personalmente la prestazione, lavoro per un unico datore di lavoro per un determinato periodo di tempo, assenza di responsabilità per quanto riguarda i rischi finanziari dell'impresa, lavoro effettuato per conto d'altri, ecc. Alla luce di questo criterio, se tutti i lavoratori subordinati sono economicamente dipendenti, non tutti i lavoratori autonomi economicamente dipendenti sono invece necessariamente lavoratori subordinati.

³³² Peraltro, la risoluzione del Parlamento europeo del 4 luglio 2017 (2016/2221-INI) sulle condizioni di lavoro e l'occupazione precaria, espressamente invita gli Stati membri a tener conto degli indicatori OIL nel determinare la sussistenza di un rapporto di lavoro, sottolineando espressamente la centralità dell'idea secondo la quale il lavoro (subordinato) comporta l'integrazione del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa. La successiva Risoluzione del Parlamento europeo del 19 gennaio 2017 (2016/2095 - INI) sul pilastro europeo dei diritti sociali, invita la Commissione ad estendere la direttiva sulle dichiarazioni scritte (la 91/533/CEE, poi in effetti modificata) in modo da coprire tutte le forme di occupazione e i rapporti di lavoro prevedendo, tra l'altro, per quanto concerne le forme di lavoro che si svolgono su piattaforme digitali e altre tipologie di lavoro autonomo dipendente, una chiara distinzione, ai fini del diritto dell'Unione e fatte salve le disposizioni del diritto nazionale, tra lavoratori realmente autonomi e quelli inquadrati in un rapporto di lavoro.

to di applicazione dei regimi di tutela. Infatti, l'operazione di qualificazione della fattispecie intermedia risulterebbe ulteriormente complicata dal tracciare i confini della nuova figura non più su un solo lato, ma su due: quello del lavoro subordinato, da una parte, e quello del lavoro autonomo non dipendente, dall'altro.

Nel secondo parere, il Comitato ha sottolineato, invece, l'importanza che gli Stati membri fossero intervenuti sulle loro legislazioni per chiarificare i criteri di distinzione tra lavoro autonomo e subordinato, allo scopo di combattere il fenomeno dell'abuso della qualificazione giuridica del rapporto in termini di lavoro autonomo per sottrarlo al regime legale di maggiore protezione per il lavoratore. Il Comitato ha tentato di proporre una sorta di nozione minima condivisa di rapporto di lavoro subordinato, invero quantomai vaga e imprecisa, secondo cui quest'ultimo sarebbe caratterizzato dalla prestazione di lavoro in cambio di retribuzione per una attività che appartiene al committente e dalla quale il lavoratore non ricava nessun profitto in via diretta (punto 4.2.). Al riguardo è interessante rilevare che il Comitato, così come il richiamo che esso fa alla Raccomandazione OIL n. 198 del 2006³³³, enumera l'eterodirezione («*il fatto che il lavoro sia prestato sotto il controllo di un'altra parte*») e, chiaramente, che

³³³ Il CESE richiama la Raccomandazione n. 198 del 2006 al fine di meglio precisare alcuni aspetti importanti relativi ai criteri che i governi dovrebbero adottare nelle loro legislazioni per distinguere il rapporto di lavoro subordinato rispetto al falso lavoro autonomo. Si tratta indubbiamente di una questione di primaria importanza, distinta, però, da quella del lavoro autonomo economicamente dipendente. Anche nei paesi che riconoscono questa forma di occupazione, essa rimane infatti giuridicamente ben distinta da quella del lavoro subordinato. In altre parole, afferma ancora il CESE, lo statuto di lavoratore autonomo economicamente dipendente è concepibile soltanto se la sua definizione è ben distinta da quella di lavoratore subordinato. Il criterio della subordinazione giuridica svolge sicuramente un ruolo centrale a questo proposito. Se una persona lavora in condizioni che la rendono un lavoratore subordinato, non dovrebbe essere possibile qualificarla come economicamente dipendente. Ovviamente, ciò presuppone, come raccomandato dall'OIL, che nel diritto nazionale il lavoro subordinato sia definito nel modo più chiaro e preciso possibile. In altri termini, bisogna poter distinguere il lavoro autonomo economicamente dipendente dal lavoro subordinato, e ciò presuppone che ciascuna delle due nozioni sia chiaramente definita. Ciò implica anche che bisogna disporre di mezzi efficaci per controllare il rispetto della legge. Queste sono le condizioni affinché il riconoscimento dello statuto di lavoratore autonomo economicamente dipendente consenta di proteggere meglio non i falsi, bensì i veri lavoratori autonomi e di completare lo statuto di lavoratore subordinato.

il lavoratore sia disponibile ad effettuarlo) soltanto tra gli indici rilevatori della subordinazione e non quale elemento fondativo della stessa. Si indica quale *best practice* la legislazione di Malta³³⁴, che adotta un sistema di presunzione legale in termini di subordinazione qualora le modalità di esecuzione della prestazione rispondano ad almeno cinque degli otto indici sanciti dalla legge, tra i quali vi è appunto «dipendere dalla persona in favore della quale si presta il servizio circa il tipo di lavoro che deve esser svolto, il dove e il come debba essere svolto il lavoro assegnato» (punto 4.3. cpv. 2 lett. b).

Il tema del lavoro economicamente dipendente è in continuo divenire, con la presenza di più soluzioni – ognuna delle quali portatrice di una propria verità – che hanno come *leitmotiv* la comune considerazione che si debba intervenire nel senso di una assimilazione al lavoro subordinato, nelle ipotesi in cui si possano riscontrare alcune caratteristiche proprie della subordinazione nell'esecuzione prestazionale. Di fondo, soprattutto per quanto concerne la “qualificazione” di lavoratore economicamente dipendente, la bussola orientativa sembra unica ed echeggia due fattori che le fonti extranazionali evidenziano: il controllo datoriale e la disponibilità temporale del lavoratore. Dunque, potremmo ben dire che gli organismi extranazionali vorrebbero che tali lavoratori fossero corredati di una tutela garantita, quale ad esempio quella della giusta retribuzione, solo qualora siano presenti queste caratteristiche.

³³⁴ Ci si riferisce all'*Employment and Industrial Relations Act* del dicembre del 2002.

1.1. La problematica del lavoro autonomo povero tra scarsa qualificazione, vulnerabilità e discontinuità nei rapporti di lavoro

Nell'ultimo decennio, nel nostro Paese, il dibattito dottrinale³³⁵ e istituzionale³³⁶ riferito al lavoro autonomo si è incentrato su un *focus* ben preciso: quello della povertà³³⁷.

La riflessione su questa tematica ha evidenziato che il rischio di *in-work poverty* (IWP) è più elevato nell'area del lavoro autonomo rispetto a quella del lavoro subordinato³³⁸, nella quale la povertà investe per lo più

³³⁵ Senza pretesa esaustiva, si vedano gli studi da ultimo compiuti da A. ALAIMO, *Povert , lavoro autonomo e tutela del corrispettivo*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 472/2023; A. LASSANDARI, *Oltre la "grande dicotomia"? La povert  tra subordinazione e autonomia*, in *Lavoro e diritto*, 2019, pag. 81; M. TUFO, *I working poor in Italia*, in *Rivista di diritto della sicurezza sociale*, 2000, 1, pag. 185; V. PAPA, *The New Working (Poor) Class. Self-Employment and In-Work Poverty in the EU: a Supranational Regulatory Strategy*, in *International labour law journal*, 2021, 2, pag. 41; N. DELEONARDIS, *Lavoro autonomo povero e politiche (attive) di contrasto. L'importanza della formazione*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2022, pag. 945.

³³⁶ Sono diverse le ricerche svolte in ambito europeo che evidenziano quanto il fenomeno dei working poor sia diffuso fra i lavoratori autonomi: si veda ad esempio, European Social Policy Network (ESPN), *Poverty in Europe: a study of national policies*, 2019, in <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=9378&langId=it>; Eurofound, 2017, *Exploring self-employment in the European Union*. Publications Ofce of the European Union <https://doi.org/10.2806/651917TJ-01-17-770-EN-N>; Eurofound, 2019, *Working conditions in a global perspective*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/working-conditions-in-a-global-perspective>.

³³⁷ Il concetto di povert  lavorativa rientra in quello di *working poor*   davvero ampio. Molti studi, al riguardo, ne hanno tratteggiato i confini e studiato le dinamiche. Si veda in tal senso in Prin 2017 condotto da M. BROLLO, *WORKING POOR N.E.E.D.S.: New Equity, Decent work and Skills*. L'A. nella sua *Introduzione: "PRIN" sui bisogni dei lavoratori poveri e dintorni*, in *Lavoro diritti Europa*, 2022, 1, pag. 1, afferma che il fenomeno della povert  (individuale e/o familiare, assoluta o relativa) nonostante l'occupazione (dipendente o autonoma, standard o flessibile) contraddice la promessa di un diritto al lavoro dignitoso prevista dalla Costituzione (artt. 3, 4, 35, 36 e 41 Cost.), dall'Agenda ONU 2030 (obiettivi nn. 1 e 8) e dai pilastri europei dei diritti sociali. A conti fatti, afferma ancora l'Autrice, la povert  nel lavoro mette in discussione lo stesso fondamento della nostra democrazia. Pertanto, il fenomeno merita una grande attenzione, specie in relazione agli strumenti e politiche per contrastarlo e promuoverlo il lavoro dignitoso.

³³⁸ A mente di uno studio della CGIA di Mestre, nel corso del 2021, secondo l'annuale indagine campionaria realizzata dall'Istat, la percentuale di famiglie con reddito principale da lavoro dipendente che si trovava a rischio povert  o esclusione sociale era al 18,4

i lavoratori “non standard” (c.d. *Non Standard Employees*, il cui acronimo è diventato NSE)³³⁹ e, fra questi, soprattutto i lavoratori con contratti a termine, somministrati o a tempo parziale³⁴⁰.

Per quanto attiene all’area dell’autonomia, la più alta percentuale di rischio riguarda, invece, i lavoratori autonomi privi di dipendenti (c.d. *self-employed*)³⁴¹, coloro cioè che vivono di lavoro prevalentemente personale e che spesso prestano la loro attività per uno o pochi committenti³⁴².

per cento; per quelle con reddito principale da lavoro autonomo, invece, era al 22,4 per cento. Rispetto agli anni precedenti, in entrambe le tipologie familiari l’incidenza è scesa. Le uniche che, invece, hanno visto aumentare notevolmente la situazione di marginalità economica sono le famiglie che vivono di pensione; l’incidenza dal 31,8 per cento del 2019 ha toccato il 33,9 per cento del 2021. In dottrina, P. LAMBERTUCCI, *Il lavoro povero: un itinerario per la ricerca*, in *Lavoro diritti Europa*, 2022, 1, pag. 5, secondo cui molti professionisti fanno fatica a mantenere livelli di redditi congrui per continuare ad esercitare la professione e, spesso, sono costretti ad abbandonarla per l’impossibilità di pagare i contributi minimi richiesti dalle casse professionali. Ci troviamo, pertanto, dinanzi a quella che è stata definita dagli interpreti come “vulnerabilità economica”, comprensiva non soltanto di un impoverimento di tipo economico, ma anche relazionale e sociale. Nello stesso senso anche M. BORZAGA, *La povertà nonostante il lavoro in Italia alla luce del contesto internazionale ed europeo*, in L. CHIES, M. D. FERRARA, E. PODRECCA (a cura di), *Le dimensioni della povertà. Aspetti economici e giuridici*, Torino., 2021, pag. 199.

³³⁹ Su cui OIL, *Non-Standard Employment Around the World. Understanding challenges, shaping prospects*, 2016, in https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm.

³⁴⁰ Per il cui focus di indagine si veda: W. S. CONEN, *In-work poverty among self-employed and nonstandard workers in Europe: Working multiple jobs as a survival strategy*, in *Politiche sociali*, 2021, 1, pag. 143.

³⁴¹ In questo senso, M. HERNANDEZ BEJARANO, *La opción por el trabajo autónomo: ¿una alternativa frente al desempleo protegida de forma adecuada?*, in F. J. CALVO GALLEGOS, M. R. GOMEZ ÁLVAREZ DIAZ (a cura di), *Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo*, Sevilla, 2017, pag. 367.

³⁴² Nei termini si vedano J. HOREMANS, I. MARX, *Poverty and Material Deprivation among the Self-Employed in Europe: An Exploration of a Relatively Uncharted Landscape*, Discussion Paper No. 11007, IZA Institute of Labor Economics, 2017. Secondo P. LAMBERTUCCI, *Il lavoro povero: un itinerario per la ricerca*, in *Lavoro diritti Europa*, 2022, 1, pag. 5, tra le diverse cause, indagate dagli interpreti, vanno annoverate, oltre alla crisi economica che ha investito il Paese dal 2008, l’assimilazione – intervenuta a livello comunitario – del professionista all’imprenditore, ai fini anche della garanzia della libera circolazione delle professioni e dei servizi, che non considera peraltro le specificità del lavoro intellettuale, il quale si sottrae ai modelli economici (che informano, nel diritto comunitario, la disciplina della concorrenza tra le imprese). Nello stesso senso anche F. CAROCCIA, *Contratto*

La questione non è affatto marginale considerando la crisi economica scaturita a seguito della pandemia da Covid-19 e che nel nostro Paese³⁴³, rispetto alla media europea, si registra una presenza di lavoratori autonomi superiore alle altre nazioni³⁴⁴. Non a caso, nell'ambito del territorio nazionale, si presentano i maggiori rischi di povertà lavorativa ed essi riguardano proprio coloro che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività lavorative autonome³⁴⁵, specie in segmenti del mercato dove pre-

d'opera e prestazione d'opera intellettuale, in F. MARINELLI e F. CAROCCIA (a cura di), in *Trattato di diritto civile del Consiglio nazionale del Notariato*, Napoli, 2021.

³⁴³ R. ZUCARO, *L'impatto della pandemia sul reddito da lavoro non subordinato, possibili scenari*, in *Lavoro diritti Europa*, n. 3, 2021.

³⁴⁴ Malgrado la generale "fuga" dal lavoro autonomo verso il lavoro subordinato, in Italia i lavoratori autonomi privi di dipendenti hanno avuto un'impennata numerica nei primi due decenni del nuovo secolo, pur essendo, spesso, dei "falsi lavoratori autonomi". Sul generale e progressivo calo numerico dei lavoratori autonomi in Italia, già intenso alla fine del precedente decennio (2009), seguito da un'ulteriore e continua riduzione fino al 2019 e da un vero e proprio crollo nell'anno di inizio della pandemia (2020), si vedano le considerazioni di N. GIANGRANDE, *La precarietà occupazionale e il disagio salariale in Italia. Le conseguenze della pandemia sull'occupazione e sui salari*, Fondazione Giuseppe Di Vittorio, Working Paper, n. 2-2021 e B. CARUSO, *Il lavoro al plurale e la protezione rimediata*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 471/2023. Si veda anche la ricerca di A. FUMAGALLI, *Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione*, in *Quaderni di ricerca sull'artigianato*, 2015, 2, pag. 221.

³⁴⁵ Secondo la Relazione del gruppo di lavoro sugli interventi e le misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia, 2021, le più alte percentuali di rischio di povertà lavorativa riguardavano, già cinque anni fa (2017), due categorie di lavoratori: i lavoratori esclusivamente o prevalentemente autonomi nel corso dell'anno e i lavoratori dipendenti part-time. Secondo altri dati il lavoro autonomo non imprenditoriale registrava, in quello stesso anno, un rischio di IWP del 19,5%, contro il 10,1% del lavoro dipendente. Se si considera l'indagine di NidiL CGIL Nazionale, curata dalla Fondazione Giuseppe Di Vittorio (FDV) sulla base dei dati INPS 2021, il reddito medio dei collaboratori esclusivi nel 2021 è stato di 8.500 euro lordi, 11 mila per gli uomini e 7 mila per le donne, che costituiscono il 60% del totale. La fascia di età fino a 34 anni rappresenta il 48,4% e guadagna in media 5.700 euro, mentre gli adulti da 34 a 64 anni sono il 49,3% e guadagnano 11 mila euro lordi all'anno. I senior, oltre 65 anni, sono il 2,3%, con un reddito lordo annuo di quasi 15 mila euro. I professionisti esclusivi nel 2021 hanno guadagnato 15.800 euro lordi, 18.400 gli uomini e 13.200 le donne, che sono circa la metà. Le partite IVA under 34 anni sono il 33,4% e guadagnano mediamente 12.300 euro lordi l'anno, tra i 35 e i 64 anni sono il 63,7% e hanno un reddito lordo medio di 17.600 euro. Infine, gli over 65 sono il 2,9% del totale e dichiarano circa 18.300 euro lordi. I dati elaborati da FDV denunciano l'approfondirsi di una crisi dei redditi che accomuna lavoro dipendente e autonomo che

vale la presenza giovanile, quali la cultura e lo spettacolo, l'informazione e l'editoria, l'area tecnico-scientifica e sanitaria³⁴⁶.

Prendendo a riferimento il prototipo "soggetto debole del rapporto", un fattore che unisce le due aree autonomia-subordinazione è la scarsa capacità di qualificazione della figura del prestatore di lavoro. Possiamo infatti rilevare che, tanto nel lavoro subordinato quanto nel lavoro autonomo, si registra una crescita dei lavori scarsamente qualificati, opportunamente descritta dai sociologi nei termini di povertà di contenuto dei lavori svolti e, per tale via, rientrante all'interno dell'IWP³⁴⁷. Il dato che qui rileva più di ogni altro è la stretta colleganza tra lavori poco qualificati e bassi corrispettivi e ciò evidenzia quanto sia frastagliata l'area

avrà conseguenze pesanti sulla pensione di alcune generazioni di lavoratrici e lavoratori. Dall'altra parte, il lavoro autonomo, anche quando liberamente scelto, rischia di non consentire più un percorso di crescita professionale, ma di lasciare centinaia di migliaia di persone troppo invischiate in dinamiche di lavoro impoverito e di vite precarizzate per intere carriere lavorative. Per tali considerazioni, N. GIANGRANDE, *Un'analisi sui redditi dei lavoratori parasubordinati (2019-2021)*, Fondazione Giuseppe Di Vittorio, Roma, 2023; si veda anche INPS, *Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato*, in <https://www.inps.it/osservatoristatistici/15> e IDEST, *Osservatorio sui lavoratori parasubordinati*, in <https://www.inps.it/osservatoristatistici/9>, nonché OCSE, *Average annual wages, 2022*, in <https://stats.oecd.org/>.

³⁴⁶ Su cui M. VITALETTI, *I tempi di lavoro nello spettacolo. Uno studio sullo statuto giuridico dell'artista*, Roma 2022; S. BOLOGNA, A. SORU, *Dietro le quinte. Indagine sul lavoro autonomo nell'audiovisivo e nell'editoria libraria*, Roma, 2022 e S. BORELLI, *Who Cares? Il lavoro nell'ambito dei servizi di cura alla persona*, Napoli, 2020.

³⁴⁷ Ci segnala A. L. FRAIOLI, *La dipendenza economica tra autonomia e subordinazione: quali tutele?*, Torino, 2022, che nell'ottica del superamento della dicotomia autonomia/subordinazione, nelle nozioni sin qui tramandate, si tratta di accordare protezione ai lavoratori che si trovino in una condizione di dipendenza economica dal soggetto che trae vantaggio dalla loro prestazione di lavoro e cioè quei lavoratori che solo attraverso un'organizzazione di lavoro altrui, possono realizzare il diritto al lavoro, per tale via conseguendo l'autosufficienza economica per sé e per la propria famiglia. In sostanza, deve essere ribadita la conclamata inadeguatezza del criterio della qualificazione del rapporto in relazione alle modalità di svolgimento della prestazione e dunque del criterio tradizionale di imputazione delle tutele lavoristiche. Non si tratta, a nostro avviso, di utilizzare il criterio della dipendenza economica ai fini di protezione solo con riferimento alla categoria del lavoratore autonomo continuativo (il che, peraltro, postulando a monte sempre e comunque una qualificazione, resta una soluzione ambigua e fallace) ma, in una prospettiva di riforma più complessiva, si tratta di ridefinire il fondamento teorico della tutela lavoristica.

del lavoro autonomo, attualmente composta da figure rientranti nelle categorie ordinarie – destinatarie di un elevato riconoscimento sociale ed economico in passato, oggi in alcuni casi bisognose di tutele (come attesta il varo della legge 21 aprile 2023, n. 49) – ma anche da soggetti che eseguono lavoro non qualificato, e dunque povero nei contenuti, prestato in mercati fortemente concorrenziali nei quali facilmente si annidano nuovi «intermediari predatori», cioè le piattaforme³⁴⁸. È questo l'ambito di sviluppo e crescita di micro-prestazioni, che si sostanziano in attività basiche e ripetitive del lavoratore, delle *low skills* in rete, alle quali si affiancano le più note prestazioni di servizi “in loco”, legate all'uso di piattaforme e applicazioni su smartphone (trasporto, consegna cibo ma anche lavoro domestico e lavori di facchinaggio)³⁴⁹. Come è stato rilevato, si tratta di situazioni di povertà “multidimensionale”, misurata non tanto, e non solo, sulla mancanza di risorse economiche, quanto sull'assenza di opportunità sostanziali che – in linea con l'approccio delle *capabilities* – consentano agli individui di realizzare il proprio progetto di vita e il proprio benessere³⁵⁰.

I lavoratori autonomi di nuova generazione si contraddistinguono pure per la vulnerabilità e precarietà della loro condizione lavorativa; queste sono da considerarsi quali caratteristiche ormai insite del loro rapporto ed anche qui idonee a tratteggiare una qualche colleganza rispetto

³⁴⁸ Da ultimo, R. BOZZON, A. MURGIA, *Independent or Dependent? European Labour Statistics and Their (In)ability to Identify Forms of Dependency in Self-employment*, in *Social Indicators Research*, 2022, 160, pag. 199. In precedenza già P. TOMASSETTI, *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2018, 3, pag. 717.

³⁴⁹ Rientrano infatti tra i c.d. *working poors* anche buona parte dei lavoratori della *Gig economy*, come dimostrano le ricerche più recenti citate da A. ALOISI, *Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of “On-Demand/Gig Economy” Platforms*, in *Comparative Labor Law&Policy Journal*, 2016, 3, pag. 653 e V. DE STEFANO, A. ALOISI, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, *Eurofound Working Paper*, 2018, n. 18056, pag. 4; non a caso, le rivendicazioni principali di questa nuova categoria di lavoratori riguardano la corresponsione di una paga minima, a prescindere dalla natura subordinata o autonoma dell'attività svolta, e la limitazione dell'orario di lavoro.

³⁵⁰ In questo senso, L. CHIES, E. PODRECCA, L. SANDONÀ, *La povertà e le sue deprivazioni. Un'analisi per l'Italia*, in L. CHIES, M. D. FERRARA, E. PODRECCA, *Le dimensioni della povertà. Aspetti economici e giuridici*, Torino, 2021, pag. 157.

al prototipo lavoratore subordinato. Il tema della vulnerabilità e precarietà dei lavoratori autonomi “deboli” è stato oggetto di studi e ricerche, anche a livello istituzionale³⁵¹, generando quel comune sentire che vede nei confronti di questi lavoratori il riferimento ad aggettivi quali “precario” e “vulnerabile”, utilizzati per indicare due tra le altre caratteristiche del nuovo lavoro autonomo, soprattutto quando si sostanzia nel lavoro svolto personalmente e nei locali dell’impresa³⁵². Peraltro, in letteratura, si è aggiunto anche chi ha qualificato questi lavoratori con ulteriori aggettivi, quali “involontario” e “dipendente” (*involuntary and dependent*)³⁵³.

Non stupisce quindi se secondo la classificazione proposta da una più recente ricerca (WorkYP)³⁵⁴ emerge in tutta evidenza come la vulnera-

³⁵¹ G. DAVIDOV, *A purposive approach to labor law*, Oxford, 2016, spec. pag. 127 ss. Sulla nozione di “*vulnerable employment*” proposta dall’OIL v. J. FUDGE, D. MCCANN, *Unacceptable Forms of Work. A Global and Comparative Study*, ILO, 2015, pagg. 24-27.

³⁵² In Italia vulnerabilità finanziaria e povertà lavorativa sono due caratteristiche sempre più presenti nel caso dei “nuovi lavoratori autonomi professionali” – i c.d. lavoratori autonomi di III generazione. Si tratta di un corposo numero di lavoratori nettamente superiore alla media dell’Unione europea (su cui si veda lo studio di A. FUMAGALLI, *Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione*, in *Quaderni di ricerca sull’artigianato*, 2015, 2, pag. 221), benché la crisi pandemica ne abbia frenato la crescita numerica, aggravandone però dall’altro lato la vulnerabilità finanziaria. Si tratta di prestatori di servizi vari, tra cui *freelance* che, per lo più volontariamente, con creatività e propensione al rischio, si affacciano sul mercato del lavoro con un elevato livello di istruzione (laurea o post-laurea) e, dunque, posseggono una dotazione di risorse e competenze; professionalità spesso sofisticate, legate al lavoro post-industriale, informatico, digitale e, dunque, per lo più collocate nel terziario immateriale. Tali soggetti, se da una parte «rivendicano lo *status* di lavoratore autonomo, creativo e libero, come l’*homo faber* (...) allo stesso tempo esprimono una domanda di protezione sociale, al pari di chi lavora per la sussistenza, come l’*animal laborans*», con un’inedita ricomposizione dei due tipi distinti proposti da Hannah Arendt (citata da R. SEMENZA, A. MORI, *Lavoro apolide. Freelance in cerca di riconoscimento*, Milano, 2020). Non sempre la scelta dell’autonomia è, tuttavia, volontaria ed è proprio nei casi in cui lo *status* non è scelto che l’ingresso nel mercato del lavoro avviene in posizione di maggiore precarietà e incertezza (così A. PERULLI, *Oltre la subordinazione*, Torino, 2020 e A. ALAIMO, *Povertà, lavoro autonomo e tutela del corrispettivo*, cit.).

³⁵³ W. S. CONEN, J. SHIPPERS, *Self-employment: between freedom and insecurity*, in W. CONEN, J. SHIPPERS, *Self-employment as precarious Work*, Cheltenham, 2019.

³⁵⁴ Che può essere letta in <https://workingyetpoor.eu/>. In precedenza, si veda il Rapporto Eurofound sul lavoro autonomo nei Paesi Ue, secondo cui i lavoratori autonomi vulnerabili erano uno dei cinque gruppi di lavoratori autonomi individuati da quel Report, che

bilità rappresenti una criticità comune al lavoro subordinato e al lavoro autonomo. Si tratta di «persone vulnerabili e sotto-rappresentate» (*Vulnerable and Underrepresented People*, il cui acronimo è Vup) che, indipendentemente dalla natura del contratto/rapporto di lavoro in loro possesso, versano in una situazione di fragilità e/o vulnerabilità nel mercato del lavoro e non sono adeguatamente protette né dalla legislazione lavoristica né dai contratti collettivi³⁵⁵. In questi gruppi rientrano, dunque, lavoratori sia subordinati che autonomi e, fra questi, i lavoratori autonomi economicamente dipendenti e i lavoratori autonomi delle piattaforme, cioè tutte quelle categorie che hanno una necessità di tutela in relazione al corrispettivo percepito³⁵⁶. Non a caso, esse rientrano tutte nell'ambito di applicazione della Direttiva (UE) 2022/2041, relativa ai salari minimi adeguati nell'Unione europea.

Strettamente collegata alla vulnerabilità e precarietà di questi lavoratori è la discontinuità dei rapporti di lavoro, anche perché essa è presa a riferimento all'interno dell'indicatore europeo di IWP³⁵⁷. Il fattore della discontinuità rappresenta un indice che funge da bussola con riferimento al problema dei *working poor*, visto che i lavoratori discontinui sono più esposti al rischio di basso salario a causa della frammentarietà dei contratti e della limitatezza del lavoro annuo. In effetti, nel nostro Paese il problema delle transazioni dal lavoro al non lavoro è un problema molto sentito soprattutto con riferimento alla componente femminile del mer-

assumeva come indicatori di vulnerabilità la dipendenza economica, il basso livello di reddito e il basso livello di autonomia. Così Eurofound, *Exploring self-employment in the European Union*, Luxembourg, 2017, in <https://doi.org/10.2806/651917TJ-01-17-770-EN-N>

³⁵⁵ Così A. ALAIMO, *Povert , lavoro autonomo e tutela del corrispettivo*, cit. e L. RATTI, *Per una riconcettualizzazione delle cause della povert  lavorativa*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, 2022, pag. 45.

³⁵⁶ Ultimamente, peraltro, un significativo ambito di attivit  in cui la vulnerabilit  e la precariet  sono particolarmente avvertite   quello dei c.d. *white jobs*, cio  quello dei servizi sanitari e dei servizi di cura alla famiglia e alla persona spesso considerati attivit  semplici e, comunque, tradizionalmente penalizzate da una svalutazione culturale del lavoro di cura, ma che dopo il periodo pandemico   stata portata all'attenzione anche da parte dei mass media. Per questi profili si veda A. M. BATTISTI, *Le politiche di cura per gli anziani*, in *Professionalit  studi*, 2019, 6, pag. 13.

³⁵⁷ Questo indicatore afferma che quando siamo in presenza di redditi familiari inferiori alla soglia solitamente siamo in presenza di lavoratori che nell'anno di riferimento hanno lavorato circa sette mesi, anche non continuativamente.

cato del lavoro³⁵⁸, nonché tratto caratterizzante per alcuni settori, quale ad esempio lo spettacolo, nel quale la discontinuità si ripercuote anche sulla tipologia di contratto stipulato: è proprio in questo settore che si verifica sovente il ricorso alle collaborazioni autonome³⁵⁹.

Volendo ragionare in termini pragmatici, quando si tratta della discontinuità lavorativa occorre fare due considerazioni. In primo luogo, la difficoltà di avere un reddito adeguato che copra il sostentamento del lavoratore, ma anche la qualità che tale reddito può avere sulla dignità della persona. Problemi, infatti, si pongono non solo con riferimento alla quantità di reddito che il soggetto riesce a “racimolare”, ma anche sotto il profilo della dignità di tale importo. In secondo luogo, una simile situazione genera problematiche a livello pensionistico per la mancanza di contribuzione nei periodi di non lavoro. Attualmente il diritto domestico ha cercato di risolvere entrambe le questioni trattando i lavoratori autonomi poveri come fossero subordinati; quindi, ampliando il cerchio dei beneficiari delle tutele, prima baluardo esclusivo di chi era all’interno di un rapporto di lavoro subordinato. Queste tutele, con precipuo riferimento al compenso, hanno esteso l’intero articolo 36 Cost. (è il caso dei lavoratori eterorganizzati o delle piattaforme) oppure parte di esso (ad esempio i liberi professionisti che hanno a che vedere con i c.d. clienti forti, di cui si darà conto nel IV capitolo). Dal fronte previdenziale, invece, sono state già avviate sperimentazioni di sussidi riguardanti categorie specifiche di lavoratori autonomi (fra le più recenti – pur con le dovute differenze - l’ISCRO, per i lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata Inps e titolari di partita Iva, e l’indennità di disoccupazione - Alas - per i lavoratori autonomi dello spettacolo, solo per fare alcuni esempi³⁶⁰) che hanno affiancato la più nota e roduta Dis-Coll.

³⁵⁸ In questo senso si veda lo scritto di C. ALESSI – M. BARBERA – L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, Bari, 2019.

³⁵⁹ M. VITALETTI, *I tempi di lavoro nello spettacolo. Uno studio sullo statuto giuridico dell’artista*, Roma, 2022.

³⁶⁰ Analizzano la nuova Indennità Straordinaria di Continuità Reddittuale e Operativa (ISCRO) A. ALAIMO, *Il lavoro autonomo fra nuove debolezze e deficit di protezione sociale: tutela prima, durante e dopo la pandemia*, in *Rivista di diritto della sicurezza sociale*, 2021, pag. 209 e G. CANAVESI, *Indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa e struttura del lavoro autonomo: è la strada giusta?*, in *Lavoro diritti Europa*, 2021, 3.

Volendo trarre una conclusione ideale rispetto alle caratteristiche del lavoro autonomo povero ora elencate (scarsa qualificazione, vulnerabilità/precarietà, discontinuità nei rapporti di lavoro) si potrebbe affermare che esse tendono a rendere debole il lavoratore³⁶¹.

L'aggettivo, tradizionalmente usato per descrivere la condizione del lavoratore subordinato – prototipo di contraente debole – rinvia al dato (anch'esso) meta-giuridico della debolezza socio-economica di chi presta lavoro; un dato con cui i giuristi del lavoro italiani si confrontano sin dalle fasi iniziali del dibattito sulla subordinazione, nel quale proprio la cd. nozione socio-economica di subordinazione, per essere basata su un criterio esterno al rapporto e alla struttura della fattispecie, ha finito per essere accantonata a vantaggio della nozione tecnico-funzionale, incentrata, com'è noto, su elementi tipologico-contrattuali (in primis l'etero-direzione)³⁶².

Nell'uso recente, si pensi alla legge 21 aprile 2023, n. 49, l'aggettivo descrive la condizione del lavoratore autonomo (in questo caso il libero professionista) legata allo squilibrio di potere contrattuale e/o economico fra le parti nel mercato³⁶³. Ciò è significativo perché rappresenta l'esigenza, anche di alcune professioni canonicamente considerate “forti”, di essere tutelate dinanzi a talune circostanze contrattuali che però da qualche tempo mostrano segnali di crescente difficoltà economica, con sensibili diminuzioni del reddito, dovute ora a debolezze legate al rapporto con committenti forti (i. e. si pensi alle grandi imprese bancarie e/o assicu-

³⁶¹ Sul diverso significato dell'espressione «lavoro autonomo debole» rispetto a quella di «lavoro autonomo economicamente dipendente» si veda G. SANTORO PASSARELLI, *Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2013, I, pag. 103. Il tema del lavoro autonomo debole è ripreso dallo stesso A. anche più recentemente: G. SANTORO PASSARELLI, *Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2019, 2, pag. 417. Sul punto rinvio anche allo scritto di A. ALAIMO, *Il lavoro autonomo fra nuove «debolezze» e deficit di protezione sociale: tutele prima, durante e dopo la pandemia*, in *Rivista di diritto della sicurezza sociale*, 2021, 2, pag. 248.

³⁶² R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Milano, 1989; S. MAGRINI, voce *Lavoro (contratto individuale)*, in *Enciclopedia del diritto*, Milano, 1973, vol. XXIII, pag. 37 e G. PROIA, *Rapporti di lavoro e tipo*, Milano, 1997.

³⁶³ A. L. FRAIOLI, *La dipendenza economica tra autonomia e subordinazione: quali tutele?*, Torino, 2022.

relative), ora a condizioni generali di mercato, inasprite negli ultimi anni dalla pandemia³⁶⁴.

Il tema della debolezza è spesso richiamato, peraltro, negli Orientamenti della Commissione europea sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali come possibile causa di sottrazione degli accordi collettivi sulle condizioni di lavoro di alcuni lavoratori autonomi al diritto europeo *antitrust* e declinato in termini di «situazione negoziale debole» rispetto a «controparti che dispongono di un certo livello di forza economica»³⁶⁵.

Tuttavia, proprio perché il concetto di debolezza contrattuale è un elemento di dubbia capacità qualificatrice, come insegna il dibattito italiano sulla subordinazione e nonostante il concetto sia impiegato – per esempio nei sistemi di *common law* – per integrare i più tradizionali criteri identificativi delle nozioni di *employee* ed *employment* (e cioè per orientare i giudizi di identificazione dell'*employment contract*)³⁶⁶, essa può essere citata come conseguenza della situazione creatasi, non come corollario al fine di applicare la tutela prevista dall'ordinamento per i lavoratori subordinati.

2. L'estensione del concetto di giusta retribuzione. Il caso del socio lavoratore subordinato di cooperativa

L'orientamento tradizionale – come anche specificato nel capitolo che precede e come meglio si vedrà in quello successivo – ha sempre previsto, in linea generale, l'esclusione dell'applicazione dell'art. 36 della Costituzione ai rapporti diversi da quelli aventi una natura subordinata³⁶⁷.

³⁶⁴ Con riferimento al periodo precedente si vedano i dati del rapporto Censis redatto, nel 2018, per la Cassa nazionale forense.

³⁶⁵ Si faccia riferimento ai punti 33-34 della Comunicazione della Commissione europea contenente 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).

³⁶⁶ T. TREU, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 136/2017.

³⁶⁷ Senza pretesa esaustiva, si vedano Cass. 14 luglio 1993, n. 7796, in *Notiziario di giurisprudenza del lavoro*, 1993, 638; Cass. 4 aprile 1987, n. 3400, in *Repertorio foro italiano*,

Nel tempo, tuttavia, la situazione si è modificata in virtù di alcune riforme legislative che hanno attuato una estensione nei confronti di tipologie contrattuali tradizionalmente ritenute escluse dalla copertura costituzionale prevista dall'art. 36, applicando come conseguenza tale tutela anche ad altri rapporti di lavoro prescindendo dalla *species* contrattuale di riferimento³⁶⁸. In effetti, con riferimento ai rapporti diversi da quelli di natura subordinata, nei quali l'attività lavorativa si concretizza in uno schema complesso da ricondurre ad un vincolo principale di natura associativa oppure autonoma³⁶⁹, si era paventata un'estensione della suddetta tutela costituzionale³⁷⁰, in misura piena o parziale, ad alcuni casi particolari in cui l'attività lavorativa fosse assimilabile a quella propria della subordinazione e laddove fosse manifesta, altresì, la dipendenza economica e funzionale. Si è sostenuta così l'esigenza – accolta, come vedremo, dal legislatore – di un allargamento della garanzia alla retribuzione minima di cui all'art. 36 Cost. in tutti quei casi dove fossero manifesti quegli indici

Lavoro (rapporto), 1987, 6; Cass. 16 gennaio 1986, n. 224, in *Foro italiano*, 1986, 1575; Cass. 14 aprile 1985, n. 2433, in *Giustizia civile*, I, 1986, 507.

³⁶⁸ Anzi, in tempi nei quali la giurisprudenza sta affinando i limiti alla competizione al ribasso basata sulla scelta e applicazione di contratti collettivi meno onerosi, una parte di essa (Trib. Lodi 14 dicembre 2023, in <https://www.wikilabour.it/segnalazioni/rapporto-di-lavoro/tribunale-di-lodi-14-dicembre-2023/>) aggiunge un tassello in materia di cooperative. L'art. 3 della legge 142/2001 impone di corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine: i lavoratori ricorrenti si erano visti applicare il CCNL Multiservizi, ma svolgevano mansioni e attività tipiche della Logistica. Il Giudice riconosce dunque che il CCNL "affine" è appunto quello della logistica: viene pertanto garantito il diritto alle differenze retributive, qui ottenute a carico della committente per responsabilità solidale ex art. 29 d.lgs. 276/2003.

³⁶⁹ Per tutti si veda Cass. 26 febbraio 2002, n. 2861, in *Foro italiano*, I, 2003, 273 e Cass. 9 novembre 1992, n. 12052, in *Diritto del lavoro*, II, 1993, 150.

³⁷⁰ È possibile segnalare una diatriba all'interno del diritto vivente che vedeva contrapporsi due orientamenti così distinti: un primo orientamento sosteneva la non applicazione delle garanzie costituzionali previste, *in species* quelle riguardanti la retribuzione (solo per citarne un paio si vedano: Cass. 12 dicembre 1986, n. 7434, in *Società*, 1987, 140 e Cass. 11 aprile 1985, n. 2390, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1985, II, 827); un secondo orientamento, invece, ne prevedeva l'estensione (si trattava di un filone minoritario, risalente a Cass. 9 gennaio 1987, n. 85, in *Giurisprudenza italiana*, 1987, I, 1, 1769).

ora citati (dipendenza economico-funzionale e conseguente disparità di forza contrattuale tra i contraenti).

Volendo addentrarci in questa ricostruzione tesa all'analisi dell'estensione delle tutele riguardanti la giusta retribuzione ai lavoratori non *standard*³⁷¹, si ritiene opportuno analizzare, in primo luogo, la propensione dell'ordinamento all'allargamento della garanzia circa la giusta retribuzione ai contratti associativi, *in species* quelli riguardanti il lavoro in cooperativa.

Il punto di partenza è l'analisi della disciplina del socio lavoratore di cooperativa, così come ci è stata consegnata dal legislatore attraverso la L. 3 aprile 2001, n. 142³⁷². In questo caso si riesce facilmente a rilevare la scelta di rendere esplicito il richiamo all'art. 36 Cost., per mezzo di una formula che prevede, dopo le modifiche apportate dalla l. n. 30/2003 e dall'art. 7, comma 4, d.l. 31 dicembre 2007, n. 248³⁷³, l'obbligo di corrispondere al socio lavoratore «trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine»³⁷⁴.

³⁷¹ Si rinvia al paragrafo successivo per l'estensione del concetto di giusta retribuzione ai contratti di natura parasubordinata.

³⁷² Su cui, in linea generale, M. MISCIONE, *Il socio lavoratore di cooperativa (regolamentazione forte dopo la legge n. 142/2001)*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2001, 34, inserto XXX; IDEST, *Il socio lavoratore di cooperativa*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2002, 2, 5. Si vedano anche L. DI PAOLA, *Società cooperative: il legislatore si pronuncia sulla posizione del socio lavoratore*, in *Nuove leggi civili commentate*, 2001, pag. 931; L. IMBERTI, *La disciplina del socio lavoratore tra vera e falsa cooperazione*, in *Biblioteca '20 Maggio' - 2/2007*, pag. 274 e B. FIORAI, *Il nuovo lavoratore in cooperativa. Tra subordinazione autonomia*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2002, 94, 213, nonché le opere monografiche di L. IMBERTI, *Il socio lavoratore di cooperativa. Disciplina giuridica ed evidenze empiriche*, Milano, 2012; S. LAFORGIA, *La cooperazione e il socio lavoratore*, Milano, 2009; S. PALLADINI, *Il lavoro nelle cooperative oltre il rapporto mutualistico*, Padova, 2006 e M. MISCIONE, *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, Milano, 2002.

³⁷³ Sul tema intervenne anche la Circolare del Ministero del lavoro del 3 settembre 2004, la quale ebbe premura di precisare cosa si intendesse per minimo retributivo da garantire obbligatoriamente al socio lavoratore, ovvero tutto ciò che è previsto dal contratto collettivo a carattere non facoltativo e quindi minimo tabellare, contingenza, e.d.r., mensilità aggiuntive e altri trattamenti.

³⁷⁴ Su cui si vedano le considerazioni di S. PALLADINI, *Il lavoro nelle cooperative oltre il rapporto mutualistico*, Padova, 2006.

Dalla lettura della norma, appare abbastanza chiaro che il principio che governa la materia retributiva del socio lavoratore (subordinato) di cooperativa sembra essere ricalcato sul disposto dell'art. 36 Cost.³⁷⁵, che non è indicato direttamente dal legislatore ma ripreso nel suo contenuto nello stesso art. 3 della l. n. 142 del 2001 allorquando nella determinazione della retribuzione si rifà al principio della proporzionalità alla qualità e quantità del lavoro prestato³⁷⁶, così da divenire – come riferito dalla dottrina – non un inutile pleonasma³⁷⁷, ma la conferma che, nel momento in cui il socio instaura con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro subordinato, vadano applicate le disposizioni costituzionali circa l'equa retribuzione³⁷⁸.

³⁷⁵ È stato apertamente recepito, così, quell'orientamento giurisprudenziale che, seppur inizialmente si poggiasse su una posizione ostativa (Cass. 17 giugno 1989, n. 4145, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, II, 1989, 94) riteneva poi necessaria l'applicazione delle disposizioni costituzionali circa la giusta retribuzione (Cass. 11 novembre 2002, n. 15840, in *Guida al lavoro*, 2003, pag. 62) all'ulteriore rapporto di lavoro subordinato che si fosse instaurato tra il socio e la cooperativa stessa.

³⁷⁶ Sembra che il legislatore abbia inteso riconoscere, con la riforma del 2001, in quei casi "di confine", il «carattere composito» della retribuzione recuperando parte del testo letterale dell'art. 36 Cost., adattandolo tramite il richiamo ai minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva, e confermando, di fatto, un'assimilazione della parte "lavoristica" del contratto di socio di cooperativa alle norme ordinarie in materia. Così L. FERLUGA, *La tutela del socio lavoratore tra profili lavoristici e societari*, Milano, 2005. Similmente si vedano pure F. AMATO, *La tutela economica prevista per il socio lavoratore dalla legge 142/2001*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2002, pag. 194; G. MELIANDÒ, *La nuova legge sulle cooperative: una riforma necessaria*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2002, I, pag. 357 e ID. *Il lavoro nelle cooperative: tempo di svolte*, ivi, 2001, I, pag. 41.

³⁷⁷ S. PALLADINI, *La retribuzione del socio di cooperativa tra principi costituzionali e vincoli di sistema*, in *Variazioni sui temi di diritto del lavoro*, 2017, 2, pag. 247; L. DI PAOLA, *Società cooperative: il legislatore si pronuncia sulla posizione del socio lavoratore (commento alla l. 3 aprile 2001, n. 142)*, in *Nuove leggi civili commentate*, 2001, 931; M. MISCIONE, *Il socio lavoratore di cooperativa (regolamentazione forte dopo la legge n. 142/2001)*, cit., XVII; D. VEDANI, *La posizione del socio lavoratore di cooperativa*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2003, n. 10, inserto, XXX.

³⁷⁸ Cass. 11 novembre 2002, n. 15840, in *Guida al lavoro*, 2003, pag. 62. *Contra* Cass., 17 giugno 1989, n. 4145, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1989, II, pag. 94; Cass., 12 dicembre 1986, n. 7434, in *Repertorio foro italiano*, voce *Lavoro* (rapporto), 1986, n. 651. In dottrina, A. MARESCA, *Il rapporto di lavoro subordinato del socio di cooperativa*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2002, pag. 624.

La lettera della norma riguardante un «trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato» procurò non pochi problemi quanto alla sua legittimità costituzionale, con riferimento proprio al «trattamento economico complessivo»³⁷⁹. Il problema che scaturì da questo richiamo fu quello di una eccessiva estensione delle tutele riservate ai prestatori di lavoro subordinato, accordando ai soci lavoratori di cooperativa un *plus* di tutela derivante dall'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi operata attraverso una legge ordinaria³⁸⁰. In effetti, dubbi erano stati posti con riferimento proprio al possibile contrasto con l'art. 39 Cost. laddove era prevista la vincolatività *erga omnes* del trattamento retributivo contenuto nei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative nella categoria, con norma peraltro analoga a quella dell'art. 1 della l. n. 389 del 1989, sulla determinazione del minimale contributivo³⁸¹.

La situazione attuale – ad ogni buon conto – riguardante l'aspetto retributivo del contratto del socio lavoratore di cooperativa, è legata all'adozione dei parametri della contrattazione collettiva nazionale di riferi-

³⁷⁹ Non a caso, F. ALLEVA, I *profili giuslavoristici della nuova disciplina del socio lavoratore*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2001, I, pag. 367 si riferisce a soglie minime indispensabili previste dai contratti collettivi

³⁸⁰ Per una ricostruzione si rinvia allo scritto di S. PALLADINI, *La retribuzione del socio di cooperativa tra principi costituzionali e vincoli di sistema*, cit.

³⁸¹ Così A. VALLEBONA, *L'incostituzionale stravolgimento del lavoro in cooperativa*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2001, pag. 814; F. AMATO, *La tutela economica prevista per il socio lavoratore dalla legge 142*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2002, pag. 191 e C. V. VACCHIANO, *La retribuzione del socio lavoratore di cooperativa. Non del tutto fugati i dubbi di costituzionalità*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2013, 6, pag. 1385. Secondo questi Autori, infatti, l'art. 7 andrebbe ben oltre l'art. 36 cost. Il contratto collettivo costituisce un parametro di riferimento per l'autorità giudiziaria per la determinazione di importi la cui corretta determinazione avrebbe richiesto apprezzamenti macroeconomici globali difficilmente effettuabili dai giudici. Quando si tratta di estensione dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo, non si fa riferimento, pertanto, ad un'estensione *erga omnes* della retribuzione stabilita dai contratti collettivi ma solamente di un impiego da parte della magistratura di tale retribuzione come fosse un parametro di riferimento, da adattare al caso concreto. Invece, l'art. 7 impone una vera e propria imposizione del trattamento economico determinato dai contratti collettivi, selezionati dalla stessa legge *per relationem*, operando così un'estensione dell'area soggettiva cui questi contratti sarebbero riferiti.

mento, garantendo il trattamento complessivo nella sua globalità³⁸² ed eventualmente utilizzando il regolamento della cooperativa stessa per determinare eventuali e potenziali corresponsioni differenziate³⁸³. Questa interpretazione costituzionalmente orientata risulta oggi più che mai avvalorata dal giudizio sull'art. 7, comma 4, d.l. 31 dicembre 2007, n. 248, convertito in legge 28 febbraio 2008, n. 31 (c.d. Decreto Milleproroghe)³⁸⁴, ai sensi del quale «fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperativa, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'art. 3, comma 1, legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria». La censura di illegittimità costituzionale ricondotta alla imposizione del giudice, in presenza di una pluralità di contratti collettivi di settore, «di applicare un trattamento retributivo non inferiore a quello previsto da alcuni di tali contratti, senza una previa valutazione ex art. 36 Cost. del diverso contratto collettivo applicato»³⁸⁵ in ragione dell'affiliazione sindacale dell'impresa, viene rigettata dalla Corte Costituzionale perché fondata su un erroneo presupposto interpretativo: l'articolo in questione, «lungi dall'assegnare ai predetti contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, efficacia *erga omnes*, in contrasto con quanto statuito dall'art.

³⁸² Così si è espresso anche il diritto vivente con Cass., 4 agosto 2014, n. 17583, in *Foro italiano*, DVD, sentenza integrale e Cass., 28 agosto 2013, n. 19832, in *Foro italiani*, DVD, sentenza integrale.

³⁸³ In questo senso S. PALLADINI, *La retribuzione del socio di cooperativa tra principi costituzionali e vincoli di sistema*, cit., L. IMBERTI, *Il socio lavoratore di cooperativa. Disciplina giuridica ed evidenze empiriche*, Milano, 2012, spec. pag. 183; M. COLUCCI, *La giusta retribuzione del socio-lavoratore di cooperativa tra diritto individuale e autonomia collettiva*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2011, II, pag. 203.

³⁸⁴ Si veda la Corte Cost., 1° aprile 2015, n. 51, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2015, pag. 935.

³⁸⁵ Così S. LAFORGIA, *La giusta retribuzione del socio di cooperativa: un'altra occasione per la Corte costituzionale per difendere i diritti dei lavoratori ai tempi della crisi (nota a Corte Cost., 1° aprile 2015, n. 51)*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2015, pag. 935.

39 Cost., mediante un recepimento normativo degli stessi, richiama i predetti contratti, e più precisamente i trattamenti economici complessivi minimi ivi previsti, quale parametro esterno di commisurazione, da parte del giudice, nel definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore, ai sensi dell'art. 36 Cost.»³⁸⁶. Recuperando poi la *ratio* sottesa all'emanazione della norma che si voleva censurare, ossia il tentativo di contrastare «l'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazione datoriali e sindacali di non accertata rappresentatività, che prevedano trattamenti retributivi potenzialmente in contrasto con la nozione di retribuzione sufficiente, di cui all'art. 36 Cost.», la Corte le attribuisce il significato di avvalorare la fonte collettiva per la sua capacità di recepire l'andamento delle dinamiche retributive in cui operano le società cooperative, ritenendo conformi ai requisiti di proporzionalità e sufficienza i trattamenti retributivi contenuti nei contratti collettivi firmati da associazioni comparativamente più rappresentative³⁸⁷.

Tornando al discorso che più ci interessa, cioè quello dell'estensione della tutela retributiva prevista dal dettato costituzionale ai rapporti non subordinati, nel caso di specie associativi, siamo dinanzi alla particolare

³⁸⁶ In linea con quanto sancito da alcuni commentatori a Corte Cost., 1° aprile 2015, n. 51, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2015, II, pag. 493, con nota di M. BARBIERI, *In tema di legittimità costituzionale del rinvio al CCNL delle organizzazioni più rappresentative nel settore cooperativo per la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente*; in *Diritto delle relazioni industriali*, 2015, 823, con nota di D. SCHIUMA, *Il trattamento economico del socio subordinato di cooperativa: la Corte costituzionale e il bilanciamento fra libertà sindacale e il principio di giusta ed equa retribuzione*. Si veda anche L. IMBERTI, *La Coste costituzionale (non) si pronuncia sul trattamento economico del socio lavoratore di cooperativa: perdura il conflitto tra i Ccnl Unci/Confsal e i Ccnl Legacoop, Confcooperative, Agci/Cgil, Cisl e Uil* (nota a Corte Cost., 29 marzo 2013, n. 59), in *Diritto delle relazioni industriali*, 2013, 779. Il punto di diritto espresso dalla Corte Costituzionale risulta sostanzialmente recepito dalla giurisprudenza successiva: cfr. Trib. Parma, 12 novembre 2015, n. 367, con nota di G. BONANOMI, *Concorrenza tra CCNL, maggiore rappresentatività comparata e trattamento economico del socio lavoratore di cooperativa*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2016, II, pag. 433; Trib. Ivrea, 25 novembre 2015, in *Leggi d'Italia*, 2015.

³⁸⁷ Al punto che, secondo alcuni, le clausole sui trattamenti economici in questo caso assumono, proprio in virtù della loro copertura normativa, una sorta di “salario minimo” legale *ante litteram*. Così M. DELFINO, *Legge e contrattazione collettiva sui minimi salariali nel prisma dei principi costituzionali*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2019, pag. 352.

circostanza che, a differenza di quanto avviene per la determinazione del rapporto di lavoro subordinato *tout court*, nel socio lavoratore di cooperativa con contratto di lavoro subordinato, invece, grazie all'art. 7 del d.l. 31 dicembre 2007, n. 248, viene creata un'imposizione – quale trattamento retributivo minimo – attraverso l'applicazione della retribuzione prevista dai contratti collettivi ai quali detto articolo rinvia, non rilevando l'attività giudiziaria tesa a determinare la proporzionalità e sufficienza della retribuzione da erogare al socio³⁸⁸.

2.1. ...(Segue) l'estensione del concetto di giusta retribuzione operata dal legislatore per il socio lavoratore autonomo di cooperativa

L'estensione dei principi costituzionali dell'art. 36 al socio lavoratore subordinato di cooperativa non ha esaurito il campo di dilatazione delle maglie di tutela fornite ai lavoratori aventi un rapporto associativo³⁸⁹.

Come affermato in letteratura³⁹⁰, l'estensione ben può considerarsi anche a favore del socio lavoratore autonomo di cooperativa ed è la stessa

³⁸⁸ Si tratta di una singolare condizione di cui godono i lavoratori soci di cooperativa, per i quali risultano “legificate” le clausole sui trattamenti economici complessivi minimi previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, le quali assumono secondo alcuni, proprio in virtù della loro copertura normativa, una sorta di “salario minimo” legale *ante litteram*. Sul punto diffusamente M. DELFINO, *Legge e contrattazione collettiva sui minimi salariali nel prisma dei principi costituzionali*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2016, pag. 352 ss.

³⁸⁹ Secondo alcuni, infatti, di questo si trova conferma di contenuti innovativi anche con riferimento alle previsioni sul trattamento economico del socio coinvolto in forme di lavoro non subordinato: poiché la prima parte dell'art. 3, comma 1, legge n. 142/2001 riferisce del trattamento economico del socio lavoratore senza introdurre, in apertura, alcuna distinzione quanto a natura, subordinata o meno, della prestazione, se ne ricava che il richiamato principio di proporzionalità trova applicazione anche nel caso di soci lavoratori autonomi, ed è questo un elemento di importante novità rispetto alla disciplina del corrispettivo del lavoratore autonomo non socio. Così M. MISCIONE, *Il trattamento economico del socio: profili lavoristici, fiscali, previdenziali e processuali*, in D. GAROFALO, M. MISCIONE (a cura di), *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, Milano, 2002, pag. 87; S. LAFORGIA, *Il lavoro in cooperativa*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2013, 3, pag. 836.

³⁹⁰ S. PALLADINI, *Il socio di cooperativa lavoratore autonomo*, in *Lavoro diritti Europa*, 2022, pag. 1.

legge a non vietarlo³⁹¹. A ben intendere è proprio la prima parte dell'art. 3, comma 1, legge n. 142/2001 che ci riferisce del trattamento economico del socio lavoratore senza introdurre, nel testo, alcuna distinzione quanto alla natura subordinata o meno della prestazione. Da tale semplice, ma evidente, considerazione, si ricava che il principio di commisurazione della retribuzione in base alla proporzionalità qualitativa e quantitativa del lavoro prestato trova applicazione anche nel caso di soci lavoratori autonomi di cooperativa, ed è questo un fattore di importante novità rispetto alla disciplina del corrispettivo del lavoratore autonomo non socio³⁹² (in altri termini, un lavoratore autonomo). In effetti, la disciplina del corrispettivo del prestatore d'opera/lavoratore autonomo, contenuta nel codice civile, non riprende né considera il principio di proporzionalità alla quantità e qualità, indicando invece quali criteri identificativi per il suo ammontare «il risultato ottenuto» e il «lavoro normalmente necessario per ottenerlo» a mente dell'art. 2225 del cod. civ., i quali non paiono in alcun modo riferibili alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, quanto piuttosto danno conto, in considerazione della tradizione sulle obbligazioni di risultato, alla relazione tra prestazione e valore dell'*opus concluso*³⁹³.

In questo caso, però, trattandosi di lavoratori non subordinati, non è richiamato, né risulta applicabile, il principio della sufficienza, che integra quello della proporzionalità nella previsione costituzionale di cui all'art. 36 Cost.³⁹⁴ Anche qui infatti vale il discorso secondo cui i rapporti

³⁹¹ C'è anche chi, D. VEDANI, *Lavoro autonomo in cooperativa*, in *Guida alle pagine*, 2009, 4, pag. 182, identifica tra le possibili forme di apporto lavorativo autonomo in cooperativa, oltre alle collaborazioni coordinate e continuative, anche quelle rese in forma di attività artigiana; quelle riferite ad imprenditori agricoli professionali soci di cooperative agricole; le attività d'opera intellettuale rese da soci lavoratori autonomi professionisti, siano essi esercenti attività protette e quindi iscritti ai relativi albi o meno.

³⁹² M. MISCIONE, *Il trattamento economico del socio: profili lavoristici, fiscali, previdenziali e processuali*, in D. GAROFALO, M. MISCIONE (a cura di), *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, Milano, 2002, pag. 87 ss.; S. LAFORGIA, *Il lavoro in cooperativa*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2013, 3, pag. 836 e, non da ultima, M.C. CATAUDELLA, *La retribuzione del socio di cooperativa*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2015, 1-2, pag. 5.

³⁹³ Ancora M.C. CATAUDELLA, *La retribuzione del socio di cooperativa*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, cit.

³⁹⁴ Cfr. S. PALLADINI, *Il socio di cooperativa lavoratore autonomo*, in *Lavori, diritti, Europa*,

di natura autonoma, seppur rientranti nella logica della corrispettività della retribuzione, non la considerano come mezzo di sostentamento e, di conseguenza, non riconoscono il valore sociale della sua adeguatezza, ragione questa che relega la tutela ai soli rapporti di natura subordinata o dove il legislatore ne ha considerata come necessaria l'applicazione.

Purtuttavia c'è un passaggio ulteriore su cui porre la nostra attenzione.

L'art. 3, comma 1, l. n. 142/2001, allorquando individua i parametri di riferimento per garantire un trattamento "minimo" dei soci lavoratori "non subordinati", propone una speciale combinazione derivante dalla volontà di mantenere la specialità del lavoro in cooperativa, in ragione del carattere di mutualità che risiede nel fondamento causale del contratto e che ne segna il suo tratto caratterizzante³⁹⁵.

Nello specifico, per determinare il trattamento economico "minimo", il parametro di raffronto viene individuato nelle previsioni contenute in contratti o accordi collettivi definiti dalla legge n. 142 come «specifici». Si tratta del ricorso allo strumento del contratto collettivo non generico, ma puntualmente riferito, laddove esistente, al lavoro autonomo, ovvero, se presente, a quegli accordi che regolano «particolari rapporti di lavoro diversi da quello subordinato (ad esempio gli accordi collettivi in tema di rapporto di agenzia)», ovvero ai «contratti che disciplinano contestualmente il lavoro subordinato e le collaborazioni coordinate»³⁹⁶. La legge

1, 2022, pag. 6.

³⁹⁵ C. ZOLI, *Le modifiche alla riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, in M.T. CARINCI (a cura di), *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, Milano, 2003, pag. 299 et seq.

³⁹⁶ Di questo avviso M. TREMOLADA, *Lavoro nelle cooperative*, in *Enciclopedia del diritto*, *Annali*, Milano, 2014, pagg. 637-638. Si deva anche M. DE LUCA, *Il socio lavoratore di cooperativa: la nuova normativa (l. 3 aprile 2001, n. 142)*, in *Foro italiano*, 2001, V, pag. 244 et seq. Peraltro, tra le ipotesi di lavoro non subordinato "tipizzato" dal legislatore, la forma della collaborazione a progetto in cooperativa fu considerata non soltanto per consentirne la compatibilità con il lavoro in cooperativa, ma altresì, per quanto qui interessa, nel confronto con la disciplina introdotta dal d.lgs. n. 276/2003 sul compenso del collaboratore. L'abolizione della disciplina sulla collaborazione a progetto ha cancellato, in effetti, gli interrogativi sulla compatibilità con il lavoro in cooperativa, ma non vieta di conservare l'elaborazione maturata nel vigore di quelle disposizioni, per rintracciare una possibile chiave di lettura che consenta di dare coerenza alle specificità del contesto che ci occupa, con la singolarità delle previsioni di legge sopraggiunte sul lavoro autonomo, o comunque non subordinato. Per il lavoro a progetto, l'art. 63 d.lgs. n. 276/2003, così

si occupa anche del caso in cui non vi siano – come spesso accade – dei riferimenti contrattual-collettivi per prestazioni autonome specifiche: ebbene, in questo caso è consentito il raffronto con i compensi medi in uso, per prestazioni analoghe, rese (sempre) in forma di lavoro autonomo.

3. L'applicazione del principio costituzionale ai lavoratori autonomi dello spettacolo e a quelli del c.d. Terzo settore

Rientrano nell'intento di estensione dell'ambito di applicazione del concetto di giusta retribuzione anche altre due categorie: i lavoratori autonomi del settore dello spettacolo e quelli del Terzo settore.

Quanto alla prima categoria, a fronte di un timido interessamento alla problematica attestato dal c.d. "decreto Sostegni-bis" del 2021, con il quale il legislatore ha introdotto novità in tema di previdenza e assistenza in questo settore specifico, solo successivamente e di recente il Governo è stato delegato a riordinare la disciplina del settore attraverso l'adozione di un "codice dello spettacolo" (l. n. 106 del 2022, art. 2), con l'obiettivo di conferire al settore un assetto più efficace e organico, anche sulla scorta della raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2018 (2018/C 189/01). E così, pur rilevando come questo settore abbia necessità di valorizzare «la flessibilità, la mobilità e la discontinuità» quali «elementi propri delle professioni dello spettacolo», al fine di adeguare le tutele di questa categoria di lavoratori, la legge ha specificamente delegato il Governo ad «adottare un decreto legislativo recante disposizioni in materia di equo compenso per i lavoratori autonomi dello spettacolo, ivi compresi gli agenti e i rappresentanti dello spettacolo dal vivo (...)». I dettami sono

come introdotto dall'art. 1, comma 23 lett. c) della legge 28 giugno 2012, n. 92, prevedeva che il compenso per il collaboratore fosse, oltre che proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato, non inferiore ai minimi determinati facendo riferimento a quelli previsti dai contratti collettivi per il lavoro subordinato; il riscontrato parallelismo tra questa previsione e quella già contenuta al comma 1 dell'art. 3 della l. n. 142/2001 per tutte le forme di lavoro diverse da quelle subordinate aveva mosso a ritenere prevalente la disciplina specifica per la tipologia contrattuale, indicata dal d.lgs. n. 276/2003, allontanandone il parametro di riferimento dai trattamenti previsti per il lavoro autonomo. Così P. PASSALACQUA, *La nuova disciplina del lavoro autonomo e associato*, Torino, 2012, pag. 183 e S. PALLADINI, *Il socio di cooperativa lavoratore autonomo*, in *Lavori, diritti Europa*, 1, 2022, pag. 7.

specifici e si sostanziano nel rispetto di principi e criteri diretti ad assicurare ai lavoratori autonomi la corresponsione di un equo compenso. Si fa infatti riferimento ad «un compenso proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, nonché al contenuto, alle caratteristiche e alla complessità della prestazione» (art. 2, c. 5, l. n. 106 del 2022)³⁹⁷. Come si può notare, il criterio direttivo consiste anche qui nel principio ricavato dal disposto costituzionale, ovvero nella proporzionalità alla quantità e alla qualità del lavoro, aggiunto a fattori specifici che colorano il dato costituzionale e che si sostanziano rispetto al contenuto, alle caratteristiche e alla complessità della prestazione, nonché a dei parametri retributivi la cui scelta è demandata al legislatore delegato quanto al meccanismo di determinazione³⁹⁸. La formula è un po' sibillina e pone dubbi su quanto e come questa "determinazione" del legislatore possa rapportarsi e co-

³⁹⁷ Su cui A. ALAIMO, *Povertà, lavoro autonomo e tutela del corrispettivo*, in *WP CSDL E "Massimo D'Antona".IT* – 472/2023 e M. VITALETTI, *Lavoro e tempi dello spettacolo: uno studio sullo statuto giuridico dell'artista*, Roma, 2022.

³⁹⁸ Di recente è stata introdotta per i lavoratori autonomi dello spettacolo a mente dell'art. 66 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73 (anche decreto Sostegni bis), una indennità specifica di cui all'articolo 2, comma 1, lett. a) e b), del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182, denominata Alas. Secondo M. VITALETTI, *Lavoro e tempi dello spettacolo: uno studio sullo statuto giuridico dell'artista*, cit., «nella categoria del lavoro autonomo sembrano qui ricadere sia coloro che svolgono una prestazione d'opera (art. 2222 cod. civ.) sia i collaboratori coordinati e continuativi (art. 409 cod. proc. civ.)». Sono, pertanto, destinatari della nuova prestazione Alas: i lavoratori autonomi che prestano a tempo determinato attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli, nonché i lavoratori autonomi a tempo determinato che prestano attività al di fuori dalla precedente ipotesi di cui all'articolo 2, comma 1, lett. a), e i lavoratori autonomi «esercenti attività musicali» di cui al punto 23-bis) dell'articolo 3, primo comma, del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 16 luglio 1947, n. 708. L'indennità Alas è riconosciuta ai lavoratori che possono fare valere congiuntamente i seguenti requisiti, previsti dall'articolo 66, comma 8, del d.l. 25 maggio 2021, n. 73: a) non avere in corso rapporti di lavoro autonomo o subordinato; b) non essere titolari di trattamento pensionistico diretto a carico di gestioni previdenziali obbligatorie; c) non essere beneficiari di Reddito di cittadinanza di cui al d.l. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla l. 28 marzo 2019, n. 26; d) avere maturato, nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno civile precedente la conclusione dell'ultimo rapporto di lavoro autonomo alla data di presentazione della domanda di indennità, almeno quindici giornate di contribuzione versata o accreditata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo; e) avere un reddito relativo all'anno civile precedente alla presentazione della domanda non superiore a 35.000 euro.

ordinarsi con la direttiva sui salari minimi e sul dibattito che in questo periodo sta coinvolgendo la letteratura giuslavoristica con specifico riferimento al futuro della contrattazione collettiva.

L'altra "nicchia" che può essere utile indagare in questo contesto riguarda il c.d. Terzo settore. In questo caso, si tratta di una normativa molto stringata (il c.d. "Codice del Terzo settore": d. lgs. n. 117 del 2017³⁹⁹) che ha affidato alla contrattazione collettiva la disciplina del compenso. Nella disposizione dedicata all'istituto si legge che «i lavoratori degli enti del Terzo settore hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81». Come si può agevolmente notare, la disposizione difetta dei minimi riferimenti applicativi, mancando il richiamo esplicito al tipo di lavoratore (autonomo o subordinato), giacché utilizza il termine generico "lavoratori". Il riferimento poi ad un compenso equo e proporzionato alla quantità e qualità del lavoro pone ulteriori dubbi al riguardo. Questo ultimo fattore, tuttavia, non deve trarre in inganno per il riferimento ai contratti collettivi, attualmente gli unici detentori del concetto di giusta retribuzione nel nostro Paese e riferiti nella loro quasi totale applicazione ai lavoratori subordinati. Tale previsione, a mente di taluna letteratura⁴⁰⁰, avrebbe applicazione anche nei confronti del lavoro autonomo, poiché l'intera disciplina trova applicazione e il merito «di conoscere i diversi segmenti del mercato del lavoro autonomo a cui si rivolgono gli enti *non profit*, non solo quello delle professionalità elevate (...) ma soprattutto quello intermedio e delle *low skills*»⁴⁰¹ maggiormente a rischio di povertà lavorativa. Un segmento

³⁹⁹ In tema, si veda C. PAREO, *D.lgs. 3 luglio 2017, n. 117 - artt. 16-18*, in *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, R. DE LUCA TAMAJO, O. MAZZOTTA, 2022, Padova, pag. 2648.

⁴⁰⁰ A. ALAIMO, *Povertà, lavoro autonomo e tutela del corrispettivo*, cit.

⁴⁰¹ Così A. RICCOBONO, *Il lavoro autonomo e il terzo settore*, in *Lavoro diritti Europa*, 2022, 4, pag. 7, secondo cui è evidente come l'applicabilità dell'art. 16 del CTS anche ai rapporti di lavoro autonomo costituisca il tratto di maggiore originalità della disciplina: nella misura in cui garantisce il diritto a un reddito minimo al di là della subordinazione, quest'ultima riflette una chiara sensibilità assiologica rispetto alla questione del bisogno di protezione sociale espresso dalle forme di impiego non standard, preoccupandosi che la flessibilità tipica dell'autonomia non si traduca in occupazione di bassa qualità. In questo modo il Codice del Terzo Settore dimostra di conoscere i diversi segmenti del mercato del lavoro autonomo a cui si rivolgono gli enti *non profit*: non solo quello delle

questo rispetto al quale la preoccupazione che la flessibilità e la discontinuità potessero tradursi in occupazioni di bassa qualità e basso costo ha acuito la sensibilità legislativa al bisogno di protezione sociale oltre la subordinazione⁴⁰². La previsione dell'art. 16 del c.d. Codice del Terzo settore rappresenta in buona sostanza un primo approccio nel panorama legislativo italiano, che riproduce l'approccio selettivo con cui il legislatore ha sinora sviluppato la direttiva di tutela economica del lavoro autonomo con tratti di dipendenza economica: si pensi all'abrogata disciplina sul lavoro a progetto, che aveva sancito il diritto del collaboratore a percepire un compenso non inferiore ai minimi salariali stabiliti dai contratti collettivi, di cui si darà conto *infra*, ovvero, più recentemente, al tentativo di valorizzare la rappresentanza degli interessi collettivi nello spazio regolativo delle collaborazioni etero-organizzate (art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81 del 2015)⁴⁰³, o nella specifica appendice normativa dedicata ai ciclofattorini delle piattaforme digitali assunti con rapporti di lavoro autonomo (art. 47 *bis*, d.lgs. n. 81 del 2015)⁴⁰⁴.

professionalità elevate e altamente specializzate, la cui remunerazione viene calmierata per prevenire fenomeni di *over compensation* antitetici rispetto ai valori guida della solidarietà organizzata, ma soprattutto quello intermedio e delle *low skills*, dove si registra l'opposta necessità di garantire compensi equi e dignitosi, a tutela della folta schiera di collaboratori che si collocano nel mercato in posizione di dipendenza economica.

⁴⁰² A. RICCOBONO, *Il lavoro autonomo e il terzo settore*, cit. pag. 8, il quale afferma che la disposizione in parola ha una valenza fortemente inclusiva, nella misura in cui traccia il suo campo di applicazione intorno a un ideale di lavoro *sans phrase*, attuando la direttiva costituzionale di cui all'art. 35 della Carta fondamentale. Più ampiamente dello stesso A. si veda, *Diritto del lavoro e Terzo settore*, Napoli, 2017.

⁴⁰³ Su cui si vedano M. MAGNANI, *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2020, 1, pag. 105 ss.; A. ZOPPOLI, *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, *ivi*, pag. 70.

⁴⁰⁴ Come si darà conto *infra*, l'art. 47, *quater*, d.lgs. n. 81/2015 affida ai prodotti negoziali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative il compito di determinare il compenso dei rider autonomi, stabilendo che, in difetto di tali contratti, questi ultimi non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e agli stessi deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Cfr. U. CARABELLI, *Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione*, in U. CARABELLI, L. FASSINA (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della*

4. Una prima estensione del concetto di giusta retribuzione ai rapporti parasubordinati. Il ricorso alla «quantità e qualità del lavoro» prestato nel dibattito dottrinale.

Per lungo tempo il legislatore italiano ha corredato (alcuni) lavoratori parasubordinati di specifiche tutele per il solo fine detrattivo rispetto alla stipula del contratto che usualmente era classificato in un'accezione negativa, come fosse "a prescindere" un rapporto fraudolento. Di ciò si ha contezza attraverso l'analisi dell'impostazione stessa del Jobs Act, significativamente diversa rispetto alla logica precedente, iniziata dal d. lgs. 276 del 2003 e perpetrata dalla l. n. 92 del 2012, allorché essa inasprì le sanzioni d'uso del lavoro a progetto ponendosi in sostanziale continuità con la stessa Riforma Biagi che la precedeva⁴⁰⁵. In questi due ultimi strumenti normativi venne ricondotto nell'area del lavoro autonomo un nucleo di rapporti di collaborazione caratterizzati dal comun denominatore della realizzazione di un "progetto", munito di uno statuto protettivo contrassegnato dalla selettiva e limitata estensione di alcune tutele proprie del lavoro subordinato, che fino a quel momento era stato l'unico rapporto a poterne godere, a tale scopo rimodulate. Benché il contratto di lavoro a progetto non sia più un'opzione che le parti contrattuali possono scegliere in quanto abrogato dal legislatore, ai fini del presente studio costituisce ancora un tassello di una certa importanza se letto con la lente storica delle evoluzioni delle tutele nei rapporti di lavoro non subordinati. Chiaramente il paradigma – utile al presente scritto – è quello della previsione del giusto compenso⁴⁰⁶ a questi lavoratori.

legge n. 81/2017, Consulta Giuridica Cgil, 2018, pag. 41 e A. PERULLI, *Il diritto del lavoro «oltre la subordinazione»: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in W.P. CS.D.L.E. «Massimo D'Antona», n. 410/2020, pag. 1.

⁴⁰⁵ Per i cui approfondimenti si veda G. PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2003, 3, pag. 665; ID., *Lavoro coordinato e lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, Padova, 2005, pag. 1387.

⁴⁰⁶ Pare opportuno precisare che il legislatore delegato ha confermato l'indicazione del legislatore delegante confermando che «il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito» (art. 63). Compenso testualmente qualificato in termini di "corrispettivo" sia dalla rubrica dell'art. 63, sia dal primo comma dell'art. 66 e che, comunque, pare sinallagmaticamente collegato alla esecuzione della prestazione lavorativa (dal momento che la gravidanza, la malattia

Forse spinto da un dibattito dottrinale ormai divenuto costante⁴⁰⁷, il legislatore, con questa tipologia contrattuale, ha introdotto nell'ordinamento una fattispecie complessa, avente una "scarna"⁴⁰⁸ disciplina, da considerarsi quale primo momento di contiguità col lavoro subordinato.

Le tutele ivi previste inerivano anche al compenso dei lavoratori a progetto e alimentarono fin da subito un intenso dibattito. Il punto di partenza è stato certamente quanto disposto dell'art. 63 del "decreto Biagi", che nella sua prima formulazione vincolava il compenso alla «quantità e qualità del lavoro eseguito» tenendo conto dei «compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto»⁴⁰⁹. Già a ridosso del varo della riforma del mercato del lavoro del 2003, infatti, una parte della dottrina⁴¹⁰ si scagliò contro l'inciso ora riportato poiché foriero di molti dubbi non solo interpretativi ma anche di profilo applicativo⁴¹¹.

In primo luogo – secondo tale letteratura – non si poteva parlare propriamente di richiamo al precetto costituzionale (lì dove si faceva riferimento al principio di proporzionalità), poiché «sarebbe ingenuo enfatiz-

e l'infortunio del collaboratore a progetto determinano, da un lato, l'inesigibilità della prestazione e, dall'altro, la non maturazione del diritto al compenso: argomento ex art. 66, co. 1).

⁴⁰⁷ Per tutti si vedano le considerazioni di A. M. GRIECO, *Lavoro parasubordinato e diritto del lavoro*, Napoli, 1983.

⁴⁰⁸ D. CASALE – I. CAIRO, *L'attività di lavoro autonomo, i liberi professionisti, il lavoro a progetto ed i loro compensi*, E. GRAGNOLI E S. PALLADINI (a cura di), *La retribuzione* Torino, 2012, pag. 698.

⁴⁰⁹ Secondo V. PINTO, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 34/2005*, la lettera della norma pare riproporre il criterio fissato dall'art. 3, co. 1, seconda parte, legge 142/2001, su cui in precedenza si è discettato.

⁴¹⁰ In tal senso, A. VISCOMINI, *Lavoro a progetto e occasionale: osservazioni critiche*, in G. GHEZZI (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, Roma, 2004, pag. 324. Si vedano anche le considerazioni di P. ALLEGA, *Per una vera riforma del lavoro a progetto*, ivi, pag. 333.

⁴¹¹ Secondo M. C. CATAUDELLA, *Il Corrispettivo del lavoratore autonomo*, in S.B.G. ALPA (a cura di), *Giuseppe Santoro Passarelli Giurista della contemporaneità*, Torino, 2018, era lecito supporre che il legislatore volesse escludere – a questo punto storico della formulazione legislativa – l'ipotesi di tenere come riferimento i compensi previsti dalla contrattazione collettiva per i lavoratori subordinati, quando si esprime in relazione ai «compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo».

zare le suggestioni eufoniche e affermare che la disposizione in esame faccia richiamo alla norma costituzionale: per un verso, il riferimento del legislatore della riforma è segnato semmai dall'art. 2225 cod. civ., in base al quale il lavoratore autonomo ha sempre diritto a un corrispettivo commisurato al risultato ottenuto e al lavoro normalmente necessario per ottenerlo». Secondo tale ricostruzione, infatti, per poter dirsi richiamato l'articolo 36 Cost sarebbe mancato l'elemento più significativo, ovvero quello della sufficienza⁴¹².

Sempre con riferimento all'inciso relativo alla quantità e qualità del lavoro eseguito, altra dottrina⁴¹³ pose l'accento sul dato testuale della norma, interpretando la separazione introdotta dalla virgola nell'inciso normativo come a ritenere che il legislatore abbia dettato due criteri distinti e concorrenti di determinazione del compenso. Più precisamente, il giudice – nel verificare la proporzionalità del compenso – ben avrebbe potuto assumere a parametro di riferimento quanto previsto dal contratto collettivo per i lavoratori subordinati⁴¹⁴, eventualmente aumentando il corrispettivo spettante al collaboratore qualora l'ammontare dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione fosse superiore⁴¹⁵. Pertanto, il giudice non sareb-

⁴¹² Il richiamo all'art. 36 cost., primo comma, però, pur condivisibile sul piano della politica del diritto, non convince, per il semplice ed essenziale motivo che pare metodologicamente errato dedurre il significato di una previsione costituzionale da una norma inserita in un atto avente forza e valore di legge anziché, appunto, dall'interpretazione letterale e sistematica del testo costituzionale. Così V. PINTO, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, cit. Si veda anche G. LEONE, *Le collaborazioni (coordinate e continuative) a progetto*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2004, 1, pag. 87.

⁴¹³ V. PINTO, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, cit.

⁴¹⁴ In senso contrario, anche sulla base del testo normativo che ancora non faceva riferimento al contratto collettivo, si vedano, M. PEDRAZZOLI, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Commento al Titolo VII del D.Lgs. 276/03*, in *WP C.S.D.E.L. "Massimo D'Antona"*, n. 29 e G. CANNELLA, *Un (lavoro a) progetto mal riuscito*, in *Questione giustizia*, 2004, 4, pag. 720, per i quali l'impiego in funzione parametrica di quanto stabilito dal contratto collettivo per i lavoratori subordinati è possibile solo allorché manchino indicazioni circa i compensi normalmente previsti per i lavoratori autonomi nel luogo di esecuzione del rapporto.

⁴¹⁵ Divergono da tale impostazione M. MISCIONE, *Il collaboratore a progetto*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2004, 9, pag. 812 e C. LAZZARI, *Il lavoro a progetto fra disciplina legi-*

be in alcun modo vincolato dall'eventuale dichiarazione negoziale con la quale le parti si siano reciprocamente date atto che il compenso pattuito sia quello «normalmente corrisposto per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto».

Probabilmente, un ulteriore tratto della norma che destò interesse - soprattutto dal punto di vista delle indicazioni di politica del diritto - fu la previsione di una inusuale "dimensione territoriale" del corrispettivo, del tutto incoerente con le abituali modalità di determinazione nell'ambito del lavoro autonomo. Peraltro, venivano avanzate critiche anche relativamente alla mancata individuazione di forme e modalità di accertamento giudiziale del valore delle «analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto». Si era trascurato, infatti, di verificare - come pure sarebbe stato d'obbligo - se la norma avesse imposto di comparare le prestazioni o i prestatori, se cioè i compensi da essa invocati a metro di comparazione fossero quelli percepiti da altri collaboratori a progetto con eguale professionalità o fossero invece quelli propri dei lavoratori autonomi impegnati nelle medesime attività del collaboratore. In sostanza si sentiva la necessità, affinché la norma producesse effetti ragionevoli e non arbitrari, della formulazione di accordi collettivi territoriali, per quanto poi, anche in tale evenienza, la retribuzione da questi definita avrebbe avuto valore solo tendenziale e non vincolante per il giudice. Inoltre, sempre su un piano normativo, non erano state previste sanzioni da invocare a carico dell'una o dell'altra parte, potendosi ragionevolmente dubitare che sulla sola base della norma in esame potesse ottenersi non solo - e neppure tanto - la nullità della clausola contrattuale, ma anche la conseguente determinazione giudiziale della retribuzione da ritenere proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato⁴¹⁶.

Così ragionando, in letteratura era stato posto l'accento proprio sulla non estensione del requisito della sufficienza di matrice costituzionale, potendo essa dunque rispondere esclusivamente ad una *ratio* di giustizia commutativa che garantiva al collaboratore avverso il rischio di asimme-

slativa e autonomia collettiva, in *Diritti lavori mercati* 2004, 1, pag. 33, secondo i quali questo secondo è un parametro non vincolante, ma meramente orientativo, per il giudice.

⁴¹⁶ Così ancora A. VISCOMINI, *Lavoro a progetto e occasionale: osservazioni critiche*, cit., pag. e M. PALLINI, *Il lavoro a progetto: ritorno al ... futuro?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* - 32/2005.

tria informativa rispetto al committente circa il valore di mercato della sua prestazione e l'attribuzione del diritto a un compenso non inferiore a detto valore, rimettendo alla giurisprudenza l'onere di individuare i parametri di riferimento per operarne la quantificazione⁴¹⁷.

5. Una seconda estensione della giusta retribuzione ai rapporti parasubordinati. Il ricorso alla «quantità e qualità del lavoro» prestato e «ai compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi di riferimento»

Prima della modifica relativa al parametro contrattuale-collettivo di cui si tratta in questo paragrafo, un passaggio necessario nel ricostruire l'iter del giusto compenso ad alcuni lavoratori parasubordinati è quello della circolare «di pentimento»⁴¹⁸ del Ministero del lavoro n. 1 dell'8 gennaio 2004. La circolare -che aveva la sua *ratio* nella spiegazione del concetto di risultato finale- toccò anche direttamente il tema della quantificazione del giusto corrispettivo per i lavoratori a progetto.

Trattando della prestazione del lavoratore tesa alla produzione di un suo risultato definito, la circolare in parola esplicitò quali fossero i criteri di determinazione del corrispettivo. Testualmente si leggeva che «la quantificazione del compenso deve avvenire in considerazione della natura e durata del progetto o del programma di lavoro, e cioè, in funzione del risultato che il collaboratore deve produrre. Le parti del rapporto potranno, quindi, disciplinare nel contratto anche i criteri attraverso i quali sia possibile escludere o ridurre il compenso pattuito nel caso in cui il risultato non sia stato perseguito o la qualità del medesimo sia tale da comprometterne l'utilità». Sembra chiaro che il Ministero abbia voluto in questo caso indirizzare l'istituto verso dei concetti chiave, quali durata del progetto o qualità nella realizzazione, che rendono ancor più l'idea di un compenso agganciato all'attività lavorativa, alla durata del progetto, al risultato raggiunto, financo prevedendo una parziale (e non totale)

⁴¹⁷ M. C. CATAUDELLA, *Il Corrispettivo del lavoratore autonomo*, in S.B.G. ALPA (a cura di), *Giuseppe Santoro Passarelli Giurista della contemporaneità*, Torino, 2018.

⁴¹⁸ L'espressione è di A. VALLEBONA, *Lavoro a progetto: incostituzionalità e circolare di pentimento*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2004, pag. 293.

corresponsione di esso nel caso in cui la qualità dello stesso non soddisfi il committente.

La situazione muta allorché il legislatore nell'art. 1, comma 772 della legge n. 296 del 2006 prevede che il compenso debba essere regolato non soltanto in base alla quantità e qualità del lavoro eseguito, bensì anche «tenendo conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi di riferimento»⁴¹⁹. Sembra abbastanza chiaro che in questa circostanza il legislatore abbia preso atto del fatto che questa *species* di lavoratori parasubordinati fossero inseriti all'interno di un'organizzazione lavorativa, spesso in mono committenza, e dunque dovessero avere come punto di riferimento il trattamento retributivo garantito dalla contrattazione collettiva. Infatti, in sostanza, sebbene l'attività del collaboratore fosse finalizzata ad un determinato risultato, la determinazione del giusto corrispettivo doveva far riferimento al lavoro eseguito e non meramente al risultato (forse già prevedendo che in questa ipotesi un'impresa avesse commissionato l'attività ad un lavoratore autonomo "puro")⁴²⁰.

La dottrina non è stata unanime sulla modifica, con particolare riguardo proprio alla determinazione del corrispettivo.

Secondo un primo orientamento⁴²¹, la disciplina del compenso sarebbe dovuta coincidere con quella codicistica del contratto di prestazione d'opera. Secondo tale impostazione, il riferimento al risultato, assente nel disposto normativo così come risultava emendato, sarebbe stato desumi-

⁴¹⁹ Non è mai stato chiaro – e non è mai stato chiarito dal legislatore – se tale disposizione fosse da riferire ai soli contratti collettivi di lavoro dei collaboratori, stipulati, in qualche rara circostanza, dalle sigle sindacali degli atipici (per es. Nidil-Cgil; Alai-Cisl e Cpo-Uil), così come ha pensato G. DONDI, *Il lavoro a progetto dopo la finanziaria 2007*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2008, pag. 6 e F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione*, Bologna, 2012; oppure volesse alludere alla possibilità del ricorso ai contratti collettivi dei subordinati, come è stato interpretato da A. PERULLI, *Lavori atipici e parasubordinazione tra diritto europeo e situazione italiana*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2006, pag. 731.

⁴²⁰ Ne costituisce un esempio, infatti, proprio la lettera dell'art. 2225 del cod. civ. allorché stabilisce che «il corrispettivo se non è convenuto dalle parti e non può essere determinato secondo le tariffe professionali o gli usi, è stabilito dal giudice in relazione al risultato ottenuto e al lavoro normalmente necessario per ottenerlo».

⁴²¹ In questo senso si veda M. N. BETTINI, *Il compenso del lavoro a progetto*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, I, 2006, pag. 1065.

bile in modo implicito, perché coerente con i criteri di determinazione del corrispettivo previsti dal diritto positivo. L'interpretazione trovava la sua forza anche nella circolare ministeriale esplicativa appena citata che, al fine di trovare una giusta quantificazione, creava un collegamento tra la natura e durata del progetto o del programma di lavoro ed il risultato raggiunto.

Per un secondo orientamento⁴²², che a parere di chi scrive teneva più da conto lo spirito del legislatore dell'epoca nonché il senso di una modifica a così breve termine rispetto al varo della figura contrattuale, il diritto al compenso del lavoratore a progetto sorgeva in virtù dello svolgimento di un'attività lavorativa e non in virtù del raggiungimento di un risultato. In tale senso avrebbe depresso non solo l'espressione «lavoro eseguito» utilizzata dall'art. 63 del “decreto Biagi”, ma anche il fatto che il collaboratore non avesse alcun diritto al compenso in caso di sospensione del rapporto. Il compenso, dunque, sarebbe stato corrisposto solo a fronte dello svolgimento di un'attività lavorativa e trovava arresto laddove essa non fosse eseguita.

6. Una terza (ulteriore) estensione della giusta retribuzione ai rapporti parasubordinati. Il compenso determinato secondo la «quantità e qualità del lavoro» prestato e comunque non «inferiore ai minimi stabiliti (...) per ciascun settore di attività (...) sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati»

La completa riscrittura dell'art. 63 del d.lgs. 276 del 2003 ad opera della l. n. 92 del 2012⁴²³ non solo riaccese il dibattito dottrinale sul tema del giusto compenso del prestatore a progetto⁴²⁴, ma segnò sempre più l'avvicinamento dei lavoratori parasubordinati a progetto ai prestatori di

⁴²² Così V. PINTO, *Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il D.Lgs. 276/2003*, pag. 10.

⁴²³ Art. 1, comma 23, lett. C, della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

⁴²⁴ La letteratura si è espressa nei termini di rubricare questi ulteriori interventi normativi come volti a ridurre al massimo la convenienza economica del lavoro a progetto rispetto a quello subordinato. Così D. MEZZACAPO, *Il lavoro a progetto e le altre collaborazioni continuative e coordinate*, in G. SANTORO PASSARELLI, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Torino, 2014, pag. 175.

lavoro subordinato, per quanto riguarda l'istituto della retribuzione di cui si sta trattando.

L'involto testo consegnato dal legislatore⁴²⁵ sembrava contenere un chiaro invito rivolto alla contrattazione collettiva ad occuparsi, nell'ambito della contrattazione di settore, dei collaboratori a progetto, articolando un tariffario valevole per i lavoratori in parola, sulla base di apposite declaratorie dei «relativi profili professionali» o, quantomeno, rinviando, per ciascuna di esse, alle tabelle previste per i lavoratori subordinati volta a volta «equiparabili»⁴²⁶.

In mancanza di una contrattazione di settore che consideri la posizione di questi specifici collaboratori, il legislatore aggiunse un ulteriore comma all'art. 63 della Riforma Biagi, seppur con ragionevole prudenza, per cui il corrispettivo non avrebbe potuto ad ogni modo essere inferiore, «a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di ca-

⁴²⁵ Come si legge dalla lettera della norma il testo non è di facile comprensione: «Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati». Veniva poi concluso che «In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto».

⁴²⁶ Infatti, secondo M. C. CATAUDELLA, *Il Corrispettivo del lavoratore autonomo*, cit., la versione emendata dell'art. 63 del d.lgs. n. 276 del 2003 recuperava di fatto il criterio di sufficienza, riferendosi ai minimi previsti dai contratti collettivi dei lavoratori a progetto e, qualora questi fossero mancanti, ai minimi previsti dai contratti collettivi dei lavoratori subordinati che svolgono prestazioni di lavoro analoghe. Laddove non esistesse, infatti, una contrattazione collettiva dei lavoratori a progetto, i parametri da prendere a riferimento sarebbero in ogni caso necessariamente i minimi previsti per i lavoratori subordinati, tenendo fede a quanto espresso dal legislatore nel passaggio relativo che recita «...e in ogni caso sulla base dei minimi salariali...».

tegoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto»⁴²⁷.

Questa sorta di “paracadute normativo” dell’articolo riguardante il corrispettivo sembrerebbe significativo, per quanto concerne la nostra ricerca, per un duplice motivo.

Un primo motivo risiede nell’attività di confronto affidata al giudice: il legislatore, allorquando ha previsto un raffronto, sembra prevedere – neanche troppo indirettamente – una comparabilità da leggere nel senso di una similitudine esistente nello svolgimento delle attività lavorative messe a confronto. In questo caso, il giudice avrebbe dovuto individuare e confrontare «competenza» ed «esperienza» dei (due) lavoratori e, da un certo punto di vista, la loro professionalità.

Un secondo motivo risiede, invece, nell’attività di commisurazione dell’«estensione temporale dell’attività oggetto della prestazione» del collaboratore, che – vale la pena evidenziarlo – riponeva nella disponibilità del committente il tempo deputato al lavoro teso alla realizzazione del progetto, nondimeno di quanto avviene per i prestatori di lavoro subordinato, il che giustificava il riferimento ai canoni di determinazione costituzionale della retribuzione.

Non deve portarci fuori strada l’inciso riguardante la gestione del progetto da parte del collaboratore, da considerarsi come indipendente dal tempo impiegato per l’esecuzione dell’attività lavorativa (ex art. 61, comma 1), poiché in questo caso si trattava del tempo determinato dalle parti per la realizzazione del progetto, legato cioè alla durata temporale del contratto, non del tempo materiale impiegato per lo svolgimento dell’attività utile alla determinazione materiale della prestazione.

⁴²⁷ Si vedano D. CASALE – I. CAIRO, *L’attività di lavoro autonomo, i liberi professionisti, il lavoro a progetto ed i loro compensi*, cit., i quali rilevano come risulti controverso stabilire, nello specifico, se la norma abbia richiamato in maniera impropria i contratti collettivi, ed intenda riferirsi agli accordi economici collettivi per i lavoratori a progetto, o se al contrario si riferisca proprio ai contratti collettivi per i lavoratori subordinati. In questo ultimo caso la retribuzione dei lavoratori dipendenti per prestazioni analoghe costituirebbe un parametro di riferimento nella determinazione del compenso del collaboratore a progetto.

Nonostante le molte incongruenze, resta il fatto che alla luce di un disposto normativo involuto, l'equo corrispettivo per i collaboratori a progetto sembrava rispondere non più, soltanto, ad un principio di giustizia commutativa, ma anche ad un principio di giustizia distributiva, non potendo, in ogni caso, essere fissato al di sotto del c.d. minimo costituzionale (tradizionalmente applicabile ai soli lavoratori subordinati), rientrando in entrambe le disposizioni, almeno nella sostanza, i parametri costituzionali previsti dal dettato dell'art. 36 Cost.⁴²⁸

Diversamente ragionando, qualora si stessero comparando fattispecie completamente diverse tra loro, s'incorrerebbe nella incostituzionalità della norma che imporrebbe di trattare in modo uguale fattispecie tra loro non paragonabili. Sarebbe stato infatti irragionevole prendere a riferimento, nella determinazione del corrispettivo del lavoratore a progetto, le tariffe corrispondenti previste per il lavoratore subordinato, se questo non fosse in qualche suo elemento paragonabile al collaboratore a progetto.

7. Le spettanze economiche per i collaboratori organizzati da un committente. La rilevanza (prima espressa, poi implicita) del tempo e del luogo e le conseguenze nella determinazione della giusta retribuzione

In dottrina è stato chiarito più volte quali siano i tratti fisionomici che contraddistinguono il lavoro etero-organizzato⁴²⁹, ovvero quel rapporto

⁴²⁸ Assai condivisibile è l'interpretazione resa da M. C. CATAUDELLA, *Il Corrispettivo del lavoratore autonomo*, cit., secondo la quale nell'analisi interpretativa del testo parrebbe dover essere constatato come i due criteri fissati dall'art. 36 abbiano trovato applicazione anche ai lavoratori a progetto: il criterio di proporzionalità si applicava direttamente poiché richiamato dall'art. 63; il criterio di sufficienza, a sua volta, si applicava altrettanto, sia pure indirettamente, attraverso cioè il riferimento ai contratti collettivi dei lavoratori subordinati, che contengono quel parametro di determinazione per la retribuzione sufficiente dei lavoratori subordinati. Rispetto ai lavoratori subordinati, anzi, l'A. evidenzia che i lavoratori a progetto risultavano essere quasi più tutelati: i contratti collettivi dei lavoratori subordinati non rappresentavano, infatti, solo un parametro di riferimento per il Giudice, come lo sono per i lavoratori subordinati, ma si applicavano direttamente, per espressa previsione normativa.

⁴²⁹ Su tutti si veda G. PROIA, *Il lavoratore autonomo continuativo e le collaborazioni "organizzate" tra esigenze di tutela e contrasto agli abusi*, in Giuseppe Santoro Passarelli - Giuri-

di lavoro parasubordinato avente la sua fonte nell'art. 2 della legge n. 81 del 2015⁴³⁰. In particolare, le analisi dottrinali si sono concentrate su due fattori che caratterizzano tale rapporto di lavoro e che qui meritano di essere riassunti⁴³¹.

sta della contemporaneità. Liber amicorum, 2018, Torino, pag. 501.

⁴³⁰ Su cui si veda G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 327/2017.

⁴³¹ Una delle caratteristiche originarie dell'impianto legislativo era l'esclusività della prestazione. Il decreto-legge n. 101 del 2019, la legge di conversione del 2 novembre 2019, n. 128, contenente disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali, ha superato il tratto distintivo del lavoro etero-organizzato, ovvero l'esclusività della prestazione del committente, ora da contenere all'interno dei confini della prevalenza. Il requisito in parola, come è stato già sostenuto, presuppone la prevalenza del lavoro personale sull'opera altrui e sulla utilizzazione di una struttura di natura materiale (così Cass. 9 febbraio 2009, n. 3113, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2009, pag. 624). Tuttavia, in dottrina tale requisito era stato ritenuto "flessibile". Il giudizio in merito alla prevalente personalità della prestazione eseguita dal collaboratore non si sarebbe dovuto esaurire in una valutazione quantitativa del lavoro svolto dal prestatore di lavoro rispetto all'attività ausiliaria prestata da altri, ma teneva conto dei fattori di produzione impiegati e dell'incidenza qualitativa dell'attività altrui. Se, infatti, la prestazione degli ausiliari, pur rilevante in termini quantitativi, assumeva una portata secondaria o meramente esecutiva, era ugualmente irrilevante ai fini del requisito della prevalente personalità di cui all'art. 409 cpc (così D. MEZZACAPO, *La nuova figura delle "collaborazioni organizzate dal committente". Prime osservazioni*, in *Questione giustizia*, 2015, pag. 3). Al contrario, il carattere prevalentemente personale della prestazione sarebbe venuto meno, invece, quando il collaboratore si fosse avvalso di una struttura organizzativa piramidale, con diversi livelli di operatività, e la presenza di collaboratori in posizione subalterna (così Cass. n. 6 aprile 2009, n. 8214, in *Guida al diritto*, 2009, 23, pag. 74). Analogamente, vale ad escludere la prevalente personalità della prestazione e, dunque, la tutela processuale di cui all'art. 409 cpc, lo svolgimento di un'attività non da parte di una persona fisica, ma da una società, anche se di persone o irregolare ovvero di fatto (così Cass. 21 aprile 2011, n. 9273, in *Giustizia civile massimario*, 2011, 4, pag. 650 e Cass. 21 marzo 1997, n. 2509, in *Giustizia civile massimario*, 1997, pag. 434, ma anche Cass. 3 giugno 1997, n. 4928 del 1997, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1998, II, pag. 75, con nota di MADERA). Anche quando l'attività sia svolta personalmente da uno o più soci, infatti, la suddetta attività viene mediata dalla società, che, benché priva di personalità giuridica, costituisce comunque un autonomo centro di imputazione di rapporti giuridici, comportando il venir meno del carattere della personalità della prestazione nei confronti del committente (così Cass. 14 luglio 2011, n. 15535, in *Guida al diritto*, 2011, 37, pag. 59). Lo stesso dicasi, a maggior ragione, quando la società è dotata di personalità giuridica e di autonoma struttura imprenditoriale. Al contrario, il collaboratore coordinato e conti-

Il primo tratto che ha un certo rilievo è quello della continuità delle prestazioni di lavoro, dove già si riscontra una modifica terminologica rispetto all'art. 409 n. 3, cod. proc. civ., che usava «prestazione di opera». Il richiamo della norma alla prestazione di lavoro anziché alla prestazione di opera lascia intendere che ormai in questo tipo di collaborazioni assume un rilievo particolare il lavoro in sé, senza nessun riferimento all'*opus* e quindi ad un ipotetico risultato da raggiungere⁴³².

Il secondo fattore caratterizzante la fisionomia di tali rapporti è quello della etero-organizzazione del committente per quanto concerne le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa spazio-temporale. Il legislatore, in un primo momento, proprio per evidenziare tangibilmente quanto siano rilevanti questi fattori (tempo e spazio) all'interno della prestazione resa in etero-organizzazione, aveva esplicitamente elevato a caratteri essenziali il riferimento all'organizzazione datoriale sui tempi e sul luogo di lavoro. In un secondo momento, il decreto-legge correttivo n. 101 del 2019, convertito in legge del 2 novembre 2019, n. 128, contenente disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali, ha superato o, meglio, ha abrogato, l'inciso «con riferimento al tempo e al luogo di lavoro», forse con l'intento di ampliare il *plafond* di situazioni che invece, nominando i due fattori, ne sarebbero rimaste escluse. Tuttavia, a prescindere dalla esplicitazione diretta o indiretta compiuta dal legislatore circa l'organizzazione datoriale, l'etero-organizzazione trova la sua naturale applicazione con riferimento all'organizzazione del tempo e dello spazio. Il carattere dell'organizzazione spazio-temporale – probabilmente il più importante, a parere di chi scrive – postula l'esistenza in capo al committente, anche in via di mero fatto, del potere di organizzare le modalità di esecuzione della prestazione

nuativo, può essere, invece, un piccolo imprenditore ai sensi dell'art. 2083 cc, quando la sua attività è svolta prevalentemente con il proprio lavoro (così Cass. 21 agosto 2003, n. 12309, *Giustizia civile massimario*, 2003, 7-8).

⁴³² Cfr. G. PROIA, *Le "collaborazioni organizzate" dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2020, 2, pag. 499. Sul fronte delle tutele afferma F. MARTELLONI, *I rimedi nel "nuovo" diritto del lavoro autonomo*, in *Lavoro diritto*, 2017, 3-4, pag. 521 et seq. che con l'art. 2, primo comma, si evita di modificare la nozione di subordinazione ex art. 2094 cod. civ. preferendo dettare una disciplina che estende lo statuto protettivo del lavoro subordinato anche alle collaborazioni autonome continuative etero-organizzate dal committente.

lavorativa svolta dal collaboratore⁴³³. È stato rilevato già che si tratta di un potere qualificato dal riferimento ai tempi e al luogo di lavoro (anche se non esplicitati più dalla legge), nel senso che l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato si giustifica solo quando il committente abbia il potere, non solo all'inizio del rapporto, ma anche di volta in volta nel corso del suo svolgimento, di imporre alla prestazione lavorativa svolta dal collaboratore le modalità spazio-temporali più congeniali all'interesse dell'impresa, incidendo in qualche modo sull'autonomia del collaboratore nell'esecuzione della prestazione lavorativa⁴³⁴, che in difetto non si potrebbe definire come etero-organizzato. Il potere di coordinamento temporale della prestazione, pur non sfociando nell'etero-direzione e ferma restando l'autonomia del collaboratore, si traduce in un potere unilaterale di ingerenza del committente sui tempi di esecuzione dell'attività del collaboratore. Forme di ingerenza che ben potrebbero esplicarsi

⁴³³ Cfr. A. TOPO, *Il ruolo dell'auto-organizzazione del lavoratore nel programma negoziale e la qualificazione del rapporto di lavoro: riflessioni per la verifica di un paradigma alternativo ai fini della qualificazione del rapporto*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2020, pag. 247. L'Autrice rileva l'importanza dei profili organizzativi, affermando che «la distinzione fra autonomia e subordinazione si può forse trovare, a prescindere dalla previsione a opera dell'accordo di vincoli in materia di orario e di spazio - situazioni che tendenzialmente stanno diventando sempre meno qualificanti - nella stretta correlazione fra l'autonomia organizzativa del lavoratore e gli interessi perseguiti dall'imprenditore attraverso il contratto. Quando l'auto-organizzazione del lavoratore è un aspetto rilevante del programma negoziale promosso dalle parti ed entra a fare parte dello scambio, li cessa la dipendenza, e trova, invece, spazio la collaborazione fra soggetti indipendenti, collaborazione che può essere anche continuativa e coordinata. In buona sostanza, se è vero che è sfumata l'efficacia di alcuni elementi paradigmatici ai fini della qualificazione del rapporto come autonomo o subordinato, l'accento deve tornare certamente sul profilo organizzativo, ma non sul dato neutro della sua esistenza, quanto invece sul suo peso nel contesto dello scambio. L'auto-organizzazione del lavoratore non solo deve esistere ma deve essere una sorta di bene 'immateriale', un bene che, attraverso la propria contro prestazione il datore di lavoro committente mira ad acquisire, perché la capacità di auto-organizzarsi è il valore aggiunto della prestazione del lavoratore, basato su una capacità che il datore non è in grado di creare all'interno della propria azienda e dunque cerca nel mercato». Se, come afferma l'A., i profili organizzativi assumono una certa rilevanza quanto alla determinazione della qualificazione del rapporto, tanto più si può dire che essi possano essere presi a parametro per l'applicazione o meno delle tutele del lavoro subordinato.

⁴³⁴ G. SANTORO-PASSARELLI, voce *Lavoro a progetto*, in *Enciclopedia del diritto*, annali IV, 2011, pag. 667 e, più recentemente, ID., *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa*, Napoli, 2015. Si veda anche M. T. CARINCI, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2019, 2, pag. 350.

nella predeterminazione di fasce orarie o di limiti di durata minima che determinano poteri unilaterali di controllo sui tempi di esecuzione della prestazione⁴³⁵. Il parametro spaziale, invece, è la sede fisica nella quale il collaboratore svolge materialmente la propria attività. Sul piano pratico non si può escludere che «l'etero-organizzazione della prestazione quanto al luogo venga verificata empiricamente tutte le volte in cui il luogo fisico nel quale la prestazione di lavoro viene svolta risulti alieno al collaboratore ed ascrivibile all'organizzazione produttiva del committente, indipendentemente dalla circostanza se il luogo di lavoro sia stato concordato, o predeterminato nel contratto, o se si tratti di un luogo messo a disposizione dal committente su richiesta del collaboratore»⁴³⁶.

Con riferimento alle spettanze economiche, a differenza di quanto può essere individuato per il lavoro autonomo "puro" in cui il principio della giusta retribuzione di cui all'art. 36, comma 1, Cost. non può essere attualmente invocato, la determinazione del tempo e del luogo, o comunque volendo riferirsi all'attuale lettera della norma, all'ingerenza organizzativa – e dunque al controllo – del datore di lavoro sulla prestazione, può essere considerato l'elemento che permette l'estensione della tutela della giusta retribuzione a simili rapporti, anche se di matrice autonoma, affiancandosi e/o specificando il concetto (certamente più aleatorio) di dipendenza economica *tout court*.

Invero, avere la disponibilità, in particolar modo temporale (oltreché spaziale), ovvero organizzativa, di un lavoratore, determina anche un controllo – seppur indiretto – della prestazione tale da permettere di avere delle coordinate quantitative della prestazione lavorativa resa al committente e, di conseguenza, giustificare (e conseguentemente quanti-

⁴³⁵ Così anche D. MEZZACAPO, *La nuova figura delle "collaborazioni organizzate dal committente"*. *Prime osservazioni*, cit. In giurisprudenza sulla compatibilità tra autonomia della prestazione e simili poteri di ingerenza si veda Cass. 14 febbraio 2011, n. 3594, in *Orientamenti di giurisprudenza del lavoro*, 2011, pag. 54, secondo cui si può negare il carattere subordinato del rapporto se l'organizzazione della prestazione non eccede le esigenze di coordinamento dell'attività di professionista con quella dello studio e qualora i controlli – esercitati sui tempi dell'incarico e sul risultato conclusivo dell'attività svolta dal collaboratore – non riguardano le modalità di espletamento dell'incarico e non si traducono in una espressione del potere conformativo sul contenuto della prestazione. Similmente anche Cass. 11 maggio 2005, n. 9894, in *Giustizia civile massimario*, 2005, 5.

⁴³⁶ *Ibidem*.

ficare) l'applicazione del principio della giusta retribuzione di cui all'art. 36 Cost.

7.1. L'applicazione della giusta retribuzione ai collaboratori delle piattaforme digitali ad opera del diritto vivente

Una delle questioni che sono state rilevate in dottrina è che lo strumento “piattaforma” può contribuire a rendere assai poco interessante per l'impresa approvvigionarsi del “fattore lavoro” necessario per la realizzazione del servizio attraverso contratti in cui il prestatore si obblighi ad essere disponibile a svolgere la prestazione in modo continuo nel tempo⁴³⁷. Ciò che infatti rende molto “appetibile” questo tipo di collaborazione è il bilanciamento tra tempo di lavoro e tempo di realizzazione della prestazione lavorativa; nel caso di questi lavoratori il secondo è più rapido per fare “giornata”, azzerando quanto più possibile i c.d. tempi morti⁴³⁸. Ed in effetti, i bassi costi di transazione e delle altre condizioni di contesto della specifica realtà, “rassicurano” il gestore del servizio che non solo può fidare sulla elevata probabilità di trovare un sostituto, ma anche sul fatto che “normalmente” il prestatore ha un interesse convergente nel cogliere le occasioni di lavoro offerte, pena l'inattività e la correlativa mancata percezione del compenso⁴³⁹. L'alta disponibilità della forza lavoro diviene preoccupante se si considera che questa circostanza tende ad abbassare il costo del servizio reso dal prestatore di lavoro, rendendolo, senza dubbio alcuno, contrattualmente debole, in ragione non solo appunto dell'ampia disponibilità di forza lavoro sostitutiva, ma anche del ridotto

⁴³⁷ M. NOVELLA, *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, in *Labour & law issues*, 2019, pag. 1.

⁴³⁸ Sulla questione generale si veda l'approfondimento di V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2018, I, pag. 35, spec. pag. 53.

⁴³⁹ M. NOVELLA, *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, cit., il quale rileva che l'interesse dei gestori dei servizi nei confronti di un modello di organizzazione del servizio fondato su prestazioni eseguite di volta in volta sulla base del consenso delle parti aumenta ulteriormente se la mancanza di obbligatorietà della prestazione determina (come hanno stabilito nel 2018 i Tribunali di Torino e di Milano nei casi Foodora e Foodinho-Glovo) lo scivolamento dei rapporti di lavoro nell'area delle collaborazioni coordinate e continuative.

contenuto professionale delle attività svolte (che favorisce l'intercambiabilità dei lavoratori) e della intermittenza della prestazione richiesta che contribuisce a comprimere il livello del reddito medio dei prestatori. Non dobbiamo stupirci, dunque, se per prima la Corte d'Appello di Torino⁴⁴⁰ abbia voluto – per queste ed altre ragioni che in questa sede non si indagheranno – far rientrare i *riders* all'interno della nozione di collaboratori etero-organizzati di cui all'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015⁴⁴¹, mettendo la stessa norma al centro della motivazione e attribuendole così il ruolo di porta d'accesso alle tutele per questi lavoratori⁴⁴². Come sancito a livello

⁴⁴⁰ Corte d'Appello di Torino, sent. 4 febbraio 2019, n. 26, in *Lavoro diritti Europa*, 2019, n. 1, 1 ss, con nota di R. DE LUCA TAMAJO, *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*. Si veda anche Trib. Milano, 10 settembre 2018, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, 82 ss. con nota di C. SPINELLI, *Riders: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo*. Differentemente aveva affermato il Tribunale di Torino, 7 maggio 2018, n. 778, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2018, pag. 1220, con nota di M. BIASI, *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora e in Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2018, 2, II, pag. 283, con nota di P. ICHINO, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*. I Giudici di *prime cure*, con iter logico-argomentativi parzialmente diversi, hanno escluso la sussistenza della subordinazione, ritenendo non compatibile con tale schema contrattuale, la libertà riconosciuta ai lavoratori di decidere se e quando lavorare, revocando finanche successivamente la disponibilità accordata, senza alcuna apparente conseguenza di carattere disciplinare. Similmente, più di recente, Trib. Cosenza del 3 giugno 2021, inedita a quanto consta. Cfr. M. BIASI, *L'inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza*, in *Lavoro diritti Europa*, 2018, 2.

⁴⁴¹ Secondo la Corte di Torino, «Ritenere, infatti, che una norma di legge non abbia un contenuto precettivo (come pur affermato da autorevole dottrina, tra cui spicca la difesa della appellata) è una valutazione che si comprende in ambito scientifico ma è preclusa ad un Organo giudicante il quale è tenuto ad applicare le leggi dello Stato in vigore, anche se si tratta di una norma di non facile interpretazione stante il sottile confine tra il dettato della stessa e il disposto dell'articolo 2094 c.c.», così C. App. Torino, 4 febbraio 2019, n. 26, cit., in parte motiva.

⁴⁴² Di questo avviso P. TULLINI, *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in A. PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., 171 ss.; A. ALOISI, *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *Labour & law issues*, 2016, 2, pag. 17 et seq. Si potrebbe affermare che, nel caso di specie, il dato saliente su cui si è legato il rapporto dei *riders* nell'alveo delle collaborazioni eterorganizzate è l'inserimento funzionale della prestazione nell'organizzazione del committente e la continuità del rapporto, da intendersi, secondo la Corte d'Appello in parola, come non occasionale e, con riguardo alla esecuzione della prestazione, come svolgimento di attività perpetrate (benché a volte

legale, vien da sé l'applicazione ad essi delle tutele tipiche del rapporto subordinato, «in particolare per quel che riguarda sicurezza e igiene, retribuzione diretta e differita (quindi inquadramento professionale), limiti di orario, ferie e previdenza», da cui però escludere la tutela riguardante il licenziamento⁴⁴³.

Sebbene non emerga chiaramente dalla pronuncia (e tanto meno trapeli dal dettato dell'art. 2, co.1, d. lgs. n. 81/2015), la Corte in parola sembra utilizzare un «criterio di compatibilità»⁴⁴⁴ in base al quale la disciplina lavoristica non si applicherebbe per intero e in modo automatico, ma solo in quanto coerente con le caratteristiche della collaborazione convenuta tra le parti. Ciò probabilmente spiega perché il trattamento retributivo dei lavoratori subordinati venga riconosciuto a favore dei fattorini digitali, ma solo se parametrabile al fattore tempo ed al fattore spazio, o meglio alla disponibilità spazio-temporale che il lavoratore cede al proprio committente per effettuare la consegna, con particolare riferimento ai giorni e alle ore di lavoro effettivamente prestate, anche per raggiungere l'indirizzo in cui il *rider* è destinato per la consegna o finanche per l'attesa rispetto ad una simile comunicazione⁴⁴⁵.

intervallate) nel tempo al fine di soddisfare i bisogni delle parti: indici questi che, prima del varo del Jobs Act, avrebbero potuto – in linea teorica – indurre a qualificare il rapporto come subordinato. Su questo ultimo concetto si veda, R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT, 2015 e A. OCCHINO, *Autonomia e subordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in *Variazioni sui temi di diritto del lavoro*, 2016, 2, p. 203 et seq.

⁴⁴³ Per i cui approfondimenti si veda in numero tematico dei Colloqui Giuridici sul Lavoro, a cura di Antonio Vallebona, sul tema de *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, Milano, 2015.

⁴⁴⁴ Su cui si veda P. TULLINI, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul “caso Foodora”. La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, in *Lavoro diritti Europa*, 2018, 1, pag. 1 e IDEST, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *Lavoro diritti Europa*, 2019, n. 1, pag. 1et seq.

⁴⁴⁵ Su cui si veda A. SCELSI, *L'altra contrattazione di secondo livello dei rider: il modello Runner Pizza e il perdurante equivoco fra discontinuità oraria e intermittenza*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2022, 2, pag. 555. L'A. conclude per la riconducibilità dei tempi di attesa alla nozione europea di “orario di lavoro”. Si vedano anche V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)*, in *Labour & law issues*, 2021, n. 1, pag. 156 ss. e F. GHIANI, *Il ruolo del tempo e dell'orario di lavoro attraverso la giurisprudenza sui ‘riders’*,

È chiaro che, per quanto ci interessa, oggidi un concetto di giusta retribuzione legato alla nozione derivante dall'art. 2094 cod. civ. non può che subire una ripermetrazione in senso estensivo rispetto alla latitudine usualmente riconosciuta dal diritto vivente, abbandonando l'idea che intende associarne una garanzia in quanto riferita ad un prestatore di lavoro subordinato, piuttosto oggi legandola a fattori chiaramente identificabili, quali il tempo e il luogo della prestazione.

La giurisprudenza, come si vedrà a breve, ha avuto un'evidente influenza sul legislatore, il quale, con particolare riferimento alle «attività di consegna di beni per conto altrui», attraverso l'utilizzo di piattaforme digitali, ha inteso seguire la strada tracciata dalla Corte torinese, estendendo espressamente a tali fattispecie l'applicazione della normativa in materia di collaborazioni etero-organizzate, di cui all'art. 2, D. Lgs. n. 81/2015⁴⁴⁶. Ciò nondimeno, la riforma poi varata non ha fornito una di-

in *Labour & law issues*, 2022, 1, pag. 73.

⁴⁴⁶ In questo senso si rileva che Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2020, II, pag. 76, secondo cui l'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015 (nel suo testo precedente alla novella contenuta nel d.l. n. 101/2019) deve essere interpretato nel senso che l'intero insieme delle norme protettive dettate per il lavoro subordinato si applica anche al rapporto di collaborazione autonoma — escluse soltanto le norme ontologicamente incompatibili con la struttura della fattispecie —, quando il rapporto stesso sia caratterizzato dall'assoggettamento della prestazione lavorativa a organizzazione da parte del creditore, anche quando non vi sia assoggettamento pieno al suo potere direttivo e neppure assoggettamento a coordinamento spazio-temporale (sentenza pronunciata in riferimento al rapporto di lavoro di alcuni ciclo-fattorini operanti in collegamento mediante smart-phone con la piattaforma digitale gestita dalla centrale operativa dell'organizzatore del servizio di consegna in area urbana, ai quali è stato riconosciuto il diritto all'applicazione delle protezioni del lavoro subordinato). Su questa scia anche Trib. Roma del 15 giugno 2022, in *Ius Lavoro*, 14 marzo 2023, con nota di C. DI MATTINA, *Figuranti e claqueur di trasmissioni televisive: l'attività rientra tra le collaborazioni continuative interamente organizzate dal committente*, secondo cui l'applicazione dello statuto normativo della subordinazione alle collaborazioni organizzate dal committente ex art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 non implica un *tertium genus* tra rapporto di lavoro subordinato ed autonomo, né comporta la trasformazione della natura del rapporto, da autonoma a subordinata. Il rapporto di lavoro mantiene la sua identità, cambia solo l'apparato normativo applicabile, che è quello della subordinazione. Le attività lavorative eseguite con prestazioni di lavoro prevalentemente personale e in via continuativa rientrano nell'ambito delle collaborazioni coordinate etero-organizzate di cui all' art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, se le modalità di esecuzione della prestazione sono organizzate dal committente e configurano un'effettiva integrazione del lavoratore nell'organizzazione

sciplina organica dei rapporti di lavoro della c.d. *gig economy*, escludendo dal proprio campo di applicazione tutti quei rapporti attivi nel settore dello scambio di servizi, come ad es. quelli della c.d. *sharing economy*, lasciando così irrisolte numerose questioni interpretative sorte precedentemente alla propria entrata in vigore.

8. Il compenso per i *riders autonomi* ed il *Social Pillar*: quale tutela per il reddito?

Uno degli aspetti chiave del lavoro tramite piattaforme riguarda la libertà di scelta e il livello di autonomia dei lavoratori che utilizzano piattaforme digitali in modo professionale a differenza di chi ha un approccio dilettantistico (secondo lavoro, occupazione transitoria, ecc.). Questi lavoratori attribuiscono un valore elevato all'autonomia, all'indipendenza e al controllo sul proprio lavoro, ma il problema è se - e in che misura - siano soddisfatte dalle piattaforme le condizioni per un'autonomia di questo tipo, quali, ad esempio, retribuzione equa, monitoraggio degli orari di lavoro, portabilità delle referenze ottenute dai clienti, disconnessione coattiva, ecc. Seppur ci siano delle percentuali di lavoro, per quanto ristrette, in grado di dispiegare un forte potere negoziale sia con i clienti sia con i gestori della piattaforma, esiste anche - e le indagini sul campo lo rilevano - chi si rivolge alla piattaforma o per integrare il reddito del lavoro tradizionale insufficiente, o perché non trova di meglio e da quella dipende⁴⁴⁷.

produttiva del committente.

⁴⁴⁷ Si tratta di un influente Rapporto redatto per il Governo inglese. La *Review* in parola (Cfr. M. TAYLOR, *Good Work*, in *The Taylor Review of Modern Working Practices*, luglio 2017, pag. 37), nel ribadire l'utilità delle categorie intermedie come quella dei workers, sottolinea come le piattaforme forniscano ai prestatori una libertà di decidere se lavorare e quale lavoro svolgere o rifiutare, ma allo stesso tempo li esponcano a rischi per la loro salute e li costringano a percepire compensi che si pongono al di sotto del *National Minimum Wage*. Di conseguenza, si propone di ridefinire la nozione di "worker" impiegando il concetto di "*dependent contractor*", attribuendo ad esso uno status in grado di assicurare che «*those working in the gig economy are still able to enjoy maximum flexibility whilst also being able to earn the NMW*». Per approfondimenti si veda: V. DE STEFANO, *The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy*, in *Comparative labor law & policy journal*, 2015, 37, pag. 471; E. MENEGAT-

Il profilo della tutela del reddito, che è certamente una delle questioni più rilevanti del lavoro tramite piattaforma, è posto metodologicamente dal Pilastro sociale nel Preambolo n. 15 e al punto 5, Capo II, lettera a), che sembra richiamare, in qualche misura, il nostro art. 35 della Costituzione italiana. Si legge infatti che, indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione⁴⁴⁸.

Come già sostenuto da taluna letteratura, la tutela del reddito per questi soggetti sarebbe operativamente possibile secondo tre possibili strategie adattative⁴⁴⁹.

La prima è la strategia del c.d. "reddito dignitoso a prescindere" attraverso il rinvio alle politiche pubbliche che si occuperebbero di contrastare il fenomeno dei *working poors*. Sulla scorta del Pilastro sociale, infatti, s'è mossa la proposta di direttiva verso una strategia di riconoscimento di un salario minimo, proporzionato alla quantità e alla qualità di lavoro, a prescindere dalla modalità di svolgimento della prestazione. Qui il

TI, *On-Demand Workers by Application: autonomia o subordinazione?*, in *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, a cura di G. ZILIO GRANDI - M. BIASI, Padova, 2018, pag. 93; M. A. CHERRY - A. ALOISI, *Dependent contractors in the gig economy: A comparative approach*, in *American university law review*, 2016, vol. 66, pag. 635; A. BOGG, *Taken for a ride: workers in the gig economy*, *Law quarterly review*, 2019, vol. 135, pag. 219 e M. BIASI, *Uno sguardo oltre confine: "i nuovi lavori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, in *Labour & law issues*, 2018, 2, pag. 1.

⁴⁴⁸ Così il Preambolo, punto 15, parte II: «I principi che si riferiscono ai lavoratori si applicano a tutte le persone occupate, indipendentemente dalla loro situazione occupazionale, dalle modalità e dalla durata dell'occupazione». Punto 5, lett. a): «Indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione». Letto in combinato disposto con il punto 6: «a. I lavoratori hanno diritto a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso. b. Sono garantite retribuzioni minime adeguate, che soddisfino i bisogni del lavoratore e della sua famiglia in funzione delle condizioni economiche e sociali nazionali, salvaguardando nel contempo l'accesso al lavoro e gli incentivi alla ricerca di lavoro. La povertà lavorativa va prevenuta».

⁴⁴⁹ Senza pretesa esaustiva, si vedano: B. CARUSO, *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".INT - 146/2018* e A. SUNDARARAJAN, *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*, MIT Press, Cambridge, 2016.

Pilastro europeo con estrema probabilità ambirebbe alla possibilità di costruire un percorso sul salario-remunerazione minimo europeo, che ovviamente non deve necessariamente essere pensato solo per i lavoratori delle piattaforme, ma per la *species* generale dei lavoratori vulnerabili⁴⁵⁰.

Una seconda possibilità strategica risiede nel riconoscimento, a questi lavoratori, di un “nocciolo duro” di diritti per il lavoratore c.d. *sans phrase*, quali ad esempio una giusta retribuzione, i diritti sindacali, la tutela antidiscriminatoria ed i diritti sociali minimi. Una simile proposta era rinvenibile anche nel Libro Verde del 2006, le cui indicazioni regolative si incagliarono però, com'è noto, sulla enucleazione europea di una nozione – uniforme nei vari sistemi nazionali - di dipendenza economica, ma che oggi potrebbe essere rivista anche alla luce di queste nuove esigenze. Si tratterebbe di riprendere lo Statuto dei lavori, mai varato in Italia ma altresì attualmente molto rilanciato, anche in ragione dei buoni risultati in chiave rimediale per i lavoratori di Uber presentati in altri stati europei e non europei⁴⁵¹.

La terza via, invece, non è suggerita dal Pilastro sociale ma, come evidenziato in dottrina, non è purtroppo esclusa da esso⁴⁵². Si tratterebbe di una contrattazione collettiva ovviamente concepita *ad hoc* per questi

⁴⁵⁰ Qui B. CARUSO, *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, cit., afferma che seppur si avrebbe come “limite” il tema delle competenze dell'UE in materia di retribuzione notoriamente e formalmente esclusa dal comma 5 dell'art. 153 TFUE, va sottolineata la valenza interpretativa, anche in senso estensivo/evolutivo, che il Pilastro finirebbe per avere a seguito della tendenza della Corte di giustizia a interpretare estensivamente le competenze in materia di condizioni di lavoro e di non discriminazione retributiva. L'a. richiama infatti la Corte di giustizia 22 maggio 2014, C-539/12, Z.J.R. Lock c. British Gas Trading Limited.

⁴⁵¹ Ad esempio in Gran Bretagna, con un interessante riconoscimento anche nella legislazione irlandese che ha introdotto due nuove categorie di lavoratori a cui si apprestano diritti *ad hoc* (il falso lavoratore autonomo e il lavoratore autonomo pienamente dipendente). In dottrina si veda: S. D. HARRIS, A. B. KRUEGER, *A proposal for modernizing labor laws for twentyfirst-century work: The independent worker*, The Hamilton Project, Discussion paper 2015/10.

⁴⁵² B. CARUSO, *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, cit. L'A. rileva la promozione del *New start for social dialogue* contenuto nella *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee, Monitoring the implementation of the European Pillar of Social Rights* COM(2018) 130 final del 13.3.2018, pag. 3.

lavoratori. Per quanto ci riguarda, il Pilastro sociale, al di là della sua pregnanza regolativa, ha certamente incentivato un processo mutativo, o almeno stimolato tale processo. Attraverso proprio le indicazioni derivanti da esso, il principio della giusta retribuzione non è più limitato così al lavoro subordinato tradizionalmente inteso, ma ipoteticamente estendibile, con una «tutela discreta e selettiva»⁴⁵³, attraverso una operazione di regolazione negoziale “sartoriale”, proprio per mezzo della contrattazione collettiva.

8.1. Il ruolo (ondivago) del legislatore

Sul tema del compenso dei *riders* il legislatore non si può dire abbia contribuito ad appianare i dubbi e le perplessità di cui si era già fatta portavoce la dottrina⁴⁵⁴.

⁴⁵³ Così sempre B. CARUSO, *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, cit., il quale pone l'accento sugli effetti pratici positivi di simile impostazione, evidenziando che così «si realizzerebbe un esempio virtuoso di dialogo interordinamentale e di interazione positiva di fonti di diversa natura e livello». Dello stesso avviso anche O. RAZZOLINI, *Salario minimo, dumping contrattuale e parità di trattamento: brevi riflessioni a margine della proposta di direttiva europea*, testo integrato della memoria depositata il 14 gennaio 2021 alla Commissione lavoro del Senato sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (COM (2020) 682).

⁴⁵⁴ A. PERULLI, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*. IT-410/2020; D. GAROFALO, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2020, pag. 5; M. MAGNANI, *La disciplina legislativa del lavoro tramite piattaforma*, in *Bollettino Adapt*, 9 settembre 2019, n. 31, solo per citarne alcuni tra i più recenti. Quanto mai attuale e vera, dunque, sembra l'affermazione per cui «La legge è sempre meno in grado di porsi come vettore di certezza ed anzi appare essa stessa una delle cause principali di instabilità e di disordine» su cui si veda M. VOGLIOTTI, *Tra fatto e diritto. Oltre la modernità giuridica*, Torino, 2007, 8. Specificatamente, si veda anche: G. ZILIO GRANDI – M. BIASI, *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, 2018, secondo cui «Un sistema giuridico del lavoro razionale ed equo, improntato a valori di giustizia sociale, non deve accontentarsi di possedere “categorie” (quali esse siano) consolidate e in grado di ricondurre la realtà sociale entro le rigide caselle del sistema tipologico, ma deve preoccuparsi di fornire risposte regolative che evitino, nell'operare di quei processi di qualificazione, l'attribuzione di ipertutele da un lato, e di tutele scarse o nulle dall'altro, qualora il lavoratore esprima comunque un

In particolare, le criticità prospettate da tale letteratura non sono state colmate dall'art. 47 *quater* del capo V del d.lgs. n. 81 del 2015 (così come introdotto dalla legge n. 128 del 2019 di conversione del d.l. n. 101 del 2019), che specificatamente ha riguardato il compenso per questa *species* di lavoratori autonomi⁴⁵⁵. È stata qui usata un'altra volta la c.d. tecnica a fattispecie, che vedeva il suo antecedente storico nell'art. 63 del d.lgs. n. 276 del 2003, così come modificato dall'art. 1, comma 23, della l. n. 92 del 2012, inerente alle collaborazioni a progetto. Anche in questo caso, infatti, veniva rimesso alla contrattazione collettiva il trattamento economico dei lavoratori a progetto nella misura non inferiore a quella prevista per il lavoratore subordinato con mansioni equiparabili. In effetti, il ricorso alla contrattazione collettiva da parte del legislatore era stato effettuato anche per la nota vicenda dei *Call center* che impiegavano lavoratori mediante tipologia contrattuale autonoma⁴⁵⁶.

Alla luce dei fatti, non si può oggi dire che il rinvio operato dal legislatore abbia raccolto le trame dell'art. 36 Cost. quanto alla determinazione del giusto compenso per questi lavoratori, offrendo loro tutt'al più soluzioni che lasciano appunto inalterate quelle criticità che caratterizzano il lavoro autonomo tramite piattaforma. Ed infatti esso non interviene direttamente, ma, a mente dell'art. 47 *quater*, rinvia alla contrattazione collettiva (peraltro non specificando il livello) e, in difetto, a quanto già previsto per gli accordi sindacali dei settori affini oppure equipollenti, la determinazione del compenso del prestatore⁴⁵⁷. Questa è (pure) la sostanziale differenza rispetto alla formulazione dell'art. 63 del d.lgs. n. 276 del

bisogno di protezione sociale».

⁴⁵⁵ Con specifico riguardo al ruolo della negoziazione collettiva in materia di trattamento economico, P. PASCUCI, *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, Relazione Congresso Aidlass, 2018, 17 maggio 2018, 40, dattiloscritto.

⁴⁵⁶ Su cui si vedano M. CONTI, *Introduzione*, AA.VV., *Il lavoro nei call center: profili giuridici*, Napoli, 2012; S. CASSAR, *La nuova prestazione di lavoro a progetto nei call center: 'a passo di gambero' sul tortuoso percorso interpretativo della disciplina speciale. Il ruolo delle parti speciali*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2014, 1, pag. 159. Ma già prima dell'intervento legislativo del 2012, A. MARESCA, L. CAROLLO, *Il contratto di collaborazione a progetto nel settore call center*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2007, pag. 675.

⁴⁵⁷ Il legislatore all'art. 47 *quater* non fa menzione del concetto (né del termine) di giusta retribuzione. Tratta generalmente del compenso da erogare ai lavoratori di cui all'articolo 47-*bis* del D. lgs. n. 81/2015.

2003, che, invece, poneva in essere un'operazione diversa allorquando veniva stabilito che il compenso fissato dalla contrattazione collettiva di settore non potesse essere inferiore a quello dei lavoratori subordinati con mansioni analoghe ai lavoratori in parola ed, in assenza, a quanto già prescritto dagli accordi collettivi applicati in settori affini a quello del collaboratore a progetto. Secondo tale impronta il legislatore affidava alla contrattazione collettiva una tutela che andava oltre la fattispecie legale a cui quella retribuzione si riferiva, così annettendo il lavoro autonomo (nella sola forma della collaborazione) sotto l'ombrello dell'art. 36 Cost. la cui lettera preclude(rebbe) l'accesso alla suddetta tipologia contrattuale.

L'art. 47 *quater* dunque, innesta un procedimento non dissimile da quello già previsto per alcuni lavoratori autonomi, quali i lavoratori a progetto, dove la prestazione lavorativa era misurabile in termini di tempo ed, eventualmente, lì dove richiesto, in termini di spazio, attraverso il rinvio alla contrattazione collettiva affinché possa colmare le more di un compenso minimo non fissato per legge attraverso specifici accordi che riguardino lavoratori autonomi di piattaforme (anche digitali)⁴⁵⁸. In difetto, qualora non vi fossero suddetti accordi, la legge stabilisce che a questi lavoratori siano garantiti i compensi minimi fissati da contratti collettivi di settore e/o di settori affini. Tale rinvio, però, come già opportunamente sottolineato⁴⁵⁹, con riferimento ai destinatari della disposizione in esame, è assai limitato rispetto a quello che sembra emergere dalla rubrica del capo cui appartiene l'art. 47 *quater*, nominata appunto "Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali" e, dunque, riduce gli effetti della tecnica vol-

⁴⁵⁸ D'altra parte – fermi i palesi dubbi di costituzionalità di cui lo strumento legislativo è feroce poiché, ad esempio si occupa di una tematica, quale quella della regolamentazione del rapporto di lavoro in tema di compenso (come pure quella delle assicurazioni obbligatorie e della previdenza sociale) affidata dall'articolo 117 della Costituzione alla legislazione esclusiva dello Stato – anche la Legge Regionale del Lazio del 12 aprile 2019, n. 4, rubricata «Disposizioni per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali» tratta, all'art. 5 (Compenso e indennità speciali) del compenso dei *riders* e proprio con l'intento di rendere a questi lavoratori un equo compenso, nel primo capoverso, si legge espresamente che esso è commisurato al fattore tempo, vietandone, altresì la detrimenzione a cottimo (comma 3, art. 5).

⁴⁵⁹ Così M. VITALETTI, *Compenso "negoziato" e lavoro autonomo su piattaforma digitale*, in *Labour & law issue*, 2020, 1, pag. 111.

ta ad estendere, seppur indirettamente, l'art. 36 Cost. oltre il rapporto di lavoro subordinato.

A simili conclusioni possiamo giungere mediante l'analisi letterale dei successivi enunciati presenti all'interno dell'art. 47 *quater*, che hanno portato ad una "strozzatura normativa" circa l'applicazione generalizzata delle tutele, ivi compresa quella retributiva. Qualora infatti la prestazione sia svolta al di fuori di quelle coordinate indicate dell'articolo di legge e cioè senza la definizione unilaterale delle modalità di adempimento della prestazione e del compenso da parte della piattaforma, il lavoro autonomo non sembra più coperto dalla negoziazione collettiva in materia di compenso, al pari delle altre tutele ivi declinate⁴⁶⁰. Stesso discorso si palesa nel caso in cui il lavoratore autonomo consegni solo beni per conto altrui (e non servizi a cui la disposizione non fa cenno) al di fuori dell'ambito urbano, ovvero di quel confine geografico di cui non si conosce prima il significato, ma che lega anche qui il concetto di giusta retribuzione allo spazio in cui deve esser resa la prestazione, cioè a quell'elemento che è determinato unilateralmente dal committente e che rimane indissolubile coordinata per l'applicazione del precetto costituzionale⁴⁶¹.

⁴⁶⁰ Taluna dottrina, in effetti, ha evidenziato che «se in ipotesi i postini di Foodora sono qualificabili come lavoratori autonomi (o collaboratori coordinati e continuativi ai sensi del nuovo art. 409 n. 3 Cod. Proc. Civ.) in base alle categorie normative vigenti (perché non sottoposti a potere direttivo e liberi di accettare o meno gli incarichi), poco interessa (de iure condito) rilevare la "perdurante validità" delle nostre categorie normative, ovviamente capaci di qualificare, in un senso o nell'altro, quei rapporti; è piuttosto il caso di preoccuparsi (de iure condendo) che quei postini, pur formalmente autonomi, possano percepire, in ipotesi, una retribuzione del tutto inadeguata rispetto alla prestazione resa, al di fuori di ogni controllo di adeguatezza sociale ex art. 36 Cost.; rimangano esclusi dalle protezioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro ex art. 2087 Cod. Civ.; siano soggetti ad un recesso ad nutum da parte della piattaforma, magari con il semplice preavviso o senza neppure questa minima precauzione... e non abbiano diritto ad accedere ai diritti sindacali, in quanto prestatori autonomi». In questo senso, G. ZILIO GRANDI – M. BIASI, *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., pag. 48.

⁴⁶¹ Con riferimento all'aspetto retributivo, la novella dunque si limita a fissare tre principi cardine, di fatto preoccupandosi più del *quomodo* della composizione della retribuzione che del *quantum* della stessa. Il comma 3, art. 47-bis, infatti, dispone che «il corrispettivo per i lavoratori di cui al comma 1 può essere determinato in base alle consegne effettuate purché in misura non prevalente. I contratti collettivi possono definire schemi retributivi modulari e incentivanti che tengano conto delle modalità di esecuzione della prestazione e dei diversi modelli organizzativi. Il corrispettivo orario è riconosciuto a

8.2. Il “compenso negoziato” dalla contrattazione collettiva nazionale

Il primo contratto collettivo per i *riders* è recente ed ha avuto vita assai breve⁴⁶². È stato stipulato in data 15 settembre 2020 ed è stato sottoscritto da Assodelivery e Ugl Rider⁴⁶³. Si tratta di un contratto collettivo

condizione che, per ciascuna ora lavorativa, il lavoratore accetti almeno una chiamata». Tale ultima disposizione, dunque, introduce un sistema di retribuzione per i c.d. *riders* di natura mista, basato su una quota retributiva, seppur non prevalente, parametrata al numero di consegne effettuate dal lavoratore (c.d. cottimo), e una componente, invece, parametrata all'orario di lavoro, riconosciuta a condizione che per ciascuna ora lavorativa il *rider* accetti almeno una chiamata, demandando alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere schemi retributivi modulari e incentivanti, da definirsi in ragione delle peculiarità dei diversi modelli organizzativi aziendali.

⁴⁶² Alcuni affermano addirittura sia il primo contratto collettivo dei *riders* a livello mondiale, così P. ICHINO, *Contratto per i rider. È davvero “pirata”?*, in *lavoce.info*, 21 settembre 2020, ed abbia il pregio di salvare il settore del *food delivery* «dalla paralisi cui sarebbe stato altrimenti condannato a fine ottobre dalle regole su orario e retribuzione contenute nel decreto legge n. 101/2019». Similmente, F. CARINCI, *Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto*, in *Lavoro diritti Europa*, 2021, 1, pag. 1. Criticamente, invece, anche con riferimento alle tutele lese ai lavoratori, F. MARTELLONI, *CCNL Assodelivery –UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, in *Questione giustizia*, 22 ottobre 2020, che etichetta l'accordo come «contratto corsaro», e M. BARBIERI, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, in *Labor & law issues*, 2020, 2. Sul CCNL Assodelivery-UGL cfr. V. BAVARO, *Il Ccnl Assodelivery-Ugl: 4 problemi fra diritto e ideologia*, in *Il diario del lavoro*, 24 settembre 2020, www.ildiariodellavoro.it/il-ccnl-assodelivery-ugl-4-problemi-fra-diritto-e-ideologia/ e S. GIUBBONI, *Nuove spigolature sui lavoratori delle piattaforme digitali*, in *Menabò di Etica ed Economia*, n. 148/2021, 14 aprile 2021, www.eticaeconomia.it/nuove-spigolature-sui-lavoratori-delle-piattaforme-digitali/.

⁴⁶³ Nell'ambito contrattuale collettivo, si rileva che accanto alla tutela riservata ai prestatori per via giurisdizionale avverso i fenomeni di *misclassification* occorsi nel settore (pur sempre limitata, sul piano soggettivo, al perimetro delle parti ricorrenti) si sono poi affiancati alcuni recenti interventi volti a ricondurre il lavoro dei *riders* entro il «contesto normativo e organizzativo del lavoro subordinato», nel solco del CCNL Logistica, trasporto merci e spedizioni. Si tratta degli accordi di secondo livello sottoscritti dai sindacati di categoria del settore della logistica e dei trasporti afferenti alle tre confederazioni storiche (Cgil, Cisl e Uil) con le società Takeaway.com Express Italy (il riferimento è all'Accordo integrativo aziendale 29 marzo 2021, siglato da Takeaway.com Express Italy e Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uil Trasporti, nonché, «ai fini dell'assistenza dei lavoratori che transitano dal lavoro autonomo al lavoro subordinato», da Nidil-Cgil, Felsa-Cisl e

c.d. derogatorio e di questo abbiamo contezza dalle stesse affermazioni delle parti, laddove precisano all'art. 5 che «Il presente Contratto viene stipulato ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 2, lettera a, nonché dell'art. 47 *quater*, comma 1, del D.Lgs. n. 81 del 2015».

Invero, il contratto si segnala per due ordini di ragioni: perché considera, al pari della legge ed a certe condizioni, i *riders* come lavoratori autonomi nonostante ne regoli un trattamento particolareggiato; e perché al posto del compenso orario parametrato sui minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nei settori affini, dispone che il compenso dei *riders* possa essere determinato in base al numero delle consegne, sostanzialmente stabilendone una retribuzione a cottimo⁴⁶⁴. Per questi motivi, alcune parti sociali hanno avanzato l'ipotesi che si trattasse di un contratto

Uiltemp-Uil) e Runner Pizza (Il riferimento è agli accordi di secondo livello siglati da Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uil Trasporti con le società Laconsegna e Montegrappa, entrambe affiliate al gruppo Runner Pizza, rispettivamente nelle date del 22 luglio 2019 e del 19 gennaio 2021). Si tratta di accordi che riguardano società che lavorano su modelli di *business* non del tutto coincidenti. La prima, infatti, è un'impresa multinazionale *leader* nel settore di *food delivery* e offre esclusivamente servizi di consegna di pasti a domicilio; la seconda è una catena di pizzerie, presente solo in alcune città italiane, che dispone di un apposito reparto di addetti alle consegne. Non sembrano tuttavia esserci differenze circa le mansioni assegnate ai lavoratori e alle modalità di organizzazione del servizio, anche a mente del necessario adeguamento di queste alla previsione, contenuta nel protocollo 18 luglio 2018 (integrativo del CCNL Logistica, specificatamente all'art. 2), che pone un espresso divieto di ripartizione dei turni di lavoro attraverso meccanismi di «*ranking* reputazionale generati anche da algoritmi». Secondo alcuni commentatori (A. SCELSI, *L'altra contrattazione di secondo livello dei rider: il modello Runner Pizza e il perdurante equivoco fra discontinuità oraria e intermittenza*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2022, 2, pag. 555) entrambi i contratti si segnalano perché addivengono ad una "normalizzazione" del rapporto dei ciclo-fattorini, nel segno di un superamento degli arditi stratagemmi manageriali sui quali si reggeva la "foglia di fico" dell'autonomia (nonché la conseguente elusione degli oneri datoriali da parte delle piattaforme) e del riconoscimento, sia pure con qualche adattamento che tenga conto delle specifiche esigenze produttive del settore, delle principali tutele lavoristiche. I due accordi si concentrano, tuttavia, non tanto sul tema della retribuzione bensì sulle disposizioni in materia di durata massima della settimana lavorativa, dei riposi, del lavoro straordinario, dei tempi di consegna, dei premi di risultato, dei rimborsi spese per l'eventuale utilizzo del mezzo di proprietà da parte del lavoratore, dei diritti sindacali.

⁴⁶⁴ Così L. VALENTE, *Rider: quando il contratto è con un solo sindacato*, in *lavoce.info*, 12 luglio 2021 e G. PEZZINI, *La retribuzione dei rider autonomi: alcune considerazioni a margine della proposta di direttiva sul salario minimo legale*, in *Lavoro diritti Europa*, 2021, 4.

peggiorativo quanto alle condizioni di lavoro dei soggetti coinvolti⁴⁶⁵, che venivano inquadrati come lavoratori autonomi, e privati, come conseguenza, della possibilità di avere una giusta retribuzione rispetto a quanto già stabilito dall'apparato legislativo⁴⁶⁶.

⁴⁶⁵ Tale contratto, inteso dalle parti stipulanti come derogatorio rispetto alla disciplina legislativa ai sensi degli artt. 47-*quater* e 2, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2015, ha tuttavia suscitato qualche perplessità da parte del Ministero del Lavoro, il quale - con nota del 17 settembre 2020 - ha rivolto all'accordo collettivo le seguenti critiche: il contratto collettivo è stato sottoscritto da una sola organizzazione sindacale, quando la legge ne richiederebbe una pluralità; l'art. 10 del contratto prevede un compenso per i riders parametrato alle consegne effettuate e, in questo modo, si porrebbe in contrasto con il divieto del cottimo stabilito dall'art. 47-*quater*, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015; riferendosi espressamente ai «lavoratori autonomi», le parti avrebbero effettuato un'operazione di qualificazione della fattispecie, preclusa all'autonomia collettiva. Secondo E. BARRACO, A. SITZIA, M. LUCCHIARI, *Tutele giuridiche dei riders*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2021, 3, pag. 141, alla luce delle critiche sopra esposte, le imprese di *food delivery* potrebbero utilizzare come parametro di riferimento per il calcolo del compenso i minimi tabellari del Ccnl Trasporti e Logistica, al pari di quanto fatto dalla Corte d'Appello di Torino nel noto caso Foodora (sent. 4 febbraio 2019, n. 26, cit.). Tale soluzione, peraltro, è stata confermata anche dall'Ispettorato del Lavoro, il quale ha affermato che «In assenza di contratto idoneo (..) saranno quindi applicabili i minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (..), in sostanza quello della logistica» (Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolare 30 ottobre 2020, n. 7).

⁴⁶⁶ Così T. BOCCHI, *Riders: nei Contratti Collettivi risposte e tutele per il lavoro che cambia*, in *Lavori diritti Europa*, 2021, 1, pag. 5, la quale afferma che il tempismo della sottoscrizione del contratto collettivo non è stato casuale, poiché la stessa Legge n. 128/2019 aveva previsto la possibilità di regolare le collaborazioni di questo particolare ambito tramite una disciplina specifica e aggiuntiva rispetto a quella altrimenti spettante, a condizione che fosse contenuta in un contratto collettivo nazionale firmato dai Sindacati comparativamente più rappresentativi, da sottoscrivere entro 12 mesi dall'entrata in vigore della legge, e quindi entro il 3 novembre 2020. Sul tema dell'aspetto retributivo salariale si vedano anche, tra gli altri, J. BERG, *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers, Conditions of Work and Employment*, Oil, 2016, Series n. 74; G. BRONZINI, *Lo ius existantiae tra reddito minimo e reddito di base. Il dibattito su garanzie e innovazione tecnologica*; G. ALLEGRI, *Il reddito di base dal post-fordismo all'economia digitale. Per un dibattito costituzionalistico e giuslavoristico* e G. MARCHI, *Il diritto ad un salario minimo per i lavoratori nella sharing economy*, in C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Bari, 2019, rispettivamente alle pagg. 775 ss., 793 ss. e 843 et seq.

Per quanto qui interessa, il nucleo centrale del contratto collettivo in parola, che cronologicamente si colloca, val la pena ricordarlo, dopo la sentenza di legittimità che chiudeva la c.d. vicenda *rider*⁴⁶⁷, è rappresentato dalle clausole che sanciscono la natura autonoma del rapporto e che stabiliscono la misura del compenso, in deroga alle norme di legge. Si legge infatti all'art. 3 che «Le Parti concordemente riconoscono che i seguenti elementi rappresentano caratteristiche produttive ed organizzative del settore: gli accordi tra Piattaforme e Rider sono contratti di lavoro autonomo ex art. 2222 c.c. o ex art. 409, n. 3 c.p.c., privi di vincoli di esclusiva, ed è ammessa la prestazione di servizi anche per piattaforme in concorrenza diretta; ... La natura autonoma ex art. 2222 c.c. o ex art. 409 n. 3 c.p.c. del rapporto tra Rider e Piattaforma preclude la maturazione a favore del Rider di compensi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o altri istituti riconducibili al rapporto di lavoro subordinato al di fuori di quanto specificamente previsto dalla normativa vigente, dal presente Contratto o dal contratto individuale».

Con riferimento specifico al compenso, gli artt. 10 e 11 di tale contratto, nel tentativo di derogare il divieto di cottimo di cui all'art. 47 *quater*, D.lgs. n. 81/2015⁴⁶⁸, individuano i criteri generali di determinazione del

⁴⁶⁷ Per i commenti alla Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663, si vedano L. FOGLIA, *L'etero-organizzazione tra approccio rimediante e qualificatorio. La Corte di Cassazione resta al bivio*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2020, 2, pag. 299 e G. ZILIO GRANDI – M. L. PICUNIO, *Riders e lavoro etero-organizzato: il primo intervento della Cassazione*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2020, 2, pag. 465.

⁴⁶⁸ L'articolo 47 *quater* in parola, al secondo comma, recita infatti che «In difetto della stipula dei contratti di cui al comma 1, i lavoratori di cui all'articolo 47-bis non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale». Afferma M. FORLIVESI, *Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale c.d. Just Eat*, in *Labour & law issues*, 2021, 1 che dal punto di vista del salario, il dato più rilevante del passaggio al lavoro subordinato è il superamento della retribuzione a "cottimo", esclusivamente basata sulle consegne effettuate, e l'adozione di una retribuzione oraria volta a remunerare anche i periodi di disponibilità del lavoratore. Il fatto che tale scelta organizzativa venga effettuata dall'impresa leader del settore testimonia la sostenibilità economica della paga oraria e della remunerazione della disponibilità e può costituire un punto di effettività ed avanzamento delle tutele salariali anche per i *rider*s discontinui difficilmente riconducibili alla forma comune di rapporto di lavoro subordinato a tempo

compenso⁴⁶⁹, ma resta inteso che «il Rider riceverà compensi in base alle consegne effettuate» (art. 10, ultimo comma), con il solo correttivo che spetta in ogni caso «un compenso minimo per una o più consegne, determinato sulla base del tempo stimato per l'effettuazione delle stesse, pari a 10,00 Euro lordi l'ora» (Art. 11 - Compenso minimo per consegna)⁴⁷⁰.

Il dato che rileva, a prescindere dalle molteplici problematiche che la “vicenda rider” ha prodotto e produrrà in futuro e che per economia del presente contributo volutamente non s'affrontano, è il connubio esistente tra tempo/luogo e il richiamo all'equo compenso⁴⁷¹. In altri termini, anche la contrattazione collettiva qui descritta si fa a sua volta portavoce di un principio abbastanza rilevante per chi scrive: lì dove vi sia una misurabilità del tempo impiegato e del luogo di destinazione (si vedano i criteri

indeterminato.

⁴⁶⁹ Quali la «distanza della consegna; il tempo stimato per lo svolgimento della consegna; la fascia oraria; il giorno feriale o festivo; le condizioni meteorologiche». Si specifica pure che «I criteri individuati rappresentano un elenco di riferimento, pertanto le Parti potranno individuarne ed implementarne degli ulteriori».

⁴⁷⁰ Così G. PEZZINI, *La retribuzione dei rider autonomi: alcune considerazioni a margine della proposta di direttiva sul salario minimo legale*, in *Lavoro diritti Europa*, 2021, 4, pag. 9. Per il caso italiano si veda Trib. Torino 7 maggio 2018, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2018, pag. 721, con nota di RECCHIA; App. Torino 4 febbraio 2019, *ivi*, 2019, pag. 403, con nota di RECCHIA; Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, *ivi*, 2020, pag. 721, con nota di RECCHIA. Per alcune suggestioni estere, senza pretesa di esaustività, si vedano V. PIETROGIOVANNI, *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle Corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme*, 2019, in *Labour & law issues*, 1; G. DE LUCA, *Uber: ormai è un assedio. Prospettive future sul diritto del lavoro nella gig-economy alla luce della sentenza della Corte d'Appello di Londra*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2018, pag. 977; G. PACELLA, *Alienità del risultato, alienità organizzativa: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo*, in *Labour & law issues*, 2018, p. 61; A. DONINI, *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2018, pag. 63.

⁴⁷¹ T. BOCCHI, *Riders: nei Contratti Collettivi risposte e tutele per il lavoro che cambia*, cit., la quale riporta le parole estrapolate dall'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro che ha palesato una posizione contraria all'Accordo, inviando il 17 settembre 2020 una lettera alla Società Assodelivery in cui si pone l'accento su fatto che il contratto consenta un compenso esclusivamente parametrato sulla base delle consegne effettuabili nel tempo unilateralmente stimato dalla piattaforma; ne risulta una ulteriore potenziale tensione con la norma di legge. L'A. afferma altresì che proprio le disposizioni contrattuali sul compenso potrebbero essere ritenute, anche in sede ispettiva, *contra legem* e dunque sostituite per norma di legge.

identificativi del contratto ex art. 10) si può avanzare un'ipotesi di diritto ad una giusta retribuzione di matrice costituzionale⁴⁷². Invero, ciò su cui probabilmente la contrattazione collettiva (seguendo il solco del legislatore) sembrava voler porre l'accento – a parere di chi scrive – è l'applicazione del principio costituzionale circoscritto alle situazioni in cui l'organizzazione del lavoro implica una penetrante etero-organizzazione spazio-temporale delle prestazioni lavorative.

8.3. ...(segue) e dalla contrattazione collettiva di prossimità

Dopo l'uscita di Just Eat da Assodelivery si è aperto un nuovo terreno per la contrattazione collettiva che, come definito da un autorevole quotidiano londinese, vede «l'Italia come prossimo campo di battaglia che può definire il futuro della *gig economy*»⁴⁷³. L'accordo⁴⁷⁴ è stato sviluppato partendo dalle condizioni del CCNL del settore Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione, adattato per riflettere le esigenze specifiche del mercato del *food delivery*, diverse da quelle degli operatori tradizionali⁴⁷⁵.

Per quanto ci riguarda, come si può agevolmente intuire, la parte economica ha rappresentato uno dei punti di maggiore difficoltà della trattativa e del confronto sindacale⁴⁷⁶.

⁴⁷² Sulle implicazioni riguardanti il compenso dei *riders* e derivanti dai concetti giuridici di “tempo di lavoro” e/o di “continuità del lavoro”, cfr. V. BAVARO, *Sul concetto giuridico di «tempo di lavoro» (a proposito di ciclo-fattorini)* e F. FERRARO, *Continuità e lavoro autonomo*, in *Labor*, 2020, rispettivamente alle pagg. 671 ss. e 610 ss.

⁴⁷³ Così S. SCIORILLI BORRELLI-D. GHIGLIONE, *Italy emerges as next front in gig economy labour battle*, www.ft.com/content/6bf8ea68-d035-4cc0-a367-a545c2814355, 5 aprile 2021.

⁴⁷⁴ Il riferimento è all'accordo integrativo aziendale, firmato in data 29 marzo 2021 tra Takeaway.com Express Italy e Filt Cgil, Fit-Cisl, Uil Trasporti nonché Nidil Cgil, Felsa Cisl e Uiltemp.

⁴⁷⁵ Una disamina della tematica della retribuzione in tale accordo è approfondita in M. FORLIVESI, *Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale c.d. Just Eat, Labour & law issues*, 2021, 1, il quale evidenzia come il dato che emerge è che per i *riders*, tanto per quelli riconducibili alla disciplina del lavoro subordinato, quanto per quelli di cui al titolo V-bis, il modello contrattuale di riferimento individuato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative è il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione e, nello specifico, l'accordo integrativo al CCNL stipulato in data 18 luglio 2018.

⁴⁷⁶ Per quanto riguarda questo aspetto, tale accordo integrativo prevede che «i lavorato-

Un passaggio fondamentale dell'accordo, che fornisce dei profili di novità alla questione, è il processo di inclusione dei *riders* all'interno dell'alveo dei lavoratori subordinati *part time*, come contratto e come tutele, e dunque non vi sono state scappatoie in merito all'applicazione dei canoni costituzionali di cui all'art. 36 Cost a codesti lavoratori⁴⁷⁷. In effetti, la piattaforma Just Eat ha tentato di coniugare un'estrema flessibilità lavorativa con le tipiche tutele della subordinazione, creando quella che è stata definita una subordinazione adattata⁴⁷⁸. Non dobbiamo in effetti stupirci del fatto che a questi si applicheranno le tutele del subordinato, giacché sono assunti come lavoratori subordinati; non si tratta cioè di una gentile concessione o una conquista sindacale in sede di concertazione, bensì di un'evidenza, promossa dal legislatore, scelta a monte dai soggetti coinvolti allorquando hanno inteso assumere questi lavoratori come subordinati. Ebbene, il passaggio che qui si è voluto segnalare rappresenta la conferma di quanto detto in precedenza, ossia che la retribuzione non è, in questo caso specifico, legata al numero di consegne (come potrebbe essere per i lavoratori autonomi puri, dove si attesta un risultato raggiunto) - anzi addirittura nell'accordo collettivo in parola ciò viene vietato - bensì alle ore prestate e dunque al fattore tempo e alla sua etero-gestione.

Poco rileva qui, ma per completezza lo si dice, che l'azienda abbia beneficiato delle agevolazioni fiscali, valide per il 2021, circa le nuove

ri adibiti ad attività di logistica distributiva, comprese le operazioni accessorie ai trasporti, attraverso l'utilizzo di cicli, ciclomotori e motocicli, rientrano nell'area professionale C relativa alla disciplina del personale viaggiante ad ai quali non spetta l'indennità di trasferta di cui all'art. 62 del CCNL». Per quanto concerne i parametri salariali l'intesa integrativa differenzia i livelli di inquadramento sulla base del mezzo utilizzato (cicli o ciclomotori/motocicli) e dell'anzianità di servizio (0-6 mesi, 7-15 mesi, oltre i 15 mesi). Nello specifico viene assegnato il parametro I, pari al valore 110 della scala parametrica che trascorsi sei mesi passerà al valore 116, per il personale viaggiante che utilizza cicli; e il parametro L, pari al valore 110 della scala parametrica che trascorsi 6 mesi passerà al valore 116 e, trascorsi ulteriori 9 mesi, passerà al valore 119, per il personale viaggiante che utilizza ciclomotori e motocicli. Questo è quanto sancito dal punto 1 "Declaratorie e livelli d'inquadramento", Protocollo integrativo CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, 18 luglio 2018.

⁴⁷⁷ Per i cui approfondimenti si rinvia a P. Tosi, *Le tutele dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative*, in *Lavoro diritti Europa*, 2021, 1.

⁴⁷⁸ G. FAVA, *Rider: disciplina contrattuale e previdenziale*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2023, 5, pag. 317.

assunzioni del personale e che la retribuzione sia stata corrisposta attraverso una maturazione progressiva dei minimi tabellari: 90% il primo e il secondo anno, 100% a partire già dal terzo, e che, in fase di aggiornamento del confronto tra le parti, le rappresentanze dei lavoratori potrebbero chiedere di adeguare la cifra (ora fissata in 7.50 lordi, più mensilità aggiuntive) in caso di rinnovo del CCNL Logistica al fine di mantenere la difesa del salario come cuore della propria azione rivendicativa e negoziale.

Capitolo III

I criteri di determinazione del corrispettivo nel rapporto di lavoro autonomo “puro”

Sommario: 1. Il punto di partenza: l'onerosità del contratto di lavoro autonomo. 2. Il Jobs Act del lavoro autonomo ed il nodo del corrispettivo, dimenticanza oppure evidenza? 3. La problematica del giusto compenso per i lavori autonomi “puri”. 4. La determinazione del compenso del lavoratore autonomo “puro” allo stato dell’arte. 5. L’inapplicabilità dei canoni costituzionali al rapporto di lavoro autonomo “puro” secondo la lettera dello stesso art. 36 Cost., comma 2 5.1) ... (segue) secondo le regole dell’impossibilità del prestatore ad esercitare l’iniziativa economica per fini speculativi. 5.2) ... (segue) secondo le regole della soggezione economica. 5.3) ... (segue) secondo il principio della non disponibilità e non misurabilità temporale della prestazione del lavoratore 6. Alla ricerca di canoni “alternativi” al precetto costituzionale di cui all’art. 36. La determinazione del corrispettivo secondo l’autonomia contrattuale delle parti. 7. La funzione svolta dalle tariffe (o parametri) professionali e dagli usi. 8. La determinazione giudiziale del corrispettivo in relazione al «risultato ottenuto» e al lavoro «normalmente necessario per ottenerlo». Ipotesi di lettura disgiunta e/o correttiva dei due incisi. 9. La determinazione del corrispettivo in base «alle condizioni stabilite nel contratto» ed alla «regola d’arte». 10. Le ipotesi di equità retributiva previste per via legale. 10.1) L’«equità retributiva» dei giornalisti non subordinati. 10.2) Il compenso dei liberi professionisti (rinvio). 10.3) L’onorario dell’avvocato: dalle tariffe professionali ai parametri, passando per il diritto europeo.

1. Il punto di partenza: l'onerosità del contratto di lavoro autonomo

Di certo, anche il contratto di lavoro autonomo è incluso tra i negozi onerosi, giacché la previsione di un corrispettivo realizza la causa del

contratto stesso; nel caso di specie tale considerazione – che potrebbe apparire scontata – è essenziale per comprovare la sussistenza di un'esigenza perseguita dal legislatore al fine di assicurare una precisa tutela all'elemento lavoro. È chiaro che tale inclusione rappresenta per il lavoratore lo strumento di sostentamento indispensabile per soddisfare le esigenze proprie e della propria famiglia⁴⁷⁹.

In particolare, lo schema negoziale proposto dal legislatore nel codice civile si caratterizza per il raggiungimento o il compimento di un'opera o un servizio che le parti hanno concordato nell'atto negoziale, di talché è proprio con riferimento a quell'opera o quel servizio che è sempre necessario commisurare il corrispettivo.

Come si può notare, è evidente una netta linea di demarcazione tra quanto previsto dalla disciplina del lavoro autonomo rispetto a quella determinata dall'art. 2099 cod. civ. per l'attività di lavoro subordinato. Come già rilevato in dottrina, la norma da ultimo citata si limita a stabilire le modalità attraverso le quali può essere corrisposta la retribuzione al lavoratore senza, tuttavia, fare riferimento alcuno all'obbligazione tipica da esso sottoscritta⁴⁸⁰. Peraltro, a parere di chi scrive e volendo ragionare ancora nel verso delle differenze rispetto al rapporto subordinato, l'onerosità del contratto di lavoro autonomo non comporta che la misura del corrispettivo debba, necessariamente, essere determinata *ab origine*, cioè all'atto della firma contrattuale (proprio perché non ricorre il canone di proporzionalità alla quantità e qualità, nonché quello della sufficienza), ben potendo essere determinato in corso di rapporto, soprattutto se esso

⁴⁷⁹ Così C. LEGA, *Contratto d'opera*, in *Trattato di Diritto del lavoro*, U. BORIS E F. PERGOLESINI (a cura di), Vol. I, Padova, 1955, pag. 520. Si veda anche R. SANSEVERINO, *Del Lavoro autonomo*, in *Comm. Scialoja-Branca*, sub art. 2222-2238, Bologna-Roma, 1963, pag. 186. Più di recente, G. GIACOBBE – D. GIACOBBE, *Il lavoro autonomo, contratto d'opera*, Milano, 2009, pag. 245.

⁴⁸⁰ Il compenso nel rapporto di lavoro autonomo può consistere, infatti, in una somma globale e forfettaria, ovvero un corrispettivo commisurato a criteri meramente quantitativi ma pur sempre legati ai risultati raggiunti nell'opera o nel servizio reso al committente. Così Cass. 16 giugno 1979, n. 3353, in *Foro italiano*, 1979, I, pag. 2897. Si veda anche A. VALLEBONA – A. FRAIOLI, *Retribuzione*, in *Il diritto, Enciclopedia giuridica del Sole24Ore*, vol. 13, Milano, 2007, pag. 430, secondo cui alcune forme di retribuzione, quali il compenso a provvigione, sono diffuse nel lavoro autonomo, ma anche compatibili col rapporto di lavoro subordinato, purché siano raggiunti quei livelli di sufficienza di cui ai canoni costituzionali.

è legato alla determinabilità dell'oggetto ex art. 1346 cod. civ. Ciò sta a significare che, al contrario di quanto avverrebbe nel rapporto di lavoro subordinato, nel rapporto di lavoro autonomo la presenza o meno di elementi idonei a determinare l'ammontare del compenso esclude di per sé la nullità dell'atto posto in essere. Questo giustificherebbe anche l'inapplicabilità al rapporto di lavoro autonomo, in virtù della sua particolare struttura negoziale, della tutela prevista ad esempio dall'art. 2126 cod. civ.⁴⁸¹, invece applicabile al rapporto di lavoro subordinato. Appellarsi infatti all'art. 2041 cod. civ., relativamente all'azione di ingiustificato arricchimento, presenterebbe evidenti difficoltà per un lavoratore autonomo.

Dalle considerazioni ora esposte, possiamo affermare che la pattuizione espressa di un corrispettivo non rappresenta un requisito essenziale della figura negoziale in esame, costituendo invece esso un elemento naturale di detto rapporto, suscettibile di essere quantificato anche in un momento successivo alla costituzione del medesimo⁴⁸². Naturalmente la parte che vuole rivendicare le proprie rimostranze sull'ammontare del corrispettivo, ove invochi l'esistenza di una convezione a sé favorevole, ha l'onere di provarne l'avvenuta stipulazione⁴⁸³.

Per questa tipologia contrattuale, dunque, si deve ritenere che il legislatore abbia attribuito alle parti una piena facoltà di regolare i propri interessi anche in un ambito dove questi sono garantiti dalla Costituzio-

⁴⁸¹ Così, G. GIACOBBE – D. GIACOBBE, *Il lavoro autonomo, contratto d'opera*, Milano, 2009, pag. 168.

⁴⁸² Osserva C. LEGA, *Contratto d'opera*, in *Trattato di diritto del lavoro*, U. BORIS - F. PERGOLESÌ (a cura di), Vol. I, Padova, 1955, pag. 525, che l'onerosità è un elemento connesso al contratto di lavoro, con la conseguenza che non è possibile presumere la sua gravità. Similmente, G. BRUNELLI, *Il libro del lavoro*, Milano, 1943, pag. 284, afferma che non può ritenersi valido il principio secondo cui *salarium non convenuntum non debetur*, alla luce dei particolari meccanismi di determinazione previsti dalla legge.

⁴⁸³ Si veda Cass. 10 gennaio 1981, n. 250, in *Foro italiano*, 1981, 10, pag. 2506, con nota di A. PROTO PISANI, secondo cui ognuno deve provare i fatti produttivi di conseguenze giuridiche a sé favorevoli. Più specificatamente si veda anche Cass. 4 marzo 1981, n. 1279, in *Giustizia civile massimario*, 1981, 3, sul principio della determinazione del corrispettivo concordato agli usi correnti sulla piazza, secondo cui il ricorrente che, in ordine all'applicazione dell'art. 2225 cod. civ. (nella determinazione del corrispettivo per il lavoro autonomo in mancanza di preventiva determinazione di esso), lamenta la mancanza di considerazione, ad opera del giudice del merito, degli usi correnti sulla piazza anche in settori analoghi, ha l'onere della specificazione di detti usi.

ne. Tale esigenza appare sancita chiaramente dalla norma codicistica, la quale ammette una determinazione del compenso demandata alle parti, segno evidente che il corrispettivo nel rapporto di lavoro autonomo “puro” debba intendersi come “variabile indipendente” rispetto ad altri contratti di lavoro, quali quello subordinato, nei quali è possibile misurare la prestazione lavorativa. Di questo dava contezza anche la Relazione di accompagnamento al Codice civile quando affermava che, con riferimento alla figura contrattuale in esame, il giudice nella determinazione di un eventuale compenso doveva tener conto del risultato ottenuto e non del tempo necessario per ottenerlo, né tantomeno della presenza spaziale del lavoratore nei luoghi di lavoro. Una siffatta considerazione comporta una evidente difficoltà ad estendere le tutele di tale tipologia contrattuale ai rapporti di lavoro parasubordinati in virtù delle ricordate caratteristiche, della presenza costante in azienda o della dipendenza economica dal medesimo committente oppure ancora della soggezione al potere organizzativo datoriale⁴⁸⁴.

Altro elemento rilevante è il tempo di erogazione del corrispettivo. Mentre nel rapporto di lavoro subordinato ed in quello parasubordinato l'erogazione della retribuzione è rigidamente cadenzata dalle esigenze cui il lavoratore deve far fronte, in regime di mono committenza e in presenza di una dipendenza economica, la struttura del contratto di lavoro autonomo “puro” comporta che l'elemento sinallagmatico della corresponsione del compenso avvenga solitamente dopo il compimento dell'opera o del servizio, a ragione anche della usuale plurima committenza cui si riferiscono questi lavoratori, rilevando, in questo caso, anche il raggiungimento del risultato concordato.

⁴⁸⁴ D'altra parte come afferma A. TOPO, *Il ruolo dell'auto-organizzazione del lavoratore nel programma negoziale e la qualificazione del rapporto di lavoro: riflessioni per la verifica di un paradigma alternativo ai fini della qualificazione del rapporto*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2020, pag. 247, la percezione circa l'esistenza di una coorte di lavoratori che, pur essendo autonomi, subiscono pregnanti condizionamenti di tipo organizzativo da parte del datore di lavoro, e necessitano anche della protezione fornita dal contratto collettivo, era evidente già ai redattori del Codice civile che menzionavano, accanto ai contratti collettivi, gli accordi economici collettivi destinati a essere stipulati, da una parte, da imprenditori dotati di maggiore forza contrattuale e, dall'altra, da piccoli imprenditori e lavoratori autonomi, entrambi assimilabili alla massa dei lavoratori dipendenti quanto a capacità di resistenza nei confronti della controparte negoziale.

2. Il Jobs Act del lavoro autonomo ed il nodo della retribuzione: dimenticanza o evidenza?

Alla luce delle ultime modifiche legislative apportate al d. lgs. n. 81 del 15 giugno 2015, il legislatore ha abrogato il lavoro a progetto (art. 2, primo comma) e ha stabilito che «ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente» si applichi la disciplina dell’art. 2094 cod. civ., ovvero del lavoro subordinato⁴⁸⁵.

L’inciso legislativo non rileva solo come contenuto diretto, teso cioè all’abrogazione del co.co.pro. e dell’inserimento del lavoro eterorganizzato, al tempo stesso esso sancisce la riviviscenza delle collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.) alle quali, così come affermato dallo stesso articolo, non si applica la disciplina del lavoro subordinato, bensì quella del lavoro autonomo. In particolare, i collaboratori coordinati e continuativi non etero-organizzati non hanno alcuna tutela per quanto

⁴⁸⁵ Trova favore, per chi scrive, l’interpretazione per cui questa previsione, che impone l’applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente, non si debba leggere come un allargamento della fattispecie della subordinazione, quanto, piuttosto, come un’estensione della disciplina del lavoro subordinato a fattispecie, non tipologicamente qualificabili come di lavoro subordinato, che si collocano in un’area di confine tra subordinazione e autonomia (così cfr. A. PERULLI, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in AA. Vv., *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, a cura di L. FIORILLO - A. PERULLI, Torino, 2015, p. 279 e ss.; nonché, più recentemente, Id., *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel lavoro autonomo*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”, n. 341 del 2017; M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d. lgs. n. 81/2015*, in wp C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona, 2016, p. 11 e ss.). Diversa la posizione di G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro etero organizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un’impresa in via di trasformazione*, cit., pag. 4, secondo il quale «l’art. 2, comma 1, non modifica l’art. 2094 civ. né tanto meno crea un sottotipo di lavoro autonomo» ma, piuttosto, «finisce per normativizzare una serie di indici sussidiari come il luogo e il tempo di lavoro già accolti dalla giurisprudenza per stabilire la natura subordinata o autonoma del rapporto di lavoro». Configura, invece, la disposizione contenuta all’art. 2, comma 1, come una presunzione assoluta di subordinazione L. NOGLER, *La subordinazione nel d. lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell’“autorità dal punto di vista giuridico”*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, 2015, pag. 16 e ss.

riguarda la determinazione del loro corrispettivo, che è rimesso alla volontà delle parti, secondo le regole del codice civile.

Parimenti, con la legge 22 maggio 2017, n. 81, contenente misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, si completa, idealmente, quel processo di revisione iniziato con la legge delega n. 183 del 2014, ed è proprio per questa ragione che tale legge è stata nominata come Jobs Act del lavoro autonomo.

Le nuove regole sul lavoro autonomo non imprenditoriale contenute nel capo I della legge n. 81 del 2017 mirano a correggere dunque la diade, cui ci si era abituati fin dalla redazione del Codice civile, tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, peraltro rivitalizzata dal d.lgs. n. 81 del 2015. La legge n. 81 del 2017, in effetti, sul fronte delle tutele, ha un chiaro stampo distributivo e promozionale verso soglie minime ed altresì una vocazione chiaramente generalista.

È giusto però segnalare che la legge in parola non delinea una disciplina organica del lavoro autonomo, nel senso che non delinea uno statuto protettivo globale, a partire da quelle tutele basiche a cui un lavoratore tipico tenderebbe. Il punto che ci interessa è che nel Jobs Act del lavoro autonomo non vengono individuati – e dunque neanche affrontati – i parametri per la determinazione di un ipotetico giusto corrispettivo, ma solo una tutela esperibile nel momento cronologicamente successivo, cioè in caso di morosità del committente, forse proprio ad evidenziare che il corrispettivo per questi lavoratori è rimesso all'autonomia privata, segnando un perimetro quanto mai evidente tra fattispecie lavorative, *rectius* modalità lavorative. Tale mancanza pone dei dubbi sugli intenti del legislatore conseguenti ad un simile comportamento. È legittimo domandarsi dunque se tale circostanza sia stata la conseguenza di una dimenticanza (ipotesi questa non percorribile, in uno stato di diritto) oppure di una evidenza, possibilità questa più realistica per chi scrive. In altri termini ci si può chiedere se, con un simile impianto, che addirittura considera il momento del mancato pagamento del corrispettivo, il legislatore non abbia voluto evidenziare che, per questo tipo di lavoratori, le norme atte alla determinazione del compenso siano già esaustivamente previste nella disciplina codicistica.

3. La problematica del giusto compenso per i lavori autonomi “puri”

Come segnalato in letteratura⁴⁸⁶, uno dei caratteri salienti della l. n. 81 del 2017 è stato il ripensamento dell'impostazione classica del legislatore, che ha superato la logica “annessionistica” della subordinazione allargata e più o meno forzatamente estesa, optando per una via che si caratterizza per una selezione di tutele da riconoscere ai lavoratori autonomi in grado di valorizzare la natura autonoma del rapporto, all'interno di una cornice di tutele applicabili a tutte le forme di lavoro autonomo. E difatti il lavoratore autonomo, con questo provvedimento, entra “in positivo” nelle sfere d'interesse del legislatore, come «essenziale fattore di dinamismo del mercato e di sviluppo economico del Paese»⁴⁸⁷. Si tratta di un grande cambiamento rispetto a quanto avvenuto in passato, con riferimento al d.lgs. n. 276/2003 e con la l. n. 92/2012, che in termini pressoché sanzionatori/oppressivi regolavano la disciplina di alcune forme di lavoro autonomo, il più delle volte reprimendolo. Ciò che invece si evince dal Jobs Act riguardo al lavoro autonomo è un atteggiamento del legislatore edificato su fondamenta capaci di dare riconoscimento al mondo del lavoro autonomo e alla sua variegata morfologia. La legge in parola detta una generalizzazione di trattamento rispetto alle sfaccettature del lavoro autonomo con evidenti problematiche circa l'applicazione della disciplina rispetto alle molteplici formulazioni contrattuali dello stesso.

La legge n. 81 del 2017 ha una struttura, a livello di tutela, basata su tre pilastri: il primo relativo alle tutele offerte dall'ordinamento tese a rafforzare la posizione contrattuale del lavoratore “contrattualmente debole”, come ad esempio nei rapporti commerciali di subfornitura; il secondo, di impronta giuslavoristica “pura”, in cui vengono garantite delle tutele inerenti, ad esempio, alla malattia, all'infortunio *et similia*; un terzo, a stampo incentivante, teso alla promozione della competitività di questi lavoratori, attraverso l'accrescimento del loro bagaglio professionale.

⁴⁸⁶ Tra tutti, si veda S. GIUBBONI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo: Commento al capo I della legge n. 81/2017*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 155, pag. 471 et seq.

⁴⁸⁷ *IDEST*, pag. 482.

Per quanto ci riguarda, un'importante fattore da prendere in considerazione contenuto nella legge risiede nella mancata individuazione dei parametri per il riconoscimento di un giusto corrispettivo, argomento questo completamente superato dalla legge, anche volendo considerare l'insieme di garanzie apprestate dalla stessa contro il ritardo nel pagamento. L'abrogazione della disciplina delle collaborazioni a progetto e specificatamente dell'art. 63 del d.lgs. n. 276 del 2003, così come modificato dalla legge n. 92 del 2012, alla cui stregua il compenso del lavoratore in oggetto non avrebbe potuto percepire un importo economico inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative⁴⁸⁸, non è più richiamabile. Si badi bene però che, a differenza del lavoro autonomo non imprenditoriale, nel caso dei collaboratori a progetto la disponibilità spazio-temporale, che determina i parametri di cui si tratta, era il più delle volte elemento del contratto; in altri termini, spesso i committenti richiedevano come elemento contrattuale la disponibilità temporale e spaziale – secondo le loro esigenze – a questi lavoratori, creando così i presupposti per l'applicazione (almeno) del principio di proporzionalità di cui all'art. 36 Cost.

D'altro canto, la previsione di un giusto compenso era proprio una delle principali esigenze sollevate da parte dei commentatori che auspicavano uno statuto per il lavoro autonomo⁴⁸⁹ e anche uno dei principi diret-

⁴⁸⁸ Rendendo loro quel parametro costituzionale legato alla quantità e qualità del lavoro prestato.

⁴⁸⁹ Così A. PERULLI, *Un Jobs act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina di dipendenza economica?*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 235/2015, che evidenzia come «Il compenso del lavoratore autonomo dovrebbe essere proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto, senza applicazione di ulteriori garanzie (art. 36 Cost.), se non quelle previste da eventuali specifici accordi sindacali, sul modello di quanto previsto dalla legislazione spagnola». Similmente si possono richiamare anche le associazioni di categoria, per tutti ACTA, *I 10 punti del Jobs act per il freelance*, specificatamente al punto n. 5, secondo i quali «Il lavoro indipendente è la risposta ad un modello industriale che esternalizza molti servizi qualificati. Negli ultimi anni abbiamo assistito ad una fortissima svalutazione del lavoro dei freelance, a causa della contrazione della domanda e dell'accresciuta concorrenza. Per interrompere e contrastare questa tendenza chiediamo: 1) La determinazione di compensi per alcune prestazioni "tipiche" da individuare per ogni attività professionale, da decidere ove possibile all'interno della comunità di appartenenza in accordo con la Pubblica Amministrazione. La fissazione di "costi standard"

tivi della legge delega per la redazione di un Jobs Act per il lavoro autonomo⁴⁹⁰. Questa tematica era stata peraltro oggetto di dibattito e proposta anche dalla CGIL, attraverso la Carta dei diritti universali del lavoro, che all'art. 5 auspicava l'introduzione di un diritto ad un compenso equo e proporzionato sulla considerazione che «Ogni prestazione di lavoro deve essere compensata in modo equo, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro svolto. Il compenso è fissato dalle parti in misura non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi, o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni di lavoratori autonomi, ove applicabili alle parti stesse. In mancanza di accordi collettivi applicabili, il lavoratore autonomo può in ogni caso chiedere al giudice di determinare l'equo compenso nella misura desumibile anche dalle regole riguardanti prestazioni comparabili».

Alla luce di queste considerazioni si può dire che la tematica del giusto corrispettivo dei lavoratori autonomi si attesta ancora quale linea di

non dovrebbe, cioè, riguardare solo i prodotti ma anche i servizi, nella definizione di un range che da un lato contrasti la svalorizzazione del lavoro e dall'altro prevenga sperperi ingiustificati. In qualche caso sarà sufficiente ridare valore ad alcuni documenti già in essere [ad esempio, tabelle sui compensi della formazione in Sanità delle P.A. istituiti dal Ministro Bindi e disattesi in seguito alla crisi]. I compensi così definiti potranno rappresentare un riferimento anche per il mercato privato, sia per i professionisti sia per chi acquista i servizi.

i) La definizione, nei rapporti con le pubbliche amministrazioni, di regole dei bandi basate sulla valorizzazione delle competenze e dell'esperienza e che contrastino il diffondersi delle gare al massimo ribasso, che verifichino il rispetto dei parametri sopra definiti in tutta la catena di subfornitura.

ii) L'apertura ai freelance dei bandi per la presentazione di progetti e interventi attualmente riservati esclusivamente alle imprese, considerato che le partite iva individuali spesso sono soggette all'IRAP – ma anche per mettere a disposizione delle P.A. competenze e creatività che contrastino logiche esclusivamente di mercato».

⁴⁹⁰ Su cui si veda, con riferimento specifico al compenso, S. BELLOMO, *Il compenso orario minimo: incertezze ed ostacolo attuativi dell'ipotizzata alternativa "leggera" al salario minimo legale*, in G. ZILIO GRANDI – M. BIASI (a cura di), *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Milano, 2016, pag. 805 et seq. L'art. 1, comma 7, lett. a) della l. n. 183 del 2014, in effetti prevedeva l'«introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

confine tra subordinazione (ormai estesa anche a talune forme di lavoro autonomo) ed autonomia e che rimane, *rectius* permane, una netta differenza tra le due fattispecie lì dove si evidenziano delle differenze nell'esecuzione della prestazione e nell'organizzazione della stessa.

Sulla scorta della c.d. tendenza espansiva del diritto del lavoro⁴⁹¹ l'applicazione indistinta delle tutele a prescindere dal tipo contrattuale trova soddisfazione per quanto compatibile col disposto di legge per cui, se è vero che il lavoro va tutelato «in tutte le sue forme ed applicazioni», è altresì vero che i parametri costituzionali di proporzionalità e sufficienza hanno bisogno di elementi di misurabilità quali il tempo, fattore questo che, come più volte detto, non è misurabile nel lavoro autonomo "puro". Si vuol significare, in sostanza, che nel piano su cui ora ci muoviamo, di fronte al compimento di un'opera o un servizio – anche fosse coordinato, continuativo e personale – si colloca una remunerazione la cui natura potrebbe anche porsi al di fuori della corrispettività in senso tecnico. Si pensi al lavoro altruisticamente prestato: anch'esso ha una natura intima retributiva per chi lo svolge e sarebbe illogico che tale lavoro non fosse promosso o che fosse mortificato dall'assenza di tutele. Non a caso in letteratura è stata avanzata la teoria secondo la quale l'art. 2222 cod. civ. è dotato di un nucleo essenziale e a-negoziale in cui non si ravvisa un soggetto socioeconomico delineato, ma una serie di soggetti socio-economici o anche socio-culturali che nella varietà dei contesti organizzativi svolgono un ruolo centrale nel procedere della società⁴⁹².

4. La determinazione del compenso del lavoratore autonomo "puro" allo stato dell'arte

Stante la suddetta disciplina normativa, occorre verificare quale siano le coordinate per la determinazione del compenso nei casi non rientranti all'interno dell'alveo protettivo dell'art. 36 Cost. La bussola orientativa è

⁴⁹¹ Su cui si veda U. ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Milano, 1967, pag. 184, secondo cui annullare le differenze tra il concetto di autonomia e subordinazione «rimane l'inconfessato obiettivo finale della dottrina moderna».

⁴⁹² In questo senso M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1998, 1, pag. 49 et seq., spec. Pag. 91.

il codice civile, che non fornisce indicazioni in merito alla determinazione del compenso, ma prevede che esso sia individuato dall'autonomia delle parti⁴⁹³, senza alcun obbligo di rispettare il principio di proporzionalità e di sufficienza tra le due prestazioni.

⁴⁹³ Sul punto si veda Trib. Roma 14 gennaio 2020, in *Redazione Giuffrè*, 2020, in cui il giudice di merito ha rigettato il ricorso di una ricercatrice che aveva stipulato con un ente di ricerca un contratto di collaborazione coordinata e continuativa di quasi tre anni che aveva ad oggetto un'attività di ricerca per una somma totale che aveva appreso essere inferiore a quella percepita dai ricercatori di altri partner europei afferenti al medesimo progetto (finanziato con Fondi dell'Unione europea). Il giudice ha rilevato che la ricorrente aveva accettato l'incarico e con esso il compenso forfettariamente determinato. In tale giudizio è stato specificato dunque che il precetto della retribuzione sufficiente di cui all' art. 36 Cost. riguarda esclusivamente il lavoro subordinato, mentre per tutte le altre prestazioni un intervento del giudice per la determinazione del compenso può ammettersi solo se specificamente previsto da disposizioni legislative. Pertanto, in tema di lavoro autonomo in generale, compreso il lavoro autonomo cosiddetto parasubordinato, è previsto dagli artt. 2225 e 2233 cod. civ. che il giudice possa determinare il corrispettivo in relazione al risultato ottenuto e alla quantità e qualità del lavoro normalmente necessario per ottenerlo, ma ciò solo nel caso che non sia stato convenuto dalle parti e non possa essere stabilito, sempre che non sia stato pattuito, secondo le tariffe professionali o gli usi, cosicché l'intervento del giudice non può essere invocato in tema di compenso per prestazioni lavorative autonome, ancorché rese, con carattere di continuità e coordinazione, nell'ambito di un rapporto di collaborazione per il quale il compenso risulti pattuito.

Solo in via suppletiva, nel caso in cui le parti non raggiungano un accordo⁴⁹⁴ oppure non siano in grado di fornirne prova⁴⁹⁵, il legislatore rimanda tale quantificazione al giudice⁴⁹⁶.

In palese difesa del riconoscimento del valore dell'attività lavorativa autonoma e della libertà del lavoratore autonomo, il legislatore stabilisce

⁴⁹⁴ Cass. 21 maggio 2021, n. 14050, in *Diritto & Giustizia*, 2021, 24 maggio 2021, con annotazione di E. BRUNO; Cass. 27 marzo 2018, n. 7575, in *Giustizia civile massimario*, 2018, secondo cui «In tema di compenso per prestazioni professionali (nella specie, per attività giornalistica), in mancanza di un accordo tra le parti e della possibilità di fare ricorso alle tariffe o agli usi, la determinazione è demandata al giudice, che deve tuttavia obbligatoriamente acquisire il parere dell'associazione professionale a cui il professionista appartiene, ai sensi dell' art. 2233, comma 1, c.c.». Nel merito si vedano da ultimo, Tribunale L'Aquila, 04 giugno 2020, *Redazione Giuffrè 2020*, secondo cui «Nella determinazione del compenso spettante al professionista occorre prioritariamente fare riferimento all'accordo intercorso tra le parti, dovendosi ricorrere alle tariffe solo in assenza di una pattuizione»; un'interessante pronuncia del Tribunale di Verona, 17 luglio 2019, *Redazione Giuffrè*, 2019, in cui si legge che «In tema di compensi spettanti ai prestatori d'opera intellettuale, l' art. 2233 cod. civ. pone una gerarchia di carattere preferenziale, indicando in primo luogo l'accordo delle parti ed in via soltanto subordinata le tariffe professionali, ovvero gli usi: le pattuizioni tra le parti risultano dunque preminenti su ogni altro criterio di liquidazione ed il compenso va determinato in base alla tariffa ed adeguato all'importanza dell'opera soltanto in mancanza di convenzione. In particolare, in materia di onorari di avvocato deve ritenersi valida la convenzione tra professionista e cliente, che stabilisce la misura degli stessi in misura superiore al massimo tariffario, vigendo il principio di ammissibilità e validità di convenzioni aventi ad oggetto i compensi dovuti dai clienti agli avvocati, anche con previsione di misure eccedenti quelle previste dalle tariffe forensi». Si veda sul tema anche Trib. Bolzano, 24 ottobre 2018, *Redazione Giuffrè*, 2019, secondo cui «I criteri di determinazione del compenso spettante ai prestatori d'opera intellettuale sono dettati dall' art. 2233 cod. civ. secondo una scala preferenziale che indica al primo posto l'accordo delle parti, in subordine le tariffe professionali ovvero gli usi e, infine, la decisione del giudice, previo parere obbligatorio, ma non vincolante, delle associazioni professionali. Pertanto, il ricorso ai criteri sussidiari (tariffe professionali, usi, decisione giudiziale) è precluso al giudice quando esista uno specifico accordo tra le parti, le cui pattuizioni risultano preminenti su ogni altro criterio di liquidazione».

⁴⁹⁵ Così Cass. 6 maggio 2005, n. 9503, in *Giustizia civile massimario*, 2005, 5.

⁴⁹⁶ Sul punto Trib. Roma, 13 marzo 2012, in *Banca dati DeJure*, fa riferimento a criteri equitativi che tengano conto dell'attività in concreto svolta dal difensore e del risultato ottenuto. Per approfondimenti si rinvia a A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professionisti intellettuali*, Milano, 1996, pag. 170; G. GIACOBBE – D. GIACOBBE, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera. Artt. 2222-2228*, Milano, 2009 pag. 170; G. MUSOLINO, *Contratto d'opera professionale. Artt. 2229-2238*, Milano, 2020, pag. 287.

in tal modo un meccanismo normativo idoneo a determinare un elemento del contratto, nel caso questo fosse rimasto indeterminato o non fosse determinato in base ai parametri stabiliti dalle parti. L'indeterminatezza o anche l'indeterminabilità di questo elemento essenziale del contratto, grazie alla suppletiva del legislatore, da ipotesi di nullità si trasforma a mera lacuna della pattuizione colmabile ricorrendo ai consueti meccanismi di integrazione del contratto⁴⁹⁷, in applicazione del principio di conservazione, che qui esprime un interesse generale alla tutela del lavoro⁴⁹⁸ e alla libertà delle parti stesse.

Tuttavia, nel caso subentri il magistrato per dirimere la controversia, esso dovrà far riferimento, *in primis*, alle tariffe professionali o agli usi e, in seconda battuta, a mente dell'art. 2225 cod. civ., «al risultato ottenuto e al lavoro normalmente necessario per ottenerlo», nonché, secondo il disposto dell'art. 2233, comma 2, «all'importanza dell'opera e al decoro della professione»⁴⁹⁹ (in questo caso però non liberamente, ma «sentito il parere dell'associazione professionale cui il professionista appartiene»). Si tratta, tuttavia, come afferma il diritto vivente, di situazioni suppletive (seppur di estremo valore) che entrano in gioco nel momento in cui non vi sia una specifica pattuizione⁵⁰⁰.

⁴⁹⁷ In via generale si veda M. C. CATAUDELLA, *Contratto di lavoro e nullità parziale*, Milano, 2008.

⁴⁹⁸ Così Trib. Milano, 31 luglio 2001, in *Rivista critica di diritto del lavoro*, 2001, 1036; Cass. 6 maggio 2005, 9503, in *Giustizia civile massimario*, 2005, 5; Cass. 21 agosto 1985, n. 4452, in *Giustizia civile massimario*, 1985, n. 8-9.

⁴⁹⁹ In merito all'importanza dell'opera la Giurisprudenza, nell'applicare tale criterio, ha precisato che si debba tenere conto anche dei risultati e dei vantaggi ottenuti dal cliente, «senza che tale valutazione costituisca violazione del principio per cui l'obbligazione del professionista è di mezzi e non di risultato» (in questo senso, con riferimento agli onorari dell'avvocato, si veda Cass. 7 febbraio 2014, n. 2863, in *Guida al diritto*, 2014, 17, pag. 54). Il decoro della professione invece riecheggia le *operae liberales* del diritto Romano, cioè quelle attività degne degli uomini liberi che, proprio per la loro importanza, non potevano essere esercitate né dagli schiavi né dagli uomini non liberi. Il loro valore era talmente inestimabile che il professionista non aveva diritto al compenso.

⁵⁰⁰ A partire da Cass., Sez. Un., 16 gennaio 1986, n. 224, in *Foro italiano*, 1985, I, c. 1575, secondo cui il compenso spettante al professionista «va determinato in base alla tariffa ed adeguato al decoro dell'opera solo nel caso in cui esso non sia stato liberamente pattuito». Su questo filone anche, successivamente, Cass. 21 febbraio 2014, n. 4195, inedita a quanto consta; Cass. 29 dicembre 2011, n. 29837, in *Giustizia civile massimario*, 2011, 12, pag. 1897; Cass., sez. II, 23 maggio 2000 n. 6732, in *Giustizia civile massimario*, 2000,

Ma vi è di più: sancire a livello codicistico che il compenso, nel caso non sia determinato per via convenzionale, lo sia dal giudice e dunque si leghi ad una idea, seppur latamente intesa, di giustizia e sufficienza, pone il magistrato nella condizione di effettuare una valutazione di equivalenza (che comunque non è identità), in ordine al tempo di lavoro socialmente necessario per svolgere l'attività oggetto del contratto, che evidenzia la tecnica rimediale utilizzata dal legislatore. A parere di chi scrive, è in questa ipotesi che può essere evocata la tutela del lavoro «in tutte le sue forme ed applicazioni» così come prevista dall'art. 35 Cost. In altre parole, siamo dinanzi ad una forma di *extrema ratio* che opera come tecnica rimediale a difesa delle parti che non abbiano seguito le regole codicistiche⁵⁰¹.

p. 1095. Nella giurisprudenza di merito si veda: Trib. Modena, 23 maggio 2012, n. 873, in *Giurisprudenza locale – Modena*, 2012; Trib. Roma, 2 settembre 2009, n. 17863, in *Redazione Giuffrè*, 2009; Trib. Milano, 5 febbraio 2007, n. 1417, in *Giustizia a Milano*, 2007, 3, pag. 24. Sul punto, G. MUSOLINO, *Contratto d'opera professionale*, op. cit., pag. 320-321 et seq., secondo cui «del secondo comma dell'art. 2233 c.c. medesimo si deve dare un'interpretazione restrittiva». *Contra*, in dottrina, seppur in casi limite e specifici: A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, op. cit., secondo cui ai criteri di cui all'art. 2233, comma 2, cod. civ., può e deve farsi ricorso «non solo quando manchi il patteggiamento preventivo del compenso, ma – riteniamo – anche laddove, pur in presenza di convenzione fra le parti, il professionista abbia abusato della fiducia in lui riposta per trarre «turpi e disdicevoli guadagni» [...] ovvero, al contrario, abbia accettato (non per *benevolentia*) la corresponsione di un compenso irrisorio»

⁵⁰¹ Utilizzando le parole di Carlo Lavagna, la tutela costituzionale del primo comma dell'art. 35 si estenderebbe a tutte le attività lavorative che, per una qualsiasi ragione, «si appalesano economicamente soggette»; non solo, quindi, al lavoro subordinato, ma a tutte quelle forme di lavoro la cui organizzazione è subordinata alla potenza economica ed organizzativa di imprese o di committenti con dimensioni più ampie e con maggiori mezzi finanziari a disposizione. Così C. LAVAGNA, *Basi per uno studio delle figure giuridiche soggettive contenute nella Costituzione italiana*, in C. LAVAGNA, G. PAU, E. SALIS, *Studi economico giuridici, pubblicati a cura della Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Cagliari*, Padova, 1953, pag. 44. Nello stesso senso C. SCOGNAMIGLIO, *Il lavoro nella Costituzione italiana*, Milano, 1978, pag. 62.

5. L'inapplicabilità dei canoni costituzionali al rapporto di lavoro autonomo “puro” secondo la lettera dello stesso art. 36 Cost., comma 2

I procedimenti di integrazione della disciplina legislativa e della regolamentazione pattizia lasciano intendere, in particolare sull'istituto che stiamo trattando, la rilevanza che assume il momento applicativo del diritto e, per esso, l'attività della giurisprudenza nell'evoluzione dell'ordinamento. Ciò emerge in maniera esemplare nello sviluppo del diritto del lavoro, il cui stretto collegamento con la vita sociale rende non sempre adeguato lo strumento legislativo, sia perché esso non è in grado di colmare tempestivamente tutte le innumerevoli lacune che di volta in volta affiorano nel sistema, sia perché spesso non segue le linee di uno sviluppo coerente ed organico secondo la falsariga del disegno prefigurato dalla nostra Costituzione. È così che, se da un lato il precetto costituzionale di cui all'art. 36 Cost. comma 1 viene considerato come immediatamente precettivo, la stessa giurisprudenza ne ha circoscritto, al tempo stesso, l'applicazione al solo lavoro subordinato⁵⁰². Ad influire su questo

⁵⁰² Tra le prime sentenze, possiamo ricordare Cass. 14 luglio 1955, n. 2239, in *Giustizia civile*, 1955, 1, pag. 1412; Cass. 31 gennaio 1956, n. 297, in *Foro italiano*, 1956, 1, c. 510; Cass. 4 settembre 1956, n. 3176, in *Foro italiano*, 1956, 1, c. 1270; Corte d'Appello di Messina, 10 maggio 1957, in *Rivista di diritto del lavoro*, 1958, 2, pag. 208; Cass. 22 giugno 1957, n. 2375, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1957, 2, pag. 327; Corte d'Appello di Bologna 2 agosto 1957, in *Rivista di diritto del lavoro*, 1958, 2, pag. 44; Cass. 9 maggio 1958, n. 1361, in *Giurisprudenza italiana*, 1960, 1, c. 343; Cass. 4 luglio 1963, n. 1796, in *Giustizia civile* 1963, 1, pag. 2381; Cass. 10 giugno 1965, n. 1173, in *Lavoro e sicurezza sociale*, 1965, pag. 596; Cass. 30 ottobre 1969, n. 3605, in *Giustizia civile massimario*, 1969, pag. 1818; Cass. 7 maggio 1975, n. 195, in *Archivio civile*, 1976, pag. 63; Cass. 12 febbraio 1980, n. 991, in *Giustizia civile massimario*, 1980, pag. 417. Più di recente, si vedano: Cass. 25 ottobre 2003, n. 16059, in *Giustizia civile massimario*, 2003, 10; Cass. 18 dicembre 2003, n. 19435, in *Foro amministrativo – Consiglio di Stato*, 2003, pag. 3581; Cass. 23 aprile 2004, n. 5807, in *Giustizia civile massimario*, 2004, 3. Più di recente, Cass. 22 febbraio 2021, n. 4667, in *Giustizia civile massimario*, 2021, secondo cui «il principio della retribuzione sufficiente di cui all' articolo 36 della Costituzione riguarda esclusivamente il lavoro subordinato e non può essere invocato in tema di compenso per prestazioni lavorative autonome, ancorché rese, con carattere di continuità e coordinazione, nell'ambito di un rapporto di collaborazione» e Cass. 6 novembre 2015, n. 22701, in *Diritto & giustizia*, 9 novembre 2015. Specificatamente con riferimento alle professioni liberali, possiamo qui riportare il caso di Cass. 6 novembre 2015, n. 22701, cit., relativo al compenso che una

orientamento, con molta probabilità, è stata la convinzione, storicamente giustificata, che soltanto il lavoratore subordinato richiedesse una tutela più penetrante derivante dal dettame costituzionale. La convinzione in parola è stata sempre espressa dal diritto vivente, lì dove precisa, a fondamento di questa tesi, che «l'art. 36 Cost. è il risultato della lotta secolare tra capitale e lavoro, il punto di arrivo di un'evoluzione del rapporto del rapporto di lavoro subordinato, che si riassume nell'esigenza, affrontata nei tempi moderni, della tutela del lavoratore subordinato, non soltanto perché economicamente debole, ma anche per ristabilire l'armonia e la pace tra le classi sociali ed elevare il tono di vita di quelle inferiori»⁵⁰³. Tale orientamento non è privo di un fondamento giuridico rilevante, che va oltre la tesi, seppur significativa, della «lotta sociale» di cui s'è detto in precedenza. Esso si rafforza sulla considerazione che l'applicabilità dell'art. 36 Cost. al solo rapporto di lavoro subordinato si evinca, tra le

società non aveva totalmente corrisposto ad un architetto al quale aveva conferito un incarico per la progettazione di una struttura destinata a campeggio dopo aver predisposto una variante al Piano regolatore generale comunale, poiché il compenso era sottoposto a condizione sospensiva (ovvero il rilascio della concessione edilizia); ma anche Cass. 28 giugno 2017, n. 16213, in *Diritto & giustizia*, 30 giugno 2017, relativa ad una clausola, contenuta in una convenzione tra un ente pubblico e un ingegnere al quale era stata affidata la progettazione di un'opera pubblica, che condizionava il pagamento del compenso alla concessione del finanziamento per la realizzazione dell'opera. Nel caso di specie gli Ermellini hanno ritenuto che tale clausola, in quanto espressione dell'autonomia negoziale, fosse valida da un lato poiché non contrastante col principio di inderogabilità dei minimi tariffari, dall'altro perché in ogni caso non contrasterebbe con una tale previsione la norma di cui all'art. 36 Cost. in quanto non applicabile al lavoro autonomo; anche Cass. 25 gennaio 2017, n. 1900, in *Giustizia civile massimario*, 2017, relativa al pagamento da parte dell'ANAS di parcelle relative al collaudo delle strade a due ingegneri, secondo cui il compenso per prestazioni professionali va determinato in base alla tariffa, ed adeguato all'importanza dell'opera, solo ove non sia stato liberamente pattuito, in quanto l'art. 2233 cod. civ. pone una garanzia di carattere preferenziale tra i vari criteri di sua determinazione, attribuendo rilevanza, in primo luogo, alla convenzione intervenuta fra le parti e poi, esclusivamente in mancanza di quest'ultima, ed in ordine successivo, alle tariffe ed agli usi ed, infine, alla determinazione del giudice, mentre non operano i criteri di cui all'art. 36, comma 1, Cost., applicabili solo ai rapporti di lavoro subordinato. La violazione dei precetti normativi che impongono l'inderogabilità dei minimi tariffari non comporta la nullità, ex art. 1418, comma 1, cod. civ., del patto in deroga, in quanto trattasi di precetti non riferibili ad un interesse generale, cioè dell'intera collettività, ma solo ad un interesse della categoria professionale.

⁵⁰³ Così Cass. 4 settembre 1956 n. 3176, in *Foro italiano*, 1956, I, c. 1270.

altre cose, dal contenuto stesso delle sue prescrizioni, con riferimento al comma 2 della stessa fonte. Qui, infatti, si fa riferimento alla durata massima della giornata lavorativa, al riposo settimanale, alle ferie retribuite, in altre parole a profili tipici del lavoro dipendente in senso stretto. Tale considerazione viene rafforzata, se si considera che il giudice non può modificare il compenso pattuito tra le parti al fine di adeguarlo al principio costituzionale, allorquando esso sia al di sotto delle soglie minime da esso stabilite⁵⁰⁴. Risulta così evidente che, se da un lato si è riconosciuto al giudice il potere di determinare la spettanza economica, secondo i criteri dettati dalla Costituzione, in caso di rapporto di lavoro subordinato, ove non sia stata determinata dalle parti, dall'altro lato tale criterio non si è ritenuto operante nell'ambito degli altri rapporti aventi ad oggetto attività di lavoro autonome. In effetti, lo stesso legislatore, col tempo, ha ammorbidito e superato la rigida restrizione appena richiamata riferendo la garanzia della retribuzione sufficiente oltre i rapporti di lavoro subordinati *tout court*, facendo leva sulla genericità della formulazione della disposizione che parla di «lavoratori» senza altra specificazione, o sulla sua collocazione sotto il titolo dei rapporti economici richiamati dall'art. 3, comma 2, ma anche per essere immediatamente preceduta dall'art. 35, che certamente concerne tutte le forme di lavoro “sotto protetto”.

5.1. ...(segue) secondo le regole dell'impossibilità del prestatore ad esercitare l'iniziativa economica per fini speculativi

In via generale si può affermare che nella prospettiva costituzionale sembrerebbe sussistere una distinzione tra lavoratori fondata sulla posizione di “privilegio” oppure di “soggezione economica”, nella quale i lavoratori stessi vengono a trovarsi, per effetto di peculiari strutture socio-economiche. Tale impostazione condurrebbe, da una parte, a identificare coloro che godono dei vantaggi di codeste strutture e che si identificano con i detentori del potere economico, i quali, anche quando non coincidono con i proprietari dei beni di produzione, ne hanno comunque la loro

⁵⁰⁴ *Ex multis*, 11 aprile 1964, n. 841, in *Rivista di diritto del lavoro*, 1965, II, pag. 342 e Cass. 16 maggio 1963, n. 1223, in *Rivista di diritto lavoro*, II, pag. 351.

disponibilità⁵⁰⁵. Dall'altra parte, invece, potrebbero essere raggruppati coloro che versano in una condizione di "difficoltà/soggezione", per effetto della preminenza economica dell'altra parte contrattuale alla quale debbono riferirsi per l'espletamento della loro attività lavorativa. Proprio questi hanno destato interesse per una regolamentazione costituzionale e verso questi stessi la Costituzione avrebbe garantito un principio generale di tutela della retribuzione, destinato ad imprimere peculiare reattività all'interno del sistema protettivo⁵⁰⁶. Per tale ragione, all'interno della categoria generica dei lavoratori, detto principio delimita uno spazio riservato a quei soggetti denominati lavoratori subordinati, i quali, proprio perché privi della possibilità di esercitare, con i mezzi adeguati, il pieno esercizio dell'iniziativa economica, svolgono la prestazione lavorativa per il proprio sostentamento⁵⁰⁷.

Per quanto detto, dunque, il meccanismo di tutela predisposto dall'ordinamento, prima ancora che funzionare come correttivo all'interno della sfera del rapporto obbligatorio in favore del lavoratore, considerato alla stregua del contraente più debole, è rivolto «a correggere una più complessa situazione sociale sfavorevole, che si vuole inoltre, per quanto

⁵⁰⁵ Si veda in questo senso lo scritto di G. CALVELLINI, A. LOFFREDO, (a cura di), *Il tempo di lavoro tra scelta e imposizione*, Napoli, 2023.

⁵⁰⁶ G. RESCIGNO, *Lavoro e Costituzione*, in *Diritto pubblico*, 2009, pag. 30.

⁵⁰⁷ G. RESCIGNO, *Lavoro e Costituzione*, cit., pag. 34, definisce i lavoratori come quei soggetti che «patiscono col proprio corpo un dispendio di energie fisiche e nervose al fine di procacciare a sé stessi i mezzi necessari per la propria vita ed eventualmente per la vita di coloro che sono a loro carico». Non si tratta di una concezione del lavoro e dei lavoratori necessariamente collegata alla condizione di soggetti economicamente deboli, ma piuttosto molto vicina a quella propria della fisica che per lavoro intende il dispendio di energia. Alla luce di questa definizione, Rescigno individua (Costituzione come progetto apicale e generale, eguaglianza sostanziale, lavoro, in A. D'ATENA, (a cura di), *Studi in onore di Pierfrancesco Grossi*, Milano, 2012, pag. 1062) come lavoratori quanti offrono la propria attività ad altri in cambio di una retribuzione (il lavoratore dipendente di cui all'art.36 Cost.), i coltivatori diretti (artt. 44 e 47 Cost.), gli artigiani (art.45 Cost.), gli imprenditori (art.41 Cost.), i liberi professionisti (art.33 Cost.). Giunge così ad escludere dall'ambito dei lavoratori alcune categorie di cittadini: a) le persone che non sono lavoratori ma che svolgono una attività che concorre al progresso materiale o spirituale del Paese (art. 4, comma 2, Cost.); b) i minorenni che ancora non lavorino, i pensionati, i disoccupati senza colpa e gli invalidi oppure i maggiorenni nelle medesime condizioni dei precedenti detti. Si veda anche, F. SANTONI, *La posizione soggettiva del lavoratore dipendente*, Napoli, 1979 e A.M. GRIECO, *Lavoro parasubordinato e diritto del lavoro*, Napoli, 1983.

possibile, eliminare»⁵⁰⁸. Appaiono così operative quelle garanzie dirette alla realizzazione dell’uguaglianza sociale e della compartecipazione all’organizzazione politica, economica e sociale della Nazione. Si tratta di quelle forme di tutela indirizzate, in genere, a limitare o ridurre i poteri delle categorie privilegiate «intaccando alla base le costatate ragioni economiche del privilegio ed attuando, per tale via, una redistribuzione delle fonti di reddito»⁵⁰⁹.

5.2. ... (segue) secondo le regole della soggezione economica

Il criterio su cui costruire la protezione del lavoratore non è fondato solo sulle dinamiche sociali, ma pragmaticamente, anche sulla sua debolezza economica. Elevando a criterio direttivo la condizione economica del lavoratore, da non confondersi con la nozione di *status*⁵¹⁰, vengono a trovarsi nella medesima orbita sia i lavoratori che prestano la loro attività in situazione di subordinazione sia coloro che svolgono il proprio lavoro personalmente e con uno scopo di sostentamento e, dunque, quelli che la dottrina ha identificato come lavoratori economicamente deboli⁵¹¹.

Si intende che, nel suo fisiologico sviluppo, la descritta condizione di subalternità socioeconomica, quale condizione tipica del lavoratore, proiettandosi nelle relazioni negoziali, si traduce in una situazione di debolezza⁵¹². È questa la ragione per cui tale alveo di lavoratori coincide con la parte economicamente più debole del rapporto contrattuale di lavoro.

⁵⁰⁸ Così sempre F. SANTONI, *La posizione soggettiva del lavoratore dipendente*, cit.

⁵⁰⁹ C. SMURAGLIA, *La Costituzione e il sistema del diritto del lavoro*, Milano, 1958, pag. 50 e ss., M. MAZZIOTTI, *Lavoro (dir. cost.)*, in *Enciclopedia del diritto*, Milano, 1973, XXIII, pag. 339 e ss.; M.S. GIANNINI, *Rilevanza costituzionale del lavoro*, in *Rivista giuridica lavoro e della previdenza sociale*, 1949-1950, I, pag. 1 e ss.

⁵¹⁰ F. SANTONI, *La posizione soggettiva del lavoratore dipendente*, cit., infatti, afferma che occorre escludere l’individuazione di status di lavoratore giacché «la nozione di status, proprio perché tende a rappresentare un complesso di diritti e di doveri che hanno per presupposto una determinata posizione, si palesa subito come inconciliabile con situazioni soggettive e condizioni che possono mutare nel tempo».

⁵¹¹ M. PALLINI, *Il lavoro economicamente debole*, Padova, 2013.

⁵¹² In questo senso L. RODGERS, *Labour Law, Vulnerability and the Regulation of Precarious Work*, Cheltenham, 2016, la quale afferma che «Arguing that the idea of vulnerability has been under-theorised in the labour law literature illustrates how this extends to the design of regulation for precarious work».

Tale impostazione (ed esigenza di tutela) scaturisce anche dalla considerazione che la domanda e l'offerta di lavoro intervengono rispettivamente tra i lavoratori e coloro che, in quanto muniti di mezzi di produzione, propongono occasioni di lavoro. L'esperienza concreta dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro induce a ritenere che non sempre alla generica situazione di subordinazione socioeconomica debba far riscontro una situazione di debolezza contrattuale. Ciò accade tutte le volte in cui viene ad instaurarsi un rapporto di lavoro senza che la eventuale detenzione dei mezzi di produzione dell'offerente o, più in generale, la sua condizione socioeconomica, acquisti rilevanza su un piano contrattuale. È questo il caso del lavoro autonomo "puro", allorquando cioè il prestatore di lavoro viene chiamato, dai vari committenti, al compimento di specifiche opere. È innegabile in questi casi che riconoscere a questi lavoratori le garanzie proprie del contraente debole significa assecondare una impostazione rigidamente concettualistica, sicuramente rifiutata dalla nostra Costituzione. Infatti, seppur questa sul piano dei rapporti economici ponga specifiche garanzie dirette a comprimere l'autonomia privata, presuppone sempre la compresenza, sullo specifico terreno della relazione obbligatoria, di soggetti forniti di diversa forza contrattuale: coloro che cioè, sprovvisti di mezzi di produzione propri, domandano lavoro a terzi, e coloro che questi mezzi, appunto, li detengono e offrono lavoro. Quando siffatto presupposto non si concretizza, l'operatività della tutela viene inevitabilmente meno per la mancanza della possibilità di riequilibrare una posizione di disparità in realtà inesistente.

Esistono quindi lavoratori accomunati dalla medesima condizione di subalternità socioeconomica che nella fase contrattuale e di attuazione del rapporto lavorativo si differenziano tra loro sul piano delle garanzie⁵¹³.

⁵¹³ G. BALZARINI, *La tutela del contraente più debole nel diritto del lavoro*, Padova, 1965. Si vedano pure V. SIMI, *Il favore dell'ordinamento giuridico per il lavoratore*, Milano, 1967; C. SMURAGLIA, *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Milano, 1967; A. CESSARI, *Il favor verso il prestatore di lavoro subordinato*, Milano, 1983; R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie del lavoro subordinato*, Milano, 1989. Seppure indirettamente rispetto al tema trattato, si vedano: M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione, nel gioco delle presunzioni*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 174/2013; M. MARAZZA, *Il lavoro autonomo dopo la riforma Monti, Argomenti di diritto del lavoro*, 2012, 875; F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione*, Bologna 2012; M. PALLINI, *Il lavoro a progetto, ritorno al futuro?*, in M. PALLINI (a cura di), *Il lavoro a progetto in Italia*

Le indicazioni che la Carta costituzionale detta in riferimento ad una specifica categoria di lavoratori sotto protetti, nonché la tendenza a ricondurre le soluzioni normative nell'ambito dei fenomeni economico-sociali, trovano conferma nella letteratura civilistica, che vedrebbe l'applicazione delle singole tutele «con riguardo alla qualità dei soggetti, al tipo di bene, al modo di formazione della domanda e dell'offerta, ai criteri di individuazione dei valori di scambio, da un lato, e in considerazione dell'idoneità di ciascuno strumento normativo a realizzare gli interessi bisognosi di tutela, dall'altro»⁵¹⁴.

Non da ultimo è il caso di evidenziare che la condizione di contraente debole non può essere compiutamente tipizzata come *status* contrattuale, essendo questa suscettibile di valutazione non solo a livello socio-economico, ma anche in relazione alla forza contrattuale dell'altra parte. Sul piano delle garanzie, infatti, essa non basta a far scattare di per sé meccanismi di tutele, dovendo rilevare anche una sorta di posizione di privilegio che non pone i lavoratori autonomi puri su un piano paritetico rispetto agli altri per via della loro libertà nell'esecuzione della prestazio-

ed in Europa, Bologna, 2003, 147; A. PERULLI, *Un Jobs Act per il lavoro autonomo, verso una nuova disciplina della dipendenza economica*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona". IT – 235/2015; M. PERSIANI, *Considerazioni sulla nuova disciplina delle collaborazioni non subordinate*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2013, I, 842; IDEST, *Individuazione delle nuove tipologie, tra subordinazione ed autonomia*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2005, 2; M. PEDRAZZOLI, *Dai lavoratori autonomi ai lavoratori subordinati*, in *Giornali di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1995, 546; F. SANTONI, *La revisione della disciplina dei rapporti di lavoro*, in F. CARINCI (a cura di), *Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, Milano, 2014, 136; V. SPEZIALE, *Le politiche del lavoro del Governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro*, Relazione al Convegno "Le politiche del lavoro del Governo Renzi", Seminari di Bertinoro, 23-24 ottobre 2014, in WP CSDLE "Massimo D'Antona". IT – 233/2014. Più di recente, A. L. FRAIOLI, *La dipendenza economica tra autonomia e subordinazione: quali tutele?*, Torino, 2022.

⁵¹⁴ M. BARCELLONA, voce *Libertà contrattuale*, in *Enciclopedia del diritto*, XXIV, Milano, 1974. Si veda anche G. GORLA, *La 'logica-illogica' del consensualismo o dell'incontro dei consensi e il suo tramonto*, in *Rivista di diritto commerciale*, 1968, I, pag. 431 ss., in cui emerge chiaro il parallelismo tra consenso e strumento contrattuale, rispetto al quale G. ALPA, *Nuove frontiere del diritto contrattuale*, in *Contratto e impresa*, 1997, pag. 979, afferma «la concezione tradizionale, asettica, neutra di contratto sembra ormai tramontata».

ne e per la difficile quantificazione della loro dedizione al lavoro in termini di tempo/spazio, fattore questo che, soprattutto nell'ultimo impianto legislativo, sembra essere stato preso a parametro di riferimento su cui fondare l'apparato di tutela per questi lavoratori.

5.3. ...(segue) secondo il principio della non disponibilità e non misurabilità temporale della prestazione del lavoratore

Nei tempi attuali, assistiamo ad un difficoltoso inquadramento temporale della prestazione lavorativa, soprattutto con riferimento ai c.d. lavoratori della conoscenza, spesso rubricati come lavoratori senza tempo, dove il *quantum* economico è sempre più determinato forfettariamente, legandolo al parametro della qualità degli obiettivi raggiunti. In dottrina, infatti, si è proposto un rovesciamento della prospettiva rispetto alla situazione precedente, dove invece il fattore tempo era determinante – forse il principale – ai fini della quantificazione della giusta retribuzione⁵¹⁵. È innegabile che per la determinazione della giusta retribuzione, oggi, anche per le prestazioni di natura subordinata, non ha molta rilevanza l'aspetto quantitativo-temporale, quanto piuttosto quello qualitativo-produttivo, attraverso la previsione di una retribuzione per obiettivi o di risultato o ancora di produttività⁵¹⁶.

Volendo però rimanere fedeli, come è giusto che sia, al modello contrattuale delineato dall'art. 2094 cod. civ., va escluso che il riferimento

⁵¹⁵ R. DE LUCA TAMAJO, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1986, 31, pag. 471. Si vedano più di recente F. BANO, *Il tempo come criterio di verifica dell'adempimento*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1998, I, pag. 132, e G. BOLEGO, *Flessibilità dell'orario di lavoro e proporzionalità della retribuzione*, in *Lavoro e diritto*, 1998, I, pag. 71 et seq.

⁵¹⁶ Nota R. DE LUCA TAMAJO, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1986, 31, pag. 470, che «la tradizionale concezione che fa del tempo il parametro fondamentale di misurazione economica giuridica del lavoro subordinato mostra evidenti segni di crisi, incalzata dalla emersione di una ulteriore serie di fattori di "valutazione qualitativa" della prestazione». Negli stessi termini anche B. CARUSO, *La retribuzione e l'orario di lavoro "alla corte" della flessibilità (manovre sull'orario di lavoro come strumento di flessibilizzazione della retribuzione)*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1995, 17, pag. 82. Secondo quest'ultimo in questo modo la retribuzione finisce per avere come riferimento non più, o comunque non solo, l'unità di durata temporale, cioè l'unità di tempo-lavoro.

agli obiettivi possa trasformare un'obbligazione di attività⁵¹⁷ in un'obbligazione di risultato, trasferendo in sostanza sul lavoratore i rischi giuridici di quella unità di lavoro che discende da una determinata organizzazione del processo produttivo. Per il lavoro subordinato, quindi, il precetto costituzionale di cui all'art. 36 Cost. integra il legame sinallagmatico fra lavoro e retribuzione e per tale via obbliga le parti a definire un equilibrio quantitativo ed oggettivo fra le due prestazioni (retribuzione e lavoro), in modo che entrambe siano misurate secondo criteri quantitativi al fine di stabilire fra esse un equilibrio che sia oltremodo oggettivo⁵¹⁸. Il prestatore di lavoro subordinato, quando sottoscrive un contratto, si impegna infatti a svolgere il proprio lavoro per tutto il tempo convenuto, senza possibilità di divisione *ratione temporis*⁵¹⁹ dello stesso. In altri termini, nella determinazione della retribuzione del lavoro subordinato ha una forte rilevanza, ai fini dell'adempimento, il lavoro prestato momento per

⁵¹⁷ C. CESTER, *Obbligazione di lavoro e diligenza*, in C. CESTER, M. G. MATTAROLO, *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro. Art. 2104 c.c.*, in P. SCHLESINGER (già diretto da F. D. BUSNELLI continuato da), *Il Codice Civile Commentario*, Milano, 2007, pag. 38 ss., chiarisce la distinzione fra le due categorie ai fini dell'individuazione dell'oggetto dell'obbligazione: «le prime [obbligazioni di mezzi] si intendono quelle che si limitano ad imporre all'obbligato una data condotta: condotta che, seppur significativa non di un mero sforzo volontaristico ma di un comportamento esteriormente rilevante, viene tuttavia definita come semplice mezzo rispetto ad interessi del creditore ulteriori e diversi rispetto a quelli dedotti nel rapporto obbligatorio; le seconde [obbligazioni di risultato] si intendono quelle nelle quali al debitore è imposto di raggiungere, mediante un certo comportamento, un ulteriore risultato e l'interesse protetto dal creditore è, appunto, il conseguimento di questo risultato ulteriore».

⁵¹⁸ Così M. T. CARINCI, *Sul principio di proporzionalità quantitativo della retribuzione al lavoro prestato ex art. 36 Cost.*, in *Labour & law issues*, 2022, 1, 88 et seq.

⁵¹⁹ In questi termini, R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Milano, 1989, pag. 62 ss. A tale tesi aderisce anche P. ICHINO, *Il tempo della prestazione di lavoro. Continuità giuridica e collocazione temporale della prestazione lavorativa subordinata*, Milano, 1984, pag. 16; IDEST, *Il contratto di lavoro*, t. 2, *Trattato di diritto civile e commerciale* (già diretto da A. CICU e F. MESSINEO, continuato da L. MENGONI), Milano, 2000, pag. 286. Questa impostazione è stata criticata, fra gli altri, da V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Bari 2008, pag. 118 ss.; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e prestazioni intellettuali*, in *Trattato di diritto civile e commerciale* (già diretto da A. CICU e F. MESSINEO continuato da L. MENGONI), Milano, t. 1, 1996, pag. 186 ss.; L. NOGLER, *Metodo tipologico e qualificazione rapporti di lavoro subordinato*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1990, I, pag.196.

momento in tutto l'arco temporale concordato⁵²⁰. In questo senso il tempo diviene il metro di determinazione del *quantum* economico e fattore determinante la giusta retribuzione, perché permette di misurare, quantitativamente parlando, la compromissione della libertà personale del prestatore di lavoro.

Il problema si potrebbe porre, semmai, per i lavoratori c.d. a-temporali, cioè quelli che non sono soggetti ad un vincolo d'orario rigido. Questa incertezza però è risolvibile sulla scorta di quanto operativamente stabilito dalla Corte di giustizia circa la nozione di orario di lavoro. Esso non dipende infatti dal contenuto dell'attività che potrebbe anche essere diversa da quella abituale⁵²¹ oppure consistere in una mera disponibilità⁵²², né all'impegno del lavoratore⁵²³, ma dalla coerenza del vincolo che lega

⁵²⁰ Ai fini dell'analisi del dibattito dottrinale si veda V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Bari, 2008, pag. 77.

⁵²¹ Cfr. Corte di giustizia 25 ottobre 2021, C 920/9 (MP, Unitatea Administrativ Teritoriala), par. 42 e 46, secondo cui sarebbero ricomprese anche le attività di formazione.

⁵²² Così Corte di giustizia, 21 febbraio 2018, C-518/15, Marzak, par. 59-60. Il principio è stato ribadito più volte anche da Corte di giustizia, Grande Sezione, 9 marzo 2021, C-580/19, Stand Offenbach am Main, par. 34-35; Corte di giustizia, Grande Sezione, 9 marzo 2021, C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, par. 34-35. In dottrina si veda M. FERRARESI, *Disponibilità e reperibilità del lavoratore: il tertium genus dell'orario di lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2008, I, pag. 110 et seq., il quale ricostruisce le evoluzioni della Corte di giustizia in tema di "periodi di disponibilità" e di "periodi di reperibilità". L'A. afferma che in base all'evoluzione successiva della giurisprudenza si può ritenere che i «"periodi di disponibilità" siano quelli caratterizzati dal permanere del lavoratore in un certo luogo definito dal datore di lavoro pronto ad eseguire gli ordini, i "periodi di reperibilità" quei periodi di tempo in cui il lavoratore è disponibile a rispondere in un certo lasso temporale alle chiamate del datore di lavoro».

⁵²³ In questo senso, Corte di giustizia, 1° dicembre 2005, C-14/04, Dellas, par. 43.

il lavoratore all'organizzazione, in termini geografici⁵²⁴ e temporali⁵²⁵. Ed ecco che anche in questo caso si profila una applicazione del disposto costituzionale riguardante la giusta retribuzione che, in questo caso specifico, abbraccia forme di rapporto di lavoro non subordinato. Queste ultime, sulla scorta della esecuzione lavorativa, o della dipendenza economica generatasi a causa di essa o, ancora, della compromissione della loro libertà nell'esecuzione, s'abbisognano della tutela prevista dal disposto costituzionale attinente alla giusta retribuzione. Questi rapporti, che possono avere natura autonoma, non erano *ab origine* ricompresi in tale rete di tutele, ma ora vi rientrano per il ricorrere delle stesse condizioni che caratterizzano, in buona sostanza, il rapporto di lavoro subordinato.

D'altra parte, attraverso queste considerazioni, si passa dal tutelare il lavoro come mero *facere*⁵²⁶, a tutelare il lavoro nelle sue modalità di espletamento. È stato già affermato in dottrina come il tempo sia la sostanza oggettiva del contratto di lavoro subordinato e ciò ne giustifica l'applicazione delle tutele che da tale legame derivano⁵²⁷. Il paradigma da tenere a mente riguarda sempre l'analisi prestazionale dell'attività lavorativa. Vale a dire che il canone costituzionale di giusta retribuzione può trovare

⁵²⁴ Se originariamente la Corte di giustizia aveva dato particolare rilievo all'elemento spaziale, ritenendo determinante che il lavoratore fosse vincolato a rimanere a disposizione nel luogo di lavoro (Cfr. Corte di giustizia 3 ottobre 2000, C-303/98, Simap, par. 48; Corte di giustizia 9 settembre 2003, C-151/02, Jaezer, par. 64-65), questo elemento si è andato via via scolorendo, ammettendosi che il lavoratore possa svolgere l'attività anche in luogo diverso da quello abituale (così Corte di giustizia, 28 ottobre 2021, C-909/19, Unitatea Administrativ Territoriala D., par. 45) o anche rimanere in attesa presso il proprio domicilio (così Corte di giustizia, 21 febbraio 2018, C-518/15, Matzak, par. 60-63), con la precisazione però che in questo ultimo caso devono ricorrere stringenti vincoli temporali (v. fra le altre Corte di giustizia, Grande Sezione, 9 marzo 2021, C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, par. 34-36; Corte di giustizia, Grande Sezione, 9 marzo 2021, C-580/19, Stand Offenbach am Main, par. 43). Per il punto sul tema si veda la ricostruzione operata in maniera puntuale da M. T. CARINCI, *Sul principio di proporzionalità quantitativo della retribuzione al lavoro prestato ex art. 36 Cost*, cit., pag. 103.

⁵²⁵ Vedi Corte di giustizia, Grande Sezione, 9 marzo 2021, C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, par. 37-54; Corte di giustizia, Grande Sezione, 9 marzo 2021, C-580/19, Stand Offenbach am Main, par. 39-55 e Corte di giustizia, 11 novembre 2021, C-214/20, Dublin City Council, par. 38-39.

⁵²⁶ Su cui si vedano le considerazioni di E. BALLETTI, *La cooperazione del datore di lavoro all'adempimento dell'obbligazione*, Padova, 1990, pag. 110 et seq.

⁵²⁷ V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Bari, 2008, spec. pag. 188.

applicazione a seconda se l'attività lavorativa sia o meno vincolata all'esercizio del potere direttivo o organizzativo (o entrambi) del datore di lavoro, rispetto alle dinamiche mutevoli dell'organizzazione⁵²⁸ cui alcuni prestatori sono legati (e dunque beneficeranno del precetto costituzionale) ed altri no, non avendone i "requisiti". Rimane allo stato dell'arte quindi una fetta di lavoratori autonomi non assoggettati ai tempi dettati da un committente al punto da potersi autogestire. Essi avranno, per la commisurazione del loro corrispettivo, dei canoni alternativi rispetto al precetto costituzionale, come di seguito meglio definiti.

6. Alla ricerca di canoni "alternativi" al precetto costituzionale di cui all'art. 36. La determinazione del compenso secondo l'autonomia contrattuale delle parti.

Come detto, per quanto concerne la determinazione del compenso per prestazioni di natura autonoma⁵²⁹ il legislatore ha voluto, per espressa previsione, a mente di quanto disposto dall'art. 2225 cod. civ., rimetterne la quantificazione alla volontà delle parti e, solo in mancanza di un'esplicita convenzione in tal senso, rinviarla alle tariffe professionali o agli usi⁵³⁰. Se, tuttavia, la determinazione non fosse possibile neanche facendo riferimento agli indicati parametri, la legge introduce un intervento giudiziario, che provvederà a quantificarne l'ammontare sulla base di parametri precisi⁵³¹, e ciò in rispetto dell'assunto fornito a livello co-

⁵²⁸ Si vedano in tal senso le posizioni di M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966, G. PROIA, *Manuale di diritto del lavoro*, Padova, 2022 e A. TOPO, *Il ruolo dell'auto-organizzazione del lavoratore nel programma negoziale e la qualificazione del rapporto di lavoro: riflessioni per la verifica di un paradigma alternativo ai fini della qualificazione del rapporto*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2020, pag. 247

⁵²⁹ Leggasi qui prestazioni di lavoro autonomo "puro".

⁵³⁰ Così anche Cass., S.U., 16 gennaio 1986, n. 224, in *Foro italiano*, 1985, I, 1575. In dottrina, per un'ampia disamina del tema, v. G. MUSOLINO, *Contratto d'opera professionale*. Artt. 2229 - 2238 c.c., *Commentario Schlesinger*, 2020, pag. 253 et seq. Si veda, altresì, G. E. D. GIACOBBE, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera - Artt. 2222 - 2228 c.c.*, ibidem, pag. 179 ss.

⁵³¹ Così l'orientamento prevalente in giurisprudenza. *Ex multis*, Cass. 22 agosto 2001, n. 11210, in *Giustizia civile*, 2001, I, 2939, secondo cui il carattere esaustivo della formulazione dell'art. 2225 e.c., per cui il giudice deve fondarsi nella determinazione del corrispettivo su parametri obiettivi, non osta all'utilizzabilità del sistema di liquidazione ex art. 452

stituzionale dall’art. 35 circa la tutela del lavoro «in tutte le sue forme ed applicazioni».

Dall’esame dello stesso articolo 2225 del cod. civ. emerge, dunque, l’evidente intento del legislatore di affidare alla volontà delle parti la determinazione di questo elemento del contratto. Tale volontà, quindi, rappresenta, anche per via della mancata considerazione all’interno del Jobs Act del lavoro autonomo di un qualche riferimento alla sua determinazione, la fonte principale per l’individuazione del compenso con la conseguenza che il riferimento alle tariffe professionali o agli usi, o addirittura il ricorso all’intervento del giudice, devono considerarsi quali fonti suppletive, cui ricorrere in mancanza di diverse pattuizioni o in caso di mancato accordo tra le parti.

Da ciò deriva, come è nel caso del rapporto subordinato o economicamente dipendente, che una limitazione all’autonomia delle parti è configurabile solo ove vi siano provvedimenti legislativi che impongano l’adozione di un diverso regolamento negoziale, dovendosi dare, in caso contrario, prevalenza a ciò che le parti hanno stabilito⁵³².

c.p.c. in tutti quei casi in cui permangono in relazione ai suddetti parametri incertezze insuperabili attraverso gli ordinari mezzi istruttori.

⁵³² In questo senso si veda Cass. 30 agosto 1988, n. 4998, in *Giustizia civile*, 1988, 1, pag. 2883. Dalla giurisprudenza citata deriva che la previsione di minimi tariffari non ne comporta l’automatica inderogabilità. Così pure Cass. 24 aprile 1981, n. 2454, in *Foro italiano repertorio*, 1981, voce *Professioni intellettuali*, n. 64. Secondo Cass. 13 luglio 1988 n. 4150, in *Foro italiano* 1989, I, pag. 2908, con nota di DE LUCA, *Autonomia e subordinazione nella giurisprudenza di legittimità: la risposta della giurisprudenza alla “sfida post-industriale”, aspettando...Godot*, le tariffe per i portieri ed altri lavoratori addetti alla pulizia ed alla custodia di stabili urbani si riferiscono ai soli lavoratori subordinati. Di conseguenza, nel caso in cui venga instaurato un rapporto di natura autonomo per la pulizia dei locali in una scuola, la determinazione del corrispettivo deve essere affidata alla convenzione stipulata dalle parti ai sensi dell’articolo 2222 del cod. civ. Sul tema delle tariffe professionali si veda anche G. FREZZA, *Tariffe professionali fra ordinamento interno e ordinamento comunitario*, in *Giustizia civile*, 2002, pag. 1139, il quale, a proposito della determinazione del compenso per il prestatore d’opera intellettuale, sostiene che l’art. 2233 cod. civ. pone una gerarchia di carattere preferenziale per la liquidazione del compenso del professionista, considerando, in primo luogo, la convenzione stipulata in proposito dalle parti ed in mancanza le tariffe o gli usi. Ove manchino gli indicati criteri di riferimento la determinazione spetta al giudice, il quale deve preventivamente sentire il parere non vincolante delle associazioni professionali. Più di recente, sul tema, B. DE MOZZI, *Le tariffe professionali: cosa rimane?* in *Lavoro diritti Europa*, 2021, n. 4. Da ultimo, in giurisprudenza,

Da notare oltremodo che, nel caso fossimo dinanzi ad un rapporto di lavoro subordinato, l'ipotesi in cui non sia predeterminata la retribuzione per il prestatore di lavoro è eccezionale. Ed infatti, l'art. 2099 cod. civ. prevede che essa debba essere determinata «dalle norme corporative». Naturalmente l'espressione, così come viene formulata dal legislatore del 1942, deve ritenersi abrogata, a seguito della soppressione dell'ordinamento corporativo. Tuttavia, oggi la disciplina collettiva provvede alla regolamentazione della retribuzione in tutte le sue forme, lasciando all'autonomia contrattuale individuale un non ampio margine di operatività⁵³³.

A tal proposito, si deve osservare come il sistema strutturale sia diverso rispetto a quello previsto per il rapporto di lavoro autonomo. Invero, mentre in quest'ultimo è conferita al lavoratore una piena facoltà di regolare i propri rapporti, anche sotto il profilo economico, per il lavoratore subordinato (o economicamente dipendente) sussistono garanzie più pregnanti in ordine all'espressa previsione dei minimi retributivi a stampo collettivo, al di sotto dei quali non è possibile andare⁵³⁴. Nel caso

anche Trib. Roma 14 gennaio 2020, in *Redazione Giuffrè*, 2020, secondo cui il giudice di merito ha rigettato il ricorso di una ricercatrice che aveva stipulato con un ente di ricerca un contratto di collaborazione coordinata e continuativa di quasi tre anni che aveva ad oggetto un'attività di ricerca per una somma totale che aveva appreso essere inferiore a quella percepita dai ricercatori di altri partner europei afferenti al medesimo progetto (finanziato con Fondi dell'Unione europea). Il giudice ha rilevato che la ricorrente aveva accettato l'incarico e con esso il compenso forfettariamente determinato. Il discorso ora riportato, tuttavia, trova un limite nell'art. 3 della legge 21 aprile 2023, n. 49, per cui «sono nulle le clausole che non prevedono un compenso equo e proporzionato all'opera prestata, tenendo conto a tale fine anche dei costi sostenuti dal prestatore d'opera; sono tali le pattuizioni di un compenso inferiore agli importi stabiliti dai parametri per la liquidazione dei compensi dei professionisti iscritti agli ordini o ai collegi professionali, fissati con decreto ministeriale, o ai parametri determinati con decreto del Ministro della giustizia ai sensi dell'articolo 13, comma 6, della legge 31 dicembre 2012, n. 247, per la professione forense, o ai parametri fissati con il decreto del Ministro delle imprese e del made in Italy di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c), della presente legge». Ciò nonostante, rimangono ancora fuori i lavoratori autonomi non organizzati in ordini e collegi.

⁵³³ Si rinvia, a: P. PASCUCCI, *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro*, oggi, Relazione Congresso AIDLASS 2018, 17 maggio 2018, dattiloscritto, e G. RICCI, *Il diritto alla retribuzione adeguata. Tutele costituzionali e crisi economica*, Torino, 2012.

⁵³⁴ Peraltro, con riferimento al lavoro autonomo libero professionale, l'abrogazione delle tariffe ha fatto sì che in questo caso non esistano più i minimi inderogabili per questo tipo di prestazioni. Ciò evidenzia ancor più la scelta legislativa – e la ratio sottesa – ri-

in cui nel contratto di lavoro sia contenuta una norma che prevede una retribuzione non conforme al principio costituzionale della sufficienza e dell'adeguatezza alla quantità e qualità del lavoro prestato, è, quindi, possibile, adire il giudice affinché provveda a ristabilire il sinallagma contrattuale attraverso il proprio intervento; sistema questo autorizzato dall'ordinamento al fine di modificare il risultato raggiunto dall'autonomia contrattuale delle parti, se non si ritiene congruo all'opera o al servizio. All'antitesi si trova, invece, il caso del lavoro autonomo “puro” che non permette l'intervento giudiziale atto a modificare la clausola retributiva, anche se ritenuta non conforme all'opera o al servizio perché espressione dell'autonomia contrattuale, intesa qui come caratteristica pregnante – essenziale, si potrebbe dire – del rapporto di lavoro.

Le considerazioni che precedono dimostrano come la posizione del lavoratore subordinato sia, rispetto a quella del lavoratore autonomo, limitata sotto il profilo della libera determinazione contrattuale effettuata dalle parti. Ed infatti, se un prestatore di lavoro subordinato (o economicamente dipendente) può agire in piena autonomia per quanto riguarda la costituzione del rapporto, il relativo svolgimento segue delle linee in un certo senso già prestabilite, in quanto la situazione involge posizioni di diritto indisponibili. Al contrario, nel rapporto di lavoro autonomo, come si è detto, la fonte principale di regolamentazione è rappresentata proprio dalla volontà delle parti che, quindi, possono liberamente determinare il contenuto delle rispettive obbligazioni⁵³⁵. Da ciò deriva la sussistenza dell'onere, in capo alle parti medesime, di dimostrare l'effettiva portata della regolamentazione del rapporto. Mentre, quindi, il prestatore di lavoro, che intenda conseguire il corrispettivo, dovrà provare di avere eseguito l'opera oppure espletato il servizio concordato, il committente, che voglia far valere un criterio di determinazione del compenso a sé più favorevole, dovrà provare sia l'esistenza che il contenuto di una specifica

spetto alla differente tutela esistente tra le due fattispecie lavorative.

⁵³⁵ In questo senso si vedano G. GIACOBBE – D. GIACOBBE, *Il lavoro autonomo. Il contratto d'opera*, in *Codice civile. Commentario. Artt. 2222-2228*, (fondato da) P. SCHLESINGER (e continuato da) F. D. BUSNELLI, II ed. (a cura di) P. VIRGADAMO, Milano, 2009, pag. 164 e P. PASSALACQUA, *Art. 2222 cc*, in *Commentario del codice civile*, E. GABRIELLI (diretto da), Torino, 2014, pag. 189 e F. DI NUNZIO, *Art. 2224 c.c.*, *ivi*, pag. 360.

convenzione in tal senso⁵³⁶. Al riguardo, sembra potersi osservare che anche nel contratto di appalto l'art. 1657 cod. civ. individua la volontà delle parti quale fonte principale di regolamentazione del rapporto. Tuttavia, come è stato evidenziato, i rapporti tra committente ed appaltatore si inseriscono nell'ambito dei rapporti tra imprese⁵³⁷. Al contrario, la caratteristica tipica del rapporto di lavoro autonomo è la personalità della prestazione, che comporta, di norma, l'individualità del prestatore d'opera. Tale elemento, invero, caratterizza la figura negoziale disciplinata dalla disposizione civilistica di cui all'art. 2225 cod. civ. che contiene – unitamente alle altre norme deputate alla fattispecie giuridica lavoro autonomo – una regolamentazione di carattere generale del lavoro autonomo quale categoria generale di qualificazione giuridica.

Come già detto nei paragrafi che precedono e come la pratica quotidiana mette in risalto, è evidente che la posizione del lavoratore autonomo alcune volte si presenta come priva di tutela, laddove si consideri che

⁵³⁶ Il diritto vivente sul punto ha un orientamento costante, originato da Cass. 10 gennaio 1981 n. 250, *Giustizia civile massimario*, 1981, 1, secondo cui a norma dell'art. 2697 cod. civ., ciascuna delle parti ha l'onere di provare i fatti che allega e dai quali pretende che derivino conseguenze giuridiche a suo favore. Pertanto, mentre chi vuole conseguire il corrispettivo dovutogli per una prestazione d'opera deve dimostrare l'avvenuta esecuzione dell'opera commessagli, il committente che, ammettendo l'esecuzione dell'opera, voglia avvalersi di un credito preferenziale di determinazione del corrispettivo a lui più favorevole - quale una intervenuta convenzione con il prestatore d'opera - deve provare l'esistenza e il contenuto di detta convenzione. Si veda anche Cass. 4 maggio 1981 n. 1279, in *Giustizia civile massimario*, 1981, 3, secondo cui al lavoratore, ancorché autonomo ma operante in un regime di cosiddetta para subordinazione, che abbia, nel corso del rapporto, percepito senza protesta compensi liquidatigli dal committente in misura inferiore alle sue pretese, non può collegarsi alcuna presunzione di rinuncia, da parte del lavoratore medesimo, ai maggiori importi dovutigli. Così anche A. BELSITO, *Il contenzioso stragiudiziale di lavoro*, Milano, 2018. Sia consentito il rinvio anche a A. SITZIA, S. CAPONETTI, *La normativa italiana in materia di protezione dei salari*, Roma, Organizzazione Internazionale del Lavoro, 2023.

⁵³⁷ Interessante è la disamina civilistica della questione per cui si rinvia agli scritti di A. CIANFLONE, *L'appalto di opere pubbliche*, Milano, 1993, pag. 22; G. MIRABELLI, *Dei singoli contratti*, Torino, 1968, pag. 402. Sulla problematica della determinazione del corrispettivo nel contratto di appalto di diritto privato G. FREZZA, *Il corrispettivo nell'appalto di diritto privato*, in *Legalità e giustizia*, 2006, pag. 165. Nella dottrina giuslavoristica, invece, M. C. CATAUDELLA, *Il Corrispettivo del lavoratore autonomo*, in S.B.G. ALPA (a cura di), *Giuseppe Santoro Passarelli Giurista della contemporaneità*, Torino, 2018.

non sempre egli può ritenersi collocato in una posizione quantomeno paritaria, rispetto a quella in cui si trova il committente. Ed ecco che, nell’ambito di tale area prestazionale, si possono scernere le posizioni in cui applicare maggiori o minori tutele, proprio facendo riferimento alla più o meno elevata ingerenza del committente stesso.

7. La funzione svolta dalle tariffe (o parametri) professionali e dagli usi

Premesso che l’assenza di clausole contrattuali sull’ammontare del compenso non costituisce neppure un elemento indiziario per escludere l’onerosità del rapporto, essendo l’obbligo di pagare il corrispettivo *ipso iure* in capo al committente⁵³⁸, l’art. 2225 cod. civ. individua nelle tariffe professionali ed in subordine negli usi, i criteri di determinazione del corrispettivo, ove difetti una specifica disposizione contrattuale.

La norma che è chiaramente posta nell’ottica della conservazione del contratto risponde anche ad evidenti esigenze di tutela del prestatore di lavoro, anche con riguardo al dettato costituzionale (art. 35 Cost.). Invero, relativamente alle attività sussumibili nel contratto d’opera non intellettuale, vere e proprie tariffe legali o regolamentari quasi non ve ne sono, a quanto consta. Sul punto conviene quindi indicare – opportunamente adattati alla fattispecie oggetto di trattazione – i principi elaborati dalla

⁵³⁸ Similmente, Cass. 16 dicembre 1983, n. 7224, in *Giurisprudenza commerciale*, 1984, II, pag. 729 e Cass. 5 marzo 1987, n. 2318, in *Giustizia civile massimario*, 1987, 3, secondo cui in tema di *locatio operis*, il patto di gratuità della prestazione non richiede una forma specifica e tantomeno quella scritta, onde può essere stipulato anche verbalmente. Né è necessario che esso sia provato documentalmente, ma la sua esistenza può comunque desumersi dall’inequivoco comportamento delle parti. Più di recente in giurisprudenza si veda: Cass. 6 Dicembre 2021, n. 38592, in *Giustizia civile massimario*, 2022, secondo cui nel contratto di prestazione d’opera professionale l’assenza di pattuizione di un corrispettivo non consente di escludere l’esistenza di un’obbligazione contrattuale. Così anche Trib. Vibo Valentia, 19 Novembre 2021, n. 792, in *Redazione Giuffrè*, 2022, secondo cui lo svolgimento concreto di un’attività e la realizzazione di un’opera, riconducibili a prestazione di lavoro autonomo, sono presuntivamente a titolo oneroso sicché, una volta resa la prestazione, il relativo corrispettivo si pone a carico del committente; l’assunta gratuità della prestazione necessita di prova non potendosi presumere la gratuità neppure in caso di mancata previa determinazione del compenso. Si veda anche l’opera di A. FONDRIESCHI, *Contratti relazioni e tutela del rapporto contrattuale*, Milano, 2017.

giurisprudenza con riferimento alle professioni intellettuali suscettibili di estensione analogica.

In primo luogo, la tariffa trova applicazione solo riguardo ai lavoratori iscritti a degli albi oppure a degli elenchi e concerne attività tipiche del mestiere⁵³⁹. Altra perimetrazione riguarda la stessa disciplina codicistica, che limita la stessa tariffa a fonte sussidiaria di determinazione del corrispettivo rispetto al criterio prevalente riferito alla volontà delle parti⁵⁴⁰, di modo che queste sono totalmente libere nella fissazione del suo ammontare, salvo che la tariffa stessa sia dichiarata inderogabile da un atto di egual rango rispetto alla norma codicistica (in applicazione del principio contenuto nell'art. 1339 cod. civ.).⁵⁴¹

Naturalmente, la determinazione consensuale del corrispettivo che violasse una tariffa inderogabile sarebbe nulla ex art. 1419 cod. civ. ed incorrerebbe nella sostituzione di diritto ex art. 1339 cod. civ.⁵⁴² L'inde-

⁵³⁹ Così Cass. 22 febbraio 1988, n. 1851, in *Archivio civile*, 1988, 683, secondo cui per l'applicabilità della tariffa professionale al fine della determinazione del relativo compenso, l'opera intellettuale ha carattere professionale quando concorrono l'elemento soggettivo dell'iscrizione del prestatore in un albo professionale e quello oggettivo della natura tecnica ed assolutamente esclusiva della attività del professionista o, quanto meno, del collegamento della relativa attività non tecnica con prestazioni di ordine tecnico.

⁵⁴⁰ Nella giurisprudenza di merito, quanto al criterio sussidiario nella determinazione del corrispettivo, si veda Trib. Bolzano 24 Ottobre 2018, n.1112, in *Redazione Giuffrè*, 2019, che ribadisce il principio per cui i criteri di determinazione del compenso spettante ai prestatori d'opera intellettuale sono dettati dall'art. 2233 cod. civ. secondo una scala preferenziale che indica al primo posto l'accordo delle parti, in subordine le tariffe professionali ovvero gli usi e, infine, la decisione del giudice, previo parere obbligatorio, ma non vincolante, delle associazioni professionali. Pertanto, il ricorso ai criteri sussidiari (tariffe professionali, usi, decisione giudiziale) è precluso al giudice quando esista uno specifico accordo tra le parti, le cui pattuizioni risultano preminenti su ogni altro criterio di liquidazione.

⁵⁴¹ In questo senso anche la giurisprudenza, Cass. 6 Aprile 2004, n. 6728, in *Giustizia civile massimario*, 2004, 4; Cass. 23 febbraio 1998, n. 1926, in *Giustizia civile massimario*, 1998, 407; Cass. 22 Agosto 2001, n. 11210, in *Giustizia civile*, 2001, 1, 2939, e Cass. 3 dicembre 2008, n. 28718, *ivi*, 2009, 2, 304. Si veda anche R. SGROI, *Art. 1339 cod. civ.*, in C. RUPERTO (a cura di), *La giurisprudenza sul codice civile, Delle obbligazioni*, Milano, 2009, pag. 549 et seq., e G. FREZZA, *Tariffe professionali tra ordinamento interno e comunitario*, in *Giustizia civile*, 2002, 1139 et seq.

⁵⁴² Così A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, in *Tratt. Cicu-Messineo-Mengoni*, XVII, t. 1, Milano, 1996, e IDEST, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Milano, 1996.

rogabilità sancita unicamente in un atto regolamentare dell'organo professionale, invece, non è idonea ad invalidare la difforme determinazione negoziale. Peraltro, c'è da dire che, al di fuori del lavoro autonomo intellettuale, il principio di inderogabilità dei minimi tariffari, pur ove stabiliti, trova applicazione solo eccezionalmente. Ad esempio, la legge 6 giugno 1974, n. 298, modificata dalla legge 30 marzo 1987, n. 132, disciplina l'autotrasporto di merci su strada per conto di terzi ed istituisce un sistema di tariffe "a forcilla" che ragioni di ordine pubblico economico inducono a ritenere inderogabile⁵⁴³. Al tempo stesso, invece, non è inderogabile la tariffa prevista per il facchinaggio attraverso la legge 3 maggio 1955, n. 405, la cui obbligatorietà non è sancita normativamente né può essere fatta discendere dai principi generali. È chiaro che, anche se non inderogabile, la tariffa porta con sé un valore indicativo e rileva spesso quale parametro per la determinazione giudiziale del corrispettivo⁵⁴⁴.

C'è da dire che il Codice civile è rimasto ancorato al sistema delle tariffe seppur da tempo, ormai, esse sono state sostituite dal sistema dei parametri professionali. Non essendoci state modifiche nella lettera dell'art. 2225 del cod. civ., si deve intendere oggi sostituito il termine (e il concetto) di tariffe, con quello – certamente più criticato – dei parametri per le professioni intellettuali, su cui si tornerà nei paragrafi del presente capitolo relativi alle ipotesi di equità retributiva prevista per via legale. Rimane invece in vigore il concetto di tariffa per le attività sussumibili nel contratto d'opera non intellettuale.

Il tariffario invece attiene, normalmente, a singole prestazioni, a prescindere dalla circostanza che esse siano dedotte in un rapporto continuativo: ne discende la nullità della clausola contrattuale con cui sia fissato un compenso riferito ad un determinato periodo di tempo in misura tale da risultare inferiore ai minimi di tariffa inderogabili rispetto alla prestazione singolarmente considerata (salvo che questa sia effettuata per ragioni etiche o sociali che escludano qualsiasi convenienza economica, anche mediata)⁵⁴⁵.

⁵⁴³ Si veda sempre A. PERULLI, ult. op. cit.

⁵⁴⁴ Il problema dell'inderogabilità si pone solo con riferimento alle tariffe propriamente considerate, e non alle liste dei prezzi predisposte, ad esempio, da taluni esercenti di attività di trasporto, nonostante che vengano abitualmente appellate in tal modo.

⁵⁴⁵ In questo senso, Pret. Torino, 28 Dicembre 1995, in *Giurisprudenza italiana*, 1997, I,

Per quanto concerne gli usi, poi, la loro rilevanza ai fini della determinazione del corrispettivo delle prestazioni di lavoro autonomo non intellettuale è ormai assolutamente marginale⁵⁴⁶. Va infatti osservato che le liste dei prezzi di norma praticati e resi noti ai clienti soprattutto nel settore dei trasporti, seppure non vincolanti, sono suscettibili di acquistare il valore di uso ai sensi dell'art. 1374 cod. civ. nel luogo della conclusione del contratto oppure, ove diverso, nel luogo di esecuzione della prestazione.

8. La determinazione giudiziale del corrispettivo in relazione al «risultato ottenuto» e al lavoro «normalmente necessario per ottenerlo». Ipotesi di lettura disgiunta e/o correttiva dei due incisi

Se le parti non abbiano pattuito un compenso e non si possa ricorrere alle tariffe e agli usi per la determinazione del corrispettivo, l'art. 2225 cod. civ. stabilisce che questo «è stabilito dal giudice in relazione al risultato ottenuto e al lavoro normalmente necessario per ottenerlo». Si tratta di una circostanza, questa, del tutto residuale, come specifica costantemente il diritto vivente⁵⁴⁷.

2, 192, con nota di DALMOTTO.

⁵⁴⁶ In tale verso anche Cass. 21 ottobre 2011, n. 21934, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2012, 3, 625, con nota di G. F. CARBONARA.

⁵⁴⁷ L'importanza della determinazione negoziale del compenso si evince anche nei casi in cui la prestazione sia resa in parte. Così Corte d'Appello de L'Aquila, 22 dicembre 2021, in *Redazione Giuffrè*, 2022, secondo cui nel contratto di prestazione d'opera intellettuale, quando esista una valida intesa fra le parti per determinare convenzionalmente il compenso, la pattuizione resta valida anche nel caso di recesso del committente, con l'unica conseguenza della riduzione del corrispettivo pattuito per l'intera opera, in proporzione della parte realizzata. Si veda anche Trib. Roma, 14 gennaio 2020, in *Redazione Giuffrè*, 2020, secondo cui in tema di lavoro autonomo in generale, è previsto «dagli artt. 2225 e 2233 c.c., che il giudice possa determinare il corrispettivo in relazione al risultato ottenuto e alla quantità e qualità del lavoro normalmente necessario per ottenerlo, ma ciò solo nel caso che non sia stato convenuto dalle parti e non possa esser stabilito, sempre che non sia stato pattuito, secondo le tariffe professionali o gli usi, cosicché l'intervento del giudice non può essere invocato in tema di compenso per prestazioni lavorative autonome, ancorché rese, con carattere di continuità e coordinazione, nell'ambito di un rapporto di collaborazione per il quale il compenso risulti pattuito».

L'intervento giudiziale risulta essere una proiezione estensiva del principio di conservazione del contratto incompleto, in linea con l'analoga previsione dell'art. 2099, comma 2, cod. civ., per il lavoro subordinato, ma anche - e significativamente - con una serie di altre norme dettate per ipotesi simili in relazione a contratti in cui assume rilevanza l'apporto lavorativo⁵⁴⁸.

Va specificato tuttavia che i parametri contenuti nella norma di riferimento hanno bisogno di un orientamento interpretativo. La dottrina ha da subito osservato, infatti, che i due criteri contenuti nell'art. 2225 cod. civ. hanno certamente un carattere obiettivo, nel senso che il legislatore si è voluto riferire ad un «tipo medio di prestatore d'opera»⁵⁴⁹, tuttavia occorre specificare alcune questioni. L'aver vincolato il giudice alla valutazione non solo del risultato, come in fondo poteva apparire sufficiente, ma anche del lavoro idealmente necessario per produrlo, evidenzia chiaramente la volontà del legislatore di fare del lavoro «l'elemento centrale della fattispecie»⁵⁵⁰. In particolare, la Suprema corte ha esplicitato ulteriori parametri - al fine di meglio interpretare il riferimento al risultato ottenuto e al lavoro normalmente necessario per ottenerlo - allorché ha affermato che «ai sensi dell'art. 2225, il corrispettivo per il lavoro autonomo, se non convenuto dalle parti, deve essere stabilito dal giudice in relazione alla natura, quantità e qualità delle prestazioni, nonché al tempo ed ai costi occorrenti per il relativo espletamento»⁵⁵¹.

⁵⁴⁸ È il caso, ad esempio, dell'art. 1709 cod. civ. per il mandato; dell'art. 1733 cod. civ. per la commissione; dell'art. 1740, comma 2, cod. civ., per la spedizione; dell'art. 1755, comma 2, cod. civ., per la mediazione ed anche dell'art. 1751 cod. civ. per il contratto di agenzia, sia pure limitatamente all'indennità per lo scioglimento del contratto.

⁵⁴⁹ G. GIACOBBE - D. GIACOBBE, *Il lavoro autonomo, contratto d'opera*, Milano, 2009.

⁵⁵⁰ Ciò sin dalla Relazione ministeriale al codice civile, n. 915 del 1943, la quale evidenziò da subito quanto fossero necessari degli strumenti operativi per il giudice al fine di assicurare una particolare tutela all'elemento lavoro.

⁵⁵¹ In questo senso Cass. 8 giugno 2007, n. 13440, in *Guida al diritto* 2007, 29, pag. 73. Meno recentemente Cass. 18 settembre 1995, n. 9829, in *Giustizia civile massimario*, 1995, pag. 1661 e Cass. 27 gennaio 1984, n. 650, in *Giustizia civile massimario*, 1984, fasc.1; secondo quest'ultima «Ai sensi dell'art. 2225 c.c., il corrispettivo per il lavoro autonomo, se non convenuto dalle parti, deve essere stabilito dal giudice in relazione alla natura, quantità e qualità delle prestazioni, nonché al tempo ed ai costi occorrenti per il relativo espletamento, secondo il duplice parametro del risultato per il committente e del lavoro per il prestatore d'opera. Conseguentemente, qualora nel corso del rapporto le presta-

È chiaro però che per questa attività di determinazione del *quantum* economico del compenso, il giudice non possa riferirsi alla retribuzione prevista per l'espletamento di attività analoghe in regime di subordinazione, proprio perché in tale situazione la commisurazione del *quantum* è stabilita a tempo, collegata alle mansioni espletate e senza alcun riferimento al risultato, come del resto specifica la Carta costituzionale.

D'altra parte, è il caso qui di evidenziare che, in questi tipi di rapporti di lavoro, la rilevanza dell'aspetto inerente l'attività umana non può essere enfatizzata sino al punto di relegare ad un ruolo assolutamente marginale la valutazione dell'*opus*: e ciò non solo sulla base della lettera dell'art. 2225 cod. civ., che chiaramente individua delle coordinate afferenti all'*opus* lavorativo, ma anche per la necessità di dare alla stessa norma un'interpretazione coerente con il disposto del successivo art. 2228 cod. civ., secondo cui, in caso di impossibilità non imputabile di esecuzione dell'opera, la misura del compenso per il lavoro prestato va valutata in relazione alla utilità della parte d'opera compiuta.

Non sembra condivisibile quella parte della dottrina che intenderebbe i criteri individuati dal 2225 cod. civ. «intimamente intrecciati fra loro»⁵⁵², poiché, invece, essi si inseriscono in due logiche differenti ed addirittura confliggenti, rispondendo l'uno all'interesse ed alle aspettative del cliente e l'altro all'interesse ed alle aspettative del lavoratore autonomo. In effetti, a conferma di ciò e volendo stare su un terreno pragmatico, ben può darsi che le valutazioni del risultato e del lavoro normalmente necessario per ottenerlo possano condurre ad esiti anche radicalmente discordanti.

zioni d'opera assumano una maggiore ampiezza, sia qualitativa che quantitativa, con ulteriore dispendio per quest'ultimo e maggiore vantaggio per il primo, è legittima la determinazione giudiziale del compenso per essere spettanti, in mancanza di accordo tra le parti al riguardo, sostitutivo di quello originario, non potendo essere perseguiti maggiori vantaggi per il committente attraverso un maggior sacrificio economico per il prestatore d'opera senza che si determini una disarmonia tra le prestazioni in sinallagma». In dottrina si vedano A. VISCOMI, *Lavoro a progetto e occasionale: osservazioni critiche*, in G. GHEZZI, *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, 2004, Roma, 2002, pagg. 316-332, e G. SANTORO PASSARELLI, *La nuova figura del lavoro a progetto*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2005, pagg. 95-113.

⁵⁵² C. LEGA, *Contratto d'opera*, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da BORSI e PERGOLESII, vol. I, Padova, 1960.

Al fine di fornire una chiave di lettura univoca della norma codicistica di riferimento, ma anche al fine di graduare l'operatività congiunta dei due criteri in essa dettati, appare doveroso, a parere di chi scrive, interpretare la norma nel senso di ritenere il criterio del risultato ottenuto applicabile in via privilegiata per la determinazione del corrispettivo nei contratti di prestazione d'opera, ed il criterio del lavoro normalmente necessario per ottenerlo utilizzabile con precedenza ai fini della definizione del corrispettivo in contratti di prestazioni di servizi. La separazione delle sfere di operatività rispecchia, in una logica complessiva, la scelta del legislatore di dettare due criteri confliggenti per ciò che attiene all'interesse sotteso e potenzialmente contraddittori negli esiti⁵⁵³.

Chiaramente non si vuole qui significare che la norma detti due criteri esclusivi per i due tipi di prestazione, ma che la causa del contratto d'opera, incentrata sullo scambio tra compimento di un'opera e corrispettivo, non consente che quest'ultimo sia determinato giudizialmente solo sulla base del risultato raggiunto, anche perché in tal caso il contratto rischierebbe di "sfumare" nella vendita di cosa futura. Ne discende che il criterio fondato sul lavoro normalmente necessario dovrà essere utilizzato in funzione correttiva dell'esito dell'applicazione del criterio fondato sul risultato raggiunto.

Con riferimento invece al contratto di prestazione autonoma di servizio, in mancanza di un *opus* fisicamente tangibile, il criterio del risultato raggiunto potrà funzionare come correttivo di quello fondato sul lavoro normalmente necessario, ove per risultato si intenda il vantaggio conseguito dal cliente.

L'art. 2225 cod. civ. non fa alcun riferimento al fatto che il giudice possa decidere secondo equità oppure ricorrere ai criteri equitativi, così come accade in altre circostanze, come ad esempio in materia di commissione (art. 1733 cod. civ.) e di mediazione (art. 1755 cod. civ.). La scelta del legislatore costituisce, con tutta probabilità, l'ulteriore riprova dell'attenzione tributata dal legislatore alla tutela dell'attività del lavoratore autonomo, in questo caso impedendo che la sua valutazione sia effettuata

⁵⁵³ Così anche F. DI NUNZIO, *Problemi di disciplina del contratto d'opera*, Torino, 2000.

facendo ricorso a parametri non oggettivi e sostanzialmente insindacabili⁵⁵⁴.

9. La determinazione del corrispettivo in base «alle condizioni stabilite nel contratto» ed alla «regola d'arte»

L'art. 2224 del cod. civ. realizza due «appigli sicuri»⁵⁵⁵, individuati nelle «condizioni stabilite nel contratto» e nella esecuzione «a regola d'arte», al fine di determinare diritti e doveri delle parti. Va da subito evidenziato che tra i due incisi quello che più ha preminenza è il lemma “a regola d'arte”, posto che solo di rado il committente ha quelle competenze tecniche necessarie per inserire tra le “condizioni contrattuali” delle particolari modalità operative finalizzate alla realizzazione dell'opera, in sostanza rilevando, per quanto qui ci interessa, non tanto la modalità del suo espletamento, quanto piuttosto il risultato dell'opera, dell'attività o del servizio. La regola d'arte si identifica così, giustappunto, come un criterio determinante per la valutazione economica della prestazione.

In letteratura essa è stata definita come «il parametro oggettivo di valutazione dell'attività del prestatore d'opera, ed è pertanto destinata ad operare in via generale ed astratta»⁵⁵⁶. Ben può rappresentare, inoltre, l'insieme delle regole di esperienza e di tecnica richieste in base alla diligenza qualificata prevista dall'art. 1176, comma 2, cod. civ. in rapporto alla natura dell'attività esercitata e cioè in base alla diligenza del buon lavoratore. Il riferimento al secondo comma dell'articolo testé citato, relativo alla meno rigorosa diligenza del *bonus pater familias*, trova la sua *ratio* nella circostanza che sul prestatore d'opera graverebbe pur sempre un'obbligazione inerente all'esercizio di un'attività *latu sensu* professionale. In realtà, per quanto molte volte il prestatore d'opera sia un piccolo imprenditore ai sensi dell'art. 2083 cod. civ., non sembra corretto obliterare una graduazione di livelli di diligenza che, proprio con riferimento alla

⁵⁵⁴ Anche questa circostanza segna una differenza netta con quanto accade nel rapporto di lavoro subordinato dove, invece, il ricorso all'intervento equitativo del giudice costituisce momento tipico.

⁵⁵⁵ Così A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra libertà e sicurezza*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2012, I, pag. 247.

⁵⁵⁶ Così sempre A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra libertà e sicurezza*, cit., pag. 248.

fattispecie delineata dall'art. 2222 cod. civ., trova rispondenza nel minor corrispettivo normalmente pattuito a favore del prestatore di lavoro “non professionista” nei cui confronti, peraltro, sembrerebbe più consona l'applicazione del comma 1 dell'art. 1176 cod. civ. In effetti, limitatamente a questo profilo, quanto detto trova una logica corrispondenza anche in ciò che accade nel lavoro subordinato, per il quale l'art. 2104, comma 1, cod. civ., sancisce, tra l'altro, che la diligenza richiesta si misura in base alla natura della prestazione.

Nel caso che ci occupa possiamo rilevare come entrambe le diligenze richieste al lavoratore (cioè, quella prevista dal primo e quella prevista dal secondo comma dell'art. 1176 cod. civ.) siano evocabili, alternativamente, a seconda della natura della prestazione.

Da un lato, in prestazioni dove è presente un notevole progresso tecnologico intervenuto dagli anni della codificazione ad oggi, non è più possibile richiamare un criterio fisso ed astratto di “buon padre di famiglia” e l'impegno richiesto al lavoratore deve essere determinato anche secondo questa considerazione che influirà direttamente sul *quantum debeatur*. Ne è conseguenza che la regola generale per la valutazione dell'esattezza del comportamento del prestatore di lavoro, in questo caso, andrà ravvisata nel comma 2 dell'art. 1176 cod. civ., poiché la diligenza richiesta va rapportata alla natura dell'attività esercitata. In questo caso il corrispettivo erogato dovrà tener conto di questo livello “superiore” di diligenza e di conformità all'adeguamento tecnologico che il professionista ha dovuto governare.

Dall'altro lato, il criterio della diligenza del “buon padre di famiglia” rimane staticamente legato ad un concetto meno stringente, a matrice cristiana ed informato ad una media statistica, potendo essere richiamato laddove manchino nel debitore le connotazioni di “professionista” svincolate dal progresso tecnologico. In questo caso il corrispettivo sarà determinato anche considerando questa diligenza a cui il prestatore si è uniformato.

10. Le ipotesi di equità retributiva previste per via legale

Come evidenziato in precedenza, vale la pena ricordare che nelle norme contenute nel Jobs Act del lavoro autonomo, nell'apparato legale non viene fatto cenno al compenso del prestatore d'opera. Questa "mancanza" – voluta o no – si intreccia con altre disposizioni che hanno riguardato pur sempre lavoratori autonomi e che vedono invece l'applicazione per espressa previsione legale del principio costituzionale di proporzionalità e sufficienza della retribuzione o di parte di esso⁵⁵⁷. Va rilevato infatti che l'apparato protettivo in materia di compenso, stratificatosi nel tempo, è stato integralmente abrogato dal legislatore del Jobs Act (art. 52, d.lgs. n. 81 del 2015) in favore dei collaboratori etero-organizzati attraverso l'assoggettamento di questi alla disciplina dei lavoratori subordinati (e dunque anche alla loro tutela retributiva)⁵⁵⁸. Ci troviamo così dinanzi ad una situazione che generalmente riguarda lavoratori definiti autonomi, ma che, specificatamente, vede poi convivere l'applicazione di discipline che sono all'antitesi tra loro: lavoratori autonomi parasubordinati (e.g. etero-organizzati) rientranti nella tutela costituzionale; lavoratori autonomi parasubordinati (e.g. co.co.co. che prestano attività nella pubblica amministrazione) e puri (e.g. lavoratori autonomi che prestano attività nei confronti delle c.d. grandi imprese) che vedono parzialmente applicato il disposto costituzionale con riferimento al parametro della proporziona-

⁵⁵⁷ Anche se in dottrina è stato rilevato che un'applicazione parziale del disposto costituzionale potrebbe condurre ad una semplice «superfetazione di corrispettività». In questo senso si veda S. BELLOMO, *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, Torino, 2002.

⁵⁵⁸ Si parla in questo senso di previsioni a stampo universalistico. Così si veda G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Introduzione: la "coda" del Jobs Act o la "testa" del nuovo diritto del lavoro?*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Padova, 2018, pag. 13 e segg. Si riferiscono invece a una normativa promozionale: R. SALOMONE, *La regolazione del lavoro autonomo al tempo del Jobs Act*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 2017, 1, pag. 99; S. GIUBBONI, *Prime osservazioni sul disegno di legge in materia di lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2016, 4, pag. 245; IDEST, *Il Jobs act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, in *Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2017, 3, pagg. 474 e 482; O. RAZZOLINI, *Il ddl sul lavoro autonomo: dalla tutela della dipendenza alla tutela della persona*, in *nelmerito.com*, 6 maggio 2016 e G. ALLERI, G. BRONZINI, *Libertà e lavoro dopo il Jobs Act. Per un garantismo sociale oltre la subordinazione*, Roma, 2015, pag. 63 e segg.

lità; infine lavoratori parasubordinati (e.g. co.co.co che prestano attività nelle imprese di piccole dimensioni) e autonomi puri (e.g. lavoratori autonomi che prestano attività nelle imprese private di piccole dimensioni) che seguono le regole del codice civile e non hanno come punto di riferimento l'art. 36 Cost.

Vale la pena ribadire che nelle prime due ipotesi siamo nell'ambito dei c.d. lavoratori economicamente dipendenti (*financially dependent self-employed work*), ovvero quei lavoratori che presentino una «etero-organizzazione accompagnata dalla personalità e dalla continuità della prestazione», oppure di lavoratori che potrebbero subire il “peso” contrattuale dei committenti, caratteristiche queste che rendono il collaboratore comparabile ad un lavoratore dipendente tale da giustificare una protezione equivalente a quest'ultimo e quindi il rimedio dell'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato⁵⁵⁹.

Al di là della tutela prevista dal Jobs Act con riferimento ai collaboratori etero-organizzati (e alle condotte abusive ex art. 3⁵⁶⁰ della legge n. 81 del 2017 che richiama l'art. 9 della legge n. 192 del 1998⁵⁶¹), una tutela eteronoma del compenso dei lavoratori autonomi passa oggi esclusivamente per le poche norme di settore che prevedono, con accenti e terminologie diverse e solo in determinati e circoscritti ambiti, il diritto del collaboratore ad un «corrispettivo equo»⁵⁶².

⁵⁵⁹ Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, in *Guida al diritto*, 2020, 9, pag. 40.

⁵⁶⁰ Su cui si rinvia a M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*. IT – 358/2018.

⁵⁶¹ Secondo A. PERULLI, T. TREU, “*In tutte le sue forme e applicazioni*”. *Per un nuovo Statuto del lavoro*, Torino, 2022, pag. 100. Gli A. criticano questo richiamo del legislatore affermando che «l'esigenza di garantire l'adeguatezza del compenso del collaboratore non può certo essere rimessa ad una simile tutela giudiziale in termini di abuso, che presuppone anzitutto l'accertamento e la qualificazione in termini di condotta abusiva della determinazione del compenso da parte del committente».

⁵⁶² P. PASCUCCI, *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, Relazione Congresso AIDLASS 2018, 17 maggio 2018, dattiloscritto.

10.1. L'«equità retributiva» dei giornalisti non subordinati

È noto a tutti che oggidi la carta stampata e gli operatori della relativa categoria vivono un periodo di estrema crisi dovuta ai moderni e più rapidi strumenti di comunicazione, nati con internet e cresciuti attraverso i *social network*. Questa evoluzione ha soppiantato il vecchio sistema di informazione, che oggi si trova ad essere inevitabilmente obsoleto. Tale “crisi” ha fatto sì che attualmente i quotidiani siano più di approfondimento che di comunicazione della notizia, la quale, con i mezzi online e in tempo reale, può essere appresa dalla collettività, a differenza di quanto avveniva nel passato. Cotale situazione ha prodotto un calo della necessità del personale, prepensionamenti e un ricorso massivo ai processi di esternalizzazione del lavoro, oppure, ancora, a collaboratori esterni alla testata. Questi ultimi, identificabili come lavoratori autonomi, rientrano nell'indagine che si sta compiendo.

Al fine di porre rimedio a tale situazione, che – come intuibile – sovrapponeva lavoratori autonomi ai “vecchi” lavoratori subordinati – situazione questa in parte giustificata dalla crisi del settore poc'anzi detta – il legislatore è intervenuto con la legge n. 233 del 31 dicembre 2012.

L'intervento “salvifico” per la categoria, e dunque lo scopo del legislatore, si legge fin dall'art. 1 di tale disposto legislativo, secondo cui: «1. In attuazione dell'articolo 36, primo comma, della Costituzione, la presente legge è finalizzata a promuovere l'equità retributiva dei giornalisti iscritti all'albo di cui all'articolo 27 della legge 3 febbraio 1963, n. 69, e successive modificazioni, titolari di un rapporto di lavoro non subordinato in quotidiani e periodici, anche telematici, nelle agenzie di stampa e nelle emittenti radiotelevisive. 2. Ai fini della presente legge, per equo compenso si intende la corresponsione di una remunerazione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, tenendo conto della natura, del contenuto e delle caratteristiche della prestazione nonché della coerenza con i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria in favore dei giornalisti titolari di un rapporto di lavoro subordinato».

La disposizione – interpretata da alcuni come un'applicazione generale e di sostanza del precetto costituzionale⁵⁶³ – è stata innovativa e cer-

⁵⁶³ A. AVANDOLA, *Lavoro giornalistico ed equo (s)compenso*, in *Diritti Lavori Mercati*,

tamente si sente l’impegno del legislatore nel voler tutelare questi lavoratori innanzi alla crisi ora descritta, però segna anche un confine evidente: il mancato riferimento al principio della sufficienza. Il legislatore effettivamente non riesce ad essere altrettanto palese nel richiamo di questo secondo requisito costituzionale, che in effetti, non è richiamato nel testo legislativo, al contrario del requisito della proporzionalità espressamente menzionato.

Non deve sfuggire qui la cornice in cui si innesta l’intervento legislativo: questi anni di crisi sono segnati da un forte cambiamento di rotta rispetto alla negazione totale e assoluta di una, anche solo minima, applicazione dell’art. 36 Cost. alle forme di lavoro autonomo. Si tratta degli anni in cui si garantisce una parziale applicazione dell’art. 36 Cost. anche al lavoro parasubordinato, ma sono anche gli anni in cui queste forme di lavoro non hanno l’applicazione totale del precetto costituzionale, ancora considerato “baluardo” esclusivo dei prestatori di lavoro subordinato.

Ad ogni modo, al di là della storiografia del rapporto tra postulato costituzionale e lavoro autonomo, affinché si possa evocare l’applicazione del principio nella sua totalità è necessario che vi sia un riferimento palese nella legge del 2012, che, va ricordato, fa sì menzione al primo comma dell’art. 36 Cost., ma solo al principio di proporzionalità, così come si legge nella restante parte dell’art. 1 della stessa legge. Tuttavia, anche se il legislatore non nomina direttamente il principio della sufficienza, si potrebbe pensare che lo faccia indirettamente allorquando rinvia alla contrattazione collettiva dei giornalisti professionisti subordinati⁵⁶⁴. Il problema qui però è di sostanza, giacché il legislatore non rinvia alla contrattazione collettiva *tout court*, come in altri casi, ma al principio di coerenza, cosa molto diversa rispetto all’uguaglianza/coincidenza. Ora, si intuisce agevolmente che il concetto di coerenza sia differente da quello di identità. Infatti, la legge sembra come declinare i parametri su cui fondare una «*equità retributiva*» dei giornalisti non subordinati iscritti all’albo professionale, partendo dal richiamo “secco” al principio di proporzionalità alla qualità e quantità del lavoro prestato e vincolando questo alla natura, al contenuto e alle caratteristiche della prestazione

2017, 2, pag. 371.

⁵⁶⁴ La considerazione è di A. AVANDOLA, *Lavoro giornalistico ed equo (s)compenso*, cit.

lavorativa nonché ad una coerenza di questi coi trattamenti economici previsti dalla contrattazione collettiva. La congiunzione “nonché” evoca un momento successivo, quasi di verifica, ed in effetti la coerenza non smentisce quanto ora affermato, come invece avrebbe fatto l’identità (che in questo caso sarebbe stata da subito citata nel testo di legge, senza troppi giri di parole)⁵⁶⁵.

A questa conclusione giungiamo anche da un altro verso. La legge, nel prevedere la corresponsione di un equo compenso, inteso come «retribuzione proporzionata alla quantità e qualità di lavoro svolto» dal giornalista «non lavoratore subordinato», omette volontariamente di predisporre dei minimi salariali corrispondenti, fors’anche perché l’equo compenso va determinato soltanto tenendo conto «della coerenza con i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria in favore dei giornalisti titolari di un rapporto di lavoro subordinato»⁵⁶⁶. Infatti, la normativa (all’art. 2 della legge n. 233/2012) attribuisce le competenze materiali della determinazione del *quantum* ad una “Commissione di valutazione dell’equo compenso”, istituita presso il Dipartimento per l’informazione e l’editoria della Presidenza del Consiglio dei ministri e presieduta dal Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio con delega

⁵⁶⁵ E difatti nella nota sentenza del TAR Lazio del 28 gennaio 2015, n. 5054, in *Foro italiano*, 2015, 7-8, III, pag. 427 si afferma che non risulta fondata la censura di violazione dell’art. 1, co. 2 e dell’art. 2, co. 3, lett. a) della l. n. 233 del 2012, di contrasto tra premesse e conclusioni e di difetto di motivazione, in quanto la previsione che il compenso dei giornalisti non titolari di un rapporto di lavoro subordinato debba essere determinato anche “in coerenza” con i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria in favore dei giornalisti titolari di un rapporto di lavoro subordinato introduce, secondo l’interpretazione della lettera e della ratio della legge operata dal Collegio, solo un criterio di larga massima, sindacabile “in negativo” in caso di aperto contrasto ma non “in positivo” al fine di rivendicare una specifica “simmetria” fra situazioni che restano diverse e quindi giuridicamente non comparabili.

⁵⁶⁶ M. DELFINO, *Salario legale, contrattazione collettiva e concorrenza*, Napoli, 2019. Si vedano anche A. BELLAVISTA, *Il salario minimo legale*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2014, pag. 746, e P. ICHINO, *La nozione di giusta retribuzione nell’articolo 36 della Costituzione*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2010, I, pag. 719 ss.; nonché, da ultimo, E. MENEGATTI, *Il salario minimo legale*, Torino, 2017 e R. FABOZZI, *Il salario minimo legale. Tra la dimensione europea e le compatibilità ordinamentali*, Bari, 2020.

per l’informazione⁵⁶⁷, non rinviando affatto alla contrattazione collettiva ma a quella individuale⁵⁶⁸.

Lo spirito della legge, dunque, è quello di enfatizzare l’autonomia della prestazione anche nel momento contrattuale, conferendo così al giornalista non subordinato la capacità di contrattare con il proprio editore compensi più elevati di quelli prefissati dalla delibera. È chiaro che siamo in presenza della volontà del legislatore di valorizzare l’autonomia contrattuale del giornalista non subordinato, anche rispettando e/o facendo leva sulla sua “quotazione” nel mercato⁵⁶⁹.

Sempre in questo verso è andata anche la relazione che il gruppo di esperti della Commissione per la valutazione dell’equo compenso nel lavoro giornalistico ha redatto. Essa ha affermato che: i) nell’ambito dei rapporti di lavoro qualificabili come autonomi, l’equo compenso di cui alla legge n. 233 del 2012 deve intendersi riferito alle prestazioni che pre-

⁵⁶⁷ Con una delibera del 19 giugno 2014, la Commissione istituita ai sensi dell’art. 2, comma 1, legge n. 233/2012, ha approvato «il trattamento economico minimo per i destinatari della disciplina dell’accordo...individuato per le specifiche tipologie di prodotto editoriale». Nella delibera è previsto che 1) per i quotidiani un trattamento annuo lordo pari a €. 3000 oppure a €. 250,00 mensili (sempre lordi), per un minimo di 144 articoli l’anno, pari a 12 articoli pubblicati in media per mese in ragione di un anno di almeno 1600 battute; 2) per i periodici settimanali un trattamento annuo lordo pari a €. 3000 oppure a €. 250,00 mensili, per un minimo di 45 pezzi l’anno di almeno 1800 battute; 3) per i periodici mensili un trattamento annuo lordo pari a €. 3000 oppure a €. 250,00 mensili, per un pezzo per numero di almeno 7000 battute.

⁵⁶⁸ Afferma M. DELFINO, *Salario legale, contrattazione collettiva e concorrenza*, cit., pag. 69, che il tariffario allegato alla delibera, lungi dal porsi in coerenza con i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva (come richiesto dalla legge del 2012), ha fissato non un equo compenso, quanto piuttosto un salario minimo garantito, rinviando peraltro non alla contrattazione collettiva, bensì alla contrattazione individuale con il singolo editore la determinazione del compenso per prestazioni di lavoro superiori al minimo.

⁵⁶⁹ *Contra*, A. AVANDOLA, *Lavoro giornalistico ed equo (s)compenso*, cit., la quale propende per una diversa interpretazione. L’A. afferma che con questa impostazione sembrerebbe essere sottratta ai giornalisti qualsiasi possibilità di rivendicare compensi adeguati o comunque superiori ai minimi “equamente” stabiliti, escludendosi anche l’eventuale applicazione a questi stessi del contratto di lavoro giornalistico, anche se svolgono – come spesso avviene – attività che di autonomo hanno ben poco. È altamente improbabile, infatti, che un giornalista autonomo sia in grado di contrattare con il proprio editore compensi più elevati di quelli prefissati dalla delibera, non foss’altro perché produzioni superiori al minimo annuo previsto potrebbero far ipotizzare la sussistenza di un rapporto di lavoro dipendente, smascherando conseguentemente falsi contratti di lavoro autonomo.

sentino, sul piano concreto, carattere economicamente dipendente e non sporadico; ii) in mancanza di una specifica disciplina contrattuale, ai fini della definizione dell'equo compenso giornalistico possono ritenersi applicabili, analogicamente, i principi e i criteri generali previsti dalla disciplina di riforma del mercato del lavoro (l. n. 92 del 2012) con riferimento al lavoro a progetto⁵⁷⁰.

Da qui è iniziata una *querelle* giudiziaria tesa al riconoscimento o meno dei parametri individuati dell'art. 36 Cost. rispetto alla prestazione giornalistica non resa nella vigenza un contratto di lavoro subordinato.

Interessante ai fini della nostra indagine risulta essere il *decisum* proposto dal Consiglio di Stato dell'11 febbraio 2016, n. 1076⁵⁷¹, che ha chiuso questa *querelle* giudiziaria. Secondo l'impianto interpretativo, oltre al principio di proporzionalità, superando (un po' a forza) il mero dato lette-

⁵⁷⁰ La delibera in parola è stata opposta dal Consiglio dell'Ordine dei Giornalisti ed il TAR Lazio, 28 gennaio 2015, n. 5054, in *Foro italiano*, 2015, 7-8, III, pag. 427, ha statuito che sia parzialmente fondata la censura di violazione dell'art. 36 Cost. e dell'art. 1 della l. n. 233 del 2012, di contrasto tra premesse e conclusioni e di difetto di motivazione. Infatti, secondo l'art. 1, Co. 1, della l. n. 233 del 2012 «In attuazione dell'articolo 36, primo comma, della Costituzione, la presente legge è finalizzata a promuovere l'equità retributiva dei giornalisti iscritti all'albo [...] titolari di un rapporto di lavoro non subordinato», imponendo di valorizzare in sede attuativa il diritto ad una retribuzione "proporzionata alla quantità e alla qualità" del lavoro del giornalista privo di contratto di lavoro subordinato, mentre al contrario la delibera introduce parametri di equo compenso non proporzionati alla quantità e qualità del lavoro svolto, e del tutto insufficienti a garantire un'esistenza libera e dignitosa al giornalista autonomo, in quanto le tabelle riconoscono e legittimano un sistema di lavoro 'a pezzo' o 'a chiamata' che vede aumentare la forza contrattuale degli editori, essendosi in realtà la Commissione limitata a fissare una sorta di "minimo garantito", che peraltro non corrisponde all'equo compenso identificato dall'art. 1, Co. 1, della legge n. 233 in attuazione dell'articolo 36, primo comma, della Costituzione, equo compenso che tuttavia - ritiene necessario precisare il Collegio - neppure può corrispondere alle tariffe del ricorrente ordine, che eliminerebbero ogni margine di contrattazione atto a valorizzare il rapporto di proporzionalità fra quantità e qualità del lavoro specificamente svolto, in contrasto con le indicate finalità della legge, ed in tal senso il motivo di ricorso in esame è solo in parte fondato. Come si intuisce, la posizione del Tribunale amministrativo non è netta nell'applicazione del disposto legale, potendo affermarsi che esso non fornisce una linea interpretativa concreta da applicare al caso concreto (le tariffe danno "troppa forza all'editore", non si possono applicare quelle ordinistiche per non svuotare il contenuto della legge n. 233/2012, dovendo incentivare la contrattazione atta a valorizzare la quantità e qualità).

⁵⁷¹ Editto in *Foro Amministrativo*, 2016, 3, pag. 559.

rale, il giudicante ha affermato che la legge n. 233 del 2012 abbia dei “non detti” proprio con riferimento al principio di sufficienza, il quale, pur non esplicitato, «può ritenersi recuperato dal riferimento alla “coerenza” che deve essere assicurata rispetto alla contrattazione collettiva»⁵⁷². Certo è che l’interpretazione fornitaci dal Consiglio di Stato va oltre il disposto legislativo, anche volendo attestarci ad una mera interpretazione letterale. Peraltro, tale giurisprudenza fornisce una chiave di volta rispetto alla soluzione prospettata nelle pagine precedenti. Si è ragionato sin qui – con riferimento ai giornalisti non subordinati – come se essi fossero autonomi puri, invece, il giudice amministrativo rileva che trattasi di lavoratori autonomi economicamente dipendenti, peraltro accomunati ai lavoratori a progetto (oggi diremmo agli etero-organizzati). Ebbene, così interpretando la figura professionale, a mente del fatto che siamo dinanzi a soggetti che sono organizzati dai rispettivi committenti, anche, ad esempio, con riferimento alle tempistiche di consegna dei pezzi da pubblicare, rientreremmo appieno all’interno dell’applicazione generalizzata dell’art. 36 Cost. (sia per quanto concerne la proporzionalità alla quantità e qualità, sia per quanto concerne il requisito della sufficienza). In altri termini, dunque, alla luce delle odierne scelte legislative, nonché dalle ricostruzioni svolte anche nel presente scritto, siamo dinanzi a soggetti che versano in una condizione di debolezza economica e sono assoggettati all’organizzazione del committente e dunque soggetti che vanno tutelati. La giurisprudenza così, ancora una volta, anticipando le scelte del legislatore del 2017, ha interpretato la normativa in esame come avente l’esplicito intento di garantire «una tendenziale equità retributiva tra chi è dipendente (ed è quindi retribuito sulla base dei criteri stabiliti attraverso la contrattazione collettiva) e chi non lo è, ed è sottoposto alla forza contrattuale dell’editore», ragione questa che giustifica l’applicazione *in toto*

⁵⁷² Il Consiglio di Stato in parola parte dal presupposto che sia sufficiente considerare che, nel caso dei giornalisti dei quotidiani, a una maggior quantità si collega una pesante riduzione proporzionale del corrispettivo; che la qualità del lavoro non risulta affatto espressamente considerata e che nello stesso appello, tra i trattamenti economici minimi, viene portato ad esempio quello spettante al giornalista di quotidiani, al quale viene garantito un importo lordo annuo di 3.000 euro per un minimo di 144 articoli di almeno 1.600 battute (vale a dire euro 20,33 ad articolo), senza che si dia minimamente conto della coerenza di esso (e degli altri parametri) con la disciplina della contrattazione di settore.

dell'art. 36 Cost. Rimane qui da chiarire, però, che va operata una *summa divisio* tra coloro che sono giornalisti non subordinati economicamente dipendenti, e che dunque godranno delle tutele retributive previste in Costituzione, e coloro che, pur essendo giornalisti non subordinati, non si trovano in una situazione di debolezza economica e dunque non beneficeranno delle tutele costituzionali.

10.2. Il compenso dei liberi professionisti (rinvio)

Prima di trattare in maniera più compiuta del tema dell'equo compenso, sembra utile accennare, nell'ambito di questo paragrafo, alle ragioni sottese al varo di una normativa *ad hoc* per questo istituto⁵⁷³, rinviando per le opportune considerazioni al capitolo successivo.

Al fine di conformare la normativa nazionale a quella europea⁵⁷⁴, con specifico riferimento alla libera circolazione dei servizi, la disciplina delle c.d. tariffe per le professioni intellettuali ha subito svariati aggiustamenti nel tempo.

La prima modifica significativa che si ritiene opportuno segnalare è quella datata 2006, nota a tutti come quel processo di liberalizzazione (legge 4 agosto 2006, n. 248, derivante dal d.l. 4 luglio 2006, n. 223, c.d.

⁵⁷³ Su cui in generale si veda: L. MANSANI – V. MELI – G. OLIVIERI (a cura di), *Le professioni intellettuali tra decoro e mercato*, in *Analisi Giuridica dell'Economia*, 2005, 1.

⁵⁷⁴ Descritta da B. DE MOZZI, *Le tariffe professionali, che cosa rimane?*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, 4, pag. 6, a cui si rinvia per ulteriori approfondimenti. Il riferimento qui è alla Direttiva 2006/123/Ce, che al considerando n. 92 cita testualmente «Le restrizioni alla libera circolazione dei servizi contrarie alla presente direttiva possono scaturire non solo da misure assunte nei confronti dei prestatori, ma anche dai numerosi ostacoli alla fruizione di servizi da parte dei destinatari e in particolare da parte dei consumatori. La presente direttiva cita, a titolo di esempio, determinati tipi di restrizioni applicate ad un destinatario che desidera fruire di un servizio fornito da un prestatore stabilito in un altro Stato membro. Vi figurano altresì le fattispecie in cui i destinatari di un servizio sottostanno all'obbligo di ottenere un'autorizzazione dalle proprie autorità competenti o di presentare una dichiarazione presso di esse per poter fruire di un servizio di un prestatore stabilito in un altro Stato membro. Ciò non riguarda i regimi generali di autorizzazione che si applicano anche alla fruizione di un servizio fornito da un prestatore stabilito nello stesso Stato membro».

decreto Bersani) che ha eliminato i minimi tariffari applicati⁵⁷⁵, qualora non vi fosse accordo tra le parti circa il compenso del professionista⁵⁷⁶.

Val la pena porre attenzione al fatto che le tariffe di cui trattasi, nel caso della professione forense, erano considerate – a mente dell’art. 24 della legge 13 giugno 1942, n. 794 – come minimi inderogabili, e dunque per il decoro professionale non potevano essere previsti compensi al di sotto di quella soglia⁵⁷⁷, creando questa disposizione non poche risonanze anche per ciò che riguardava la deontologia professionale (il decoro, per l’appunto).

Il passaggio successivo rispetto al decreto Bersani è segnato nel 2011, anno in cui è stato varato il d.l. 13 agosto 2011, n. 138, convertito in legge 14 settembre 2011, n. 148, il quale ha imposto una pattuizione per iscritto del conferimento dell’incarico reso dal professionista⁵⁷⁸, con la possibilità

⁵⁷⁵ Va segnalato che, invece, rimanevano in vigore le tariffe nella loro determinazione massima. L’art. 2, comma 2 del d.l. n. 223/2206, recitava infatti testualmente che erano fatte salve le «tariffe massime prefissate in via generale a tutela degli utenti». Per delle riflessioni a tale considerazione, si vedano, G. ALPA, *L’avvocato. I nuovi volti della professione forense nell’era della globalizzazione*, Bologna, 2011; A. BERLINGUER, *Sulla vexata quaestio delle tariffe professionali forensi*, in *Mercato, concorrenza e regole*, 2011, pag. 65; G. COLAVITTI, *La libertà professionale tra Costituzione e mercato. Liberalizzazioni, crisi economica e dinamiche della regolazione pubblica*, Torino, 2012.

⁵⁷⁶ Su cui si veda D. CASALE, I CAIRO, *L’attività di lavoro autonomo, i liberi professionisti, il lavoratore a progetto e i loro compensi*, in E. GRAGNOLI – S. PALLADINI, *La retribuzione*, Torino, 2012, pag. 733.

⁵⁷⁷ Così anche il diritto vivente, *ex plurimis*, Cass. 12 febbraio 1988, n. 1519, in *Giustizia civile massimario*, 1988, 2. Era ammissibile, invece, una pattuizione superiore, si veda così Cass. 5 luglio 1990, n. 7051, in *Giustizia civile massimario*, 1990, 7, secondo cui in tema di onorari di avvocato deve ritenersi valida la convenzione tra professionista e cliente che stabilisce la misura degli stessi in misura superiore al massimo tariffario, essendo solo vietato di fissare un compenso inferiore al minimo previsto nelle tariffe; l’esistenza e la portata della convenzione derogatoria deve essere provata, secondo il fondamentale criterio stabilito nell’art. 2697 cod. civ., dalla parte che intende giovarsene, e l’indagine sulla sussistenza della convenzione e la determinazione del suo contenuto si risolve in un tipico accertamento di fatto, istituzionalmente riservato al giudice del merito, come tale insindacabile in sede di legittimità se non per vizio di motivazione.

⁵⁷⁸ La più recente giurisprudenza (Cass. 16 maggio 2022, n. 15563, in *Nuova giurisprudenza civile commentata*, 2022, 6, pag. 1171) ha escluso che l’art. 13 comma 2 della l. n. 247 del 2012 abbia abrogato implicitamente l’art. 2233, comma 3, cod. civ. L’art. 13, comma 2, infatti, ha destato una duplice perplessità. In primo luogo, leggendo la disposizione in parola, essa sembra presentare un carattere “attenuato”, poiché non detta una regola ma

di derogare le tariffe (ancora comunque prese a riferimento), se le parti lo avessero ritenuto necessario.

Soltanto l'anno successivo, l'art. 9 del c.d. decreto Monti o "Crescitalia"⁵⁷⁹ (decreto-legge 24 gennaio 2012, n. 1, convertito nella legge 24 maggio 2012, n. 27) ha abrogato tutte le tariffe previste per le professioni regolamentate, lasciando come riferimento solo l'accordo tra le parti per la definizione del compenso⁵⁸⁰. Qualora mancasse o non si trovasse l'accordo, le parti potranno adire le vie legali al fine di far applicare dal magistrato i parametri ministeriali⁵⁸¹.

Come intuibile, l'abrogazione delle tariffe ha generato una rilevante discrasia nel mercato laddove si era in presenza di alcuni professionisti⁵⁸²

si limita alla ricognizione di una prassi, come a descrivere l'*id quod plerumque accidit*, ossia la conclusione dell'accordo sul compenso in forma scritta al momento del conferimento dell'incarico professionale. In secondo luogo, desta perplessità la collocazione sintattica della formula "di regola" all'interno della previsione normativa: da qui la difficoltà di comprendere se il legislatore abbia inteso riferirla alla forma scritta del patto, al momento del conferimento dell'incarico, oppure ad entrambi questi casi. La Suprema corte, nel 2022, ha ritenuto di dare continuità all'indirizzo interpretativo già esistente del diritto vivente, secondo cui l'art. 2233, comma 3, cod. civ. «non può ritenersi implicitamente abrogato dall'art. 13, comma 2, l. n. 247 del 2012, poiché siffatta disposizione non si riferisce alla norma del patto, ma al momento in cui stipularlo, stabilendo che esso deve essere stipulato all'atto del conferimento dell'incarico». In letteratura, per una compiuta ricostruzione della vicenda, si veda G. DONZELLI, *L'onorario tra autonomia privata e vincoli di forma*, in *Nuova giurisprudenza civile commentata*, 2022, 6, pag. 1174.

⁵⁷⁹ Su cui, per una sintesi, si veda R. DANOVI, *L'onorario dell'avvocato tra parametri ed equo compenso*, in *Corriere giuridico*, 2018, pag. 589.

⁵⁸⁰ G. ALPA (a cura di), *La determinazione dell'oggetto del contratto e i criteri di calcolo del compenso professionale dell'avvocato*, Napoli, 2013; U. PERFETTI, *Il compenso dell'avvocato*, in *Rassegna forense*, 2013, 3-4, pag. 647 ss.

⁵⁸¹ Con riferimento alle modifiche del c.d. decreto Crescitalia si vedano: A. BARCA, *La definizione del compenso tra norme di l. e nuovo Codice deontologico*, in *Rassegna forense*, 2014, 1, pag. 13 et seq.; R. DANOVI, *La nuova legge professionale forense*, Milano, 2014, 83.; IDEST, *Il nuovo Codice deontologico forense. Commentario*, Milano, 2014, pag. 176; L. CARBONE, *Le nuove parcelle degli avvocati*, Milano, 2014; M. FORNACIARI, *Il compenso dell'avvocato nel passaggio dalle tariffe ai parametri: le prestazioni in corso al momento della riforma*, in *Rassegna forense*, 2015, 1, pag. 31; G. ALPA, *La professione forense e la disciplina della concorrenza*, in G. ALPA (a cura di), *I nuovi confini del diritto privato. New borders of European Private Law*, Milano, 2016.

⁵⁸² Su tale tema si rinvia a S. MONTICELLI, *Regole e mercato nella disciplina convenzionale del contratto d'opera professionale*, in *Contratto e impresa*, 2016, pag. 521.

che detenevano una posizione forte (in grado di poter aumentare i loro compensi), e di altri contrapposti ai precedenti, costretti a ridurre i loro compensi a ribasso per “sopravvivere” a causa delle logiche concorrenziali spietate che si erano innestate⁵⁸³. Questa liberalizzazione ha generato, secondo alcuni, una posizione reddituale ai limiti di sopportazione per una folta schiera di professionisti, soprattutto giovani, e compromesso la qualità dei servizi offerti nonché la loro stessa indipendenza, a tutto svantaggio del cliente finale⁵⁸⁴.

Al fine di scongiurare il processo di deregolamentazione del compenso dei professionisti, anche facendo leva sulle riforme avvenute ad opera del Jobs Act del 2017, il legislatore ha varato l’art 19-quaterdecies del d.l. n. 148 del 2017, aggiungendo l’art. 13-bis alla legge 31 dicembre 2012, n. 247, recante una *Nuova disciplina dell’ordinamento della professione forense*⁵⁸⁵. Veniva introdotta con questa modifica la disciplina dell’equo

⁵⁸³ Così A. ZIMATORE, *Sull’equo compenso. Spunti di riflessione dal Liber Amicorum Guido Alpa*, in *Rivista trimestrale di diritto dell’economia*, 2019, 4, pag. 20; C. GARBUIO, *Proposta di direttiva sul salario minimo ed equo compenso: il caso del lavoro autonomo professionale, le tariffe professionali e le regole della concorrenza*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2021, 4, pag. 101 e B. DE MOZZI, *Le tariffe professionali, che cosa rimane?*, op. cit. pag. 6.

⁵⁸⁴ C. GARBUIO, *Proposta di direttiva sul salario minimo ed equo compenso: il caso del lavoro autonomo professionale, le tariffe professionali e le regole della concorrenza*, op. cit.

⁵⁸⁵ Sulla portata dell’art. 13 bis della l. n. 242/2017, si vedano E. MINERVINI, *L’equo compenso degli avvocati e degli altri liberi professionisti*, Torino, 2018; S. MONTICELLI, *L’equo compenso dei professionisti fiduciari: fondamento e limiti di una disciplina a vocazione rimediale dell’abuso dell’esercizio dell’autonomia privata*, in *Nuove leggi civili commentate*, 2018, 2, pag. 299 (secondo cui la disciplina sull’equo compenso, nonostante sia connotata da un testo talvolta farraginoso e quasi sempre mal scritto, rappresenta, indubbiamente, un rilevante tassello che si aggiunge ad altri precedenti interventi normativi, nel contrasto all’abuso del potere negoziale nei rapporti contrattuali *business to business* tra parti in posizione asimmetrica. Di ciò bisogna dare atto al legislatore che ha inteso così, attraverso una disciplina di natura inderogabile, ispirata dai principi di ordine pubblico economico e di ragionevolezza, porre un argine alla stipula di convenzioni, unilateralmente predisposte, che, in molti casi, difficilmente si conciliano con i principi del nostro sistema giuridico e con la rinnovata attenzione che, opportunamente, la giurisprudenza, di merito e di legittimità e la stessa Corte costituzionale, nei suoi più recenti arresti, dedica alle regole generali di correttezza e buona fede nelle negoziazioni, al dovere di solidarietà di cui all’art. 2 Cost. ed in generale al tema della repressione dell’abuso nel contratto nei rapporti tra contraenti, anche professionali, ma con differente potere negoziale); L. ZOPPOLI, *L’equo compenso tra contratto collettivo e legge*, in U. CARABELLI – L. FASSINA (a cura di), *Il lavoro autonomo*, Roma, 2018, pag. 77; P. PASCUCCI, *La giusta retribuzione*,

compenso per le prestazioni originariamente dei soli avvocati, ampliata poi anche a tutti i professionisti iscritti ad ordini e collegi i cui parametri retributivi erano stati fissati dalla legge n. 27 del 2012⁵⁸⁶. Tale impianto legislativo subentra qualora il professionista abbia svolto la sua attività in favore di imprese bancarie e assicurative di grandi dimensioni o della pubblica amministrazione, anche in rispetto della tutela prevista per le convenzioni predisposte unilateralmente dal c.d. contraente forte⁵⁸⁷.

Da qui la disciplina dell'equo compenso, ovvero di quel compenso che rispetti la proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro svolto e che sia conforme ai parametri determinati dai decreti ministeriali per la liquidazione giudiziale del compenso stesso⁵⁸⁸.

cit., pag. 41 e P.P. FERRARO, *Le deleghe sulle professioni organizzate in ordini e collegi e le proposte in discussione in materia di tariffe professionali*, in G. ZILIO GRANDI - M. BIASI (a cura di), op. cit., pag. 321 ss.

⁵⁸⁶ Solo per fare alcuni esempi, di pari passo con l'emanazione delle specifiche leggi professionali che hanno riformato la materia, sono stati individuati i predetti parametri per le professioni ordinistiche vigilate dal Ministero della Giustizia (d.m. n. 140/2012); cui si sono in seguito aggiunti ulteriori regolamenti, per le specifiche professioni: in particolare il d.m. n. 55/2014, a sua volta modificato dal d.m. 8 marzo 2018, n. 37 per gli avvocati; il d.m. 19 luglio 2016, n. 165 per medici veterinari, farmacisti, psicologi, e altre professioni sanitarie; il d.m. 21 febbraio 2013, n. 46 per i consulenti del lavoro; il d.m. 17 giugno 2016 per architetti ed ingegneri, cui fanno esplicito rinvio l'art. 9, co. 2, quarto periodo d.l. 1/2012 e l'art. 24, co. 8 d.lgs. n. 50/2016. Le disposizioni da ultimo citate dispongono, in effetti, che i parametri per architetti e ingegneri vengano impiegati altresì quale criterio o base di riferimento ai fini dell'individuazione dell'importo da porre a base di gara dell'affidamento di servizi di architettura o di ingegneria, con ciò limitando la discrezionalità della pubblica amministrazione nella determinazione degli stessi (Cfr. Tar Abruzzo, 9 agosto 2018, in www.leggiditalia.it e Circolare del Consiglio nazionale degli ingegneri, 293 del 3 ottobre 2018. Ai (valori massimi dei) parametri di cui al d.m. 17 giugno 2016 fa altresì riferimento il d.m. 6 agosto 2020, all. A, art. 13, ai fini delle c.d. detrazioni fiscali per riqualificazione energetica (Ecobonus), in relazione alle prestazioni professionali connesse agli interventi.

⁵⁸⁷ Su cui E. MINERVINI, *L'equo compenso degli avvocati e degli altri liberi professionisti*, op. cit.

⁵⁸⁸ Il requisito della conformità ai parametri è stato inserito da un emendamento contenuto nella legge di bilancio 2018 e teso a sostituire la precedente dicitura che «teneva conto dei parametri ministeriali», così come postulava la legge n. 172 del 2017.

10.3. L'onorario dell'avvocato: dalle tariffe professionali ai parametri, passando per il diritto europeo

Dal quadro normativo ora esposto sinteticamente, sono emersi alcuni dubbi in merito alla tenuta dell'impianto legislativo italiano rispetto al diritto europeo.

È chiaro che la transizione dalle tariffe ai parametri è il prodotto di una politica legislativa di impostazione neoliberalista che ha fatto leva sul divieto di intese restrittive della concorrenza per sostenere l'illegittimità dei minimi tariffari inderogabili⁵⁸⁹. La vicenda sorge con riferimento all'art. 15 della direttiva 2006/123/CE, secondo il quale le tariffe minime e massime sarebbero legittime solo se volte a perseguire «motivi imperativi di interesse generale».

In effetti si tratta di una questione di estrema attualità per l'emanazione della direttiva 2018/578/CE, nonché per l'emanazione dei d.m. 55 del 2014 e 37 del 2018, che latamente potrebbero essere intesi come ipotesi in cui vengano reintrodotti i minimi tariffari inderogabili. Gioca certamente a favore anche il dibattito riguardante l'equo compenso e l'approvazione della legge riguardante proprio la sua disciplina.

Il quadro è stato parzialmente composto dalla Corte di giustizia che⁵⁹⁰, anche se in prima istanza ha considerato l'incompatibilità del regime ta-

⁵⁸⁹ G. DONZELLI, *L'onorario tra autonomia privata e vincoli di forma*, in *Nuova giurisprudenza civile commentata*, 2022, 6, pag. 1174.

⁵⁹⁰ La Corte tuttavia non ha mai chiuso del tutto la strada alle tariffe minime professionali. La sentenza Cipolla del 2006 (cause riunite C-94/04 e C-202/04) aveva considerato misure del genere quali “restrizioni” alla libera circolazione dei servizi. Una tariffa minima, osservava la Corte, impedisce ai professionisti provenienti da altri Stati membri di fare concorrenza sul prezzo, e quindi toglie un'arma per “scalzare” i professionisti già stabiliti in Italia che hanno più facilità a costruirsi una clientela. Ma la Corte non aveva escluso del tutto che una restrizione del genere fosse giustificabile con l'obiettivo di interesse generale di tutelare la qualità dei servizi resi ai consumatori e la buona amministrazione della giustizia. La materia è stata più o meno in parallelo regolata dalla direttiva “servizi” Ce n. 123/2006, applicabile anche alle attività professionali, comprese quelle legali (v. la sentenza *Minister Sprawiedliwosci c. Rzecznik Dyscyplinaryny*, causa C-55/20). La direttiva servizi, tuttavia, include le «tariffe obbligatorie minime e/o massime che il prestatore deve rispettare» tra i requisiti “da valutare”, non tra quelli vietati in assoluto. Ciò significa che le tariffe sono compatibili con la direttiva, purché siano non discriminatorie e proporzionate rispetto a “motivi imperativi di interesse generale”. Tra questi, la direttiva include espressamente la tutela dei consumatori. La Corte, chiamata a

riffario elaborato esclusivamente da organismi di categoria (e non già dall'autorità pubblica) con l'ordinamento comunitario e specificatamente col principio di libera concorrenza⁵⁹¹, ha poi fornito degli spunti interpretativi che possono dirsi di apertura anche rispetto a tale regime. In effetti, dalla Corte di giustizia UE, era emerso che una misura legislativa o

pronunciarsi sull'interpretazione di tali norme, ha riconosciuto che nei servizi professionali vi può essere un rischio di "selezione avversa", per il quale i professionisti possono restare concorrenziali solo offrendo prestazioni di qualità inferiore. In casi del genere, le tariffe minime sono uno strumento legittimo di tutela del consumatore (sentenza Commissione c. Germania, causa C-377/17).

⁵⁹¹ Il riferimento è alla Corte di giustizia UE del 18 giugno 1998, C-35/96, in *Diritto dei trasporti*, 1999, 1, pag. 141, con nota di M. BRIGNARDELLO, *Spedizionieri doganali e tariffe obbligatorie*. Il riferimento qui è alle tariffe degli spedizionieri doganali italiani. Nella pronuncia si legge che «quando fissa una tariffa vincolante per tutti gli spedizionieri doganali, l'organizzazione professionale che riunisce i rappresentanti della professione si comporta come un'associazione di imprese, ai sensi dell'art. 85, n. 1, del Trattato, in quanto, in forza del diritto nazionale, tali rappresentanti non possono essere qualificati esperti indipendenti e non sono tenuti dalla legge a fissare le tariffe prendendo in considerazione non soltanto gli interessi delle imprese o delle associazioni di imprese del settore che li ha designati, ma anche l'interesse generale e gli interessi delle imprese degli altri settori o degli utenti dei servizi di cui trattasi. Al riguardo, il fatto che l'organizzazione professionale di cui trattasi abbia uno status di diritto pubblico non osta all'applicazione dell'art. 85 del Trattato, che, stando alla sua lettera, si applica agli accordi fra imprese e alle decisioni di associazioni di imprese. L'ambito giuridico entro il quale ha luogo la conclusione di detti accordi e sono adottate dette decisioni nonché la definizione giuridica di tale ambito data dai vari ordinamenti giuridici nazionali sono irrilevanti ai fini dell'applicazione delle regole comunitarie di concorrenza e in particolare dell'art. 85 del Trattato. Le decisioni con le quali un organismo professionale fissa una tariffa uniforme e vincolante per tutti gli spedizionieri doganali limitano la concorrenza ai sensi dell'art. 85 del Trattato in quanto la tariffa fissa direttamente i prezzi dei servizi degli operatori economici, prevede, per ciascun tipo distinto di operazioni, i prezzi massimi e minimi che possono essere chiesti ai clienti, determina vari scaglioni in funzione del valore o del peso della merce da sdoganare o del tipo specifico di merce, e anche del tipo di prestazione professionale, ed è vincolante di modo che un operatore economico non può discostarsene motu proprio. Tali decisioni possono incidere sugli scambi intracomunitari in quanto la tariffa, estendendosi a tutto il territorio di uno Stato membro, ha, per natura, l'effetto di consolidare la compartimentazione dei mercati a livello nazionale, ostacolando così l'integrazione economica voluta dal Trattato. Tale incidenza è tanto più sensibile in quanto vari tipi di operazioni d'importazione o di esportazione di merci all'interno della Comunità nonché operazioni effettuate fra operatori comunitari richiedono lo svolgimento di formalità doganali e possono, di conseguenza, rendere necessario l'intervento di uno spedizioniere doganale indipendente iscritto all'albo».

regolamentare diretta ad approvare una tariffa inderogabile nei minimi e nei massimi⁵⁹² fosse contraria al Trattato (artt. 10 e 81 in materia di libera concorrenza). In altre pronunce poi la stessa Corte ha ritenuto di poter vagliare il sistema delle tariffe forensi – esistente prima delle liberalizzazioni del 2006 – alla luce del principio di libera prestazione di servizi. In questo caso ha constatato che il sistema non ostava all’art. 56 del TFUE né alle prescrizioni della direttiva 2006/123/CE (specificatamente all’art. 15 di essa), se, ed in quanto, rispondente a motivi interpretativi di interesse generale⁵⁹³. Queste circostanze avrebbero dovuto esser vagliate dal giudice nazionale, come in effetti è avvenuto nel nostro Paese. Il diritto vivente ha ritenuto infatti come necessaria, in un mercato come quello italiano connotato da un elevato numero di esercenti la professione ed un’elevata asimmetria informativa tra clienti e professionisti, la fissazione di tariffe minime se, come nel caso di specie, essa fosse diretta a garantire la tutela dei fruitori dei servizi giudiziali e la buona amministrazione della giustizia⁵⁹⁴.

In verità neanche il sistema tariffario “uscito” dal decreto Bersani (che aveva preservato i soli “massimi”) è stato ritenuto in contrasto con i principi di libertà di stabilimento e libera prestazione di servizi: detto sistema conservava, infatti, secondo la Corte di giustizia UE, margini di flessibilità, che ne consentivano l’adattamento alle circostanze del caso e dunque

⁵⁹² La Corte europea era giunta a tali conclusioni anche attraverso il c.d. caso spagnolo delle tariffe, nella sentenza dell’8 dicembre 2016, C-532/25, secondo cui l’art. 101 del TFUE non osta ad una normativa nazionale che può essere aumentata o diminuita solamente del 12%, e della quale i giudici nazionali si limitino a verificare la rigorosa applicazione, senza essere in grado, in circostanze eccezionali, di derogare ai limiti fissati da tale tariffa.

⁵⁹³ Così la Corte di giustizia UE 5 dicembre 2006, C-94/04 e 202/04. Secondo la Corte, «la tutela, da un lato, dei consumatori, in particolare dei destinatari dei servizi giudiziali, forniti da professionisti operanti nel settore della giustizia, e, dall’altro, della buona amministrazione della giustizia sono obiettivi che rientrano tra quelli che possono essere ritenuti motivi imperativi di interesse pubblico in grado di giustificare una restrizione della libera prestazione dei servizi».

⁵⁹⁴ Così Cass. 27 settembre 2010, n. 20269, in *Giustizia civile*, 2011, 5, pag. 1270. Cfr. pure il 40° considerando della direttiva 2006/123 Ce che espressamente annovera, tra i motivi imperativi di interesse generale che possono legittimare una restrizione alla libera prestazione di servizi, la «tutela dei destinatari di servizi» e la «salvaguardia della sana amministrazione della giustizia».

non pregiudicava l'accesso degli avvocati, in condizione di concorrenza normali, al mercato dei servizi⁵⁹⁵.

Come è stato rilevato, dunque, da quanto affermato dalla stessa Corte di giustizia UE, non sembrano provenire sollecitazioni dal diritto comunitario tese allo smantellamento delle tariffe professionali, alla luce dei margini di flessibilità che ne consentano l'adattamento alle circostanze del caso (fra tutti, la presenza di un *iter* pubblicistico per la loro approvazione, ragioni di carattere imperativo di interesse generale e *test* di necessità e proporzionalità)⁵⁹⁶.

⁵⁹⁵ Così Corte di giustizia Ue del 29 marzo 2011, C-565/08, in *Diritto comunitario e scambi internazionali*, 2011, 3, pag. 485, con nota di BERGAMINI.

⁵⁹⁶ B. DE MOZZI, *Le tariffe professionali: cosa rimane?*, cit., pag. 18.

Capitolo IV

La “nuova” normativa sull’equo compenso tra limiti applicativi e tutele del lavoro *sans phrase*

Sommario: 1. L’“impoverimento” dei liberi professionisti alla base delle scelte del legislatore del 2023. 2. L’equo compenso dei lavoratori autonomi effettivi e il difficile inquadramento nel diritto europeo. 3. Le compatibilità ordinamentali del concetto di equo compenso. 4. La disciplina dell’equo compenso come espressione dei dettami costituzionali e della tutela del lavoro *sans phrase*. 5. La *ratio* di un intervento legislativo sull’equo compenso. 6. Le criticità della definizione di equo compenso. 7. La trattativa individuale e la determinazione dell’equo compenso. 8. L’equo compenso e il c.d. Decreto trasparenza. 9. L’ambito di operatività soggettivo della legge n. 49 del 2023. E chi rimane fuori dalla tutela? 9.1. L’equo compenso e il problema degli incarichi nella pubblica amministrazione. 9.2 L’equo compenso e il “nuovo” Codice dei contratti pubblici. 10. La tutela processuale del professionista e la possibilità di *class action* in difesa dell’equo compenso. 11. L’equo compenso e la deontologia del professionista iscritto ad ordini o collegi. 12. L’equo compenso e il decoro professionale

1. L’“impoverimento” dei liberi professionisti alla base delle scelte del legislatore del 2023

La legge 21 aprile 2023, n. 49, recante «Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali», porta fin da subito ad una prima riflessione quanto al suo contenuto⁵⁹⁷. È ben chiaro che la sua

⁵⁹⁷ A titolo meramente esegetico, l’equo compenso dei professionisti ha fatto ingresso nel nostro ordinamento con il decreto fiscale collegato alla legge di bilancio del 2018, con il quale viene stabilito un compenso minimo equo ed adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto dal professionista. Il principio del riconoscimento di un equo

promulgazione deriva dal cambiamento di tendenza avvenuto con la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato», strumento questo con cui il legislatore ha cercato di non considerare più il lavoro autonomo in termini sostanzialmente sanzionatori/oppressivi⁵⁹⁸, bensì in termini costruttivi, valorizzando e riconoscendone le variegate sfaccettature⁵⁹⁹.

La ragione di tale disposto normativo risiede, di fondo, in un chiaro intento legislativo ed ha radici molto tangibili: il crescente impoverimento di una rilevante fetta di professionisti.

Questo impoverimento dilagante⁶⁰⁰, soprattutto in alcune aree geografiche del Paese, è stato definito da alcuni come una vera e propria

compenso in favore dei professionisti si trova nell'art. 15 della Carta europea dei diritti fondamentali in tema di Libertà professionale e diritto di lavorare. La Legge Bilancio 2018 (legge 27 dicembre 2017, n. 205 – GU 29 dicembre 2017, n. 302) ai commi 487 e 488 dell'unico articolo disciplina, modificandolo, l'istituto dell'equo compenso. Nell'esame delle fonti, occorre altresì tenere conto dell'art. 13 bis della legge professionale forense (inserito dall'art. 19 quaterdecies, d.l. 16 ottobre 2017, n. 148 e successivamente convertito in legge 4 dicembre 2017, n. 172 ed ulteriormente modificato dall'art. 1, comma 487, legge 27 dicembre 2017, n. 205), nonché del d.l. n. 148/2017 convertito in legge n. 172/2017, dove la disciplina prevista per gli avvocati viene estesa anche alle prestazioni, in quanto compatibili, degli altri professionisti di cui all'art. 1, legge 22 maggio 2017, n. 81, comprendendo iscritti agli ordini e collegi. Da ultimo, dopo essere stato approvato alla Camera, è in discussione al Senato il d.d.l. 2419 proprio sulla materia dell'equo compenso per i liberi professionisti.

⁵⁹⁸ Su cui G. PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2003, 665 e IDEST, *Il lavoro autonomo continuativo e le collaborazioni "organizzate", tra esigenze di tutela e contrasto agli abusi*, AA.Vv., Giuseppe Santoro-Passarelli, *Giurista della contemporaneità. Liber amicorum*, Torino, 2018, pag. 501 et seq.

⁵⁹⁹ S. GIUBBONI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo: Commento al capo I della legge n. 81/2017*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 155, pag. 471 et seq.

⁶⁰⁰ Non è di questo avviso K. PISTOR, *Il codice del capitale. Come il diritto crea ricchezza e disuguaglianza*, Roma, 2021. Pistor sostiene che, contrariamente a quanto spesso si ritiene vero, il diritto è tutt'altro che un attore secondario nel grande processo che porta semplici oggetti, capacità o idee a trasformarsi in risorse e che gli operatori del diritto non conoscono crisi. È proprio negli studi legali, infatti, che avviene la codifica del capitale, l'elaborazione, cioè, di quegli strumenti e istituzioni capaci di rendere un pezzo di terra, un edificio, l'idea per un nuovo farmaco o una stringa di codice digitale *asset* capaci di generare ricchezza per chi li detiene. Ma chi, e per il bene di chi, determina quali risorse sono codificate in capitale, controllando di fatto la distribuzione della ricchezza

«proletarizzazione»⁶⁰¹ della categoria professionale per una serie di ragioni, anche molto intuitibili per gli addetti ai lavori. Certamente è possibile annoverare tra esse: la crisi economica che, seppur in maniera altalenante, grava sull’Italia; le scelte del legislatore di liberalizzare le tariffe professionali introducendo il regime dei parametri professionali; non da ultimo la perdita di immagine (anche socialmente parlando) dei professionisti che ha influito, a volte, persino sulla loro credibilità.

In realtà l’impoverimento dei professionisti può essere declinato non solo in termini economici, ma anche negoziali, se facciamo riferimento alla forza contrattuale che essi hanno perso nei confronti dei committenti-clienti. È stato quasi naturale dunque provvedere legislativamente all’allontanamento del postulato per cui il lavoratore autonomo è sempre parte forte del contratto poiché, come dimostrato in precedenza⁶⁰², ci sono ipotesi in cui egli è equiparabile al lavoratore subordinato che notoriamente e fisiologicamente s’abbisogna di un apparato protettivo. Pur rimanendo delle aree in cui i lavoratori autonomi ancora detengono quella forza che storicamente l’ordinamento attribuisce loro, vi sono tuttavia circostanze in cui, anche tra i professionisti, c’è una sostanziale situazione di debolezza. In termini pratici, oggidi non può valer più indistintamente la regola del «*qui dit contractuel dit juste*»⁶⁰³, dovendo invece

e gli enormi privilegi che ne derivano? Secondo l’A., i detentori di capitale e i loro legali creano ricchezza e disuguaglianza, generando il rischio concreto che venga erosa sempre di più la legittimità degli Stati e delle loro leggi. Un meccanismo temibile, che può essere combattuto tramite la codifica di nuovi diritti, una strada lunga e difficile ma grazie alla quale la società democratica potrà riprendere in mano il proprio destino.

⁶⁰¹ Così, R. BOLOGNESI, *Proporzion e ragionevolezza nella pattuizione del compenso dell’avvocato e nell’evoluzione delle norme di legge e deontologiche: dalle tariffe forensi alle “tariffe di mercato”*, in www.judicium.it. L’A. prende le mosse dalla sentenza della Cassazione a sezioni unite, 25 novembre 2014, n. 25012 (edita in *Responsabilità civile e previdenza*, 2014, 6, pag. 2048), secondo cui nella determinazione del patto di quota lite fra avvocato e cliente, la percentuale spettante al professionista può essere rapportata al valore dei beni o degli interessi litigiosi, ma non al risultato, per affermare che il ceto forense è ridotto allo stremo dalla penuria di incarichi oltre che da balzelli, imposte e contributi, tanto che gli appartenenti all’antica ed eletta schiera, mentre si affermava il “mondo di mezzo”, sono stati definiti “proletariato avanzato”.

⁶⁰² Cfr. Capitolo II di questo volume.

⁶⁰³ L’espressione è di ALFRED FOULLÉE, *La science sociale contemporaine*, Hachette, 1880. L’Autore del XIX secolo (1838-1912), filosofo francese, è famoso per il suo adagio «il

fare i conti con la considerazione per cui «il lavoro autonomo di nuova generazione, diversamente da quello tradizionale, non esprime un social tipo predominante – data anche la crisi della classe media – né appare in grado di autotutelarsi sul mercato a fronte di contraenti forti, come imprese e pubbliche amministrazioni, connotandosi, al contrario, secondo i caratteri della dipendenza economica e soffrendo vincoli e regole non sempre eque, imposte dal committente»⁶⁰⁴.

Ebbene è proprio sulla scorta di tali riflessioni che si sviluppa la legge del 2023.

2. L'equo compenso dei lavoratori autonomi “puri” e il difficile inquadramento nel diritto europeo

Come rilevato ormai da più parti⁶⁰⁵, è assai arduo incanalare nel diritto europeo il tema dell'equo compenso dei lavoratori autonomi “puri”.

contratto dice giusto». Egli fu portavoce, per quanto ci riguarda, di una teoria giuridica del XIX secolo, sviluppata dai giuristi ispirati a Kant, che prende il nome di teoria dell'autonomia della volontà. Partendo dall'idea che le nazioni democratiche hanno bisogno di capire le leggi che regolano la vita in società, l'A. ritiene che la scienza sociale dovrebbe darsi basi positive di analisi. Orbene, all'epoca non esisteva alcun consenso sui principi e sui metodi che essa doveva adottare per raggiungere tali obiettivi scientifici. Al contrario, si scontravano diverse correnti di pensiero, tra le quali si possono classificare la scuola idealistica e la scuola naturalistica. La prima, come suggerisce il nome, propone un modello idealizzato della società il cui principio organizzativo si basa sul libero contratto; si tratta di una teoria astratta che impone ai ricercatori di adottare un metodo di analisi deduttiva per verificarne le premesse. La seconda è fondata, invece, su un modello empirico: basta osservare la realtà sociale per spiegare, con un metodo induttivo, le leggi che la governano. I suoi sostenitori affermano che la società non è un'opera di volontà, ma un prodotto della natura; essa non è un contratto, ma un organismo che evolve secondo regole determinate come avviene per ogni organismo vivente.

⁶⁰⁴ Così testualmente A. PERULLI, *Il jobs act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2017, 1, pag. 173-174. Nello stesso senso, IDEST, *La legge di tutela del lavoro autonomo: profili introduttivi*, in L. FIORILLO – A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino, 2017, pag. 11.

⁶⁰⁵ Tra gli ultimi sul tema: A. ALAIMO, *Povertà, lavoro autonomo e tutela del corrispettivo*, in WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 472/2023; O. LA TEGOLA, *Le fonti di determinazione del compenso nel lavoro non subordinato*, Bari, 2022; e M. DELFINO, *Salario legale, contrattazione collettiva e concorrenza*, Napoli, 2019.

L’ordinamento europeo, difatti, presenta diversi paletti circa un possibile intervento normativo a garanzia di corrispettivi equi e adeguati nei confronti dei lavoratori autonomi. Questi ostacoli non sono solamente di ordine concettuale, ma anche sostanziale e riguardano le competenze, i principi di sussidiarietà e di attribuzione (artt. 4-5 TUE; artt. 2-6 TFUE), nonché l’individuazione di una base giuridica operativa. Il nodo principale, poi, è certamente quello del rapporto fra norme di garanzia sociale e diritto della concorrenza (artt. 101 e ss. TFUE), da una parte; delle disposizioni sociali e della libertà di stabilimento, dell’accesso ed esercizio delle attività autonome (ex art. 49 TFUE) e della disciplina dei servizi nel mercato interno (Dir. 2006/123/CE: da qui in poi “direttiva servizi”), dall’altra parte.

Ma c’è di più. La maggiore determinante deriva dalla circostanza secondo cui la Corte di giustizia equipara i lavoratori autonomi alle «imprese»⁶⁰⁶ e, pertanto, li considera soggetti alla normativa europea sulla concorrenza e, segnatamente, al divieto di accordi tra imprese, di decisio-

⁶⁰⁶ Corte di giustizia UE del 4 dicembre 2014, C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media c. Staat der Nederlanden, punto 27. L’affermazione è ripresa dalla Comunicazione della Commissione contenente 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), precisamente al punto 6. Si veda anche Corte di giustizia UE 18 gennaio 2022, C-261/20, Thelen Technopark Berlin GmbH c. MN. La controversia aveva ad oggetto il regolamento tedesco degli onorari per servizi di architetti e ingegneri e riguardava l’eventuale obbligo del giudice nazionale di disapplicare quella disciplina, che la Corte considera contraria all’art. 15, § 2, lett. g della “direttiva servizi”. Nonostante l’asserita contrarietà alla “direttiva servizi”, la Corte di giustizia europea finisce per negare l’obbligo di disapplicazione giudiziale della normativa, riconoscendo alla parte lesa dalla non conformità del diritto nazionale al diritto dell’Unione solo il diritto al risarcimento del danno. Nello stesso ordine di idee la Corte di giustizia UE 4 luglio 2019, C 377/17, Commissione c. Repubblica federale di Germania e Corte di giustizia UE 18 luglio 2013, C-136/12, Consiglio nazionale dei geologi c. AGCM e AGCM c. Consiglio nazionale dei geologi. In questa ultima sentenza, riguardante le tariffe italiane dei geologi fissate dal Consiglio nazionale, i giudici europei hanno considerato l’ordine nazionale dei geologi «come un’associazione di imprese ai sensi dell’articolo 101, paragrafo 1, TFUE» (punto 45) e la decisione di prevedere tariffe minime una decisione di un’associazione di imprese ai sensi del medesimo articolo (punto 57). In dottrina B. NASCIMBENE, *Professionisti e ordini professionali nel diritto dell’Unione europea*, in www.rivista.eurojus.it, 2019, 3.

ni e pratiche concordate che abbiano per oggetto o per effetto l'impedimento o la restrizione del gioco della concorrenza (art. 101 TFUE).

Secondo il ragionamento effettuato a livello europeo i compensi fissi e minimi per i lavoratori autonomi potrebbero rappresentare una grave restrizione della concorrenza, poiché impedirebbero a tali lavoratori di adottare comportamenti economici indipendenti e di utilizzare il più importante strumento concorrenziale – ossia il prezzo della prestazione – per acquisire clienti e committenti⁶⁰⁷. L'esistenza di livelli minimi di corrispettivo comprometterebbe, per esempio, la possibilità dei *newcomer* di competere con prestatori di servizi più affermati proprio attraverso

⁶⁰⁷ B. DE MOZZI, *Le tariffe professionali: cosa rimane?*, in *Lavori diritti Europa*, 2021, n. 4; A. ALAIMO, *Povertà, lavoro autonomo e tutela del corrispettivo*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* – 472/2023, e G. DONZELLI, *Le tariffe professionali alla luce dei "motivi imperativi di interesse generale" nella giurisprudenza della Corte di giustizia*, in *Nuova giurisprudenza civile commentata*, 2019, 6, pag. 1234. Interessante sarà apprendere l'esito della causa C-438/22, EM akaunt BG EOOD contro Zastrahovatelno aktsionerno druzhestvo Armeets AD, promossa dinanzi alla Corte di giustizia UE e relativa alla questione pregiudiziale sollevata dal Tribunale distrettuale di Sofia (Bulgaria) a seguito di una controversia nata dalla richiesta di pagamento delle spese legali per un procedimento di risarcimento del danno. Il giudice di merito, infatti, pur accordando il risarcimento per i danni materiali, aveva disposto la riduzione delle spese legali ad un valore inferiore rispetto agli importi indicati dal regolamento dell'Ordine nazionale forense bulgaro. Questa decisione però risultava in contrasto con l'art. 78 paragrafo 5 del "GKP" (il codice bulgaro di procedura civile) che limita la possibilità del giudice di decidere sulla liquidazione degli onorari rispetto ai limiti inderogabili fissati dall'art. 36 dello "Zadv" (la legge professionale bulgara). Da qui la decisione del giudice nazionale di sollevare la questione pregiudiziale sulla compatibilità della normativa bulgara rispetto al divieto di intese previsto dall'art. 101 par. 1 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) e rispetto al principio di leale collaborazione di cui all'art. 4 par. 3 del Trattato sull'Unione Europea (TUE). Il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'imposizione di una tariffa per importi minimi inderogabili riferita al pagamento di onorari legali possa essere considerata come potenzialmente lesiva della concorrenza e quindi una volta accertata la sua illegittimità debba essere disapplicata direttamente dal giudice interno in forza del primato del diritto dell'Unione su quello nazionale. Tra le questioni sottoposte alla Corte di giustizia vi è anche quella di considerare se l'applicazione della normativa nazionale possa essere comunque giustificata se posta per il perseguimento di "obiettivi legittimi" d'interesse generale privi di per sé di carattere anticoncorrenziale. Nello specifico infatti il giudice del rinvio rileva che l'obiettivo legittimo perseguito dalla normativa bulgara sarebbe stato quello di garantire la fornitura di servizi legali di qualità e di garantire all'avvocato il raggiungimento di un reddito dignitoso.

lo strumento del prezzo dell’attività e/o del servizio. A dirla tutta, la c.d. Direttiva servizi all’art. 15, § 2, lett. g) ha imposto agli Stati membri di verificare se l’ordinamento giuridico nazionale subordina o meno l’accesso a un’attività di servizi o il suo esercizio al rispetto di una serie di requisiti non discriminatori tra i quali rientrano proprio le «tariffe obbligatorie minime e/o massime che il prestatore deve rispettare». Di talché, per l’ordinamento europeo la fissazione di tariffe professionali (leggasi qui ampiamente come determinazione di un equo compenso per i lavoratori autonomi “puri”) è incompatibile con il diritto europeo *antitrust* e con l’art. 15 della c.d. Direttiva servizi⁶⁰⁸.

Ciò che rileva qui non è tanto la *querelle* tariffe/parametri oppure giusta retribuzione/equo compenso di cui s’è detto in precedenza, ma la chiara impronta del diritto europeo a non voler incanalare in binari precisi la determinazione del corrispettivo dei lavoratori autonomi “puri”, evidentemente considerati quali contraenti forti, idonei cioè a far valere i propri interessi. Non sembrano dunque esserci spiragli a livello europeo, non potendo evocare neanche come indice di apertura la Direttiva sul diritto d’autore e sui diritti connessi nel mercato unico digitale (art. 18, Dir. 2019/790/UE), la quale introduce sì in quest’ambito il «principio di una remunerazione adeguata e proporzionata» agli «autori e agli artisti (interpreti o esecutori)» che «concedono in licenza o trasferiscono i loro diritti esclusivi per lo sfruttamento delle loro opere o altri materiali», ma lo limita ad un settore davvero ristretto, certamente rientrante nelle ipotesi di debolezza contrattuale per via del mercato di questo settore o per via della pirateria editoriale che devasta lo stesso⁶⁰⁹, che come noto è in

⁶⁰⁸ Rimarrebbero salve alcune ipotesi individuate dallo stesso articolo 15, il quale prevede - come per tutti gli altri requisiti che gli Stati devono valutare - che le tariffe professionali possano essere giustificate da «motivi imperativi di interesse generale» e rendersi, così, compatibili con gli obiettivi della direttiva stessa. Su questa base, la Corte di giustizia ha ritenuto che «gli obiettivi relativi alla qualità dei lavori e alla tutela dei consumatori sono (...) motivi imperativi di interesse generale» che possono giustificare la previsione di tariffe minime, le quali devono comunque «soddisfare le tre condizioni enunciate all’articolo 15, paragrafo 3, della stessa, ossia essere non discriminatorie, necessarie e proporzionate alla realizzazione di un motivo imperativo di interesse generale» (cd. test di proporzionalità e necessità). In questo senso, cfr., Corte di giustizia UE 4 luglio 2019, C-377/17, punti 70 e 67.

⁶⁰⁹ Non a caso nel considerando 2 della Direttiva, si legge che «Le direttive finora adot-

crisi. Sta di fatto che proprio nell'art. 18, secondo paragrafo, lo stesso legislatore europeo evidenzia la libertà contrattuale delle parti⁶¹⁰ allorquando dispone che «gli Stati membri sono liberi di utilizzare meccanismi di vario tipo e tengono conto del principio della libertà contrattuale e di un giusto equilibrio tra diritti e interessi», dando così voce anche alle parti del rapporto; circostanza questa che non accade per i contraenti deboli *tout court* considerati.

3. Le compatibilità ordinamentali del concetto di equo compenso

L'introduzione della nuova disciplina sull'equo compenso, per la quale è anche possibile far riferimento alla nozione di *iustum pretium*, individuata dalla filosofia scolastica⁶¹¹, si inserisce in un quadro legislativo saldamente delineato dall'art. 2233 cod. civ. e dalle leggi professionali. In particolare, già il Codice civile individua precisi limiti nella determinazione del compenso professionale, stabilendo che «in ogni caso» la sua

tate nel settore del diritto d'autore e dei diritti connessi contribuiscono al funzionamento del mercato interno, garantiscono un livello di protezione elevato ai titolari dei diritti, facilitano l'ottenimento delle autorizzazioni concernenti i diritti d'autore, e creano un quadro che disciplina lo sfruttamento delle opere e altri materiali protetti. Tale quadro giuridico armonizzato contribuisce al buon funzionamento del mercato interno e stimola l'innovazione, la creatività, gli investimenti e la produzione di contenuti nuovi, anche in ambiente digitale, mirando a evitare la frammentazione del mercato interno. La protezione così garantita contribuisce inoltre all'obiettivo dell'Unione di rispettare e promuovere la diversità culturale, mettendo allo stesso tempo in primo piano il patrimonio culturale comune europeo. A norma dell'articolo 167, paragrafo 4, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, l'Unione deve tener conto degli aspetti culturali nell'azione da essa svolta».

⁶¹⁰ Cosa che non fa per i lavoratori con un contratto subordinato, oppure in condizione di dipendenza economica oppure ancora quando il lavoratore operi in piattaforme.

⁶¹¹ Il riferimento è a M. RIZZUTI, *Nozione, percezione e disciplina dell'attività professionale*, in V. CUFFARO (a cura di), *La responsabilità del professionista*, Bologna, 2019, pag. 21, il quale menziona S. Tommaso D'Aquino, in particolare la *Summa Theologiae*, IIa-IIae, q. 77, a. 1 ad 1: *secundum divinam legem illicitum reputatur si in emptione et venditione non sit aequalitas iustitiae observata. Et tenetur ille qui plus habet recompensare ei qui damnificatus est, si sit notabile damnum. Quod ideo dico quia iustum pretium rerum quandoque non est punctaliter determinatum, sed magis in quadam aestimatione consistit, ita quod modica additio vel minutio non videtur tollere aequalitatem iustitiae.*

misura «deve essere adeguata all’importanza dell’opera e al decoro della professione» (art. 2233, comma 2, cod. civ.).

Posto ciò, attraverso le leggi professionali e il sistema tariffario precedente al d.l. n. 223 del 2006, se il contratto non avesse stabilito alcunché circa il corrispettivo, il legislatore indica innanzitutto nella tariffa professionale (che ora è sostituita dai parametri ministeriali) la fonte per l’integrazione delle pattuizioni negoziali.

In generale, infatti, può osservarsi che la determinazione dei compensi per l’opera intellettuale avveniva di solito a mezzo di tariffe generali elaborate o dallo stesso legislatore o dagli enti professionali nell’esercizio dei poteri loro delegati, con le approvazioni delle autorità amministrative e con le formalità indicate dalle leggi speciali (ora funzione analoga hanno i parametri)⁶¹². Le tariffe – e ora i parametri – hanno una natura pubblicistica, sia sotto l’aspetto formale, provenendo dal legislatore o da un ordine professionale con le relative autorizzazioni, sia da un punto di vista sostanziale, poiché considerano e tutelano non solo l’interesse del singolo professionista e il decoro della categoria, ma anche gli interessi generali dei clienti e della collettività, attraverso l’individuazione dei

⁶¹² In particolare, sono stati emanati: il d.m. min. giustizia 20 luglio 2012, n. 140, riguardante: i dottori commercialisti ed esperti contabili – artt. 15-29; i notai – artt. 30-32; le professioni di agrotecnico e agrotecnico laureato (che non avevano un precedente tariffario), architetto, pianificatore, paesaggista e conservatore, biologo, chimico, dottore agronomo e dottore forestale, geometra e geometra laureato, geologo, ingegnere, perito agrario e perito agrario laureato, perito industriale e perito industriale laureato, tecnologo alimentare – artt. 33-39; il d.m. min. lavoro 21 febbraio 2013, n. 46, per i consulenti del lavoro; il d.m. min. giustizia 2 agosto 2013, n. 106, che, da un lato, modifica gli artt. 30 e 32, d.m. min. giustizia n. 140 del 2012, prevedendo parametri maggiormente analitici per i notai, e, dall’altro, introduce parametri specifici per gli assistenti sociali (capo V bis: artt. 39 bis e 39 ter) e per gli attuari (capo V ter: artt. 39 quater-39 septies), con le relative tabelle; il d.m. 19 luglio 2016, n. 165, reca il regolamento per la determinazione dei parametri al fine della liquidazione da parte di un organo giurisdizionale dei compensi per le professioni di medico veterinario, farmacista, psicologo, infermiere, ostetrica e tecnico sanitario di radiologia medica. Per le professioni rimanenti, vigilate dal ministero della giustizia, non rientranti in quelle menzionate, l’art. 40, d.m. n. 140 del 2012, prevede che il compenso sia liquidato dall’organo giurisdizionale per analogia alle disposizioni del decreto medesimo, ferma restando la valutazione del valore e della natura della prestazione, del numero e dell’importanza delle questioni trattate, del pregio dell’opera prestata, dei risultati e dei vantaggi, anche non economici, conseguiti dal cliente, dell’eventuale urgenza della prestazione.

compensi massimi consentiti, nonché dei minimi a garanzia della qualità della prestazione.

L'inderogabilità delle tariffe e ora dei parametri ministeriali, quando prevista per via legislativa, come nel caso di specie, evoca un qualche richiamo ai principi generali *ex art. 35 Cost.*, sulla tutela del lavoro da leggere in combinato disposto con l'art. 36 Cost.⁶¹³.

La necessità di un atto legislativo viene fatta discendere dall'esigenza di una ulteriore (e differente) disposizione legale, per derogare a una norma legislativa quale l'art. 2233 cod. civ. in cui la giurisprudenza ha individuato un principio generale di derogabilità della tariffa⁶¹⁴.

4. La disciplina dell'equo compenso come espressione dei dettami costituzionali e del lavoro *sans phrase*

La legge del 2023 sull'equo compenso delle prestazioni professionali si colloca su un solco già arato dal legislatore italiano che, in tempi non molto distanti, aveva riconosciuto tale principio per i giornalisti all'articolo 1 della legge 31 dicembre 2012, n. 233, che estendeva per via legale l'art. 36 Cost. comma 1, ai titolari di un rapporto di lavoro non subordinato⁶¹⁵. Similmente un richiamo a tale canone costituzionale è avvenuto anche attraverso la legge 31 dicembre 2012, n. 247, recante disposizioni per una nuova disciplina dell'ordinamento della professione forense, che, all'art. 13 *bis*, comma 2, legava il compenso degli avvocati alla quantità e qualità del lavoro svolto. Successivamente è stato il Jobs Act del 2017 a proporre una "nuova concezione" del lavoro autonomo, stante il richiamo

⁶¹³ Si tratta del chiaro esempio applicativo dell'art. 35 Cost. In effetti, come disse il Presidente della Commissione per la Costituzione Meuccio Ruini, «La nostra Costituzione non parla, come fanno altre, di "protezione del lavoro". Non si protegge il lavoro, che è forza essenziale della società. Si pone invece il compito della Repubblica di provvedere con la sua legislazione, (...), per le conquiste e la regolazione dei diritti del lavoro». M. RUINI, *Relazione che accompagna il Progetto di Costituzione della Repubblica italiana*, in V. FALZONE, F. PALERMO, F. COSENTINO, *La Costituzione della Repubblica italiana illustrata con i lavori preparatori*, Roma, 1948.

⁶¹⁴ G. MUSOLINO, *Il compenso della prestazione professionale fra autonomia negoziale, tariffe e regole di concorrenza*, in *Rivista del notariato*, 2001, pag. 85.

⁶¹⁵ Si veda in tal senso il paragrafo del presente lavoro dove si tratta dello specifico tema.

all’art. 9 della legge 18 giugno 1998, n. 192⁶¹⁶, riferendosi al concetto di dipendenza economica in cui possono trovarsi dei professionisti e, contestualmente sancendone così l’applicazione della relativa tutela.

In questa cornice si innesta la legge del 21 aprile 2023, n.49, resa al fine di dettare delle «Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali». L’intento del legislatore è stato, con alta probabilità, quello di far rientrare questa branca di lavoratori all’interno della tutela prevista per i contraenti deboli sulla scorta delle considerazioni inerenti l’impoverimento di tale categoria professionale e di alcune sentenze della Corte costituzionale che ammettevano l’astratta applicabilità ai liberi professionisti degli artt. 35 e 36 Cost., seppur con riferimento all’attività complessiva, indipendentemente dai singoli rapporti e dalle singole prestazioni⁶¹⁷. Il richiamo qui agli artt. 35 e 36 Cost. è giustificato non tanto dalla prestazione in sé considerata, né tantomeno dal richiamo alle sentenze della Consulta poc’anzi dette, ma dalla situazione di debolezza contrattuale e quindi economica del lavoratore globalmente considerata. Infatti, la legge del 2023 opera una netta delimitazione di questa area poiché blinda i beneficiari ad ipotesi davvero specifiche come meglio

⁶¹⁶ Relativo al divieto di abuso dello stato di dipendenza economica nella quale si trova un’impresa cliente o fornitrice. L’articolo 9 recita testualmente «È vietato l’abuso da parte di una o più imprese dello stato di dipendenza economica nel quale si trova, nei suoi o nei loro riguardi, una impresa cliente o fornitrice. Si considera dipendenza economica la situazione in cui una impresa sia in grado di determinare, nei rapporti commerciali con un’altra impresa, un eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi. La dipendenza economica è valutata tenendo conto anche della reale possibilità per la parte che abbia subito l’abuso di reperire sul mercato alternative soddisfacenti. Salvo prova contraria, si presume la dipendenza economica nel caso in cui un’impresa utilizzi i servizi di intermediazione forniti da una piattaforma digitale che ha un ruolo determinante per raggiungere utenti finali o fornitori, anche in termini di effetti di rete o di disponibilità dei dati».

⁶¹⁷ Il riferimento è a Corte cost. 7 luglio 1964, n. 75 in *Giurisprudenza costituzionale*, 1964, pag. 751 e a Corte cost. 25 marzo 1980, n. 36, in *Giurisprudenza costituzionale*, 1980, I, pag. 270. La sentenza n. 75 del 1964 è relativa alla riduzione degli onorari dei notai per la compravendita di fondi rustici in favore della piccola proprietà contadina, giustificata dalla particolare disciplina della professione di notaio, caratterizzata dalla posizione di monopolio professionale, del numero chiuso delle sedi e della garanzia di integrazione mensile a carico dello Stato. La sentenza n. 36 del 1980 è relativa alla riduzione dell’onorario degli avvocati nelle controversie locative devolute alla competenza del conciliatore, giustificata dall’incidenza della materia in un settore particolarmente delicato della vita sociale.

sarà dettagliato nel prosieguo, quando si tratterà dell'ambito soggettivo di operatività della stessa.

Tuttavia, qui si può sostenere che il richiamo non casuale ad una parte del disposto costituzionale di cui all'art. 36 Cost., specificatamente al criterio della proporzionalità del compenso alla quantità e qualità del lavoro effettuato, esprima una esigenza di protezione del contraente debole ed attui i principi costituzionali di tutela del lavoro e di dignità della persona. Interessante è stata l'argomentazione di chi ha sostenuto che l'avvocato c.d. convenzionato si trova rispetto al cliente in un rapporto di tipo "parasubordinato" ed ha proposto una lettura estensiva degli artt. 35 e 36 della Costituzione, che forniscono il quadro costituzionale nel quale si colloca l'istituto dell'equo compenso⁶¹⁸. Infatti, le disposizioni protettive dettate dagli artt. 35 e 36 Cost. devono ritenersi tendenzialmente applicabili a tutte le forme di lavoro, allorquando chi presta la propria attività lavorativa – subordinata o meno che sia – versi in una situazione di 'inferiorità' rispetto al datore di lavoro, al committente oppure al cliente 'forte'. Per usare una formula felice, si tratta di norme che tutelano il lavoro "senza aggettivi" o come spesso richiamato *sans phrase*⁶¹⁹.

⁶¹⁸ G. COLAVITTI, *La specialità costituzionale della professione forense e la libertà professionale dell'avvocato*, in *Rivista di diritto civile*, 2013, 1, pagg. 397 e segg. Nello stesso senso si vedano anche G. COLAVITTI, *L'equo compenso degli avvocati tra Costituzione e mercato*, in *Liber amicorum Guido Alpa*, a (cura di) F. CAPRIGLIONE, Milano, 2019, pag. 205 e segg., spec. pag. 209 e segg., il quale opportunamente richiama le parole e le riflessioni di M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 1995, 1, pag. 63 e segg. (ora in *Opere*, a cura di Caruso e Sciarra, I, Milano, 2000, pagg. 218 e segg.). Più in generale, U. ROMAGNOLI, *Costantino Mortati (la rilettura di)*, in *Costantino Mortati e "Il lavoro nella Costituzione": una rilettura*, a cura di L. GAETA, Milano, 2005, pag. 105 e segg.; P. ICHINO, *Sul contenuto e sull'estensione della tutela del lavoro nel titolo III della Costituzione*, in AA.VV., *Studi sul lavoro. Scritti in onore di G. Giugni*, I, Bari 1999, pag. 527; e, prima ancora, C. MORTATI, *Il lavoro nella Costituzione*, in *Il diritto del lavoro*, 1954, I, pagg. 149-212.

⁶¹⁹ Su cui si vedano M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1998, 1, pag. 49; A. PERULLI, *'Locatio operis' e lavoro 'sans phrase' nella prospettiva di un nuovo statuto giuridico dei lavoratori*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1998, 21, pag. 73; M. D'ANTONA, *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro. Seconda proposta di legge*, in *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un testo unico*, a cura di G. GHEZZI, Roma, 1996, pag. 187; IDEST, *Intervento al Convegno di Studi Domenico Napoletano*, in AA.VV., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia. Atti*

del *Convegno di Studi Domenico Napoletano*, 1997, Bari, pag. 145 ss. Più di recente si veda F. MARTELLONI, *Le collaborazioni etero-organizzate al vaglio della Cassazione: un allargamento del raggio d’azione della tutela giuslavoristica*, in *Lavoro, diritti, Europa*, 2020, 1, il quale, richiamando la dottrina qui citata in precedenza che costatava uno “spiazzamento” delle fattispecie fondamentali già sul finire del secolo scorso, aderisce ad esse, suggerendo di stemperare la contrapposizione tra subordinazione e autonomia, modulando le tutele lungo un *continuum* capace di includere tutte le forme del fare personale per altri: dal lavoro subordinato in senso stretto fino al lavoro autonomo “puro”, passando per le forme di collaborazione che, oggi, comprendono, oltre alle collaborazioni che figurano all’art. 409 n. 3, c.p.c., pure quelle, significativamente diverse, contemplate all’art. 2, comma 1, nonché quelle escluse dal regime ivi previsto perché disciplinate da specifiche disposizioni contrattual-collettive di livello nazionale ex art. 2, comma 2, lett. a) o ritenute, per altre ragioni, non meritevoli di analoga tutela dal medesimo comma, alle successive lettere da b) a d)-ter. Sempre di recente, sul punto, T. TREU – A. PERULLI, *“In tutte le sue forme e applicazioni”*. Per un nuovo Statuto del lavoro, Torino, 2022, secondo il quale il legislatore con la norma sui *riders* autonomi (Capo V-bis), il legislatore, più che innovare, ha confermato *in subiecta materia* il superamento del dogma dell’inapplicabilità dei principi di cui all’art. 36 Cost. al di fuori dello stretto perimetro del lavoro subordinato. La nuova indicazione di *policy*, in coerenza con i valori dell’eguaglianza e della dignità della persona, è di dare piena applicazione all’art. 36, comma 1, Cost., anche nel campo del lavoro autonomo (Cfr. M. NAPOLI, *Le norme costituzionali sul lavoro alla luce dell’evoluzione del diritto del lavoro*, in *Jus*, 2008, pag. 59, spec. pag. 72, secondo il quale «quanto meno nel lavoro autonomo continuativo è possibile un controllo giudiziario sulla proporzionalità e quanto meno sulla sufficienza. Come agli albori del diritto del lavoro, la giurisprudenza può fare riferimento alla pratica degli affari in un determinato ambito territoriale o a tariffe professionali ove adottate in via di autoregolamentazione o di vere e proprie pattuizioni collettive». Si veda anche O. RAZZOLINI, *La subordinazione ritrovata e la lunga marcia del lavoro autonomo*, in *Labour & law issues*, 2020, 2, pag. 133) puntando ai seguenti obiettivi: a) stabilire un principio generale, applicabile anche in mancanza di contratti collettivi, finalizzato a garantire ai collaboratori autonomi il diritto ad un “equo compenso”, al pari di quanto accade per i lavoratori subordinati; b) sul modello inglese, che assicura ai *workers* una serie di garanzie originariamente riservate ai lavoratori subordinati, tra cui il *National Minimum Wage Act* (1998), che prevede la misura di un corrispettivo minimo orario, parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti (eventualmente aumentati del 20%, come propone ACTA), sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale equivalenti o affini, con espresso divieto di deroga *in peius* di tali parametri; c) promuovere la contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi, attualmente del tutto carente. Ovviamente, in caso di introduzione di un salario minimo legale, su cui si sta discutendo anche a livello europeo, la relativa previsione dovrebbe valere anche per i lavoratori autonomi che svolgono attività affini o equivalenti a quella dei lavoratori subordinati.

Del resto, il richiamo ai principi costituzionali di tutela del lavoro è strettamente legato ad una tutela della dignità che si esprime in una esigenza di salvaguardia del «decoro della professione» di civilistica memoria a mente dell'art. 2233, comma 2, cod. civ., che, in qualche misura, anticipando i principi dell'equo compenso, stabilisce che «In ogni caso la misura del compenso deve essere adeguata all'importanza dell'opera e al decoro della professione». Già nel secondo comma dell'art. 2233 del cod. civ., emerge, dunque, questo criterio di valutazione e di quantificazione del compenso spettante al professionista intellettuale: criterio di adeguatezza del compenso all'importanza dell'opera, che nel 2023 si specifica in un criterio di proporzionalità del compenso alle caratteristiche quantitative e qualitative della prestazione professionale.

5. La *ratio* di un intervento legislativo sull'equo compenso

Attraverso la legge 21 aprile 2023, n. 49, è stata attuata una disciplina sull'equo compenso per gli esercenti le libere professioni avente ad oggetto il diritto ad un riconoscimento economico proporzionato, quantitativamente e qualitativamente, alle prestazioni ed al lavoro svolto nei rapporti con i clienti cc.dd. "forti".

Le finalità della norma mirano a sradicare la diffusa *malpractice* sviluppata, all'esito dell'abolizione nel 2006 dell'inderogabilità dei minimi tariffari⁶²⁰, di convenzioni professionali imposte dai cc.dd. clienti "forti" ai professionisti fiduciari, con le quali, attraverso un (ab)uso dell'autonomia privata, non solo viene prevista una corresponsione economica particolarmente esigua – anche inferiore ai c.d. parametri, così come indicati nei vari decreti ministeriali – per gli incarichi professionali affidati ma, altresì, si onerano i fiduciari di una serie di obbligazioni collaterali e prestazioni aggiuntive senza, peraltro, prevedere alcun compenso.

In sostanza con il varo di una legislazione *ad hoc*, potremmo dire che si mira a sradicare quello che in alcuni casi può definirsi un vero e proprio "caporalato intellettuale", conseguente all'esercizio abusivo dell'autonomia privata, sfociato, anche, nel dilagare del deprecabile fenomeno del *beauty contest*, ovvero di gare per la fornitura dei servizi secondo un

⁶²⁰ Avvenuta col c.d. decreto Bersani (d.l. n. 223, convertito in l. n. 248/06).

gioco del prezzo al ribasso (in tale caso del compenso professionale)⁶²¹, svuotando o parzialmente degradando la professione ordinistica della dignità e del decoro di cui all’art. 2233 cod. civ.

Si tratta dunque di una legge che ha carattere di maggior dettaglio, rispetto alle previsioni già recate in precedenza e rese dal legislatore “a macchia di leopardo”, senza unicità per la categoria, rispondendo ai principi costituzionali di dignità della persona, di dignità della retribuzione e di compenso adeguato per il lavoratore⁶²².

Tali disposizioni risultano pienamente conformi al disegno costituzionale riguardante la dignità del lavoro, giacché le previsioni di cui alla legge del 2023 concorrono a tutelare il diritto del professionista «ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro» (art. 36 Cost.). La nuova disciplina risulta altresì conforme al principio, sancito dall’art. 35, comma 1, Cost., della tutela del lavoro «in tutte le sue forme ed applicazioni», spesso richiamato in letteratura al fine di giustificare l’estensione delle tutele oltre la subordinazione, giacché le nuove previsioni in materia di equo compenso introducono delle significative tutele nel campo del lavoro autonomo “puro” e, in particolare, nell’ambito di quel lavoro preso proprio a riferimento per quest’area, ovvero le prestazioni professionali.

6. Le criticità della definizione di equo compenso

Una delle difficoltà che si incontrano quando si analizza il tema dell’equo compenso è quella relativa alle criticità che emergono dalla sua stessa definizione. Già attraverso l’art. 13 *bis*, comma 2, della legge n. 247 del 2012, veniva stabilito che fosse equo un compenso determinato nelle convenzioni (di cui al comma 1) quando proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto, nonché al contenuto e alle caratteristiche della

⁶²¹ A. ZIMATORE, *Sull’equo compenso. Spunti di riflessione dal Liber amicorum Guido Alpa*, in *Rivista trimestrale di diritto dell’economia*, 2019, 4, pag. 17.

⁶²² Così già G. ALPA, *L’avvocatura italiana al servizio dei cittadini. Relazione di apertura del XXX congresso nazionale forense di Genova*, 25 novembre 2011; IDEST, *I custodi dei diritti. Avvocatura, mercato e politica*, Milano, 2007; IDEST, *La professione forense e la disciplina della concorrenza*, in *I nuovi confini del diritto privato. New borders of european Private Law*, a cura di G. ALPA, Milano, 2016.

prestazione legale, e conforme ai (nella versione originaria della norma prima della modifica operata dalla legge di bilancio del 2018; “tenuto conto dei” nella versione emendata) parametri previsti dal regolamento di cui al decreto del Ministero della giustizia, adottato ai sensi del comma 6 di tale articolo⁶²³. Nonostante l’identità di contenuto, all’art. 1, la legge n. 49 del 2023 si preoccupa di definire “nuovamente” il concetto di equo compenso inteso, come in precedenza, quale corresponsione di un compenso proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, al contenuto e alle caratteristiche della prestazione professionale, nonché conforme ai compensi previsti rispettivamente per i vari professionisti⁶²⁴.

Dalla lettera della norma appare evidente che il legislatore abbia voluto agganciare il concetto di compenso equo ai due requisiti indicati nell’articolo 1 della suddetta legge: la proporzionalità (alla quantità e qualità e al contenuto e caratteristiche della prestazione) e la conformità (ai parametri ministeriali).

Orbene, posto che la conformità ai parametri riecheggia un ritorno alle tariffe minime grazie alla spinta della Corte di giustizia europea⁶²⁵, a tutto vantaggio dei professionisti dei vari settori, dubbi sorgono invece sulla prima parte dell’articolo, quella relativa alla proporzionalità, laddo-

⁶²³ Il riferimento è al dm 10 marzo 2014, n. 55, come emendato dal dm 8 marzo 2018, n. 37, su cui si vedano le riflessioni critiche di L. CARBONE, *I nuovi parametri forensi*, in *Foro italiano*, 2018, 3, c. 71.

⁶²⁴ Ci si riferisce in particolare: per gli avvocati, al decreto del Ministro della giustizia emanato ai sensi dell’articolo 13, comma 6, della legge 31 dicembre 2012, n. 247; per i professionisti iscritti agli ordini e collegi, ai decreti ministeriali adottati ai sensi dell’articolo 9 del decreto-legge 24 gennaio 2012, n. 1, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 2012, n. 27; per i professionisti di cui al comma 2 dell’articolo 1 della legge 14 gennaio 2013, n. 4, al decreto del Ministro delle imprese e del made in Italy da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge e, successivamente, con cadenza biennale, sentite le associazioni iscritte nell’elenco di cui al comma 7 dell’articolo 2 della medesima legge n. 4 del 2013.

⁶²⁵ Cfr. Corte di giustizia Ue 23 novembre 2017, causa C-427/16, in *Giurisprudenza Commerciale*, 2018, 3, II, pag. 397, secondo cui il combinato disposto degli artt. 101 TFUE e 4, 3, TUE deve essere interpretato nel senso che i regolamenti nazionali, adottati dal CNF di uno Stato membro, che, da un lato, non consentano ad avvocato e cliente di concordare un compenso inferiore all’importo minimo fissato, a pena di sottoporre il legale ad una procedura disciplinare e, d’altro canto, non autorizzino la Corte ad ordinare il rimborso di una parcella inferiore a tale importo minimo, rischiano di limitare la concorrenza nel mercato interno ai sensi dell’art. 101 TFUE.

ve il legislatore sembra mischiare in un calderone normativo “il sacro col profano”.

Benché sia apprezzabile l’intento di voler corredare di una seppur minima tutela i lavoratori autonomi professionisti, citare una parte del disposto costituzionale – cioè la proporzionalità alla quantità e qualità, legandola ad altri fattori con la congiunzione “nonché”, quali il contenuto e le caratteristiche della prestazione – conduce a giudicare tale disposto alquanto improprio. È palese infatti che, oggidi, nel giudicare l’equità del compenso determinato nella convenzione si debba tener conto della quantità e della qualità del lavoro da svolgere, oltre che del contenuto e delle caratteristiche della prestazione stessa, in quanto la convenzione è un contratto normativo, che disciplina una pluralità indeterminata di futuri contratti d’opera. Ma è altresì vero che, mentre il contenuto e le caratteristiche della prestazione sono pur sempre stimabili, in alcuni casi la quantità e la qualità del lavoro sono di dubbia quantificazione *ex ante*. Il problema non è di poco conto se si considera che l’attività lavorativa di alcuni professionisti (si pensi ad esempio agli avvocati) può essere ripetitiva e seriale, caratterizzata dalla semplicità delle questioni giuridiche e fattuali da trattare e dall’assenza di contrasti giurisprudenziali⁶²⁶, ma può anche darsi che le questioni trattate siano complesse, cavillose, meritevoli di maggiori approfondimenti in corso d’opera, prima non ricompresi nella quantità di lavoro determinativo del *quantum* economico. Anzi, a dire il vero, anche una questione in precedenza considerata come pacifica, definibile in gergo come “seriale”, potrebbe in corso d’opera palesarsi come più complicata del previsto. Per tali ragioni, non sembra possibile ricondurre le spettanze economiche di cui si sta trattando ad un concetto di quantità e qualità del lavoro perché una così rigida impostazione potrebbe ingenerare anche ipotesi anomale di c.d. nullità sopravvenu-

⁶²⁶ Secondo S. MONTICELLI, *Regole e mercato nella disciplina convenzionale del contratto d’opera professionale*, in *Contratto e impresa*, 2016, 2, pag. 520, nella maggior parte delle convenzioni professionali, specie per le cause incardinate innanzi al Giudice di pace, ma non solo, ai fini della parcella liquidabile, non rileva se il fiduciario abbia redatto una o più memorie, se si sia svolta o meno un’istruttoria particolarmente lunga e complessa, con prove e CTU, se si siano svolte più udienze etc., ma assurge a parametro di riferimento solo la curia innanzi alla quale è incardinata la causa, o lo scaglione di valore per i giudizi innanzi a giudici togati, e, in taluni casi, l’esito favorevole o meno della sentenza per l’ente committente.

ta, dovuta al fatto che il giudizio sulla legittimità oppure non legittimità della clausola economica della convenzione resterebbe per così dire in “sospeso” sino al sopravvenire di circostanze fattuali derivanti dai singoli contratti d’opera stipulati a valle della convenzione stessa, contrastando con i principi che governano la nullità contrattuale⁶²⁷.

A margine di tali riflessioni sarebbe anche opportuno aggiungere che la quantità del lavoro da svolgere – ammesso si riesca ad individuarla correttamente – non viene indicata quasi mai nella prassi in quanto il cliente/committente non intende, in genere, assumere alcuna obbligazione in ordine al numero ed alla periodicità degli incarichi che andrà a conferire al lavoratore⁶²⁸, cosa che invece dovrebbe fare se il corrispettivo fosse legato anche alla quantità oraria intesa non come stima approssimativa, ma come un conteggio esatto. In effetti, che si tratti di conteggio esatto lo deduciamo dal fatto che il legislatore, altrimenti, non avrebbe preso a riferimento quella parte dell’articolo 36 Cost. deputato per sua natura a prestazioni misurabili temporalmente. Per giunta, non appare richiamabile l’inciso costituzionale “a metà”, svincolato dal canone della sufficienza, non solo perché in letteratura il precetto costituzionale è applicabile “a pacchetto completo”⁶²⁹, dunque considerando entrambi i suoi parametri, ma anche perché la storia ci insegna che un’applicazione parziale, come avvenne per i lavoratori a progetto, non ha mai prodotto soddisfacenti risultati in termini di tutela⁶³⁰. Stesso discorso per quanto attiene alla determinazione del corrispettivo legata alla qualità del lavoro; in questo caso siamo all’interno di un gioco paradossale per cui basta dire che, non essendo il professionista inquadrabile all’interno delle categorie

⁶²⁷ Così similmente S. MONTICELLI, *L’equo compenso dei professionisti fiduciari: fondamento e limiti di una disciplina a vocazione rimediabile dell’abuso nell’esercizio dell’autonomia provata*, in *Nuova giurisprudenza civile commentata*, 2018, 2, pag. 499 et seq.

⁶²⁸ S. MONTICELLI, *L’equo compenso dei professionisti fiduciari: fondamento e limiti di una disciplina a vocazione rimediabile dell’abuso nell’esercizio dell’autonomia provata*, cit., pag. 299, e IDEST, *Regole e mercato nella disciplina convenzionale del contratto d’opera professionale*, in *Contratto e impresa*, 2016, 2, pag. 520, spec. pag. 524.

⁶²⁹ Cfr. P. PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro. Verso un salario minimo legale?*, Bologna, 2018.

⁶³⁰ G. PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2003, 3, pag. 665, e IDEST, *Lavoro coordinato e lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L’omaggio dell’Accademia a Mattia Persiani*, Padova, 2005, pag. 1387.

legali previste dal Codice civile, dovrebbe auto-dichiarare, nella convenzione, la qualità del suo operato.

7. La trattativa individuale e la determinazione dell’equo compenso

Quando affrontiamo la tematica delicata delle trattative individuali, ci troviamo dinanzi a passaggi ben scanditi dal legislatore del 2023, resi ai fini della legittimità della convenzione, *rectius* dell’equo compenso ivi inserito.

Secondo un’ottica visuale, c’è l’applicazione della disciplina dell’equo compenso per assicurare una speciale protezione al professionista, quale parte debole del rapporto contrattuale, in tutti quei casi in cui i c.d. clienti forti, a causa della loro preponderante forza contrattuale, definiscano unilateralmente la misura del compenso spettante al professionista e lo impongano a quest’ultimo senza alcun margine di contrattazione.

Su un piano operativo, invece, occorre evidenziare che il legislatore ha inteso tutelare non tanto la bilateralità o meno della predisposizione della convenzione, quanto piuttosto la non equità del compenso pattuito, tanto è vero che il primo comma dell’art. 5 della legge 49 del 2023, ricalcando l’abrogato secondo comma dell’art. 13-*bis* della legge n. 247 del 2012, considera legittimo il *quantum* determinato nelle convenzioni predisposte unilateralmente se questo risulta proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto e al contenuto e alle caratteristiche della prestazione legale nonché conformi ai parametri ministeriali⁶³¹.

In sostanza andrebbe verificato se quanto indicato, anche unilateralmente, genera o meno un significativo squilibrio contrattuale a carico del professionista e dunque la non equità del compenso, non che vi sia stata

⁶³¹ Ne è anche conferma l’art. 2233 cod. civ., che non è stato abrogato dalla legge n. 49 del 2023, quando attribuisce valore preferenziale, tra i vari criteri utilizzabili, alla convenzione intervenuta tra le parti, prevedendo che solo in mancanza di quest’ultima, e in ordine successivo, si faccia riferimento alle tariffe e agli usi, ovvero alla determinazione del giudice. Così anche in giurisprudenza, Cass. 9 novembre 2022, n. 33053, in *Foro italiano*, 2023, I, pag. 517 e Cass. 10 ottobre 2018, n. 25054, *Foro italiano*, 2018, I, pag. 3485; Cass. 23 maggio 2000, n. 6732, *ivi*, Rep. 2000, voce *Professioni intellettuali*, n. 157.

o meno attività contrattuale delle parti⁶³². Qualora ciò si verificasse, a norma del decimo comma dell'art. 13-*bis*, l. n. 247 del 2012 prima, del comma 6 della legge n. 49 del 2023 attualmente, il Tribunale procede alla rideeterminazione secondo i parametri previsti dai decreti ministeriali di cui al comma 1, relativi alle attività svolte dal professionista, tenendo conto dell'opera effettivamente prestata e chiedendo, se necessario, di acquisire dall'ordine o dal collegio a cui è iscritto il parere sulla congruità del compenso o degli onorari. Questo parere, peraltro, costituisce elemento di prova sulle caratteristiche, sull'urgenza e sul pregio dell'attività prestata, sull'importanza, sulla natura, sulla difficoltà e sul valore dell'affare, sulle condizioni soggettive del cliente, sui risultati conseguiti, sul numero e sulla complessità delle questioni giuridiche di fatto trattate, anche avvalendosi di consulenza tecnica⁶³³.

In questo senso è significativo il fatto che la legge sull'equo compenso del 2023 accoglie l'indirizzo del diritto vivente relativo alla soppressione della possibilità di deroga contrattuale della disciplina sull'equo compenso, in precedenza consentita dall'ordinamento⁶³⁴. Il *dictum* legislativo avrebbe il pregio di coordinarsi con quanto affermato in giurisprudenza circa il necessario riferimento al combinato disposto degli artt. 35 e (parte del) 36 Cost⁶³⁵. In altri termini sembra del tutto superato quel concetto per cui le norme sull'equo compenso non troverebbero applicazione ove la

⁶³² Va segnalato che, al fine di attenuare le contestazioni sulla vessatorietà/iniquità di una clausola, l'art. 6 l. n. 49 del 2023 prevede, per le imprese c.d. forti destinatarie della disciplina dell'equo compenso, la facoltà di adottare modelli standard di convenzione, concordati con i consigli nazionali degli ordini o collegi professionali. I compensi previsti in tali modelli standard si presumono equi fino a prova contraria.

⁶³³ L'art. 3 comma 1 della legge n. 49 del 2023 recita testualmente che «Sono nulle le clausole che non prevedono un compenso equo e proporzionato all'opera prestata, tenendo conto a tale fine anche dei costi sostenuti dal prestatore d'opera; sono tali le pattuizioni di un compenso inferiore agli importi stabiliti dai parametri per la liquidazione dei compensi dei professionisti iscritti agli ordini o ai collegi professionali, fissati con decreto ministeriale, o ai parametri determinati con decreto del Ministro della giustizia ai sensi dell'articolo 13, comma 6, della legge 31 dicembre 2012, n. 247, per la professione forense, o ai parametri fissati con il decreto del Ministro delle imprese e del made in Italy di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c), della presente legge».

⁶³⁴ Abrogazione avvenuta ad opera della legge n. 205 del 2017.

⁶³⁵ Cfr. TAR Campania 18 febbraio 2022, n. 1114, in *Giurisprudenza italiana*, 2022, 10, pag. 2181.

clausola contrattuale relativa al compenso sia stata oggetto di trattative tra le parti o comunque ove il c.d. cliente forte non imponga al professionista il compenso per la prestazione dei servizi legali poiché nel caso in cui questi contrattasse liberamente il proprio compenso su un piano paritetico con la committente, verrebbe meno quella speciale esigenza di protezione del professionista, quale parte debole del rapporto contrattuale, su cui si fonda la *ratio* dell’istituto dell’equo compenso⁶³⁶.

8. L’equo compenso e il c.d. Decreto trasparenza

Il d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104, recante l’Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento e del Consiglio europeo del 20 giugno 2019⁶³⁷, trova applicazione anche ad alcune fattispecie di lavoro autonomo. In particolare l’ambito di applicazione del c.d. Decreto trasparenza riguarda i rapporti di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81; i contratti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all’articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, oppure coloro che hanno stipulato un contratto di prestazione occasionale di cui all’articolo 54-*bis* del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

Il c.d. Decreto trasparenza, a dire il vero, non si limita a citare le forme di lavoro incluse nell’ambito di applicazione, ma – a scanso di equivoci – elenca pedissequamente le fattispecie che rimangono fuori dalla disci-

⁶³⁶ Così TAR Lombardia- Brescia, 20 dicembre 2021, n. 1088, in www.giustamm.it e TAR Lombardia – Milano, 29 aprile 2021, n. 1071, in *Urbanistica e appalti*, 2021, IV, pag. 536, con nota di G. BASILICO.

⁶³⁷ Per una disamina su questo strumento legislativo e per gli obblighi imposti, si vedano: G. PROIA, *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2022, 3, pag. 571; M. TIRABOSCHI, D. GAROFOLO, *Prime riflessioni sul decreto trasparenza (D.Lgs. n. 104/2022) modificato dal decreto lavoro (D.L. 48/2023)*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2023, 4, pag. 651; A. TURSI, *‘Trasparenza’ e ‘diritti minimi’ dei lavoratori nel decreto trasparenza*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2023, 1, pag. 1; A. VISCOMI, *Per una sandbox giuslavoristica. Brevi note a partire dal ‘decreto trasparenza’?*, in *Labour & Law Issues*, 2023, 1, pag. 122.

plina⁶³⁸. Il riferimento è ai rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del Codice civile e a quelli di lavoro autonomo di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'articolo 409, n. 3, del Codice di procedura civile; ai rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale e, infine, ai rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi.

Attraverso questo strumento legislativo, il datore di lavoro comunica ai propri lavoratori – in modo chiaro e trasparente – tutte le informazioni previste dal decreto stesso, in formato cartaceo oppure elettronico, attraverso un'operazione di “trasparenza contrattuale”. Le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore mentre il datore

⁶³⁸ Secondo F. PERRONE, A. SITZIA, *Lavoro autonomo e indicatori di subordinazione nel diritto europeo: l'integrazione del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa*, in F. BASENGHI, L. DI SEFANO, A. RUSSOÌ, I. SENATORI (dir.), *Le politiche del lavoro della XVIII Legislatura: dal Decreto Dignità alla gestione dell'emergenza Covid-19*, Torino, 2020, l'intenzione e l'obiettivo della direttiva 2019/1152 è quello di attualizzare i principi generali espressi nell'art. 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, a mente dei quali «ogni lavoratore», senza aggettivi, ha diritto a condizioni di lavoro che ne rispettino la salute, sicurezza e dignità, ad una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a un congedo retribuito. Nella stessa prospettiva si muove il principio n. 5 del Pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato a Göteborg il 17 novembre 2017, ove si afferma espressamente che “indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro”, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione oltre alla promozione della transizione a forme di lavoro a tempo indeterminato, nel rispetto, peraltro, del necessario incoraggiamento all'imprenditorialità e del lavoro autonomo (evidentemente genuino). Il quadro di diritti costruito dalla direttiva è, beninteso, limitato ai soli lavoratori subordinati, il che giustifica la critica, mossale in dottrina, di lasciar fuori dalle tutele così predisposte i lavoratori delle piattaforme che non possano dirsi subordinati alla stregua dell'applicazione dei criteri elaborati dalla giurisprudenza europea. Ferma la sicura rilevanza di questa critica, si deve comunque considerare la maggiore ampiezza del concetto di subordinazione cui fa riferimento la direttiva 2019/1152, la quale, pur con il suo limitato portato conformativo, stabilizza una sorta di criterio di omeopatia giuslavoristica in virtù del quale *similia similibus curentur*, laddove la somiglianza, intesa come portato del principio di uguaglianza, funge da criterio discrezionale in termini conformativi/selettivi delle tutele lavoristiche. La somiglianza poggia, nell'elaborazione della giurisprudenza della Corte, nell'integrazione del lavoratore “salarato” nell'impresa altrui.

di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro, sulla scorta di quanto era già previsto dal d.lgs. n. 152 del 1997 a seguito della novella del c.d. Decreto trasparenza. Ad ogni buon conto, con riferimento ai soggetti interessati, il tema del compenso rientra certamente all’interno dell’informativa resa dal datore di lavoro, anzi ne costituisce il primo elemento.

Sulla scorta, invece, dei formanti dottrinali che vorrebbero un’equiparazione, sul fronte delle tutele, tra autonomia e subordinazione, dubbi possono sopraggiungere per quanto riguarda l’esclusione di parte dei lavoratori autonomi. Forse la motivazione si sostanzia in due ordini di ragioni.

Da un primo punto di vista, non stupisce la mancanza di un’inclusione totale poiché è certamente difficile la *reductio ad unum* delle svariate forme di lavoro autonomo, per via della loro eterogeneità, al contrario di quanto invece possibile nel rapporto di lavoro subordinato.

Da un secondo punto di vista, il legislatore italiano è stato “blindato” dal rapporto tra la contrattazione collettiva e il diritto europeo della concorrenza⁶³⁹: rapporto questo che è sempre stato complesso in ragione dell’effetto anticoncorrenziale generato dalle condizioni salariali e normative stabilite attraverso lo strumento negoziale, seppur la Corte di giustizia nel tempo abbia accordato una immunità dalle regole sulla concorrenza ai contratti collettivi per i lavoratori subordinati⁶⁴⁰ e per i

⁶³⁹ M. CASIELLO, *Note a caldo sugli Orientamenti della Commissione UE sull’applicazione del diritto della concorrenza dell’Unione agli accordi collettivi dei lavoratori autonomi individuali*, in *Lavori, diritti Europa*, 2022, 3.

⁶⁴⁰ C.d. “Albany exception” dal caso Albany C-67/97 del 21 settembre 1999 su cui si veda G. MONTI, *Collective labour agreements and EU competition law: five reconfigurations*, in *European competition journal*, 2021, 3, pag. 714. Secondo l’Autore, «the so-called Albany exception applies when two conditions are fulfilled: (i) agreements are entered in the framework of collective bargaining between employers and employees and (ii) they contribute directly to improving the employment and working conditions of workers. This exception may be interpreted in two ways. One reading is that it stands for the proposition that competitive markets are excluded from certain types of conduct because, on balance, another goal of the Treaty takes priority. A softer reading is that given the low risk of significant anti-competitive effects resulting from collective bargaining, it is safe to apply the exception even at the cost of some false negatives». Si precisa che la locuzione “Albany exception” è stata coniata da AG Fennelly in *Van der Woude*, C-222/98,

falsi lavoratori autonomi in una situazione paragonabile ai lavoratori subordinati⁶⁴¹. Diversamente ragionando, le intese collettive dei lavoratori autonomi sono considerate accordi tra imprese che pregiudicano l'effetto utile delle regole concorrenziali nel Mercato Unico. In linea di principio, infatti, i lavoratori autonomi, in quanto "operatori economici indipendenti", sono assimilati alle imprese ex art. 101 TFUE⁶⁴².

È stata la condizione di debolezza contrattuale di molti lavoratori autonomi, oltremodo evidente nel lavoro in piattaforma, a rianimare il dibattito sulla necessità di mitigare le tensioni tra la contrattazione collettiva (oltre la subordinazione) e il diritto europeo della concorrenza. La Commissione europea ha deciso, per tale ragione, di adottare gli "Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali"⁶⁴³, ovverosia una misura di *soft law* che offre delle indicazioni non vincolanti per favorire l'armonizzazione regolatoria tra gli ordinamenti nazionali e, magari, il superamento dell'orientamento finora adottato dal Giudice europeo⁶⁴⁴.

È chiaro che con gli Orientamenti il legislatore europeo non riconosca il diritto positivo alla contrattazione collettiva in capo ai lavoratori autonomi, a chiarimento dell'ambito di applicazione soggettivo dell'art. 28 della Carta UE dei diritti fondamentali. Piuttosto, adottando il metodo inaugurato dalla Corte di giustizia, la Commissione riconosce l'immunità dal diritto della concorrenza agli accordi collettivi sottoscritti da alcune classi di lavoratori autonomi individuali. Ma il punto che più ci interessa è che questa sorta di riconoscimento è limitato ad alcune ipotesi di lavoratori autonomi: chi svolge, cioè, un lavoro in maniera prevalentemente personale, dovendo esso ricorrere «principalmente al proprio lavoro

EU:C:2000:226, par. 30.

⁶⁴¹ FNV Kunsten, C-413/13, 11 settembre 2014.

⁶⁴² Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, C-217/05, 14 dicembre 2006; *Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas v. Autorità della Concorrenza*, C-1/12, 28 febbraio 2013.

⁶⁴³ Pubblicati il 30 settembre 2022 nella Gazzetta Ufficiale dell'UE (C 374/2).

⁶⁴⁴ Si veda il commento di V. VERZULLI, *L'applicazione del diritto UE della concorrenza agli accordi collettivi dei lavoratori autonomi: gli Orientamenti della Commissione europea*, in *federalismi.it*, 28 dicembre 2022.

personale» (punto 2), eventualmente avvalendosi di beni e merci «come strumenti ausiliari per la prestazione del servizio finale» (punto 18).

L’immunità riguarda gli accordi collettivi sottoscritti dai lavoratori autonomi individuali paragonabili ai lavoratori subordinati, suddivisi in tre categorie: i) lavoratori autonomi individuali che si trovano in una situazione di dipendenza economica (sez. a.)⁶⁴⁵; ii) lavoratori autonomi individuali che lavorano «fianco a fianco» con lavoratori subordinati (sez. b)⁶⁴⁶ e, infine, iii) lavoratori autonomi individuali che lavorano tramite piattaforme di lavoro digitali (sez. c)⁶⁴⁷.

A latere rispetto a questa elencazione c’è anche l’ipotesi per cui la Commissione europea «non interverrà» contro i contratti collettivi che, seppur non esulino dall’ambito di applicazione dell’art. 101 TFUE, stabiliscono tutele per quei lavoratori autonomi «in una situazione negoziale debole rispetto alla loro controparte o alle loro controparti» (sez. 4), ovvero i) accordi collettivi conclusi con una o più controparti che dispongono

⁶⁴⁵ Qui la Commissione ha preso a riferimento la normativa tedesca, ed in particolare la soglia quantitativa di reddito da lavoro proveniente da un singolo committente (in media, almeno il 50% del reddito da lavoro totale, in un periodo di uno o due anni). Trattandosi di un parametro numerico, il requisito potrebbe rivelarsi particolarmente ingessante con l’effetto di escludere quei lavoratori autonomi che dipendono economicamente da un numero esiguo di committenti.

⁶⁴⁶ Qui si fa riferimento ai lavoratori autonomi che sono inseriti nell’organizzazione aziendale, lavorando fianco a fianco con i dipendenti e svolgendo mansioni «identiche o simili» alle loro. Questi lavoratori devono tuttavia essere sottoposti al potere direttivo della controparte, non partecipare ai suoi rischi commerciali e non avere autonomia nello svolgimento dell’attività. Si tratta, con ogni evidenza, di quei lavoratori per cui potrebbe più agevolmente operare la riqualificazione contrattuale in favore della subordinazione.

⁶⁴⁷ Il riferimento è ad accordi sottoscritti dai lavoratori autonomi su piattaforma, la cui condizione di dipendenza dalla piattaforma digitale è affermata dalla Commissione in modo piuttosto assertivo. Anche in questo caso, la copertura negoziale è posta come rimedio alla mancata riqualificazione contrattuale.

di un certo livello di forza economica (sez. a)⁶⁴⁸; ii) accordi collettivi conclusi ai sensi della legislazione nazionale o dell'Unione europea (sez. b)⁶⁴⁹.

Come si può agevolmente notare, il legislatore italiano non ha fatto altro che attenersi agli orientamenti comunitari sul tema, dando seguito non soltanto a questi (poiché temporalmente successivi), quanto anche alla produzione precedente che pur non si discosta assai rispetto alla *querelle* dell'assimilazione dei lavoratori autonomi all'impresa.

9. L'ambito di operatività soggettivo della legge n. 49 del 2023. E chi rimane fuori dalla tutela?

L'ambito di operatività della legge sull'equo compenso dei professionisti può essere declinato su due fronti: quello dei professionisti coinvolti e quello delle aziende che beneficiano della attività professionale.

Sul primo versante, la normativa adotta un criterio ampio con riferimento all'accezione del termine "professionista", poiché rende operativa la legge nei confronti degli avvocati di cui al decreto del Ministro della giustizia emanato ai sensi dell'art. 13, comma 6, l. 31 dicembre 2012 n. 247; dei professionisti iscritti agli ordini e collegi, di cui ai decreti ministeriali adottati ai sensi dell'art. 9 d. l. 24 gennaio 2012 n. 1, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 2012 n. 27, ma anche dei professionisti di cui al comma 2 dell'art. 1 della legge 14 gennaio 2013 n. 4, di cui al

⁶⁴⁸ Al punto n. 34 degli Orientamenti, la Commissione afferma che «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».

⁶⁴⁹ Al punto n. 36 degli Orientamenti, la Commissione afferma che «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».

decreto del ministro dello sviluppo economico, elenco questo rinnovato biennialmente dal comma 7 dell’art. 2 della medesima l. n. 4 del 2013. Questa ultima categoria di professionisti riguarda coloro che svolgono un’attività economica, anche organizzata, volta alla prestazione di servizi o di opere a favore di terzi, esercitata abitualmente e prevalentemente mediante lavoro intellettuale, o comunque con il concorso di questo. Benché questo elenco sia davvero inclusivo di molte attività professionali, la legge tiene fuori alcune categorie, come ad esempio le professioni sanitarie, commerciali o artigianali. La legge n. 49 del 2023 conferma altresì la previgente disciplina sulle «esclusioni» dall’equo compenso. Infatti, è previsto espressamente (art. 2, comma 3) che le norme in questione non si applichino, in ogni caso, alle prestazioni rese dai professionisti in favore di «società veicolo di cartolarizzazione, né a quelle rese in favore degli agenti della riscossione». Restano escluse dall’ambito di operatività della legge sull’equo compenso anche tutte le realtà imprenditoriali di piccole e medie dimensioni, nonché i rapporti professionista/cittadino, ossia quando il cliente sia una persona fisica che chieda al professionista una qualsiasi prestazione. In questi termini, l’ambito soggettivo di operatività della legge si restringe, non potendo includervi i privati e le piccole e medie imprese, quando il legislatore non ravveda la necessità di tutelare il professionista “debole”⁶⁵⁰. Queste limitazioni, forse, sono dovute alla considerazione che la legge stessa sancisce al comma 4, dell’art. 1, secondo cui l’esercizio della professione è libero e fondato sull’autonomia, sulle competenze e sull’indipendenza di giudizio intellettuale, nel rispetto dei principi di buona fede, dell’affidamento del pubblico e della clientela, della correttezza, dell’ampliamento e della specializzazione dell’offerta dei servizi, della responsabilità del professionista.

Sul secondo versante, l’ambito di applicazione della legge sull’equo compenso è disciplinato dall’art. 2. Tale articolo statuisce che «la presente legge si applica ai rapporti professionali aventi ad oggetto la prestazione d’opera intellettuale di cui all’art. 2230 c.c. regolati da convenzioni aventi ad oggetto lo svolgimento, anche in forma associata o societaria, delle attività professionali svolte in favore di imprese bancarie e assicu-

⁶⁵⁰ In questi termini, M. GALLO, *L’equo compenso e la ratio della norma nel difficile equilibrio fra regole di mercato e tutela degli interessi del legale*, in www.diritto.it, 15 febbraio 2021.

rative, nonché delle loro società controllate, delle loro mandatarie e delle imprese che nell'anno precedente al conferimento dell'incarico hanno occupato alle proprie dipendenze più di cinquanta lavoratori o hanno presentato ricavi annui superiori a dieci milioni di euro, fermo restando quanto previsto al secondo periodo del comma 3». In sostanza, quindi, la disciplina sull'equo compenso trova applicazione laddove i professionisti abbiano a che vedere con le imprese bancarie e assicurative, nonché con le loro società controllate e mandatarie; con le imprese che nell'anno precedente al conferimento dell'incarico hanno occupato più di cinquanta lavoratori o hanno presentato ricavi superiori a dieci milioni di euro e, non da ultimo, con le amministrazioni pubbliche e le società a partecipazione pubblica⁶⁵¹.

Con l'elenco di questi soggetti si intuisce il senso dell'intervento del legislatore che ha finalizzato la disciplina sull'equo compenso ai rapporti professionali regolati da convenzioni con i c.d. clienti forti, aventi ad oggetto lo svolgimento, anche in forma individuale e/o societaria, dell'attività professionale⁶⁵².

L'operatività riguarda tutte le fasi con il cliente forte: a mente dell'art. 2, comma 2, viene infatti specificato che le disposizioni della legge sull'e-

⁶⁵¹ Su cui A. BIAGIOTTI, *La pubblica amministrazione deve sempre garantire un equo compenso per le prestazioni rese dai professionisti?*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2022, 2, pag. 289, la quale sottolinea che quella dell'equo compenso è una regolamentazione che può definirsi "speciale" in quanto posta a protezione del professionista che nel rapporto con il cliente assume la posizione di parte debole. Pertanto, il legislatore ha voluto, attraverso l'introduzione di quest'istituto, tutelare il potere di mercato dell'intera categoria forense fino a ricomprendere l'insieme dei liberi professionisti, indipendentemente dalla loro iscrizione ad albi e/o collegi. Sulla logica del legislatore finalizzata a «contrastare la logica del massimo ribasso nella contrattazione dei compensi», si veda C. DAZZI, *Equo compenso, quali criteri di riferimento per le professioni non ordinistiche?*, in *Bollettino Adapt*, n. 41, 4 dicembre 2017 e L. ZOPPOLI, *L'«equo compenso» tra contratto collettivo e legge*, in U. CARABELLI, L. FASSINA (a cura di), *Il lavoro autonomo e agile alla luce della legge n. 81/2017*, Roma, 2018.

⁶⁵² Criticano aspramente la disposizione in parola CGIL, NidiL, Apiqa, secondo cui si tratta di «Una norma che si riferisce solo ai rapporti di lavoro con grandi committenti, banche e assicurazioni, e con le Pubbliche Amministrazioni, limitando nei fatti la platea dei lavoratori autonomi coperti. Inoltre, divide fra professioni ordinistiche e non, invece che garantire pari diritti. Resta la sanzione inaccettabile a carico del professionista ordinista nel caso accettasse prestazioni al ribasso, pur essendo il lavoratore in posizione di debolezza rispetto al committente».

quo compenso si applicano a ogni tipo di accordo preparatorio o definitivo, purché vincolante per il professionista.

Nonostante il legislatore abbia varato una disciplina per la determinazione di un importo equo rispetto alle spettanze economiche dei professionisti, c’è da dire che, al tempo stesso, essa è riferibile a situazioni particolari, di nicchia se si ragiona non tanto con l’accezione del termine professionista che è destinatario della legge, quanto invece se ci riferisce alle aziende committenti coinvolte (eccezion fatta per la pubblica amministrazione). Tale normativa non copre, in effetti, l’intera e totale area dei lavoratori autonomi. In questo senso, siamo dinanzi all’applicazione concreta del precetto dell’art. 35 Cost., il quale interviene in area di “debolezza” del prestatore di lavoro generalmente inteso così legittimando un intervento di riequilibrio rispetto alla situazione, soprattutto contrattuale e relazionale, del prestatore⁶⁵³. Non trovano applicazione, dunque, tutte le altre ipotesi dove il legislatore non ravveda tale necessità, lasciando il prestatore di lavoro nella condizione di poter determinare il proprio compenso secondo i dettami raggiunti dall’autonomia privata delle parti.

9.1. L’equo compenso e il problema degli incarichi nella pubblica amministrazione

L’applicazione del concetto di equo compenso rispetto agli incarichi che un professionista possa conferire ad una pubblica amministrazione⁶⁵⁴,

⁶⁵³ Questo porta alla conseguenza di provvedere alla tutela non solo del lavoro subordinato, ma anche di quel lavoro autonomo che versa nelle condizioni cui la norma (art. 35 Cost.) si riferisce e che, con la sua formulazione generale, intende tutelare. Si apre, cioè, la possibilità di far rientrare sotto la tutela dell’art. 35 Cost. anche quel ventaglio di fattispecie di lavoratori autonomi che, per le ragioni indicate nei capitoli che precedono di questo lavoro, hanno bisogno «di particolare protezione da parte dell’ordinamento per sfuggire all’assorbimento nell’ambito del grande capitale e per mantenersi aperta, con la sopravvivenza, la possibilità di partecipare effettivamente alla cosa pubblica». In questi termini T. TREU, *Art. 35 – Rapporti economici, artt. 35-40*, in *Commentario alla Costituzione*, a cura di G. BRANCA, cit., pag. 2.

⁶⁵⁴ L’esigenza di intervenire sulle Pubbliche Amministrazioni è sostenuta anche da M. CLARICH E G. FONDERICO, *Equo compenso: luci ed ombre di una novella contro gli squilibri*, in *Guida al diritto*, 2023, 19, pag. 12, i quali affermano che le PA si erano accodate alla tendenza di spendere sempre meno per gli incarichi conferiti a professionisti, mettendo a gara gli incarichi professionali, spesso al prezzo più basso, e ottenendo sconti rilevantis-

non ha avuto un percorso univoco quanto alla sua applicazione nella PA, complice anche il diritto vivente che non ha assunto, in passato, posizioni univoche e chiarificatrici⁶⁵⁵.

Un primo indirizzo giurisprudenziale ha ritenuto legittimi compensi anche significativamente inferiori rispetto ai parametri forniti dagli ordini professionali o dettati dagli atti aventi forza di legge o amministrativi⁶⁵⁶, fino a riconoscere la possibilità, concessa agli enti pubblici, di richiedere prestazioni professionali a titolo gratuito a fronte di *affectionis vel benevolentiae causa*⁶⁵⁷: non solo per via del principio di economicità, che la pubblica amministrazione è pur sempre tenuta a declinare sotto ogni punto di vista⁶⁵⁸, ma anche con l'idea che ci sarebbero state delle utilità economiche desumibili dallo svolgimento di una certa collaborazione con una determinata amministrazione che prevede la gestione o la partecipazione statale⁶⁵⁹.

simi sui minimi professionali.

⁶⁵⁵ Ricostruisce la situazione anche M. R. FAVIA, *La disciplina dell'equo compenso nei rapporti con la P.A.*, in *Lavoro, diritti, Europa*, 2022, 3, pag. 1. L'Autrice richiama la Comunicazione del 9.2.2004 della Commissione europea consultabile su [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/juri/20040505/com_com\(2004\)0083_it.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/juri/20040505/com_com(2004)0083_it.pdf); Direttiva 2006/123 CE del Parlamento e del Consiglio Europeo del 12 dicembre consultabile su <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:376:0036:0068:it:PDF>.

⁶⁵⁶ Di recente in tal verso TAR Campania 18 febbraio 2022, n. 1114, in *Giurisprudenza italiana*, 2022, 10, pag. 2181, con nota di F. OLIVELLI, *La derogabilità contrattata dell'equo compenso del professionista*. Secondo questa giurisprudenza, per la determinazione del compenso dei liberi professionisti, a seguito di emissione di avviso pubblico, alle Pubbliche Amministrazioni non è vietato derogare al ribasso la soglia minima prevista dai decreti predisposti dal ministero competente, viceversa è precluso introdurre una regola che impedisca sistematicamente ex ante il riconoscimento di un corrispettivo professionale che sia di importo pari o superiore all'equo compenso.

⁶⁵⁷ Proprio su queste tematiche cfr. M. BARBIERI, *Il sinallagma nei contratti di lavoro per le pubbliche amministrazioni: un percorso storico-critico*, Bari, 2018.

⁶⁵⁸ Afferma M. GALLO, *L'equo compenso e la ratio della norma nel difficile equilibrio fra regole di mercato e tutela degli interessi del legale*, cit., che il principio dell'equo compenso impone che, nella determinazione di quest'ultimo, la P.A., nel rispetto dei meccanismi di temperamento della regola economica, secondo una metodologia *case by case*, tipici della equità quantificativa, debba avere riguardo al criterio di proporzionalità rispetto alla quantità e alla qualità del lavoro prestato, in attuazione dei principi di trasparenza, di buon andamento e di efficacia dell'azione amministrativa.

⁶⁵⁹ Così il Cons. Stato, Sez. V, 3 ottobre 2017, n. 4614, in *Foro Amministrativo*, 2017, 10, pag. 2001, secondo cui «non è illegittimo l'affidamento di un appalto del servizio tecnico

Tuttavia, un secondo orientamento ha sancito che la pubblica amministrazione non possa richiedere prestazioni gratuite ai professionisti, dichiarando illegittimi gli eventuali bandi che prevedessero prestazioni professionali svolte a titolo gratuito⁶⁶⁰.

In questo discorso ben può innestarsi la circostanza secondo la quale il professionista incaricato possa liberamente rinunciare al compenso – qualunque esso sia e a prescindere dall’equità dello stesso – allo scopo di ottenere vantaggi indiretti in termini di arricchimento professionale legato, ad esempio, alla partecipazione ad eventuali tavoli, allo studio di particolari problematiche, nonché alla possibilità di fare valere l’attività svolta all’interno del proprio *curriculum vitae* o senza alcun vantaggio, come accadrebbe se si trattasse di una prestazione liberale (tra cui donazioni o liberalità indirette) che viene effettuata in maniera del tutto spontanea e con spirito di arricchire l’altro senza alcun profitto per se stessi⁶⁶¹, per poter rivendere ad altri l’esperienza maturata⁶⁶².

di progettazione ed elaborazione di un piano regolatore generale a titolo gratuito con il sol rimborso delle spese. Infatti, la garanzia di serietà e affidabilità, intrinseca alla ragione economica a contrarre, non necessariamente trova fondamento in un corrispettivo finanziario della prestazione contrattuale, ma può avere analoga ragione anche in un altro genere di utilità, pur sempre economicamente apprezzabile, che nasca o si immagini vada ad essere generata dal concreto contratto». Così anche Cass. 23 agosto 2000, n. 11045, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2001, II, pag. 622, con nota di P. CAMPANELLA, *Gratuità e contratto di lavoro*.

⁶⁶⁰ In tal senso si è espresso il T.A.R. Campania, 24 ottobre 2018, n. 1541, in *Quotidiano giuridico*, 2018, secondo cui «le esigenze di riequilibrio finanziario devono armonizzarsi con altri principi fondamentali dell’azione amministrativa, tra cui quelli di ragionevolezza e di proporzionalità nonché, nella fattispecie, quello di equo compenso per le prestazioni professionali». Si veda anche T.A.R. Marche, 9 dicembre 2019, n. 761, in *www.dirittodeiservizipubblici.it*, 2020, per cui «quando il cliente è un contraente forte - ovvero, come nella specie, la p.a. la pattuizione del compenso professionale incontra il limite del rispetto del principio dell’equo compenso (inteso, come proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, nonché al contenuto e alle caratteristiche della prestazione), che va armonizzato con le esigenze di riequilibrio finanziario e non recedere rispetto ad esse».

⁶⁶¹ A. BIAGIOTTI, *La pubblica amministrazione deve sempre garantire un equo compenso per le prestazioni rese dai professionisti?*, cit.

⁶⁶² Così si era espresso d’altra parte anche il TAR Lazio con due note sentenze gemelle del 2019 della Sezione II, nn.11410 e 11411. Il Tribunale amministrativo escluse, infatti, che la disciplina dell’equo compenso abbia carattere ostativo rispetto alla legittimità del-

A fronte della legge sull'equo compenso, oggi, la previsione di un incarico svolto totalmente in perdita, senza neppure una forma di contributo alle spese sostenute, è illegittima, non potendosi, peraltro, individuare quali e quante siano quelle utilità economiche che il professionista possa trarre dalla collaborazione richiesta della prestazione a titolo di corrispettivo non finanziario⁶⁶³.

Occorre notare, soprattutto in questo ampio contesto, quanto sia stato utile rendere obbligatoria una disciplina sull'equo compenso per la pubblica amministrazione. Il senso è stato quello di colmare quello scarto ne-

la procedura di gara a "compenso zero" o gratuita. Secondo il Tar Lazio, infatti, la regola dell'equo compenso sancita dall'articolo 13 *bis* andava interpretata nel senso che, laddove il compenso in denaro sia stabilito, esso non possa che essere equo ma non anche nel senso di ostare alla assenza di compenso. Nulla impedisce - ritiene il Tar Lazio - tuttavia, al professionista, senza incorrere in alcuna violazione, neppure del Codice deontologico, di prestare la propria consulenza, in questo caso richiesta solo in modo del tutto eventuale nei due anni stabiliti, senza pretendere ed ottenere alcun corrispettivo in denaro. Lo stesso può invece in questo caso trarre vantaggi di natura diversa, in termini di arricchimento professionale legato alla partecipazione ad eventuali tavoli, allo studio di particolari problematiche ed altro, nonché quale possibilità di far valere tutto ciò all'interno del proprio curriculum vitae. Eppure, non molto tempo prima il Consiglio di Stato, con la sentenza del 3 ottobre 2017, n. 4614, in *Rivista trimestrale degli appalti*, 2018, 1, pag. 167, con nota di E. M. BARBIERI, *Un appalto pubblico a titolo gratuito per la stesura di un piano regolatore*, valorizzava il concetto dell'"economia dell'immateriale", concludendo nel senso che non vi sia «straneità sostanziale alla logica concorrenziale che presidia, per la ricordata matrice euro unitaria, il Codice degli appalti pubblici quando si bandisce una gara in cui l'utilità economica del potenziale contraente non è finanziaria ma è insita tutta nel fatto stesso di poter eseguire la prestazione contrattuale. Il mercato non ne è vulnerato».

⁶⁶³ In effetti, i rischi per la pubblica amministrazione che si approcci al conferimento di incarichi gratuiti o non equamente retribuiti sono stati stigmatizzati anche dall'ANAC nelle Linee guida n. 12, approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 907 del 24 ottobre 2018, relative alle procedure di affidamento di servizi legali. In un passaggio dedicato ai contratti esclusi, ex art. 17 del d. lgs n. 50 del 2016 e s. m. i. (fra i quali senz'altro rientrano i singoli incarichi di patrocinio e difesa conferiti dalla P.A. a professionisti del libero foro), l'ANAC prevede che l'Amministrazione, con riguardo a tali contratti, debba sempre garantire l'applicazione, fra gli altri richiamati dall'articolo 4, del principio generale di economicità. Tale principio secondo l'Anac impone all'Amministrazione di assicurare «l'equità del compenso, nel rispetto dei parametri stabiliti da ultimo con decreto ministeriale 8 marzo 2018, n. 37», atteso che «il risparmio di spesa non è il criterio di guida nella scelta che deve compiere l'amministrazione».

gativo che, nel tempo e a causa di svariati fattori, ha provocato nel settore delle libere professioni una *diminutio* di tutela per coloro che prestano attività professionale al di fuori degli schemi tipici del rapporto dipendente e della tutela costituzionale salariale e retributiva.

9.2. L’equo compenso e il “nuovo” Codice dei contratti pubblici

Il nuovo Codice dei contratti pubblici, varato attraverso D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, costituisce attuazione della L. 21 giugno 2022, n. 78 (Gazzetta Ufficiale del 24 giugno 2022)⁶⁶⁴, recante la delega al Governo in

⁶⁶⁴ Tale legge delegava il Governo ad adottare «uno o più decreti legislativi recanti la disciplina dei contratti pubblici», secondo principi e criteri direttivi dettati in modo piuttosto largo, sicché si sarebbe trattato di perseguire l’obiettivo della “stretta aderenza alle direttive europee” - come da più parti sostenuto, mettendo in dubbio la stessa necessità di un Codice italiano, sembrando ad alcuni sufficiente una recezione intelligente delle sole direttive. Le tematiche da trattare erano di molteplice natura e si sostanziavano in: una revisione delle competenze dell’Anac, «al fine di rafforzarne le funzioni di vigilanza sul settore e di supporto alle stazioni appaltanti»; una riforma della disciplina in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti, conseguendone una riduzione attraverso l’accorpamento e la valorizzazione delle centrali di committenza e la qualificazione del personale; l’introduzione di criteri premiali per le piccole imprese; una semplificazione della normativa applicabile sotto soglia secondo una lunga elencazione di principi più che scontati; il divieto del sorteggio e di metodi di selezione casuale; una semplificazione della normativa in materia di investimenti in tecnologie verdi e digitali, in innovazione e ricerca ed innovazione sociale, per il conseguimento degli obiettivi dell’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e per l’incremento del grado di ecosostenibilità degli investimenti pubblici e delle attività economiche in coerenza con il Reg. UE 2020/852 del Parlamento e Consiglio europei; una previsione di un regime obbligatorio di revisione dei prezzi al verificarsi di particolari condizioni di natura oggettiva e non prevedibili, a valere sulle risorse disponibili del quadro economico e su eventuali altre risorse disponibili; la possibilità di limitare la partecipazione alle gare ad operatori economici il cui scopo principale fosse l’integrazione sociale e professionale delle persone con disabilità o svantaggiate, nonché la previsione dell’obbligo, in particolare nel caso di gare relative a beni culturali, di specifiche clause sociali orientate a garantire la stabilità occupazionale, l’applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore, l’applicazione di tutele economiche e normative per i lavoratori in subappalto eguali a quelle previste per i dipendenti dell’appaltatore, la promozione delle pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate, di criteri a tutela delle esigenze sociali ed ambientali per le forniture da Paesi terzi, il divieto di prestazione gra-

materia di contratti pubblici, al fine di adeguare la disciplina dei contratti pubblici a quella del diritto europeo e ai principi espressi dalla giurispru-

tuita delle attività professionali; l'introduzione di norme dirette alla riduzione e certezza dei tempi relativi alle procedure di gara, alla stipula dei contratti; una «razionalizzazione e semplificazione delle cause di esclusione, al fine di rendere le regole di partecipazione chiare e certe»; una riforma delle norme in materia di programmazione, localizzazione delle opere pubbliche e dibattito pubblico, «al fine di rendere le relative scelte maggiormente rispondenti ai fabbisogni della comunità», nonché più celeri e meno conflittuali; l'introduzione di polizze assicurative per i progettisti interni alla stazione appaltante; una semplificazione delle procedure di approvazione dei progetti e la ridefinizione dei livelli di progettazione; una revisione delle norme relative agli appalti degli organismi di ricerca e delle istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, nonché della disciplina relativa alla loro collaborazione; una revisione del sistema di qualificazione generale degli operatori allo scopo, di nuovo, di ridurre incertezze; l'individuazione delle ipotesi in cui le stazioni appaltanti possono ricorrere ad automatismi nella valutazione delle offerte; una tipizzazione dei casi in cui le stazioni appaltanti possono aggiudicarsi l'appalto in base al criterio del prezzo o del costo, nonché alle ipotesi in cui sia possibile escludere le offerte anomale; una revisione delle norme relative alle varianti in corso d'opera prevedendo la possibilità della modifica in fase esecutiva, nei limiti consentiti dall'ordinamento europeo; una riforma della disciplina relativa ai servizi sociali e della ristorazione ospedaliera, assistenziale e scolastica, e dei servizi ad alta intensità di manodopera a favore della stabilità occupazionale del personale impiegato, prevedendo come criterio utilizzabile ai fini dell'aggiudicazione esclusivamente quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa; l'introduzione di un «forte incentivo al ricorso a procedure flessibili» (dialogo competitivo, partenariato per l'innovazione, accordi quadro, procedure competitive con negoziazione); l'estensione del partenariato pubblico-privato (concessioni di servizi, finanza di progetto, locazione finanziaria); la precisazione delle cause che giustificano la stipulazione di contratti segreti; la revisione del sistema delle garanzie fideiussorie per la partecipazione e l'esecuzione dei contratti pubblici; l'individuazione dei contratti esclusi dall'ambito di applicazione delle direttive europee; l'individuazione delle ipotesi in cui le stazioni appaltanti possono ricorrere all'appalto integrato; il divieto di proroga dei contratti di concessione; una revisione della disciplina concernente le modalità di affidamento dei contratti da parte dei concessionari, anche con riferimento alle modalità e al tempo in cui le concessioni sono state assegnate; una revisione dei premi di accelerazione e penali da ritardo; l'accelerazione dei pagamenti; rafforzamento dei metodi di risoluzione delle controversie alternativi al contenzioso in fase di esecuzione. Per un'analisi sulla disciplina ivi contenuta, si vedano: L. R. PERFETTI, *Sul nuovo Codice dei contratti pubblici. In principio*, in *Urbanistica e appalti*, 2023, 1, pag. 5; S. SARACCHI, *Concessioni demaniali marittime: Codice dei contratti pubblici e diritto dell'Unione Europea*, in *Appalti & contratti*, 2023, 6, pag. 45 e F. BELLISARIO, M. CASILLO, S. DELL'OMO, *Le procedure sotto soglia nel nuovo Codice dei contratti pubblici*, in *Appalti & contratti*, 2023, 9, pag. 11.

denza della Corte costituzionale e delle giurisdizioni superiori, interne e sovranazionali, e di razionalizzare, riordinare e semplificare la disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, nonché al fine di evitare l’avvio di procedure di infrazione da parte della Commissione europea e di giungere alla risoluzione delle procedure avviate⁶⁶⁵.

La nuova disciplina dei contratti pubblici va accordata con quella dell’equo compenso e val la pena indagare se e in che modo le due si possano coordinare per fornire, o quanto meno provare a fornire, una soluzione pratica alle antinomie reali o anche solo apparenti tra queste due fonti normative.

Va tenuto a mente, in premessa, che sia la legge sull’equo compenso che il nuovo Codice dei contratti pubblici sono fonti di produzione primaria di norme giuridiche e quindi sono pari ordinate nella gerarchia delle fonti. L’unica differenza tra i due testi normativi, se vogliamo proprio trovarne, riguarda il loro procedimento di formazione: il Codice dei contratti pubblici è anche una fonte di recepimento delle direttive dell’Unione europea sugli appalti pubblici (in particolare la n. 24/2014), mentre la legge sull’equo compenso è espressione pura del potere legislativo del

⁶⁶⁵ La legge delega costituisce a sua volta attuazione degli impegni assunti dal Governo italiano con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che, con specifico riferimento al settore dei contratti pubblici, ha previsto un processo di riforma in due tappe: una prima, attuata in via d’urgenza con il D.L., n. 77/2021, e una seconda da attuare attraverso una riforma complessiva del vigente Codice dei contratti pubblici (D.lgs. n. 50/2016) e del quadro normativo ad esso collegato. Il nuovo codice è quindi il corollario della fondamentale scelta di destinare una parte considerevole delle risorse derivanti dal PNRR in investimenti infrastrutturali e ciò in considerazione sia del carattere fortemente anticiclico degli investimenti pubblici in infrastrutture, capaci di generare immediata liquidità per i lavoratori e le rispettive famiglie, sia dell’effetto moltiplicatore della spesa infrastrutturale (rispetto ad altre tipologie di intervento pubblico), soprattutto in termini occupazionali. Per approfondimenti si rinvia a: M. PROTTO, *Il (terzo) nuovo Codice dei contratti pubblici*, in *Giurisprudenza italiana*, 2023, 8/9, pag. 1949; L. CARBONE, *La scommessa del “Codice dei contratti pubblici” e il suo futuro, Relazione introduttiva al Convegno dell’Istituto Jemolo, “Il nuovo codice degli appalti – La scommessa di un cambio di paradigma: dal codice guardiano al codice volano?”*, Avvocatura dello Stato – 27 gennaio 2023; M.A. SANDULLI, *Prime considerazioni sullo Schema del nuovo Codice dei contratti pubblici*, 2023, in www.giustiziainsieme.it e A. MASSARI, *Il d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 nuovo Codice dei contratti pubblici*, in *Appalti & contratti*, 2023, 4, pag. 2.

Parlamento, in quanto nasce da una proposta di legge parlamentare, non da un disegno di legge governativo e neppure da una legge delega, come invece è avvenuto per il Codice.

La questione non è affatto di facile sbroglio poiché il coordinamento tra la l. n. 49 del 2023 e il D.lgs. n. 36 del 2023 impone delle scelte pratiche e concrete sia per la pubblica amministrazione che per i professionisti⁶⁶⁶.

Il nodo del rapporto tra queste due disposizioni legislative può essere risolto con l'analisi di due profili applicativi: i) l'importo a base di gara nell'affidamento; ii) il prezzo nel rapporto qualità/prezzo dell'offerta economicamente più vantaggiosa⁶⁶⁷.

Il primo profilo applicativo che si vuole indagare attiene alla determinazione della base d'asta o base di gara. L'art. 3 della legge n. 49 del 2023 *in primis* definisce cosa si intenda per compenso equo, ovvero sia quello che non solo sia proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto, ma anche che sia conforme al compenso stabilito nel Dm 17 giugno 2016 (cd decreto parametri *bis*). Continuando poi l'analisi della legge, essa prevede la nullità della clausola relativa ad un compenso non equo. Ponendoci dal punto di vista della stazione appaltante che deve definire la base d'asta - vale a dire il corrispettivo alla base della procedura ad evidenza pubblica - essa utilizza il corrispettivo derivante dall'applicazione dei 4 parametri indicati dal decreto del ministro della giustizia del 17 giugno 2016, ovvero sia: il costo delle singole categorie componenti l'opera; la complessità della prestazione; la specificità della prestazione; il prame-

⁶⁶⁶ All'indomani del varo del nuovo Codice, l'Autorità amministrativa indipendente che vigila sullo svolgimento trasparente dei contratti pubblici (ANAC) si è espressa, con un atto del suo Presidente, del 27/06/2023, avente per oggetto «Criticità attinenti al coordinamento tra la disciplina del c.d. equo compenso e il decreto legislativo 36/2023», nei seguenti termini: «con la presente si intende segnalare la questione rimettendola alla competente cabina di regia presso la presidenza del consiglio dei ministri, al fine di evitare pareri difformi e contenziosi». Il documento può essere letto in <https://www.anticorruzione.it/-/atto-del-presidente-del-27-giugno-2023-fasc.2987.2023>.

⁶⁶⁷ Tali problemi sono stati rilevati anche da S. GRADA, *Equo compenso e appalti pubblici: profili applicativi*, Relazione al Convegno *Il compenso dei professionisti nel sistema degli appalti*, Rovigo 20 dicembre 2023, dattiloscritto; M. PINTI, *Una discussione sulla riforma del codice dei contratti pubblici*, in *Rivista trimestrale di diritto pubblico*, 2023, 1, pag. 539 et seq.

tro base (che è un’espressione matematica che si applica al costo delle singole categorie componenti l’opera).

Ora, l’art. 12 della legge sull’equo compenso determina il parametro come inderogabile e la stazione appaltante non può porre a base di gara un corrispettivo inferiore al compenso, calcolato in base al decreto parametri, perché in tal caso avremmo una violazione diretta dell’art. 3 della legge sull’equo compenso, rendendo nullo l’incarico professionale. In questo caso, dunque, la base di gara dovrebbe essere quella risultante dall’applicazione del decreto parametri. A questa considerazione si arriva anche applicando l’art. 41, comma 15 del codice dei contratti pubblici.

Diversamente dal precedente D.lgs. n. 50 del 2016, il nuovo Codice vincola la stazione appaltante all’utilizzo del decreto parametri per il calcolo dell’importo da porre a base di gara per i servizi di architettura e ingegneria. In base al precedente codice (art. 24, comma 8, d.lgs. n. 50/2016) i corrispettivi costituivano un mero criterio o base di riferimento ai fini dell’individuazione dell’importo da porre a base di gara dell’affidamento; ora, invece, con l’art. 41 comma 15, il corrispettivo determinato applicando il decreto parametri *bis* è utilizzato dalla stazione appaltante ai fini dell’individuazione dell’importo da porre a base di gara, non essendo previste deroghe di sorta a tale principio. È agevole considerare così che nella legge sull’equo compenso il corrispettivo è individuato applicando i parametri ministeriali e corrisponde all’equo compenso stesso; nel nuovo Codice degli appalti, il corrispettivo è individuato applicando i parametri ministeriali e corrisponde all’importo da porre a base di gara.

In sostanza il ragionamento posto alla base dal legislatore si sostanzia nella considerazione di come l’equo compenso sia quello conforme ai parametri ministeriali e questo è l’importo da porre a base di gara, che, appunto, è equo per legge. Peraltro, va specificata la forza di tale provvedimento per cui la stazione appaltante, a partire dal 1° luglio 2023, non può più discostarsi dal compenso ministeriale, neppure motivando adeguatamente, come invece poteva fare fino a tale data.

Per quanto concerne il secondo profilo d’indagine, se il compenso che diventa la base di gara non è più derogabile, non può essere ribassato. Se non può essere ribassato, di fatto è annullata la competizione economica tra le offerte, poiché l’evidenza pubblica è preordinata anche alla compe-

tizione economica tra offerte, in quanto l'ente pubblico impiega denari provenienti dalla fiscalità generale.

È ragionevole ritenere che il compenso cristallizzato come la base di gara non è derogabile e non potrebbe essere nemmeno ribassato perché, nel momento in cui l'amministrazione dovesse aggiudicare o comunque affidare all'operatore economico l'appalto del servizio tecnico, a seguito di un ribasso, il corrispettivo contrattuale dell'appalto sarebbe più basso rispetto al compenso inderogabile e quindi il contratto d'appalto conterrebbe una clausola nulla, ai sensi dell'art. 3 della legge sull'equo compenso⁶⁶⁸.

Il problema è stato sollevato dal Presidente ANAC, nell'atto del 27 giugno 2023, che testualmente tra le altre cose segnalava «l'ulteriore difficoltà di comprendere quale possa essere il ribasso massimo che conduce a ritenere il compenso equo nell'ambito delle procedure di affidamento dei servizi di ingegneria e di architettura»⁶⁶⁹.

Sta di fatto che, in caso di ribasso, ovvero compenso inferiore a quello stabilito dagli attuali parametri del decreto ministeriale 2016, si potrà parlare di compenso "non equo" e, dunque, passibile di intervento da parte dell'autorità giudiziaria, a mente dell'art. 3, comma 5, l. n. 49 del 2023, che consente al professionista di impugnare sia la convenzione che il contratto, ma soprattutto l'esito della gara e l'affidamento (diretto).

La soluzione non si pretende di fornirla tramite il presente studio, ma non si può tuttavia neppure negare che, da un punto di vista operativo,

⁶⁶⁸ In effetti ci si viene a trovare in una situazione per cui la legge sull'equo compenso stabilisce che non sono derogabili i compensi calcolati sulla base dei parametri ministeriali, con la conseguenza che non sarebbe ammessa alcuna riduzione dell'importo a base di gara a mente dell'inciso della stessa legge per cui «sono nulle le pattuizioni di un compenso inferiore agli importi stabiliti dai parametri, fissati con decreto ministeriale» (art. 3, comma 1). Se dunque in un bando di gara si scrive che l'importo a base di gara è X, stabilito in base ai parametri, e poi si chiede al professionista, in sede di offerta, di proporre un ribasso percentuale su X, si stabilisce la pattuizione di un compenso inferiore all'importo stabilito dai parametri ministeriali e, quindi, non equo. Dall'altra parte, il Codice dei contratti pubblici presuppone che l'importo a base di gara sia soggetto a ribasso: ribasso che serve a mettere i professionisti in competizione tra loro. Ciò sta a significare che alla base di tutto, negli affidamenti pubblici, c'è sempre un ribasso d'asta.

⁶⁶⁹ In questo verso per alcuni aspetti anche G. Cocco, *Lettera del Direttore Scientifico Sezione Giuridica. Alcune riflessioni sul nuovo Codice dei Contratti Pubblici: un'introduzione*, in *Economia pubblica*, 2023, 2, pag. 195.

occorre far riferimento alle disposizioni del Codice dei contratti pubblici, che individua due criteri di aggiudicazione: il minor prezzo e l’offerta economicamente più vantaggiosa individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo. Ambedue i criteri prevedono un’offerta economica al ribasso rispetto al corrispettivo posto a base di gara, in essi è sempre stabilito un prezzo e, soprattutto, un ribasso su di esso. Peraltro, il criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa è necessario a selezionare le offerte anche sul piano qualitativo e non è orientato in via esclusiva a fare conseguire risparmi di spesa.

A questo punto, per capire se il ribasso sull’importo a base di gara sia ancora legittimo, è necessario distinguere le procedure di affidamento. Da una parte esistono gli affidamenti diretti di importo inferiore ad euro 140.000,00, anche senza consultazione di più operatori economici, per i quali il criterio di aggiudicazione è stabilito discrezionalmente dalla stazione appaltante in quanto essa non è vincolata a scegliere tra il criterio del minor prezzo o il criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa (rapporto qualità/prezzo), ma può scegliere liberamente tra le offerte presentate (potere questo sicuramente più ampio rispetto a quello che si ha con le procedure negoziate e con quelle aperte).

Quindi secondo tale potere discrezionale è possibile porre alla base della scelta criteri di natura esclusivamente qualitativa, con l’ulteriore conseguenza che la procedura di gara viene costruita a prezzo fisso⁶⁷⁰.

Dall’altra parte, per le procedure negoziate e/o aperte di importo superiore ad euro 140.000,00, si possono avanzare tre letture dal combinato

⁶⁷⁰ Come detto, la competizione è limitata alla sola componente qualitativa. A questa conclusione (condivisa sia da ANAC che da CNI) si giunge sulla base di una serie di considerazioni: i) la natura giuridica dell’affidamento diretto: l’affidamento diretto non è una procedura di gara (art. 3, comma 1, lettera d) allegato I.1); ii) la discrezionalità nella scelta dell’operatore economico a cui affidare il servizio; iii) la scelta del professionista affidatario in base ad una valutazione complessiva che non si attiene ai due criteri di aggiudicazione tipizzati dal Codice. L’affidamento diretto fino a 140.000 € si configura come un procedimento a prezzo fisso: se si procedesse a ribasso non sarebbe più garantito equo compenso, stabilito in applicazione dei parametri ministeriali. Per approfondimenti in letteratura, si veda: R. GIANI, *L’affidamento diretto tra problematiche giurisprudenziali e soluzioni del nuovo codice dei contratti pubblici* (nota a T.A.R. Toscana, sez. I, 31 gennaio 2023, n. 98; T.A.R. Friuli, sez. I, 16 febbraio 2023, n. 52) in *Nuovo notiziario giuridico*, 2023, 1, pag. 214 et seq.

disposto del Codice dei contratti pubblici e della legge sull'equo compenso.

La prima, per cui il compenso in base al decreto parametri rappresenta il valore massimo di aggiudicazione (posto a base di gara): la gara continua ad essere aggiudicata esclusivamente sulla base del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa (miglior rapporto qualità/prezzo) anche con valorizzazione del prezzo, oltre che della qualità, di fatto annullando quanto disposto dalla legge n. 49 del 2023⁶⁷¹. Si potrebbe pensare ad un bando in cui la clausola ricalca l'articolo l'art. 108, comma 2, lettera b). Questa clausola, in quanto riproduttiva di una disposizione di legge, non è nulla - o non sarebbe nulla - perché fatta salva dal contenuto dell'art. 3, comma 3, della legge n. 49 del 2023, secondo il quale la pattuizione di un compenso inferiore al parametro ministeriale - pattuizione che dovrebbe essere nulla - diventa valida se c'è un'altra disposizione di legge che la prevede ed ammette.

La seconda lettura, per cui i compensi indicati nel bando di gara rappresentano parametri non derogabili verso il basso: le gare, quindi, diverrebbero a prezzo fisso, ovvero la competizione sul prezzo a base di gara decadrebbe; il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa sulla base del rapporto qualità/prezzo verrebbe applicato scartando il parametro dell'offerta economica, vale a dire non sarebbe più richiesto agli offerenti di formulare la propria offerta, ribassando il corrispettivo calcolato col decreto parametri. Nelle gare a prezzo fisso, inoltre, il confronto sarebbe limitato alla sola componente qualitativa delle offerte; negli affidamenti di servizi di architettura e ingegneria, il criterio del minor prezzo non potrebbe essere più utilizzato, mentre il criterio dell'OEPV verrebbe applicato solo se è escluso il parametro dell'offerta economica, fondata sul ribasso dei corrispettivi. Questa posizione è indicata nella delibera dell'ANAC del 20 luglio 2023 n. 343, che riguarda un parere di pre-contenzioso, a seguito di istanza dell'OICE, in cui ANAC evidenzia che «... alla luce del nuovo quadro normativo sembra potersi ipotizzare

⁶⁷¹ Ciò in quanto esiste una disposizione di legge, l'art. all'art. 108, comma 2, lettera b) del Codice, secondo cui i contratti relativi all'affidamento dei servizi di ingegneria e architettura di importo pari o superiore a 140.000 euro si aggiudicano solo con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo, che presuppone un prezzo ribassato.

che le procedure di gara aventi ad oggetto l’affidamento dei servizi tecnici dovrebbero essere costruite come gare a prezzo fisso, con competizione limitata alla componente qualitativa».

Il fatto è che il tema della discrezionalità dell’amministrazione non offre garanzie certe, le stesse che le due leggi intendono invece perseguire⁶⁷².

La terza lettura prende le mosse dal decreto parametri del 2016 che prevede il compenso e poi le spese e oneri accessori, stabiliti in maniera forfettaria. Il ribasso sul prezzo, in ambedue i criteri di aggiudicazione, potrebbe essere applicato solo all’aliquota delle spese, fatte salve le procedure di verifica dell’offerta anomala di cui all’art. 110 del Codice. In questo modo, il compenso di cui al decreto parametri rimane fisso e non ribassabile ed equiparabile ai costi della manodopera non ribassabili. Gli operatori economici potrebbero essere spinti tutti verso il limite di ribasso massimo delle spese che potrebbero essere addirittura completamente azzerate rendendo, di fatto, la gara a prezzo fisso, ma su un valore inferiore rispetto all’importo a base di gara (che comprende compenso non ribassabile più spese e oneri accessori, in percentuale forfettaria sul compenso, ribassabili).

In definitiva, il raccordo tra le due discipline pone seri dubbi sia nel caso di prezzo fisso che nel caso di ribasso solo sulle spese e oneri accessori. In entrambi i casi c’è un rischio di aumento di costi, svuotando di

⁶⁷² In effetti, tutti gli atti dell’ANAC contengono sempre più o meno la stessa formula secondo cui «spetta all’amministrazione, nel pieno esercizio della propria discrezionalità amministrativa, valutare le migliori azioni da intraprendere in attesa dell’espressione dell’organo a ciò deputato» individuato dall’ANAC (in questo caso nella Cabina di regia presso la Presidenza del Consiglio dei ministri): è ragionevole prevedere che la soluzione possa passare attraverso l’art. 108 D.lgs. 36 del 2023 rubricato «Criteri di aggiudicazione degli appalti di lavori, servizi e forniture». Peraltro, l’art. 108 del Codice, al comma 5, non prevede necessariamente una componente economica, nel rapporto costo/efficacia, in quanto «L’elemento relativo al costo (...) può assumere la forma di un prezzo o costo fisso sulla base del quale gli operatori economici competeranno solo in base a criteri qualitativi». L’applicazione del comma 5 dell’art. 108 del Codice consentirebbe alla stazione appaltante di applicare solo criteri qualitativi. In questi termini, si vedano: S. BIANCARDI, *La garanzia definitiva nel nuovo Codice dei contratti pubblici. Con riferimento agli appalti di servizi e forniture*, in *Appalti & contratti*, 2023, 4 pag. 69 e B. FIORUCCI, *Il nuovo Codice dei contratti pubblici dal punto di vista del mondo dei Servizi*, in *Urbanistica e appalti*, 2023, 2, pag. 169.

fatto la concorrenza, e ne andrebbe inoltre valutato l'impatto sulle disposizioni di cui al precetto costituzionale dell'art. 97 (che assicura, comunque, il buon andamento della pubblica amministrazione e, in coerenza con l'ordinamento dell'Unione europea, l'equilibrio dei bilanci delle pubbliche amministrazioni, che perderebbero l'economia di spesa dei ribassi sul prezzo); al principio dell'accesso al mercato, di cui all'art. 3 del Codice dei contratti pubblici (perché gli operatori economici non potrebbero competere tra loro anche sul prezzo), nonché, da ultimo, alle direttive comunitarie in materia di appalti pubblici, quali fonti sovraordinate alla legge ordinaria.

10. La tutela processuale per il professionista e la possibilità di *class action* in difesa dell'equo compenso

A corredo di una tutela sostanziale, resa attraverso i canoni dell'equo compenso, il legislatore ha previsto anche una disciplina processuale a difesa degli interessi del professionista⁶⁷³. A mente dell'art. 3, comma 5, la legge del 2023 prevede che la convenzione, il contratto, l'esito della gara, l'affidamento, la predisposizione di un elenco di fiduciari o comunque qualsiasi accordo che preveda un compenso inferiore ai valori parametrici «possono essere impugnati dal professionista innanzi al Tribunale competente per il luogo ove egli ha la residenza o il domicilio, al fine di far valere la nullità della pattuizione e di chiedere la rideterminazione giudiziale del compenso per l'attività professionale prestata». Qualora questi abbia fornito una prestazione nei confronti delle "grandi imprese", sulla base di una convenzione con clausole vessatorie e/o che preveda un compenso non definibile come equo, potrà fare ricorso al giudice per accertare l'illegittimità della pattuizione. Si tratta di nullità relativa che può essere fatta valere solo dal professionista⁶⁷⁴, ossia dal soggetto che trae un

⁶⁷³ Così affermano M. CLARICH e G. FONDERICO, *Equo compenso: luci ed ombre di una novella contro gli squilibri*, in *Guida al diritto*, 2023, 19, pag. 12 che la legge sull'equo compenso ritorna per molti aspetti al passato. Per i professionisti potrebbe trattarsi di una vittoria di Pirro se non riusciranno a tenere il passo con sfide, dovute anche a sviluppi tecnologici (vedi intelligenza artificiale), che potrebbero ridurre la domanda dei loro servizi.

⁶⁷⁴ In realtà, la l. 49 del 2023 espressamente statuisce, all'art. 3 comma 4, che la nullità

pregiudizio dallo squilibrio contrattuale⁶⁷⁵. In questo caso il giudice potrà sostituire l’entità del compenso concordato con quello determinato sulla base del decreto ministeriale inerente i parametri, che rimane la base d’intervento della magistratura, la quale è legittimata ad operare l’inserzione automatica di clausole *ex art.* 1339 cod. civ.

Il giudice (art. 3, comma 6) procede alla rideterminazione secondo i parametri previsti dai decreti ministeriali relativi alle attività svolte dal professionista, tenendo conto dell’opera effettivamente prestata e chiedendo, se necessario, al professionista di acquisire dall’ordine o dal collegio a cui è iscritto il parere sulla congruità del compenso o degli onorari, che costituisce elemento di prova sulle caratteristiche, sull’urgenza e sul pregio dell’attività prestata, sull’importanza, sulla natura, sulla difficoltà e sul valore dell’affare, sulle condizioni soggettive del cliente, sui risultati conseguiti, sul numero e sulla complessità delle questioni giuridiche e di fatto trattate⁶⁷⁶. Nelle more del processo, il giudice potrà avvalersi di una consulenza tecnica, ove sia indispensabile ai fini del giudizio, come avviene per le controversie di lavoro. Ferma restando la prescrizione ordinaria (decennale) e presuntiva (triennale) il professionista non ha alcuna limitazione temporale, avendo l’art. 1, comma 487, l. 27 dicembre 2017 n. 205 abolito il termine di decadenza di ventiquattro mesi previsto dall’art. 19 *quaterdecies*, comma 1, d. l. n.148 del 2017, convertito in l. n. 172 del 2017⁶⁷⁷.

L’art. 9 della l. n. 49 del 2023 prevede, poi, una specifica azione di classe in capo ai Consigli nazionali degli ordini o ai Collegi professionali o alle associazioni nazionali maggiormente rappresentative per far sì che

opera solo a vantaggio del professionista «ed è rilevabile d’ufficio». La disposizione di legge ricalca quell’orientamento del diritto vivente diretto a ritenere il rilievo d’ufficio delle nullità di protezione di interessi sempre più rilevante. Così Cass. Cass., sez. un., 12 dicembre 2014, n. 26242, *Foro italiano*, 2015, I, pag. 862.

⁶⁷⁵ Su cui si veda M. C. CATAUDELLA, *Contratti di lavoro e nullità parziale*, Miano, 2008 e G. ALPA, *L’equo compenso per le prestazioni professionali forensi*, in *Nuova giurisprudenza civile*, 2018, pag. 725.

⁶⁷⁶ L. CARBONE, *La disciplina dell’equo compenso delle prestazioni professionali*, in *Foro italiano*, 2023, 5, pag. 181.

⁶⁷⁷ Cfr. C. MAZZANTI, *Le tutele del lavoratore autonomo: equo compenso, invalidità delle clausole abusive e risarcimento del danno*, in *Lavoro diritti Europa*, 2, 2022.

il libero professionista ottenga il diritto ad un equo compenso⁶⁷⁸, alternativamente all'azione individuale fatta valere dal professionista stesso. Infatti, tale norma prevede, con indicazione di rilevante interesse, che «i diritti individuali omogenei dei professionisti possono essere tutelati anche attraverso l'azione di classe ai sensi del titolo VIII *bis* del libro IV del Codice di procedura civile. Ai fini di cui al primo periodo, ferma restando la legittimazione di ciascun professionista, l'azione di classe può essere proposta dal Consiglio nazionale dell'ordine al quale sono iscritti i professionisti interessati o dalle associazioni maggiormente rappresentative»⁶⁷⁹. Rimangono fuori da tale normativa i professionisti non organizzati in ordini e collegi e questo, a parere di chi scrive, non depone in termini di diminuzione di tutela giacché, trattandosi di tutela processuale alternativa rispetto alla domanda individuale, non osta con i principi del

⁶⁷⁸ Questa possibilità era stata già paventata in giurisprudenza allorquando si affermava che gli ordini professionali fossero legittimati ad agire per la tutela di posizioni soggettive proprie o di interessi unitari della collettività da loro istituzionalmente espressa, in quest'ultimo caso potendo sia reagire alla violazione delle norme poste a tutela della professione, sia perseguire vantaggi, anche strumentali, riferibili alla sfera della categoria nel suo insieme, salvo il divieto di occuparsi di questioni relative ad attività non soggette alla disciplina o alla potestà degli ordini medesimi. Nel caso di ordini professionali individuati su base territoriale la legittimazione al ricorso va ricondotta all'ambito territoriale nel quale il provvedimento impugnato è destinato a produrre effetti. Sussiste la legittimazione dell'ordine professionale ad agire contro procedure di evidenza pubblica ritenute lesive dell'interesse istituzionalizzato della categoria da esso rappresentata anche nell'ipotesi in cui possa configurarsi un conflitto d'interessi fra l'Ordine stesso ed i singoli professionisti in qualche modo beneficiari dell'atto impugnato. Così Tar Napoli, sez. I, 18 febbraio 2022, n. 1114, cit.; Cons. stato, Adunanza plenaria, 3 giugno 2011, n. 10, in *Diritto e giustizia online*, 2011, sulla loro legittimazione ad agire contro atti lesivi dell'interesse istituzionale della categoria; Cons. di Stato, sez. VI, 18 aprile 2012, n. 2208, in *Foro amministrativo CDS*, 2012, 4, pag. 987; Cons. di Stato, 23 febbraio 2015, n. 883, in *Rivista giuridica dell'edilizia*, 2015, 1, I, pag. 53; Cons. di Stato 12 agosto 2011, n. 4776, in *Foro amministrativo CDS*, 2011, 7-8, pag. 2592; Cons. di Stato 18 dicembre 2009, n. 8404, in *Foro amministrativo CDS*, 2009, 12, pag. 2872.

⁶⁷⁹ Su questi temi già G. PROIA, *Attività professionali e diritto del lavoro. Spunti di riflessione da alcuni recenti interventi normativi*, in AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, 2008; M. GAMBACCIANI, *Ordini professionali e rappresentanza di interessi*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 3, 2011, p. 709 e F. CARINCI, *Attività professionali, rappresentanza collettiva, strumenti di autotutela*, in S. MAINARDI – F. CARINCI (a cura di), *Lavoro autonomo e riforma delle professioni*, in *Quaderni di argomenti di diritto del lavoro*, 2008.

codice di rito né con i dettati costituzionali similmente a quanto avvenuto in tema di articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300⁶⁸⁰.

11. L’equo compenso e la deontologia del professionista iscritto ad ordini o collegi

L’art. 5, quinto comma della legge n. 49 del 2023, ha previsto un meccanismo “sanzionatorio” circa la mancata determinazione del giusto compenso del professionista⁶⁸¹. L’articolo di legge ora richiamato ha previsto, al riguardo, una conseguenza deontologicamente perseguibile nel caso in cui l’iscritto non si attenga a convenire o preventivare un compenso che sia giusto, equo e proporzionato alla prestazione professionale richiesta nonché determinato in applicazione dei parametri ministeriali. È bene chiarire che tale sanzione disciplinare erogata al professionista non

⁶⁸⁰ Solo a titolo ricognitivo, si veda: L. NOGLER, *Sul concetto di «associazioni sindacali nazionali» di cui all’art. 28 St. lav.*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1993, 3, II, pag. 631; M. PAPALEONI, *Condotta antisindacale e legittimazione attiva dei sindacati orizzontali*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1998, 1, 44; G. PROSPERETTI, *L’autonomia collettiva e i diritti sindacali*, Milano, 2014, 68; S. NAPPI, *Il procedimento di repressione della condotta antisindacale tra valori costituzionali e questioni processuali*, in *Diritto del Lavoro*, 2004, 2, pag. 233; M. NOVELLA, *Condotta antisindacale e legittimazione ad agire. Il requisito della «nazionalità» nella giurisprudenza dell’ultimo decennio*, in *Lavoro e diritto*, 1997, 1, pag. 81 e, non da ultimo, F. LUNARDON, *La condotta antisindacale nell’impiego privato*, in *Trattato di Diritto del Lavoro* (diretto da) M. PERSIANI e F. CARINCI, *Conflitto, concertazione e partecipazione*, Vol. III, (a cura di) F. LUNARDON, Padova 2011.

⁶⁸¹ Per dovere di cronaca, le organizzazioni sindacali non hanno visto di buon occhio tale disposizione. In particolare, CGIL, NidiL, Apiqa denunciano questa norma come inaccettabile poiché sanziona il professionista ordinista nel caso accettasse prestazioni al ribasso, pur essendo il lavoratore in posizione di debolezza rispetto al committente. Con riferimento ai parametri economici – proseguono nei loro comunicati CGIL, NidiL, Apiqa – si affida il lavoro di scrittura e aggiornamento soltanto agli ordini e ai collegi professionali, anche per i professionisti non ordinistici, non garantendo così il giusto riconoscimento e rappresentanza di questi lavoratori. Rappresentanza a tutela di tutti i professionisti autonomi, ordinisti e non, che non viene tenuta in debita e corretta considerazione nemmeno nella composizione dell’Osservatorio di nuova istituzione. Per quest’ultimo si prevede la presenza di tutti gli Ordini e collegi professionali e di sole cinque associazioni di professionisti non iscritti a ordini e collegi, scelti dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy, escludendo completamente le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

è un'opzione, bensì un vero e proprio obbligo per i Consigli degli ordini o per i collegi professionali e sembra avere un carattere disincentivante, come ad avvertire il professionista che, in caso di mancato rispetto dei precetti legislativi, avrà conseguenze anche su un piano disciplinare. Ciò ha un fine specifico che si sostanzia nell'assicurazione del rispetto delle nuove norme, in sede di redazione di un preventivo o di sottoscrizione di una convenzione, nonché a sanzionare la violazione dell'obbligo di avvertire il cliente nei soli rapporti in cui la convenzione, il contratto o comunque qualsiasi accordo con il cliente, siano predisposti esclusivamente dal professionista⁶⁸².

Il criterio che ha fatto qui da bussola è stato quello della tutela della dignità e del decoro professionale. Se è vero, infatti, che le prestazioni professionali degli avvocati devono essere espletate con professionalità, anche indipendentemente dalla misura dell'onorario, non può tuttavia negarsi che l'interesse ad assumere incarichi per l'Amministrazione da parte dei professionisti più qualificati dipenda largamente anche dall'adeguatezza del corrispettivo offerto e dal rispetto della dignità professionale della classe forense.

Il problema caso mai si pone per quei professionisti che, pur rientrando nell'ambito di applicazione della legge, non sono organizzati in Ordini o Collegi professionali. In questo caso, non avendo un ordine o un collegio professionale alle spalle, il professionista non si vedrà comminare alcuna sanzione. Chiaro è che la legge in questo caso sembra essere monca, non prevedendo un meccanismo interno alla categoria atto a disincentivare possibili variazioni *in pejus* rispetto al *dictum* del legislatore.

⁶⁸² Si legge nel regolamento del Consiglio dell'ordine degli ingegneri italiani del 14 giugno 2023 che «È sanzionabile disciplinarmente la pattuizione di compensi manifestamente inadeguati alla prestazione da svolgere. In caso di accettazione di incarichi con corrispettivo che si presuma anormalmente basso, l'Ingegnere potrà essere chiamato a dimostrare il rispetto dei principi di efficienza e qualità della prestazione. La violazione, da parte del professionista, dell'obbligo di convenire o di preventivare un compenso che sia giusto, equo e proporzionato alla prestazione professionale richiesta e determinato in applicazione dei parametri previsti dai pertinenti decreti ministeriali, è sanzionata a giudizio del Consiglio di disciplina territoriale, ai sensi dell'art.5, comma 5, della legge 21 aprile 2023 n.49». Peraltro, a quanto consta, questa è l'unica categoria professionale ad avere recepito la legge n. 49 del 2023.

12. L’equo compenso e il decoro professionale

È innegabile che la nuova disciplina legislativa avanza la soglia di tutela del professionista laddove egli sia parte debole del rapporto contrattuale rispetto ai grandi committenti⁶⁸³. Tale tutela va declinata non soltanto nei termini prettamente economici, ma anche finalizzata al rispetto del decoro professionale della categoria⁶⁸⁴. D’altra parte, che vi fosse par-

⁶⁸³ In questo senso, M. CLARICH e G. FONDERICO, *Equo compenso: luci ed ombre di una novella contro gli squilibri*, in *Guida al diritto*, 2023, n. 19, pag. 12, i quali affermano che «Le leggi mirano a dare risposte a problemi concreti. Quella sull’equo compenso costituisce una reazione all’inversione dei rapporti di forza negoziali tra liberi professionisti e imprese medie e grandi. Queste ultime hanno infatti acquistato peso, infatti, dopo che è stato superato il regime tradizionale delle tariffe minime obbligatorie nella fase storica delle liberalizzazioni avviate negli anni Novanta del secolo scorso. Le imprese hanno potuto imporre ai professionisti compensi spesso irrisori, non correlati in alcun modo alla delicatezza e alle complessità delle prestazioni richieste. Del resto se l’offerta di un servizio, dovuta all’incremento degli iscritti ai vari ordini professionali registrato negli anni passati, supera di molto la domanda, in un regime di libero mercato si scatena una competizione al ribasso (cosiddetta *race to the bottom*). Se poi la crisi economica, particolarmente grave nel nostro Paese a partire dal 2011, mette sotto pressione le imprese, sempre più attente ai costi e restie ad avvalersi di servizi professionali esterni, lo squilibrio si accentua. Anche le pubbliche amministrazioni se erano accodate a questa tendenza, mettendo a gara gli incarichi professionali, spesso al prezzo più basso, ottenendo sconti rilevantissimi sui minimi professionali».

⁶⁸⁴ Sul punto, il panorama casistico è variegato. Con riguardo alle previsioni del codice deontologico forense, si è detto che esse possono ispirarsi legittimamente a concetti diffusi e generalmente compresi dalla collettività (come il decoro), per cui, in tema di responsabilità disciplinare, è sufficiente che all’incolpato venga contestato il comportamento ascritto come integrante la violazione deontologica e non già il *nomen iuris* o la rubrica della violazione contestata: il giudice disciplinare è, infatti, libero di individuare la configurazione esatta dell’infrazione in clausole generali richiamanti il dovere di astensione da contegni lesivi del decoro e della dignità professionale (così, Cass., sez. un., 7 luglio 2009, n. 15852, in *Giustizia civile*, 2010, I, pag. 2591; Cass., sez. un., 17 giugno 2010, n. 14617, in *Foro amministrativo - Cons. Stato*, 2011, pag. 3070, con nota di STACCA). Si è, poi, ritenuto che il decoro e la dignità professionale devono sempre essere considerati limiti invalicabili anche nell’esercizio della pubblicità degli avvocati, e si è così confermata la decisione adottata dal Consiglio nazionale forense, che ha riscontrato la relativa violazione nel comportamento di chi tenti di attirare clientela con insegne e offerte non consone a dei principi di decoro e dignità (Cass., sez. un., 18 novembre 2010, n. 23287, in *Repertorio Foro italiano*, 2010, voce *Avvocato*, n. 193. In dottrina, si veda A. FUSARO, *La pubblicità degli avvocati. Linee di un’analisi comparata*, in *Nuova giurispru-*

ticolare attenzione anche al concetto di decoro del professionista sembra per certi versi scontato, avendo a mente che la legislazione speciale sull'equo compenso si deve coordinare con la norma codicistica dell'art. 2233, comma 2, che prevede, in ogni caso, la necessità che il compenso sia adeguato al decoro della professione⁶⁸⁵.

È altresì evidente che anche le nuove disposizioni hanno la funzione di riconoscere il valore della qualità dell'opera e dell'affidabilità del professionista, presupponendo che il pur rilevante criterio dell'economicità della prestazione non si traduca nella mera limitazione della spesa per il cliente, pratica questa spesso utilizzata soprattutto nelle pubbliche amministrazioni. Il ricorso al decoro professionale, peraltro, coprirebbe di suo le situazioni della determinazione qualitativa del servizio e fa sembrare superfluo, financo ridondante, l'inciso relativo alla proporzionalità del

denza civile commentata, 2014, pag. 319). Sempre in tema di responsabilità disciplinare degli avvocati in relazione a messaggi pubblicitari, si è, poi, giudicato che la pubblicità informativa, che lede il decoro e la dignità professionale, costituisce illecito, ai sensi dell'art. 38, r.d.l. 27 novembre 1933, n. 1578, poiché l'abrogazione del divieto di svolgere pubblicità informativa per le attività libero-professionali, stabilita dall'art. 2, d.l. 4 luglio 2006, n. 223, conv. nella l. 4 agosto 2006, n. 248, non preclude all'organo professionale di sanzionare le modalità e il contenuto del messaggio pubblicitario, quando non conforme a correttezza (in linea con quanto stabilito dagli artt. 17, 17 bis e 19. cod. deont. forense), tanto più che l'art. 4, comma 2. d.p.r. 7 agosto 2012, n. 157 statuisce che la pubblicità informativa deve essere «funzionale all'oggetto, veritiera e corretta, non deve violare l'obbligo di segreto professionale e non deve essere equivoca, ingannevole o denigratoria» (in questi termini, Cass., sez. un., 3 maggio 2013, n. 10304, in *Repertorio Foro italiano*, 2013, voce *Avvocato*, n. 60). Integra, inoltre, violazione dell'obbligo di decoro (oltreché di probità, dignità, fedeltà), ex art. 5, cod. deont. forense, nei confronti non solo del difeso, ma anche della controparte, il comportamento di un avvocato, il quale, oltre a chiedere l'esecutorietà di un decreto ingiuntivo che sapeva non eseguibile (non essendo l'ingiunzione assistita da efficacia esecutiva ex art. 647 cod. proc. civ. ed essendo stata, inoltre, proposta opposizione ex art. 645 cod. proc. civ., circostanza di cui egli era a conoscenza, in quanto destinatario della notificazione di tale atto nella qualità di difensore dell'opposto), abbia anche rivolto all'indirizzo del legale di controparte espressioni offensive (Cass., sez. un., 25 giugno 2013, n. 15873, in *Repertorio Foro italiano*, 2013, voce *Avvocato*, n. 72). In dottrina, si veda: A. LUBERTI, *Il nuovo codice dei contratti pubblici: il tema della responsabilità*, in *Azienditalia (Online)*, 2023, 7 - Supplemento: S, pag. 168.

⁶⁸⁵ Su cui già G. MUSOLINO, *Il compenso professionale: decoro, qualità della prestazione e dignità del lavoro*, in *Rivista del notariato*, 2015, 3, pag. 578.

compenso alla qualità della prestazione, previsto dall’art. 1 della legge n. 49 del 2023.

Individuato il principio legislativo, l’equità del compenso e il corrispondente rispetto del decoro professionale trovano applicazione sia nelle liquidazioni giudiziali sia nelle determinazioni negoziali: il combinato disposto fra la normativa primaria sull’equo compenso e sul decoro professionale e quella secondaria a carattere regolamentare (i parametri), che dalla prima è richiamata, fa sì che l’equità del compenso costituisca principio fondante dell’ordinamento nella determinazione della retribuzione dei professionisti intellettuali.

Del resto, agli Ordini professionali è demandato il compito di adottare nuove disposizioni deontologiche⁶⁸⁶, nei rispettivi codici etici, per scongiurare vere e proprie pratiche di concorrenza sleale mediante corse al ribasso tra gli iscritti, con evidente nocumento per la qualità delle prestazioni, nonché del prestigio e del decoro dell’ordine professionale rappresentato⁶⁸⁷. A loro è demandato anche il potere sanzionatorio per il mancato rispetto, da parte del professionista, dell’obbligo di “avvertire il cliente” circa la vessatorietà della clausola che gli viene sottoposta per la sottoscrizione (art. 5 co. 5). Con ciò si vuole evidentemente costituire un primo efficace deterrente rispetto alla pattuizione di eventuali clausole abusive e inique, al quale il professionista può fare riferimento, già durante le trattative per il conferimento del contratto professionale, per evitare di dover soggiacere all’imposizione da parte del cliente forte⁶⁸⁸.

⁶⁸⁶ Si veda in questo senso quanto sancito dall’art. 5 co. 5, secondo cui «Gli ordini e i collegi professionali adottano disposizioni deontologiche volte a sanzionare la violazione, da parte del professionista, dell’obbligo di convenire o di preventivare un compenso che sia giusto, equo e proporzionato alla prestazione professionale richiesta e determinati in applicazione dei parametri previsti dai pertinenti decreti ministeriali, nonché a sanzionare la violazione dell’obbligo di avvertire il cliente, nei soli rapporti in cui la convenzione, il contratto o comunque qualsiasi accordo con il cliente siano predisposti esclusivamente dal professionista, che il compenso per la prestazione professionale deve rispettare in ogni caso, pena la nullità della pattuizione, i criteri stabiliti dalle disposizioni della presente legge».

⁶⁸⁷ G. MUSOLINO, *Il compenso professionale: decoro, qualità della prestazione e dignità del lavoro*, in *Rivista del notariato*, 2015, 3, pag. 578.

⁶⁸⁸ Così le considerazioni di A. GALLETTI, *La nuova disciplina dell’equo compenso: una buona notizia per i professionisti italiani con particolare riferimento alle importanti ricadute per l’avvocatura*, in *Penale. Diritto e Procedura*, 24 maggio 2023.

In effetti, ben ragionando, un compenso irrisorio mortifica la funzione dell'attività professionale e una giusta onerosità costituisce una componente necessaria dell'incarico professionale, giacché il compenso concorre a tutelare, a garanzia dei terzi e del mercato, la serietà e l'indipendenza della funzione lavorativa svolta. Conseguentemente, l'accettazione di un incarico professionale comportante un compenso onnicomprensivo irrisorio mortifica la funzione stessa della professione, trattandosi di comportamento lesivo del decoro e della dignità che devono caratterizzare le attività del professionista iscritto ad un ordine o un collegio⁶⁸⁹.

⁶⁸⁹ Cfr. Consiglio Nazionale Forense (pres. f.f. Picchioni, rel. Merli), sentenza del 28 dicembre 2017, n. 245. Sempre in questo verso Consiglio Nazionale Forense (pres. f.f. Picchioni, rel. Marullo Di Condojanni), sentenza del 28 dicembre 2017, n. 246, secondo cui «l'adesione dell'avvocato ad una Convenzione che preveda compensi irrisori costituisce illecito disciplinare, in quanto lesivo del decoro e della dignità della categoria cui appartiene (Nel caso di specie, trattavasi di Convenzione del Comune che prevedeva un compenso di euro 17, accessori compresi, per ciascun giudizio patrocinato davanti al Giudice di Pace nei procedimenti di opposizione ai verbali relativi ad accertate violazioni del CdS e ad altre violazioni amministrative)».

Bibliografia

A

- AA VV, La Costituzione della Repubblica nei lavori preparatori della
Assemblea costituente, vol. VIII. III Sottocommissione, Roma 1971, p.
2099 et seq.
- AAVV, Colloqui Giuridici sul Lavoro, a cura di Antonio Vallebona, Il
lavoro parasubordinato organizzato dal committente, Milano, 2015.
- Abello L., Trattato della locazione, III, Torino, 1915.
- ALAIMO A., Il lavoro autonomo fra nuove «debolezze» e deficit di
protezione sociale: tutele prima, durante e dopo la pandemia, in
Rivista di diritto della sicurezza sociale, 2021, 2, pag. 248.
- ALAIMO A., Povertà, lavoro autonomo e tutela del corrispettivo, in WP
CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 472/2023.
- ALBI P., (a cura di), Salario minimo e salario giusto, Torino, 2023;
- ALESSI C. –BARBERA M.– GUAGLIANONE L. (a cura di), Impresa,
lavoro e non lavoro nell’economia digitale, Bari, 2019.
- ALESSI C., Retribuzione e orario nelle strategie dell’ILO, in Diritto del
lavoro e delle relazioni industriali, 2020, 1, pag. 219.
- ALLEGA P., Per una vera riforma del lavoro a progetto, in G. GHEZZI (a
cura di), Il lavoro tra progresso e mercificazione, Roma, 2004, pag. 333.
- ALLEGRI G., Il reddito di base dal post-fordismo all’economia digitale.
Per un dibattito costituzionalistico e giuslavoristico, in C. ALESSI,
M BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), Impresa, lavoro e non
lavoro nell’economia digitale, Bari, 2019, pag. 793 ss.
- ALLERI G., BRONZINI G., Libertà e lavoro dopo il Jobs Act. Per un
garantismo sociale oltre la subordinazione, Roma, 2015, pag. 63 e segg.
- ALLEVA F., I profili giuslavoristici della nuova disciplina del socio

- lavoratore, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2001, I, 367
- ALOISI A., *Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of "On-Demand/Gig Economy" Platforms*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, 3, pag. 653.
- ALOISI A., *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *Labour & law issues*, 2016, 2, pag. 17 et seq.
- ALPA G. (a cura di), *La determinazione dell'oggetto del contratto e i criteri di calcolo del compenso professionale dell'avvocato*, Napoli, 2013;
- ALPA G., *I custodi dei diritti. Avvocatura, mercato e politica*, Milano, 2007.
- ALPA G., *L'avvocato. I nuovi volti della professione forense nell'era della globalizzazione*, Bologna, 2011.
- ALPA G., *L'avvocatura italiana al servizio dei cittadini. Relazione di apertura del XXX congresso nazionale forense di Genova*, 25 novembre 2011.
- ALPA G., *La professione forense e la disciplina della concorrenza*, in *I nuovi confini del diritto privato. New borders of european Private Law*, a cura di G. ALPA, Milano, 2016.
- ALPA G., *L'equo compenso per le prestazioni professionali forensi*, in *Nuova giurisprudenza civile*, 2018, pag. 725.
- ALPA G., *Nuove frontiere del diritto contrattuale*, in *Contratto e impresa*, 1997, pag. 979.
- AMATO F., *La tutela economica prevista per il socio lavoratore dalla legge 142*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2002, pag. 191.
- AMBROSOLI M., *La sopravvenienza contrattuale*, Milano, 2002.
- ANDREONI A., *Diritti sociali e diritti economici nella Costituzione della Repubblica*, in *Scritti in memoria di Massimo D'Antona*, vol. I, Milano 2004, pag. 6.9.
- ANDREONI A., *La riforma della disciplina del socio lavoratore in cooperativa*, in *Lavoro nella giurisprudenza*, 2001, pag. 205.
- ANDREONI A., *Lavoro, diritti sociali e sviluppo economico*, 2006, Torino.
- ANTONAZZI A., *Introduzione*, in A. ANTONAZZI, G. DE ROSA, *L'enciclica Rerum novarum e il suo tempo*, Roma 1991, p. 56 ss.
- ARE G., *Introduzione*, in E. GUERRERO (a cura di), *I cattolici e la questione sociale*, in *Storia del cristianesimo 1878-2005*, vol. I, Milano 2005, pag.

- 82.
- ASSANTI C., Le prestazioni intellettuali e il contratto d'opera, in RESCIGNO P. (a cura di), Trattato di diritto privato, XV, Torino, 1986, pag. 1481.
- AULETTA G., voce Attività (dir. priv.), in Enciclopedia del diritto, III, 1958, pag. 981 ss.
- AVANDOLA A., Lavoro giornalistico ed equo (s)compenso, in Diritti Lavori Mercati, 2017, 2, pag. 371.

B

- BALLESTRERO M. V., Le sentenze Viking e Laval: la Corte di giustizia "bilancia" il diritto di sciopero, in Diritto del lavoro e delle relazioni industriali, 2008, pag. 371.
- BALLESTRERO M. V., Retribuzione sufficiente e salario minimo legale, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2019, 2, pag. 235.
- BALLETTI E., La cooperazione del datore di lavoro all'adempimento dell'obbligazione, Padova, 1990, 110 et seq.
- BALZARIN G. I., La tutela del contraente più debole nel diritto del lavoro, Padova, 1965.
- BANO F., Il tempo come criterio di verifica dell'adempimento, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 1998, I, 132.
- BARASSI L., Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano, Milano, 1915.
- BARASSI L., Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano, vol. II, Milano, 1915, pag. 390 ss.
- BARASSI L., Il contratto di lavoro, vol. II, 1901, pag. 363.
- BARBA A., Studi sull'abuso di dipendenza economica, Padova, 2018.
- BARBERA M., L'eguaglianza come scudo e l'eguaglianza come spada, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2002, 1, pag. 810-811.
- BARBERA M., L'evoluzione storica normativa del problema della parità retributiva tra uomo e donna, in Lavoro e diritto, 1989, pag. 593 e spec. pag. 597.
- BARBERIS M., Il contratto di prestazione d'opera, in Rivista di diritto commerciale, 1913, pag. 24 et seq.

- BARBIERI M., Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders, *Labour & law issues*, 2020, 2.
- BARBIERI M., Il sinallagma nei contratti di lavoro per le pubbliche amministrazioni: un percorso storico-critico, Bari, 2018.
- BARCA A., La definizione del compenso tra norme di l. e nuovo Codice deontologico, in *Rassegna forense*, 2014, 1, pag. 13 et seq.;
- BARCELLON M. A, voce Libertà contrattuale, in *Enciclopedia del diritto*, XXIV, Milano, 1974.
- BARRACO E., SITZIA A., LUCCHIARI M., Tutele giuridiche dei riders, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2021, 3, pag. 141
- BASILE S., «Valori superiori» principi costituzionali fondamentali ed esigenze primarie, in *Giurisprudenza costituzionale*, 1993, pag. 2201 ss.
- BATTISTA L., La retribuzione adeguata nell'ordinamento e nella dottrina sociale della Chiesa. Spunti per una riflessione, in *Iustitia*, 1997, 3, pag. 277.
- BATTISTI A. M., Lavoro sostenibile, imperativo per il futuro, Torino, 2019.
- BATTISTI A. M., Le politiche di cura per gli anziani, in *Professionalità studi*, 2019, 6, pag. 13.
- BAVARO V., «Adeguato», «sufficiente», «povero», «basso», «dignitoso»: il salario in Italia fra principi giuridici e numeri economici, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2023, pag. 510.
- BAVARO V., Il Ccnl Assodelivery-Ugl: 4 problemi fra diritto e ideologia, in *Il diario del lavoro*, 24 settembre 2020, www.ildiariodellavoro.it/il-ccnl-assodelivery-ugl-4-problemi-fra-diritto-e-ideologia/.
- BAVARO V., Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla deoggettivazione del tempo-lavoro, Bari, 2008, pag. 77.
- BAVARO V., Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2018, I, pag. 35, spec. pag. 53.
- BAVARO V., Sul concetto giuridico di «tempo di lavoro» (a proposito di ciclo-fattorini), in *Labor*, 2020, pag. 671.
- BECCHI P., Dignità umana, in *Filosofia del diritto. Concetti fondamentali*, a cura di POMARICI, Torino, 2007, pag. 153 ss.
- BELLAVISTA A., Il problema del salario minimo e la proposta di direttiva Europea, in *Il diritto del mercato del lavoro*, 2021, 3, pag. 565.

- BELLAVISTA A., Il salario minimo legale, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2014, pag. 746.
- BELLAVISTA A., Perché introdurre un salario minimo legale. Alcune osservazioni sulla proposta di legge n. 1275, in *Lavoro diritti Europa*, 2023, 3, pag. 4.
- BELLAVISTA A., Perché introdurre un salario minimo legale. Alcune osservazioni sulla proposta di legge n. 1275, in *Lavoro diritti Europa*, 2023, 3, pag. 5.
- BELLISARIO F., CASILLO M., DELL'OMO S., Le procedure sottosoglia nel nuovo Codice dei contratti pubblici, in *Appalti & contratti*, 2023, 9, pag. 11.
- BELLOMO S., Il compenso orario minimo: incertezze ed ostacolo attuativi dell'ipotizzata alternativa "leggera" al salario minimo legale, in G. ZILIO GRANDI – M. BIASI (a cura di), *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Milano, 2016, pag. 805 et seq.
- BELLOMO S., *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, Torino, 2002, pag. 44.
- BELSITO A., *Il contenzioso stragiudiziale di lavoro*, Milano, 2018.
- Belvedere A., *Il problema delle definizioni nel codice civile*, Milano, 1977.
- BENEDETTO PP. XVI, *Caritas in Veritate*, 29 giugno 2009.
- BENEDETTO PP. XVI, *Gaudium et spes*, cit., 1965.
- BENEDETTO PP. XVI, *Spe salvi*, 2007.
- BERG J., Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers, *Conditions of Work and Employment*, Oil, 2016, Series n. 74.
- BERLINGUER A., Sulla vexata quaestio delle tariffe professionali forensi, in *Mercato, concorrenza e regole*, 2011, pag. 65.
- BETTINI M. N., Il compenso del lavoro a progetto, in *Argomenti di diritto del lavoro*, I, 2006, pag. 1065.
- BETTINI M. N., *Mansioni del lavoratore e flessibilizzazione delle tutele*, Torino, 2014, pag. 40.
- BIAGI M.- MOBIGLIA M., La nuova disciplina applicabile al socio lavoratore in cooperativa, in *Guida al lavoro*, 2001, pag. 45.
- BIAGI M.- SACCONI M., *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia: Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, Roma, 2001.
- BIAGIOTTI A., La pubblica amministrazione deve sempre garantire un equo compenso per le prestazioni rese dai professionisti?, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2022, 2, pag. 289.

- BIANCARDI S., La garanzia definitiva nel nuovo Codice dei contratti pubblici. Con riferimento agli appalti di servizi e forniture, in *Appalti & contratti*, 2023, 4 pag. 69.
- BIASI M., L'inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza, in *Lavoro diritti Europa*, 2018, 2.
- BIASI M., Ripensando il rapporto tra diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*. IT – 358/2018.
- BIASI M., Uno sguardo oltre confine: "i nuovi lavori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione, in *Labour & law issues*, 2018, 2, pag. 1.
- BIN R., Che cos'è la costituzione?, in *Quaderni costituzionali*, 2007, 1, pag. 29.
- BLOCH E., *Diritto naturale e dignità umana*, Trad. it. di RUSSO, Torino, 2005.
- BOCCHI T., Riders: nei Contratti Collettivi risposte e tutele per il lavoro che cambia, in *Lavori diritti Europa*, 2021, 1, pag. 5.
- BOGG A. –FORD M., Between Statute and Contract: Who is a Worker?, in *Law quarterly review*, 2019, 3, pag. 347.
- BOGG A., Taken for a ride: workers in the gig economy, *Law quarterly review*, 2019, vol. 135, pag. 219.
- BOLEGO G., Flessibilità dell'orario di lavoro e proporzionalità della retribuzione, in *Lavoro e diritto*, 1998, I, pag. 71.
- BOLOGNA S., SORU A., *Dietro le quinte. Indagine sul lavoro autonomo nell'audiovisivo e nell'editoria libraria*, Roma, 2022.
- BOLOGNESI R., Proporzionalità e ragionevolezza nella pattuizione del compenso dell'avvocato e nell'evoluzione delle norme di legge e deontologiche: dalle tariffe forensi alle "tariffe di mercato", in www.judicium.it.
- BONARDI O., Dal principio di "eguale salario per lavoro di eguale valore" alla "discriminazione come 'moving target'". Il contributo dell'OIL alla lotta contro le discriminazioni, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2019, 3, pag. 799.
- BONARDI O., Il principio di solidarietà intergenerazionale tra diritto dell'ambiente e diritto alla sicurezza sociale, in *Rivista di diritto della sicurezza sociale*, 2022, 3, pag. 441.
- BORELLI S., The Concept of Employee and Quality of Employment, in S. BORELLI, PASCALE VIELLE (eds.), *Quality of Employment in*

- Europe. Legal and Normative Perspectives, P.I.E., Brussels, 2012, pag. 107- 124.
- BORELLI S., *Who Cares? Il lavoro nell'ambito dei servizi di cura alla persona*, Napoli, 2020.
- BORZAGA M., *La povertà nonostante il lavoro in Italia alla luce del contesto internazionale ed europeo*, in L. CHIES, M. D. FERRARA, E. PODRECCA (a cura di), *Le dimensioni della povertà. Aspetti economici e giuridici*, Torino., 2021, pag. 199.
- BORZAGA M., MAZZETTI M., *Core labour standards e decent work: un bilancio delle più recenti strategie dell'OIL*, in *Lavoro e diritto*, 2019, pag. 447.
- BOSI L., ZAMPONI L., *Solidarietà, mutualismo, resistenza: l'azione collettiva in Italia dalla crisi economica a quella pandemica*, in *La rivista delle politiche sociali*, 2022, 1, pag. 89.
- BOZZON R., MURGIA A., *Independent or Dependent? European Labour Statistics and Their (In)ability to Identify Forms of Dependency in Self-employment*, in *Social Indicators Research*, 2022, 160, pag. 199.
- BROLLO M., *WORKING POOR N.E.E.D.S.: New Equity, Decent work and Skills. L'A. nella sua Introduzione: "PRIN" sui bisogni dei lavoratori poveri e dintorni*, in *Lavoro diritti Europa*, 2022, 1, pag. 1.
- BRONZINI G., *Lo ius existientiae tra reddito minimo e reddito di base. Il dibattito su garanzie e innovazione tecnologica*, in *Questione giustizia*, 2019, 1.
- BRUCCULERI A., *Il giusto salario*, Roma, 1944.
- BRUCCULERI A., *Il lavoro*, Vigevano, 1953.
- BRUCCULERI A., *L'uomo macchina*, in *Civiltà cattolica*, 1887, vol. VIII, f. 896, pag. 131.
- BRUCCULERI A., *La enciclica «Rerum novarum» (1891-1931)*, in *Assicurazione sociale*, 1931, 2, pag 12.
- BRUCCULERI A., *La giustizia sociale*, Roma, 1942.
- BRUNELLI G., *Il libro del lavoro*, Milano, 1943, pag. 284.
- BUGADA A., *Considerazioni globali sul salario minimo (in Francia e altrove)*, in *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2021, 2, pag. 325.

C

- CABRELLI D., Uber e il concetto giuridico di “worker”: la prospettiva britannica, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2017, 2, pag. 575.
- CAGNASSO O., voce Opera (contratto di), in *Digesto discipline privatistiche*, sez. Comm., X, 1994, pag. 327.
- CALLIPARI N., *Il contratto di franchising*, Milano, 2016.
- CALVELLINI G., LOFFREDO A., (a cura di), *Il tempo di lavoro tra scelta e imposizione*, Napoli, 2023.
- CANAVESI G., Indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa e struttura del lavoro autonomo: è la strada giusta?, in *Lavoro diritti Europa*, 2021, 3.
- CANNELLA G., Un (lavoro a) progetto mal riuscito, in *Questione giustizia*, 4, 2004, pag. 720
- CAPONETTI S., Jobs, Green Deal and Sustainability, in *Athen Journal of Law*, 2023, 2, p. 275 et seq.
- CARABELLI U., Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione, in U. CARABAELLI, L. FASSINA (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, Consulta Giuridica Cgil, 2018, pag. 41.
- CARABELLI U., *Europa dei mercati e conflitto sociale*, Bari, 2009.
- CARABELLI U., Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo, in *Working paper CSDLE “Massimo D’Antona .IT-5/2003*, pag. 13.
- CARBONE L., I nuovi parametri forensi, in *Foro italiano*, 2018, 3, c. 71.
- CARBONE L., La disciplina dell’equo compenso delle prestazioni professionali, in *Foro italiano*, 2023, 5, pag. 181.
- CARBONE L., La scommessa del “Codice dei contratti pubblici” e il suo futuro, *Relazione introduttiva al Convegno dell’Istituto Jemolo, “Il nuovo codice degli appalti – La scommessa di un cambio di paradigma: dal codice guardiano al codice volano?”*, Avvocatura dello Stato – 27 gennaio 2023.
- CARBONE L., *Le nuove parcelle degli avvocati*, Milano, 2014.
- CARINCI F., Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell’Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto, in *Lavoro diritti Europa*, 2021, 1, pag. 1.
- CARINCI M. T., Il lavoro eterorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2019, 2, pag.

- 350.
- CARINCI M. T., Sul principio di proporzionalità quantitativa della retribuzione al “lavoro prestato” ex art. 36 Cost., in *Labour & law issues*, 1, 2022, pag. 88 et seq.
- CAROCCIA F., Contratto d’opera e prestazione d’opera intellettuale, in F. MARINELLI e F. CAROCCIA (a cura di), in *Trattato di diritto civile del Consiglio nazionale del Notariato*, Napoli, 2021.
- CARUSO B., I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.INT – 146/2018.
- CARUSO B., Il lavoro al plurale e la protezione rimediale, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 471/2023.
- CARUSO B., La retribuzione e l’orario di lavoro (alla corte” della flessibilità (le manovre sull’orario di lavoro come strumento di flessibilizzazione della retribuzione), in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1995, 17, pag. 79.
- CASALE D. – CAIROI., L’attività di lavoro autonomo, i liberi professionisti, il lavoro a progetto ed i loro compensi, in *La retribuzione*, E. GRAGNOLI E S. PALLADINI (a cura di), Torino, 2012, pag. 698.
- CASALE G., Il rapporto di lavoro subordinato: sfide e opportunità, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2004, pag. 648-649.
- CASIELLO M., Note a caldo sugli Orientamenti della Commissione UE sull’applicazione del diritto della concorrenza dell’Unione agli accordi collettivi dei lavoratori autonomi individuali, in *Lavori, diritti Europa*, 2022, 3.
- CASILLO R., La dignità nel rapporto di lavoro, in *Working Paper Massimo D’Antona*, n. 71, 2008.
- CASSAR S., La nuova prestazione di lavoro a progetto nei call center: ‘a passo di gambero’ sul tortuoso percorso interpretativo della disciplina speciale. Il ruolo delle parti speciali, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2014, 1, pag. 159.
- CATAUDELLA A., *I contratti. Parte generale*, Torino, 2019, pag. 188.
- CATAUDELLA A., *Qualità delle prestazioni di lavoro e corrispettività della retribuzione*, in *Il diritto del lavoro*, 1989, 1, pag. 199.
- CATAUDELLA M. C., *Contratto di lavoro e nullità parziale*, Milano, 2008.
- CATAUDELLA M. C., *Giustizia sociale e retribuzione*, in *Iustitia*, 2019, 3, pag. 72.
- CATAUDELLA M. C., *Il Corrispettivo del lavoratore autonomo*, in S.B.G. ALPA (a cura di), Giuseppe Santoro Passarelli *Giurista della*

- contemporaneità, Torino, 2018.
- CATAUDELLA M. C., *La retribuzione nel tempo della crisi tra principi costituzionali ed esigenze del mercato*, Torino, 2013.
- CATAUDELLA M.C., *La retribuzione del socio di cooperativa*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2015, 1-2, pag. 5.
- CAVALIER G., UPEX R., *The concept of employment contract in European Union private law*, in *International and comparative law quarterly*, 2006, pag. 587.
- CECILIA GUERRA M., *Chi lavora in Italia sotto la soglia del salario minimo*, *Il Sole 24 Ore*, 11 luglio 2023.
- CESSARI A., *Il favor verso il prestatore di lavoro subordinato*, Milano, 1983.
- CESTER C., *Obbligazione di lavoro e diligenza*, in C. CESTER, M. G. MATTAROLO, *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro*. Art. 2104 c.c., in P. Schlesinger (già diretto da, F.D. BUSNELLI continuato da) *Il Codice Civile Commentario*, Milano, 2007, pag. 38 ss.
- CHERRY M. A. -ALOISI A., *Dependent contractors in the gig economy: A comparative approach*, in *American university law review*, 2016, vol. 66, pag. 635.
- CHIES L., PODRECCA E., SANDONÀ L., *La povertà e le sue deprivazioni. Un'analisi per l'Italia*, in L. CHIES, M. D. FERRARA, E. PODRECCA, *Le dimensioni della povertà. Aspetti economici e giuridici*, Torino, 2021, pag. 157.
- CIANFLONE A., *L'appalto di opere pubbliche*, Milano, 1993, pag. 22.
- CINELLI M., *La "solidarietà intergenerazionale" e le sue accezioni*, in *Notariato*, 2022, 1, pag. 95.
- CIUCCIOVINO S., *Salario minimo, salario dignitoso, salario giusto: temi per un dibattito sul futuro della contrattazione collettiva*, in *federalismi.it*, 1° novembre 2023.
- CLARICH M. e FONDERICO G., *Equo compenso: luci ed ombre di una novella contro gli squilibri*, in *Guida al diritto*, 2023, n. 19, pag. 12.
- COCCO G., *Lettera del Direttore Scientifico Sezione Giuridica. Alcune riflessioni sul nuovo Codice dei Contratti Pubblici: un'introduzione*, in *Economia pubblica*, 2023, 2, pag. 195.
- COLAPIETRO P., Art. 36, in R. BIFULCO, A. CELOTTO, M. OLIVETTI (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Torino, 2006, pag. 745.
- COLAVITTI G., *L'equo compenso degli avvocati tra Costituzione e mercato*, in *Liber amicorum Guido Alpa*, a (cura di) F. CAPRIGLIONE,

- Milano, 2019, pag. 205 e segg., spec. pag. 209 e segg.
- COLAVITTI G., La libertà professionale tra Costituzione e mercato. Liberalizzazioni, crisi economica e dinamiche della regolazione pubblica, Torino, 2012.
- COLAVITTI G., La specialità costituzionale della professione forense e la libertà professionale dell'avvocato, in *Rivista di diritto civile*, 2013, 1, pagg. 397 e segg.
- COLLINS A H. - EWING K.D. - MCCOLGAN A., *Labour law*, Cambridge University Press, 2012, 251 ss. e 266.
- COLUCCI M., La giusta retribuzione del socio-lavoratore di cooperativa tra diritto individuale e autonomia collettiva, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2011, II, pag. 203.
- CONEN W. S., In-work poverty among self-employed and nonstandard workers in Europe: Working multiple jobs as a survival strategy, in *Politiche sociali*, 2021, 1, pag. 143.
- CONEN W. S., SHIPPERS J., Self-employment: between freedom and insecurity, in W. CONEN, J. SHIPPERS, *Self-employment as precarious Work*, Cheltenham, 2019.
- CONTI M., Introduzione, AA.VV., *Il lavoro nei call center: profili giuridici*, Napoli, 2012.
- CORAZZA L., Crisi della contrattazione e retribuzione sufficiente, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2021, pag. 1087.
- CORRADO R., Retribuzione dei dipendenti privati, in *Novissimo digesto italiano*, vol. XV, Torino 1968, p. 748.
- CORTI M., Il distacco transnazionale dei lavoratori nell'UE: dal dumping sociale alle nuove prospettive del diritto del lavoro europeo, in *Rivista italiana ad id ritto del lavoro*, 2021, 1, pag. 47.
- COSIO R., La nozione comunitaria di lavoratore, 2018 in http://www.europeanrights.eu/public/commenti/BRONZINI9-Cosio_secondo_commento_2018-04-04_nozione_comunitaria_di_lavoratore.pdf.
- COSTANZA M., *Il contratto atipico*, Milano, 1981.
- Costituzione della Repubblica nei lavori preparatori dell'Assemblea costituente, Roma, 1970, vol. II, pag. 1561.
- COUNTOURIS N., *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*, Hampshire, 2007.
- COUNTOURIUS N., An Autonomous EU definition of 'Worker' - Pitfalls and Opportunities for the European Labour Movement', *ETUC*, 4 dicembre 2015.

- CRISAFULLI V., Aspetti preliminari sul diritto al lavoro nella Costituzione, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1951, I, pag. 164.
- CUOCOLO F., Il dovere della solidarietà, in LOIODICE, VARI, Giovanni Paolo II, cit., pag. 523.

D

- D'ANGELO A., Andreotti, la Chiesa e la «solidarietà nazionale», Roma, 2020.
- D'Antona M., I mutamenti del diritto del lavoro ed il problema della subordinazione, in *Rivista critica di diritto privato*, 1988, pag. 195 et seq., poi in B. Caruso, S. Sciarra (a cura di), Massimo D'Antona. Opere, III, Giuffrè, 2000, 1227.
- D'ANTONA M., Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi, in *Giornali di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1998, pag. 665.
- D'ANTONA M., Intervento al Convegno di Studi Domenico Napoletano, in Aa.Vv., Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia. Atti del Convegno di Studi Domenico Napoletano, 1997, Bari, p. 145 ss.
- D'ANTONA M., Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 1995, 1, pag. 63 e segg. (ora in Opere, a cura di Caruso e Sciarra, I, Milano, 2000, pagg. 218 e segg.).
- D'ANTONA M., Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro. Seconda proposta di legge, in *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un testo unico*, a cura di G. GHEZZI, Ediesse, Roma, 1996, pag. 187.
- D'ATENA A., (a cura di), Studi in onore di Pierfrancesco Grossi, Milano, 2012, pag. 1062.
- D'AGOSTINO F., Filosofia del diritto, Torino, 1993, pag. 252 ss.
- DALFINO M., Proposta di direttiva, tutela giuridica dei salari e nodi della contrattazione collettiva in Italia, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2021, 2, pag. 432.
- DALLA TORRE G., Dottrina sociale della Chiesa e diritto, in *Iustitia*, 2005, p. 49.

- DANOVI R., Il nuovo Codice deontologico forense. Commentario, Milano, 2014, pag. 176.
- DANOVI R., L'onorario dell'avvocato tra parametri ed equo compenso, in *Corriere giuridico*, 2018, pag. 589.
- DANOVI R., La nuova legge professionale forense, Milano, 2014, 83.;
- DANTE F., La Rerum novarum dopo la Rerum novarum, in G. DE ROSA (a cura di), *I tempi che prepararono la «Rerum novarum»*, Catanzaro, 2003, pag. 83 ss.
- D'ATENA A., In tema di principi e valori costituzionali, in *Giurisprudenza costituzionale*, 1997, pag. 3071.
- DAVIDOV G., *A purposive approach to labor law*, Oxford University Press, 2016, spec. pag. 127 ss.
- DAZZI C., Equo compenso, quali criteri di riferimento per le professioni non ordinistiche?, in *Bollettino Adapt*, n. 41, 4 dicembre 2017.
- DE CRISTOFARO M. L., Diritti e doveri dei lavoratori. Dalla «Rerum Novarum» alla «Laborem Exercens», in *Bari economica*, 1982, 3-4, pag. 54.
- DE CRISTOFARO M.L., La giusta retribuzione, Bologna 1971, pag. 35-38, testo e note.
- DE DINECHIN SJ O., Rerum novarum, in *Aggiornamenti sociali*, 2012, 3, pag. 258.
- DE LUCA G., Uber: ormai è un assedio. Prospettive future sul diritto del lavoro nella gig-economy alla luce della sentenza della Corte d'Appello di Londra, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2018, pag. 977.
- DE LUCA M., Il socio lavoratore di cooperativa: la nuova normativa, (l. 3 aprile 2001, n. 142), in *Foro italiano*, 2001, V, c. 233.
- DE LUCA TAMAJO R., Il tempo nel rapporto di lavoro, in *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1986, 31, pag. 471.
- DE MOZZI B., Le tariffe professionali, che cosa rimane?, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, 4, pag. 6.
- De Nova G., *Il tipo contrattuale*, Padova, 1974
- DE SENA P., Dignità umana in senso oggettivo e diritto ... costituzionale (prime notazioni), in *Politica del diritto*, 1991, pag. 343 ss.
- DE SIMONE G., La dignità del lavoro tra legge e contratto, relazione alle Giornate di studio Aidlass di Udine del 13 e 14 giugno 2019, in <https://www.aidlass.it/wp-content/uploads/2019/06/GDS-Relazione-corretta-per-sito-3.6.2019.pdf>.
- DE STEFANO V., ALOISI A., Employment and working conditions of

- selected types of platform work, Eurofound Working Paper, 2018, n. 18056, pag. 4.
- DE STEFANO V., L'ambito di applicazione soggettivo degli International Labour Standards dell'OIL, in *Lavoro e diritto*, 2019, spec. pag. 436).
- DE STEFANO V., The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy, in *Comparative labor law & policy journal*, 2015, 37, pag. 471.
- DEL VECCHIO G., *La giustizia*, Bologna 1924.
- DELEONARDIS N., Lavoro autonomo povero e politiche (attive) di contrasto. L'importanza della formazione, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2022, pag. 945.
- DELFINO M., Il lavoro part-time nella prospettiva comunitaria. Studio sul principio volontaristico, Napoli, 2008.
- DELFINO M., Legge e contrattazione collettiva sui minimi salariali nel prisma dei principi costituzionali, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2016, pag. 352 ss.
- DELFINO M., Salario legale, contrattazione collettiva e concorrenza, Napoli, 2019.
- DELL'OLIO M., La subordinazione nell'esperienza italiana, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 1998, pag. 700.
- DELL'OLIO M., Retribuzione, quantità e qualità del lavoro, qualità di vita, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 1995, 1, pag. 118.
- DEVOTO G., OLI G. C., *Vocabolario della lingua italiana*, Firenze, 2023, pag. 1323, affianca il significativo termine «avviluppamento».
- DI NUNZIO F., Art. 2224 c.c., in *Commentario del codice civile*, E. GABRIELLI (diretto da), Torino, 2014., pag. 360.
- DI NUNZIO F., *Problemi di disciplina del contratto d'opera*, Torino, 2000.
- DI PAOLA L., Società cooperative: il legislatore si pronuncia sulla posizione del socio lavoratore (commento alla l. 3 aprile 2001, n. 142), in *Nuove leggi civili commentate*, 2001, 931.
- DÍEZ-ALEGRÍE J.M., Il concetto di giustizia nell'enciclica «Mater et Magistra», in *L'enciclica «Mater et Magistra»: linee generali e problemi particolari*, Roma 1963, pag. 105.
- DONDI G., Il lavoro a progetto dopo la finanziaria 2007, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2008, pag. 6.
- DONINI A., La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2018, pag. 63.
- DONZELLI G., L'onorario tra autonomia privata e vincoli di forma, in

- Nuova giurisprudenza civile commentata, 2022, 6, pag. 1174.
- DONZELLI G., Le tariffe professionali alla luce dei “motivi imperativi di interesse generale” nella giurisprudenza della Corte di giustizia, in Nuova giurisprudenza civile commentata, 2019, 6, pag. 1234.

E

- EGGER P., SENGENBERGER W., Decent work issues and policies, ILO, 2001.

F

- FABOZZ R. I, Collective bargaining and company level agreement, Padova, 2012.
- FABOZZI R., Il salario minimo legale. Tra la dimensione europea e le compatibilità ordinamentali, Bari, 2020.
- FALASCA G., Occupazione. Provvedimenti per il sostegno, Treccani (diritto on line), 2015.
- FAVA G., Rider: disciplina contrattuale e previdenziale, in Diritto e pratica del lavoro, 2023, 5, pag. 317.
- FAVIA M. R., La disciplina dell’equo compenso nei rapporti con la P.A, in Lavoro, diritti, europa, 2022, 3, pag. 1.
- FERLUGA L., Il diritto alla minima retribuzione sufficiente e la interpretazione di Salvatore Pugliatti, in Il diritto del mercato del lavoro, 2015, 1, pag. 41.
- FERLUGA L., La tutela del socio lavoratore tra profili lavoristici e societari, Milano, 2005.
- FERRANTE V., Dal contratto al mercato. Evoluzioni recenti del diritto del lavoro alla luce del Jobs Act, Torino, 2017.
- FERRARESI M., Disponibilità e reperibilità del lavoratore: il tertium genus dell’orario di lavoro, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2008, I, pag. 110 et seq.
- FERRARO F., Continuità e lavoro autonomo, in Labor, 2020, 610 ss.
- FERRARO G., Prospettive di revisione del libro V del codice civile, in Giornali di diritto del lavoro e delle relazioni industriali, 1982, pag. 23.
- FERRARO P.P., Le deleghe sulle professioni organizzate in ordini e collegi e le proposte in discussione in materia di tariffe professionali, in G.

- ZILIO GRANDI - M. BIASI (a cura di), op. cit., pag. 321 ss.
- FIORAI B., Il nuovo lavoratore in cooperativa. Tra subordinazione autonomia, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2002, 94, 213.
- FIORILLO L., PERULLI A., Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Torino, 2015.
- FIORUCCI B., Il nuovo Codice dei contratti pubblici dal punto di vista del mondo dei Servizi, in *Urbanistica e appalti*, 2023, 2, pag. 169.
- FOGLIA L., L'etero-organizzazione tra approccio rimediale e qualificatorio. La Corte di Cassazione resta al bivio, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2020, 2, pag. 299.
- FONDRIESCHI A., *Contratti relazioni e tutela del rapporto contrattuale*, Milano, 2017.
- FORLIVESI M., Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale c.d. Just Eat, in *Labour & law issue*, 2021, 1.
- FORNACIARI M., Il compenso dell'avvocato nel passaggio dalle tariffe ai parametri: le prestazioni in corso al momento della riforma, in *Rassegna forense*, 2015, 1, pag. 31.
- FOUILLÉE A., *La science sociale contemporaine*, Hachette, 1880.
- FRAIOLI A. L., *La dipendenza economica tra autonomia e subordinazione: quali tutele?*, Torino, 2022.
- FREZZA G., Il corrispettivo nell'appalto di diritto privato, in *Legalità e giustizia*, 2006, pag. 165.
- FREZZA G., Tariffe professionali tra ordinamento interno e comunitario, in *Giustizia civile*, 2002, 1139 et seq.
- FUDGE J., MCCANN D., Unacceptable Forms of Work. A Global and Comparative Study, ILO, 2015, pag. 24-27.
- FUMAGALLI A., Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione, in *Quaderni di ricerca sull'artigianato*, 2015, 2, pag. 221.
- FUSARO A., La pubblicità degli avvocati. Linee di un'analisi comparata, in *Nuova giurisprudenza civile commentata*, 2014, pag. 319.

G

- GAETA L., LOFFREDO A., Tempi e subordinazioni, in *Le dimensioni giuridiche dei tempi di lavoro*, B. VENEZIANI, V. BAVARO (a cura di),

- Bari, 2009, pag. 29.
- GALGÓCZI B., LESCHKE J., WATT A., *EU Labour Migration in Troubled Times - Skills Mismatch, Return and Policy Responses*, 2012, London,
- GALLETTI A., *La nuova disciplina dell'equo compenso: una buona notizia per i professionisti italiani con particolare riferimento alle importanti ricadute per l'avvocatura*, in *Penale. Diritto e Procedura*, 24 maggio 2023.
- GALLINO L., *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Bologna, 2009, pag. 60.
- GALLO M., *L'equo compenso e la ratio della norma nel difficile equilibrio fra regole di mercato e tutela degli interessi del legale*, in *www.diritto.it*, 15 febbraio 2021.
- GARBUIO C., *Proposta di direttiva sul salario minimo ed equo compenso: il caso del lavoro autonomo professionale, le tariffe professionali e le regole della concorrenza*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2021, 4, pag. 101.
- GARILLI A., GAROFALO D., GHERA E., *Diritto del lavoro*, Torino, 2023, pag. 131.
- GARNERO A., *Un salario minimo per legge in Italia? Una proposta per il dibattito*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2019, pag. 810 ss.
- GAROFALO D., *Il lavoro parasubordinato tra esigenze di tutela e finalità antielusiva*, in *Studi in memoria di Gianni Garofalo*, Bari, 2015.
- GAROFALO D., *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2020, pag. 5.
- GAROFALO M.G., *Solidarietà e lavoro*, in M. NAPOLI (a cura di), *La solidarietà*, cit. pag. 3 ss e A. TURSI, *Contrattazione collettiva e solidarietà in Mario Napoli*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2016, 1, pag. 1.
- GHIANI F., *Il ruolo del tempo e dell'orario di lavoro attraverso la giurisprudenza sui 'riders'*, in *Labour & law issues*, 2022, 1, pag. 73.
- GHISALBERTI A., *Solidarietà e statuto della persona*, in M. NAPOLI (a cura di), *La solidarietà*, Milano 2009, pag. 20.
- GIACOBBE G. -GIACOBBE D., *Il lavoro autonomo. Il contratto d'opera*, in *Codice civile. Commentario. Artt. 2222-2228*, (fondato da) P. SCHLESINGER (e continuato da) F. D. BUSNELLI, II ed. (a cura di) P. VIRGADAMO, Milano, 2009, pag. 164.
- GIACOBBE G., *Lavoro autonomo (voce)*, in *Enciclopedia del diritto*, XXIII, Milano, 1973., pag. 430.

- GIANGRANDE N., La precarietà occupazionale e il disagio salariale in Italia. Le conseguenze della pandemia sull'occupazione e sui salari, Fondazione Giuseppe Di Vittorio, Working Paper, n. 2-2021.
- GIANGRANDE N., Un'analisi sui redditi dei lavoratori parasubordinati (2019-2021), Fondazione Giuseppe Di Vittorio, Roma, 2023.
- GIANI R., L'affidamento diretto tra problematiche giurisprudenziali e soluzioni del nuovo codice dei contratti pubblici (nota a T.A.R. Toscana, sez. I, 31 gennaio 2023, n. 98; T.A.R. Friuli, sez. I, 16 febbraio 2023, n. 52) in Nuovo notiziario giuridico, 2023, 1, pag. 214 et seq.
- GIANNINI M. S., Rilevanza costituzionale del lavoro, in Rivista giuridica lavoro e della previdenza sociale, 1949-1950, I, p. 1 e ss.
- GIORGIANI M., Gli obblighi di fare del venditore, in Rivista di diritto commerciale, 1964, pag. 1.
- GIORGIS A., La costituzionalizzazione dei diritti all'uguaglianza sostanziale, Napoli 1999, pag. 8, 14, 19, 208 ss.
- GIOVANNI PAOLO PP. II, Centesimus annus, 1991.
- GIOVANNI PAOLO PP. II, Discorso all'Organizzazione Internazionale del Lavoro (15 giugno 1982), 13: AAS 74 (1982) 1004-1005.
- GIOVANNI PAOLO PP. II, Laborem exercens, 1981.
- GIOVANNI PAOLO PP. II, Sollicitudo rei sociali, 1987.
- GIOVANNI PP. XXIII, Mater et Magistra, 1961.
- GIOVANNI PP. XXIII, Pacem in terris, 1963.
- GIUBBONI S., Diritto del lavoro europeo, Padova, 2017, pag. 121- 170;
- GIUBBONI S., Il Jobs Act del lavoro autonomo: Commento al capo I della legge n. 81/2017, in Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali, 155, pag. 471 et seq.
- GIUBBONI S., La protezione dei lavoratori non-standard nel diritto dell'Unione europea, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2011, I, pag. 265.
- GIUBBONI S., Lavoro subordinato. Diritto dell'Unione europea, in Enciclopedia Treccani – diritto online, 2018.
- GIUBBONI S., Nuove spigolature sui lavoratori delle piattaforme digitali, in Menabò di Etica ed Economia, n. 148/2021, 14 aprile 2021, www.eticaeconomia.it/nuove-spigolature-sui-lavoratori-delle-piattaforme-digitali/.
- GIUBBONI S., Per una voce sullo status di lavoratore subordinato nel diritto dell'Unione europea, in Rivista di diritto della sicurezza sociale, 2018, 2, pag. 207.

- GIUBBONI S., Prime osservazioni sul disegno di legge in materia di lavoro autonomo non imprenditoriale, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2016, 4, pag. 245.
- GIUBBONI S., Worker (voce), in A. BARTOLINI, R. CIPPITANI, V. COLCELLI (eds), *Dictionary of Statuses within Eu law*, Springer, 2019, pag. 645- 652.
- GIUGNI G., La giungla e il deserto, in *Politica del diritto*, 1977.
- GORLA G., La 'logica-illogica' del consensualismo o dell'incontro dei consensi e il suo tramonto, in *Rivista di diritto commerciale*, 1968, I, pag. 431 ss.
- GRADA S., Equo compenso e appalti pubblici: profili applicativi, Relazione al Convegno Il compenso dei professionisti nel sistema degli appalti, Rovigo 20 dicembre 2023, dattiloscritto.
- GRAGNOLI E., CORTI M., La retribuzione, in M. MARAZZA (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione. Diritti e obblighi*. Padova, 2012, pag. 1375.
- GRAGNOLI E., PALLADINI S. (a cura di), *La retribuzione*, Milano, 2012.
- GRANDI M., «Il lavoro non è una merce»: una formula da rimeditare, in *Lavoro e diritto*, 1997, 4, pag. 557.
- GRANDI M., Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2, 1999, pag. 309.
- GRECO R., Il mancato rispetto dell'art. 36, comma 1, Cost.: prassi scorretta dell'impresa illecita o sacrificio sull'altare dell'efficienza dei mercati concorrenziali?, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2018, 2, 365.
- GRIECO A.M., *Lavoro parasubordinato e diritto del lavoro*, Napoli, 1983.

J

JAEGER P. G., *La nozione di impresa dal codice allo Statuto*, Milano, 1985.

H

- HARRIS S. D., KRUEGER A. B., A proposal for modernizing labor laws for twentyfirst- century work: The independent worker, The Hamilton Project, Discussion paper 2015/10.
- HERNANDEZ BEJARANO M., *La opción por el trabajo autónomo: ¿una*

- alternativa frente al desem-pleo protegida de forma adecuada?, in F. J. CALVO GALLEGO, M. R. GOMEZ ÁLVAREZ DIAZ (a cura di), *Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo*, Sevilla, 2017, pag. 367.
- HOREMANS J., MARX I., *Poverty and Material Deprivation among the Self-Employed in Europe: An Exploration of a Relatively Uncharted Landscape*, Discussion Paper No. 11007, IZA Institute of Labor Economics, 2017.

I

- ICHINO P., *Contratto per i rider. È davvero “pirata”?*, in *lavoce.info*, 21 settembre 2020
- ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, t. 2, *Trattato di diritto civile e commerciale* (già diretto da A. CICU e F. MESSINEO, continuato da L. MENGONI), Milano, 2000, pag. 286.
- ICHINO P., *Il lavoro e il mercato*, Milano, 1996.
- ICHINO P., *Il tempo della prestazione di lavoro. Continuità giuridica e collocazione temporale della prestazione lavorativa subordinata*, Milano, 1984, pag. 16.
- ICHINO P., *La giusta retribuzione tra diritto ed economia*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2002, 2, pag. 165.
- ICHINO P., *La nozione di “giusta retribuzione” nell’articolo 36 della Costituzione*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2010, I, pag. 719.
- ICHINO P., *Lavoro e società nella «Laborem exercens»*, Atti del Convegno *Asce* pubblicati da Marsilio Editori.
- ICHINO P., *Lezioni di diritto del lavoro. Un approccio di labour law anche economics*, Milano, 2004.
- ICHINO P., *Sul contenuto e sull’estensione della tutela del lavoro nel titolo III della Costituzione*, in AA.VV., *Studi sul lavoro. Scritti in onore di G. Giugni*, I, Bari 1999, pag. 527.
- ILO, *Conferenza Internazionale del Lavoro, Dichiarazione del centenario dell’ILO per il Futuro del Lavoro adottata dalla Conferenza nella sua centottesima sessione*, Ginevra, 21 giugno 2019.
- ILO, *Dichiarazione riguardante gli scopi e gli obbiettivi dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro*, 10 maggio 1944.
- ILO, EUROFOUND, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 2017, in www.eurofound.europa.eu.

- ILO, Non-Standard Employment Around the World. Understanding challenges, shaping prospects, 2016, in https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm.
- IMBERTI L., Dica 39: brevi note su (salute della) contrattazione collettiva e salario minimo, in *Lavori diritti Europa*, 2023, 3, pag. 4.
- IMBERTI L., *Il socio lavoratore di cooperativa. Disciplina giuridica ed evidenze empiriche*, Milano, 2012.
- IMBERTI L., La Coste costituzionale (non) si pronuncia sul trattamento economico del socio lavoratore di cooperativa: perdura il conflitto tra i Ccnl Unci/Confsal e i Ccnl Legacoop, Confcooperative, Agci/Cgil, Cisl e Uil (nota a Corte Cost., 29 marzo 2013, n. 59), in *Diritto delle relazioni industriali*, 2013, 779.
- IMBERTI L., La disciplina del socio lavoratore tra vera e falsa cooperazione, in *Biblioteca '20 Maggio' - 2/2007*, pag. 274.
- IRRERA E., Il linguaggio della solidarietà. Architetture teoriche e implicazioni politiche, in *Il pensiero politico*, 2021, 1, pag. 97.
- IZZI D., Diritti sociali e integrazione negativa nel mercato unico europea Laval a oggi, in M.P. AIMO, A. FENOGLIO, D. IZZI, *Scritti in memoria di Massimo Roccella*, Napoli, 2021, pag. 739.

K

- KANT I., *Fondazione della metafisica dei costumi*, Berlino 1911, pag. 436.
- KERBER W., *Etica sociale*, Milano, 2002.

L

- LA TEGOLA O., *Le fonti di determinazione del compenso nel lavoro non subordinato*, Bari, 2022.
- LAFORGIA S., *Il lavoro in cooperativa*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2013, 3, pag. 836.
- LAFORGIA S., *La cooperazione e il socio lavoratore*, Milano, 2009.
- LAFORGIA S., La giusta retribuzione del socio di cooperativa: un'altra occasione per la Corte costituzionale per difendere i diritti dei lavoratori ai tempi della crisi (nota a Corte cost. 1° aprile 2015, n. 51), in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2015, 4/5, pag. 928.
- LAMBERTUCCI P., *Il c.d. salario minimo: brevi considerazioni sull'assetto*

- delle fonti di disciplina della retribuzione tra legge e contrattazione collettiva, in *Il diritto del mercato del lavoro*, 2023, 1 pag. 19.
- LAMBERTUCCI P., Il lavoro povero: un itinerario per la ricerca, in *Lavoro, diritti Europa*, 2022, 1, pag. 6.
- LASSANDARI A., La Suprema Corte e il contratto collettivo: alla ricerca dell'equa retribuzione, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2023, 4, pag. 531.
- LASSANDARI A., Oltre la "grande dicotomia"? La povertà tra subordinazione e autonomia, in *Lavoro e diritto*, 2019, pag. 81.
- LAVAGNA C., Basi per uno studio delle figure giuridiche soggettive contenute nella Costituzione italiana, in C. LAVAGNA, G. PAU, E. SALIS, *Studi economico giuridici*, pubblicati a cura della Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Cagliari, Padova, 1953, pag. 44.
- LAVAGNA C., *Costituzione e socialismo*, Bologna, 1977, pag. 63-64.
- LAZZARI C., Il lavoro a progetto fra disciplina legislativa e autonomia collettiva, in *Diritti lavori mercati* 2004, 1, pag. 33.
- LECCESE V., La disciplina dell'orario di lavoro nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat), in *Labour & law issues*, 2021, n. 1, pag. 156 ss.
- LEGA C., Contratto d'opera, in *Trattato di Diritto del lavoro*, U. BORSI E F. PERGOLESI (a cura di), Vol. I, Padova, 1955, pag. 520.
- LEGA C., In tema di pattuizione privata di onorari professionali in deroga alle tariffe, in *Giurisprudenza italiana*, 1956, I, p. 75.
- LEGA C., Principi costituzionali in tema di compenso del lavoro autonomo, *ivi*, 1960, I, p. 343.
- LEONE G., Le collaborazioni (coordinate e continuative) a progetto, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2004, 1, pag. 87.
- Leone PP. XIII, *Graves de re communi*, 1901.
- LEONE PP. XIII, *Rerum novarum*, 15 maggio 1891.
- LILLO P., *Diritti fondamentali e libertà della persona*, Torino, 2001, spec. pag. 69.
- LO FARO A., La proposta europea per "salari minimi adeguati": work in progress, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".INT – 157/2022.
- LOMBARDI G., *Contributo allo studio dei doveri costituzionali*, Milano, 1967).
- LONGO A., Valori, principi e costituzione: qualche spunto sui meccanismi di positivizzazione delle istanze assiologiche di base, in *Diritto e società*, 2002, pag. 75 ss.

- LOZANO LARES F., La Eficacia Jurídica del concepto de Trabajo Decente, in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2016, pag. 8
- LUBERTI A., Il nuovo codice dei contratti pubblici: il tema della responsabilità, in *Azienditalia (Online)*, 2023, 7 - Supplemento: S, pag. 168.
- LUCIANI A., *Catechismo sociale cristiano*, Milano 2002.
- LUCIANI M., Radici e conseguenze della scelta costituzionale di fondare la Repubblica democratica su lavoro, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2010, 3, 628.
- LUGAN A., *L'Enseignement social de Jésus*, VI. La loi sociale du travail, Paris 1920, pag. 75-76.
- LUNARDON F., La condotta antisindacale nell'impiego privato, in *Trattato di Diritto del Lavoro (diretto da) M. PERSIANI e F. CARINCI, Conflitto, concertazione e partecipazione, Vol. III, (a cura di) F. LUNARDON, Padova 2011.*

M

- MACARIO F., *Adeguamento e rinegoziazione nei contratti a lungo termine*, Napoli, 1996.
- MAGNANI M., Autonomia, subordinazione, coordinazione, nel gioco delle presunzioni, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 174/2013*.
- MAGNANI M., La disciplina legislativa del lavoro tramite piattaforma, in *Bollettino Adapt*, 9 settembre 2019, 31.
- MAGNANI M., Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2020, 1, pag. 105 ss..
- MAGRINI S., voce *Lavoro (contratto individuale)*, in *Enciclopedia del diritto*, Milano, 1973, vol. XXIII, pag. 37
- MANNACIO G., Svolgimento di mansioni superiori e misura della retribuzione nel rapporto di lavoro pubblico privatizzato, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2011, 10, pag. 1019.
- MANSANIL. -MELI V.- OLIVIERI G. (a cura di), *Le professioni intellettuali tra decoro e mercato*, in *Analisi Giuridica dell'Economia*, 2005, 1.
- MARAZZA M., *Il lavoro autonomo dopo la riforma Monti*, *Argomenti di diritto del lavoro*, 2012, 875.

- MARCHESI DE' LUCA C., La retribuzione del lavoro, in *Rivista internazionale di scienze sociali*, 1903, 1, pag. 10.
- MARCHI G., Il diritto ad un salario minimo per i lavoratori nella sharing economy, in C. ALESSI, M BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Bari, 2019, rispettivamente alle pag. 843 et seq.
- MARCIANÒ A., Autonomia contrattuale e lavoro a progetto, in R. Tommasini, (a cura di), *Autonomia privata e strumenti di controllo nel sistema dei contratti*, Torino, 2007, pag. 451.
- MARESCA A. - CAROLLO L., Il contratto di collaborazione a progetto nel settore call center, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2007, pag. 675.
- MARESCA A., Il rapporto di lavoro subordinato del socio di cooperativa, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2002, 624.
- MARSHALL A., *Principles of Economics: An Introductory*, Volume. 9th (Variorum), New York, 1920.
- MARTELLONI F., CCNL Assodelivery –UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider, in *Questione giustizia*, 22 ottobre 2020.
- MARTELLONI F., I rimedi nel “nuovo” diritto del lavoro autonomo, in *Lavoro diritto*, 2017, 3-4, pag. 521 et seq.
- MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, Bologna 2012.
- MARTELLONI F., Le collaborazioni etero-organizzate al vaglio della Cassazione: un allargamento del raggio d'azione della tutela giuslavoristica, in *Lavoro, diritti, Europa* 2020, 1.
- MARTINI A., Il lavoro tra diritto e libertà individuale nell'ordinamento costituzionale italiano, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 1, 2006, pag. 174-177.
- MARX K., *Value, Price and Profit*, dattiloscritto, Conferenza del giugno del 1865 presso l'Associazione internazionale degli operai.
- MASSARI A., Il d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 nuovo Codice dei contratti pubblici, in *Appalti & contratti*, 2023, 4, pag. 2.
- MATHIEU V., *Privacy e dignità dell'uomo. Una teoria della persona*, a cura di SANCHINI, Torino, 2004.
- MAZZANTI C., Le tutele del lavoratore autonomo: equo compenso, invalidità delle clausole abusive e risarcimento del danno, in *Lavoro diritti Europa*, 2, 2022.
- MAZZIOTTI M., *Lavoro (diritto costituzionale)*, in *Enciclopedia del diritto*, XXIII, Milano, 1973, pag. 341.
- MECHI L., SITIZA A. (a cura di), *Cento anni nell'Organizzazione*

- Internazionale del lavoro: prospettive storiche e giuridiche sulla partecipazione italiana, Milano, 2023.
- MEGNA M. R., Profili di tutela della dignità personale del lavoratore nella garanzia costituzionale della 'giusta' retribuzione proporzionata e sufficiente, in *Il diritto di famiglia e delle persone*, 2019, 2, pag. 825.
- MELIANDÒ G., Il lavoro nelle cooperative: tempo di svolte, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2001, I, 41.
- MELIANDÒ G., La nuova legge sulle cooperative: una riforma necessaria, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2002, I, 357.
- MENEGATTI E., Il salario minimo legale, Torino, 2017 .
- MENEGATTI E., Il salario minimo nel quadro europeo e comparato. A proposito della proposta di direttiva relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2021, 1, pag. 41.
- MENEGATTI E., On-Demand Workers by Application: autonomia o subordinazione?, in *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, a cura di G. ZILIO GRANDI -M. BIASI, Padova, 2018, pag. 93.
- MENEGATTI E., Salario minimo legale: minaccia o supporto per la contrattazione collettiva?, in *Lavoro diritti Europa*, 2023, 3, pag. 3.
- MENEGATTI E., The Evolving Concept of "worker" in Eu law, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2019, 12, pag. 71.
- MENGONI L., Fondata sul lavoro: la Repubblica tra diritti inviolabili dell'uomo e doveri inderogabili di solidarietà, in *Jus*, 1998, 1.
- MENGONI L., Il contratto di lavoro nel diritto italiano, in *Aa.Vv.*, Il contratto di lavoro nel diritto dei Paesi membri della C.E.C.A., Lussemburgo, 1965, pagg. 419-420.
- MENGONI L., Il lavoro nella dottrina sociale della Chiesa, a cura di M. NAPOLI, Milano, Vita & Pensiero, 2004.
- MENGONI L., La tutela giuridica della vita materiale nelle varie età dell'uomo, ora in *Diritto e valori*, Bologna 1985, pag. 134.
- MENGONI L., L'argomentazione nel diritto costituzionale, in *ID.*, *Ermeneutica e dogmatica giuridica. Saggi*, Milano, 1996, pag. 115.
- MENGONI L., L'enciclica «Laborem exercens» e la cultura industriale, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1982, pag. 598 et seq.
- MENGONI L., Lo sviluppo del diritto del lavoro fattore essenziale del progresso sociale, Milano, 1961, pag. 28.

- MENGGONI L., Note sul rapporto tra diritto e morale, ora in *Il lavoro*, in *Iustitia*, 1998, pag. 305 ss.
- MESSINEO F., *Manuale di diritto civile e commerciale*, vol. III, 8° ed., Milano, 1954, pag. 36.
- MESSINETTI D., Personalità (diritti della), in *Enciclopedia del diritto*, vol. XXXIII, Milano 1983, pag. 355.
- MEZZACAPO D., Diritto e obblighi del collaboratore a progetto, in *Lavoro nella giurisprudenza*, 2006, 1, pag. 30.
- MEZZACAPO D., Il lavoro a progetto e le altre collaborazioni continuative e coordinate, in G. SANTORO PASSARELLI, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Torino, 2014, pag. 175.
- MEZZACAPO D., La nuova figura delle “collaborazioni organizzate dal committente”. Prime osservazioni, in *Questione giustizia*, 2015, pag. 3).
- MICCO L., *Lavoro e utilità sociale nella Costituzione*, Firenze, 1966, pag. 152).
- MILL J. S., *Principles of Political Economy*, *Collected Works of John Stuart Mill*, Indianapolis, 2006.
- MINERVINI E., *L'equo compenso degli avvocati e degli altri liberi professionisti*, Torino, 2018.
- MIRABELLI G., *Dei singoli contratti*, Torino, 1968, pag. 402.
- MISCIONE M., Il collaboratore a progetto, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2004, 9, pag. 812.
- MISCIONE M., Il socio lavoratore di cooperativa (regolamentazione forte dopo la legge n. 142/2001), in *Diritto e pratica del lavoro*, 2001, 34, inserto XXX.
- MISCIONE M., Il socio lavoratore di cooperativa, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2002, 2, 5.
- MISCIONE M., Il trattamento economico del socio: profili lavoristici, fiscali, previdenziali e processuali, in D. GAROFALO, M. MISCIONE (a cura di), *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, Milano, 2002, pag. 87 ss.
- MISCIONE M., *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, Milano, 2002.
- MODUGNO F., Diritto e valori, in A. LOIODICE, M. VARI, *Giovanni Paolo II. Le vie della Giustizia. Itinerari del terzo Millennio. Omaggio dei giuristi a Sua Santità nel XXV anno di Pontificato*, Roma 2003, pag. 31.
- MODUGNO F., Principi generali dell'ordinamento, in *Enciclopedia*

- giuridica, XXIV, Roma, 1991.
- MOLESTI R., Fondamenti del pensiero economico-sociale di Giuseppe Toniolo, in *Studi economici e sociali*, 2022, 3, pag. 45.
- MONTECALVO O., Applicabilità dell'art. 2126 cod. civ. nei casi di prestazione di fatto di lavoro parasubordinato, in *Giurisprudenza italiana*, 1986, 4, pag. 370.
- MONTESI C., Giuseppe Toniolo: Maestro e Profeta, in *Società e diritto*, 2022, 14, pag. 22 et seq.
- MONTI E., Solidarietà (voce), in *Dizionario di dottrina sociale della Chiesa. Le cose nuove del XXI secolo*, 2004.
- MONTI G., Collective labour agreements and EU competition law: five reconfigurations, in *European competition journal*, 2021, 3, pag. 714.
- MONTICELLIS., L'equo compenso dei professionisti fiduciari: fondamento e limiti di una disciplina a vocazione rimediale dell'abuso dell'esercizio dell'autonomia privata, in *Nuove leggi civili commentate*, 2018, 2, pag. 299.
- MONTICELLI S., Regole e mercato nella disciplina convenzionale del contratto d'opera professionale, in *Contratto e impresa*, 2016, 2, pag. 520, spec. pag. 524.
- MONTUSCHI L., La Costituzione come fonte regolatrice del lavoro, in M. PERSIANI (a cura di), *Le fonti del diritto del lavoro*, I, Padova, 2010, pag. 425-426.
- MORTATI C., Commento all'art. 1 Cost., in G. BRANCA (diretto da), *Commentario della Costituzione. Principi fondamentali*, t. I, Bologna-Roma 1975, pag. 12.
- MORTATI C., Il lavoro nella Costituzione, in *Il diritto del lavoro*, 1954, I, pagg. 149-212.
- MORTILLARO F., *La retribuzione*, Roma 1979.
- MUSOLINO G., Il compenso professionale: decoro, qualità della prestazione e dignità del lavoro, in *Rivista di notariato*, 2015, 3, pag. 582.
- MUSOLINO G., *Contratto d'opera professionale. Artt. 2229-2238*, Milano, 2020, pag. 287.
- MUSOLINO G., Il compenso della prestazione professionale fra autonomia negoziale, tariffe e regole di concorrenza, in *Rivista del notariato*, 2001, pag. 85.

N

- NAPOLI M. (a cura di), *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano* di L. Barassi, Milano, 2002.
- NAPOLI M., *Le norme costituzionali sul lavoro alla luce dell'evoluzione del diritto del lavoro*, in *Jus*, 2008, pag. 59.
- NAPPIS., *Associazione in partecipazione e apporto di lavoro dell'associato*, in *Diritto del Lavoro*, 1993, II, pag. 150.
- NAPPI S., *Il procedimento di repressione della condotta antisindacale tra valori costituzionali e questioni processuali*, in *Diritto del Lavoro*, 2004, 2, pag. 233.
- NASCIMBENE B., *Professionisti e ordini professionali nel diritto dell'Unione europea*, in www.rivista.eurojus.it, 2019, 3.
- NICOLÒ R., *L'art. 36 della Costituzione e i contratti individuali di lavoro*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1951, 2, pag. 5 ss.
- NOGLER L., *L'itinerario metodologico di Luigi Mengoni*, in *Rivista di diritto civile*, 2008, 1, pag. 41.
- NOGLER L., *La Corte federale del lavoro tedesca risolve il rompicapo della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2020, 168, pag. 835.
- NOGLER L., *La subordinazione nel d. lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità dal punto di vista giuridico»*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2015, pag. 16 e ss.
- NOGLER L., *Metodo tipologico e qualificazione rapporti di lavoro subordinato*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1990, I, pag.196.
- NOGLER L., *Sul concetto di «associazioni sindacali nazionali» di cui all'art. 28 St. lav.*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1993, 3, II, pag. 631.
- NOGLER L., *The Concept of «Subordination» in European and Comparative Law*, Trento, 2009.
- NOVELLA M., *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, in *Labour & law issues*, 2019, pag. 1.
- NOVELLA M., *Condotta antisindacale e legittimazione ad agire. Il requisito della «nazionalità» nella giurisprudenza dell'ultimo decennio*, in *Lavoro e diritto*, 1997, 1, pag. 81.

O

- O'BRIEN C., SPAVENTA E., The Concept of Worker under Article 45 TFUE and Certain Non-standard Forms of Employment, FreSsco/ European Commission Comparative Report 2015, Luxembourg, 2015.
- OCCHINO A., Autonomia e subordinazione nel d.lgs. n. 81/2015, in *Variazioni sui temi di diritto del lavoro*, 2016, 2, p. 203 et seq.
- OCCHINO A., I diritti sociali nell'interpretazione costituzionale, in *Rivista di diritto della sicurezza sociale*, 2017, 1, pag. 11 et seq.
- OLIVERI L., Il valore giuridico dell'ordinazione della prestazione, in *Appalti e contratti*, 2007, 10, pag. 49.
- OPOCHER E., Valore (f sofia), voce, in *Enciclopedia del diritto*, XLVI, Milano, 1993, pag. 111 ss.
- OPPO G., voce *Impresa e imprenditore*, in *Enciclopedia giuridica*, XVI, 1989.
- ORLANDINI G., Autonomia collettiva e libertà economiche nell'ordinamento europeo: alla ricerca dell'equilibrio perduto in un mercato aperto e in libera concorrenza, in *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2008, pag. 237.
- ORLANDINI G., Viking, Laval e Ruffert: i riflessi sul diritto di sciopero e sull'autonomia collettiva nell'ordinamento italiano, in A. VIMERCATI (a cura di), *Il conflitto sbilanciato*, Bari, 2009, pag. 55.

P

- PROIA G., Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2002, pag. 87.
- PACE A., Rilievi sulla determinazione giudiziale della retribuzione sufficiente, in *Giurisprudenza costituzionale*, 1961, pag. 277.
- PACELLA G., Alienità del risultato, alienità organizzativa: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo, in *Labour & law issues*, 2018, pag. 61.
- PAGLIA V., La giusta mercede. Spunti di riflessione a partire dalla Enciclica «Caritas in Veritate», in *Economia italiana*, 2009, 2, pag. 495.
- PALAZZANI L., La dignità umana come problema filosofico giuridico, in *Annali LUMSA 2005-2006*, a cura di G. IGNESTI, Torino, 2007, pag. 339 ss.

- PALLADINI S., Il socio di cooperativa lavoratore autonomo, in *Lavoro diritti Europa*, 2022, pag. 1.
- PALLADINI S., La retribuzione del socio di cooperativa tra principi costituzionali e vincoli di sistema, in *Variazioni sui temi di diritto del lavoro*, 2017, 2, 247.
- PALLADINI S., *Il lavoro nelle cooperative oltre il rapporto mutualistico*, Padova, 2006.
- PALLADINI S., Il socio di cooperativa lavoratore autonomo, in *Lavori, diritti Europa*, 1, 2022, pag. 6.
- PALLINI M., Il lavoro a progetto, ritorno al futuro?, in M. PALLINI (a cura di), *Il lavoro a progetto in Italia ed in Europa*, Bologna, 2003, 147.
- PALLINI M., Il lavoro a progetto: ritorno al ... futuro?, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 32/2005.
- PALLINI M., *Il lavoro economicamente debole*, Padova, 2013.
- PANTANO F., SALOMONE R., Protezionismo e protezione del lavoro nel diritto sociale, in U. GARGIULO, M. RANIERI (a cura di), *Protezionismo e diritto del lavoro. Spunti di riflessione*, in *Quaderni di diritti, lavoro mercati*, 2020, 9, pag. 216.
- PAOLO PP. VI, Omelia agli operai dell'Italsider di Taranto, 25 dicembre 1968.
- PAOLO PP. VI, Discorso all'Organizzazione Internazionale del Lavoro (10 giugno 1969), 21: AAS 61 (1969) 500.
- PAPA V., The New Working (Poor) Class. Self-Employment and In-Work Poverty in the EU: a Supranational Regulatory Strategy, in *International labour law journal*, 2021, 2, pag. 41.
- PAPALEONI M., Condotta antisindacale e legittimazione attiva dei sindacati orizzontali, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1998, 1, 44.
- PAREO C., D.lgs. 3 luglio 2017, n. 117 - artt. 16-18, in *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, R. DE LUCA TAMAJO, O. MAZZOTTA, 2022, Padova, pag. 2648.
- PASCUCCI P., *Giusta retribuzione e contratti di lavoro. Verso un salario minimo legale?* Bologna, 2018
- PASCUCCI P., La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi, *Relazione Congresso Aidlass*, 2018, 17 maggio 2018, 40, dattiloscritto.
- PASSALACQUA P., Art. 2222 cc, in *Commentario del codice civile*, E. GABRIELLI (diretto da), Torino, 2014, pag. 189.
- PASSALACQUA P., *La nuova disciplina del lavoro autonomo e associato*,

- Torino, 2012.
- PEDRAZZOLI M., Classificazione dei rapporti di lavoro e prospettive di riforma, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1997, pag. 957.
- PEDRAZZOLI M., Dai lavori autonomi ai lavori subordinati, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1998, 3, pag. 509 ss.
- PEDRAZZOLI M., Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1998, 1, pag. 49 et seq.
- PEDRAZZOLI M., Opera (prestazioni coordinate e continuative), in *Novissimo digesto italiano*, Appendice, V, Torino, 1984, pag. 485.
- PEDRAZZOLI M., Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Commento al Titolo VII del D.Lgs. 276/03, in *WP C.S.D.E.L. "Massimo D'Antona"*, n. 29.
- PERFETTI L. R., Sul nuovo Codice dei contratti pubblici. In principio, in *Urbanistica e appalti*, 2023, 1, pag. 5.
- PERFETTI U., Il compenso dell'avvocato, in *Rassegna forense*, 2013, 3-4, pag. 647 ss.
- PERLINGIERI P. , Dignità della persona e lavoro, in *Diritto del mercato del lavoro*, 2005, pag. 518.
- PERONE G. C., L' implicazione della persona nel lavoro autonomo, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2008, 4, pag. 885 ss.
- PERONE G., Retribuzione, in *Enciclopedia del diritto*, vol. XL, Milano 1989, p. 45,
- PERRONE F., SITZIA A., Lavoro autonomo e indicatori di subordinazione nel diritto europeo: l'integrazione del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa, in F. BASENGHI, L. DI STEFANO, A. RUSSO, I. SENATORI (dir.), *Le politiche del lavoro della XVIII Legislatura: dal Decreto Dignità alla gestione dell'emergenza Covid-19*, Torino, 2020.
- PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966.
- PERSIANI M. - PROIA G., *Contratto e rapporto di lavoro*, Padova, 2011.
- PERSIANI M., Considerazioni sulla nuova disciplina delle collaborazioni non subordinate, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2013, I, 842.
- PERSIANI M., Individuazione delle nuove tipologie, tra subordinazione ed autonomia, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2005, 2.
- PERSIANI M., La retribuzione tra legge, autonomia collettiva e determinazione giudiziale, in *Quaderni di argomenti di diritto del lavoro*, 1998, 2, pag. 33.
- PERULLI A., *Diritto del lavoro e globalizzazione*, Padova, 1999, pag. 11.

- PERULLI A., Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2003, I, pag. 221
- PERULLI A., Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries, in G. CASALE (a cura di), *The Employment relationship: a comparative overview*, Ginevra, 2011, pag. 167.
- PERULLI A., TREU T., “In tutte le sue forme e applicazioni”. Per un nuovo Statuto del lavoro, Torino, 2022, pag. 100.
- PERULLI A., Diritto dell’UE e lavoro autonomo: profili sociali, in *Il diritto del lavoro dell’Unione europea*, R. COSIO, F. CURCURUTO, V. DI CERBO, G. MAMMONE (a cura di), Milano, 2023, pag. 311.
- PERULLI A., BRINO V., *Diritto internazionale del lavoro*, Torino, 2023.
- PERULLI A., Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT –410/2020.
- Perulli A., Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo, in *Lavoro e diritto*, 1997, pagg. 176-177.
- PERULLI A., Il diritto del lavoro tra libertà e sicurezza, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2012, I, pag. 247.
- PERULLI A., Il jobs act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2017, 1, pag. 173-174.
- PERULLI A., Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel lavoro autonomo, wp c.s.d.l.e. “Massimo D’Antona”, n. 341 del 2017.
- PERULLI A., Il lavoro autonomo. Contratto d’opera e prestazioni intellettuali, in *Trattato di diritto civile e commerciale* (già diretto da A. CICU e F. MESSINEO continuato da L. MENGONI), Milano, t. 1, 1996, pag. 186 ss.
- PERULLI A., La legge di tutela del lavoro autonomo: profili introduttivi, in L. Fiorillo – A. Perulli (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino, 2017, pag. 11.
- PERULLI A., Lavori atipici e parasubordinazione tra diritto europeo e situazione italiana, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2006, pag. 731.
- PERULLI A., Lavoro coordinato (voce), in *Digesto discipline privatistiche*, sez. Comm., Agg. I, 2000, par. 6.
- PERULLI A., Lavoro economicamente dipendente/parasubordinazione:

- gli aspetti giuridici, sociali ed economici, relazione elaborata per conto della Commissione europea nel 2003.
- PERULLI A., Le collaborazioni organizzate dal committente, in AA.VV., *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, a cura di L. FIORILLO - A. PERULLI, Torino, 2015, p. 279 e ss.
- PERULLI A., 'Locatio operis' e lavoro 'sans phrase' nella prospettiva di un nuovo statuto giuridico dei lavoratori, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1998, 21, pag. 73.
- PERULLI A., *Oltre la subordinazione*, Torino, 2020.
- PERULLI A., Un Jobs act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina di dipendenza economia?, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 235/2015.
- PESSI R., *Ordine Giuridico ed economia di mercato*, Padova, 2010.
- PESSI A., Il reddito di cittadinanza ed il reddito di emergenza, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2022, 2, pag. 371.
- PESSI A., La Corte costituzionale e la ratio legis nella regolamentazione della genuinità autonomia-coordinazione nel nuovo tipo lavoro a progetto, in *Giurisprudenza costituzionale*, 2008, 6, pag. 4667.
- PESSI A., *Unità sindacale e autonomia collettiva*, Torino, 2007.
- PESSI R., *Economia e diritto del lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2006, 2, pag. 434-435.
- PESSI R., *Contributo allo studio della fattispecie del lavoro subordinato*, Milano, 1989.
- PESSI R., *Diritto del lavoro e dottrina sociale della Chiesa nel quadro dell'economia globalizzata e digitalizzata*, in *Scritti in onore di Alessandro Garilli*, Torino, 2023, pag. 976.
- PESSI R., *Il diritto del lavoro e la Costituzione: identità e criticità*, Bari, 2019.
- PESSI R., Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2015.
- PESSI R., *Persona e impresa nel diritto del lavoro*, in AA.VV., *Diritto e libertà. Studi in memoria di Matteo Dell'Olio*, Tomo II, Torino, 1238 ss;
- PESSI R., *Solidarietà e mutualità nel Diritto della Previdenza Sociale*, Napoli, 1989.
- PEZZINI G., La retribuzione dei rider autonomi: alcune considerazioni a margine della proposta di direttiva sul salario minimo legale, in *Lavoro diritti Europa*, 2021, 4.
- PICCININI I., Sulla dignità del lavoratore, in *Argomenti di diritto del*

- lavoro, 2005, pag. 740.
- PIETROGIOVANNI V., L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle Corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme, 2019, in *Labour & law issues*, 1.
- PINTI M., Una discussione sulla riforma del codice dei contratti pubblici, in *Rivista trimestrale di diritto pubblico*, 2023, 1, pag. 539 et seq.
- PINTO V., La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 34/2005.
- PINTO V., Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il D.Lgs. 276/2003*, pag. 10.
- PIO PP. XI, *Casti connobii* fu edita il 31 dicembre 1930.
- PIO PP. XI, *Divini Redemptoris* del 1937
- PIO PP. XI, *Quadragesimo anno*, 1931, § 7379.
- PIO PP. XII, *Discorso agli operai del 13 giugno 1943; Radiomessaggio natalizio del Natale 1942.*
- PIO PP. XII, *Discorso ai Coltivatori della terra*, 15 novembre 1946.
- PISANI C., *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, Torino, 2015.
- PISTOR K., *Il codice del capitale. Come il diritto crea ricchezza e disuguaglianza*, Roma, 2021.
- PIZZORNI R., *Giustizia e carità*, Bologna, 1995.
- POLACCO V., *Appunti sulle locazioni*, in *Rivista italiana di scienze giuridiche*, 1890, pag. 414 ss.
- PONTERIO C., *Il lavoro per un'esistenza libera e dignitosa: art. 36 Cost. e salario minimo legale*, in *Questione giustizia*, 2019, 4, pag. 19, la quale.
- PONTIFICIO CONSIGLIO DELLA GIUSTIZIA E DELLA PACE, *Compendio della dottrina sociale della Chiesa*, Città del Vaticano, 2004, § 391.
- PORCHEDDU D., *La proposta di un salario minimo: le possibili iniziative comunitarie e le posizioni delle parti sociali europee*, in *Bollettino ADAPT*, 21 settembre 2020, n. 34.
- PRASSL J. A., ALOISI A., COUNTOURIS N., DE STEFANO V., *Eu Court of Justice's decision on employment status does not leave platforms off the hook, Regulation for Globalization*, 29 April 2020, in <http://regulatingforglobalization.com/2020/04/29/eu-court-of-justices-decision-on-employment-status-does-not-leave-platforms-off-the->

- hook/?doing_wp_cron=1590586556.4734280109405517578125.
- PROIA G., La proposta di direttiva sull'adeguatezza dei salari minimi, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2021, 1, pag. 26.
- PROIA G., Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2003, 3, pag. 665.
- PROIA G., Lavoro coordinato e lavoro a progetto, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, Padova, 2005, pag. 1387.
- PROIA G., Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2022, 3, pag. 571.
- PROIA G., I "cortocircuiti" tra flessibilità e rigidità nei modelli contrattuali di accesso al lavoro, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2013, pag. 780.
- PROIA G., I sistemi di relazioni industriali alla prova del salario minimi legale e del reddito di cittadinanza, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2020, 1, pag. 1.
- PROIA G., Il contratto collettivo oggi, in F. OLIVELLI (a cura di), 1970-2020. Come cambia il diritto del lavoro. Atti del convegno di Macerata del 2 ottobre 2020. Omaggio alla Prof.ssa Giuliana Ciocca, Napoli, 2021.
- PROIA G., Il contratto collettivo tra libertà di scelta e standard minimi di trattamento, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2020, 4, pag. 945.
- PROIA G., Il contratto collettivo tra libertà di scelta e standard minimi di trattamento, in R. PESSI, G. PROIA, A. VALLEBONA, *Approfondimenti di diritto del lavoro*, Torino, 2021, pag. 25.
- PROIA G., Il lavoratore autonomo continuativo e le collaborazioni "organizzate" tra esigenze di tutela e contrasto agli abusi, in Giuseppe Santoro Passarelli - *Giurista della contemporaneità. Liber amicorum*, 2018, Torino, pag. 501.
- PROIA G., Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2003, 3, pag. 665.
- PROIA G., Le "collaborazioni organizzate" dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante), in *Diritto delle relazioni industriali*, 2020, 2, pag. 499.
- PROIA G., *Manuale di diritto del lavoro*, Padova, 2022.
- PROIA G., *Rapporti di lavoro e tipo*, Milano, 1997.
- PROIA G., Riflessioni sulla nozione di coordinazione e sul rapporto tra il progetto, il programma e la fase. in G. SANTORO PASSARELLI, G.

- PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Torino, 2009, pag. 141.
- PROIA G., *Salario minimo legale: problemi e prospettive*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2020, 1.
- PROSPERETTI G., *L'autonomia collettiva e i diritti sindacali*, Milano, 2014, 68.
- PROTTO M., *Il (terzo) nuovo Codice dei contratti pubblici*, in *Giurisprudenza italiana*, 2023, 8/9, pag. 1949.
- PUGLIATTI S., *La retribuzione sufficiente e le norme della Costituzione*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1949-1950, I, pag. 189.
- PUGLIATTI S., *Proprietà e lavoro nell'impresa*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1954, 1, pag. 146.

R

- RATTI L., *Per una riconcettualizzazione delle cause della povertà lavorativa*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, 2022, pag. 45.
- RAZZOLINI O., *Il ddl sul lavoro autonomo: dalla tutela della dipendenza alla tutela della persona*, in *nelmerito.com*, 6 maggio 2016.
- RAZZOLINI O., *La subordinazione ritrovata e la lunga marcia del lavoro autonomo*, in *Labour & law issues*, 2020, 2, pag. 133.
- RAZZOLINI O., *Salario minimo, dumping contrattuale e parità di trattamento: brevi riflessioni a margine della proposta di direttiva europea, testo integrato della memoria depositata il 14 gennaio 2021 alla Commissione lavoro del Senato sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (COM (2020) 682)*.
- RENGA S., *Le diverse eguaglianze tra protezione sociale e lavoro*, in G.G. BALANDI, G. CAZZETTA (a cura di), *Diritti e lavoro nell'Italia repubblicana. Materiali dall'incontro di studio (Ferrara, 24 ottobre 2008)*, Milano 2009, pag. 193 ss.
- RESCIGNO G., *Lavoro e Costituzione*, in *Diritto pubblico*, 2009, pag. 30.
- RESTA G., *I diritti della personalità*, in G. ALPA - G. RESTA, *Le persone e la famiglia*, I. *Le persone fisiche e i diritti della personalità*, in R. SACCO (diretto da), *Trattato di diritto civile*, Torino 2006, parte II, pag. 361.

- RICARDO D., *Principi di Economia Politica e dell'Imposta*, Torino, 1817, pag. 231.
- RICCI G., *La retribuzione in tempi di crisi: diritto sociale fondamentale o variabile dipendente?*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".INT – 113/2014.
- RICCI G., *Il diritto alla retribuzione adeguata fra costituzione, mercato ed emergenza economica*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 163/2012.
- RICCI G., *Il diritto alla retribuzione adeguata. Tutele costituzionali e crisi economica*, Torino, 2012.
- RICCOBONO A., *Diritto del lavoro e Terzo settore*, Napoli, 2017.
- RICCOBONO A., *Il lavoro autonomo e il terzo settore*, in *Lavoro diritti Europa*, 2022, 4, pag. 7.
- RISAK M., DULLINGER T., *The concept of "worker" in EU law*, Brussels, 2018.
- RIZZUTI M., *Nozione, percezione e disciplina dell'attività professionale*, in V. CUFFARO (a cura di), *La responsabilità del professionista*, Bologna, 2019, p. 21,
- ROCCELLA M., *I salari*, Bologna, 1986.
- RODGERS L., *Labour Law, Vulnerability and the Regulation of Precarious Work*, Cheltenham, 2016.
- RODOTÀ S., *Tra solidarietà e dignità: tornare ai principi*, in *Rivista critica di diritto privato*, 2022, 4, pag. 455.
- ROMA G., *Le funzioni della retribuzione*, Bari 1997, p.ag 17 ss; contra.
- Romagnoli U., *Arriva un bastimento carico di "A"*, in M. D'Antona (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro. Italia e Spagna*, Napoli, 1990.
- ROMAGNOLI U., *Costantino Mortati (la rilettura di)*, in *Costantino Mortati e "Il lavoro nella Costituzione": una rilettura*, a cura di L. GAETA, Milano, 2005, pag. 105 e segg.
- ROMAGNOLI U., *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Milano, 1976 pag. 102.
- RUGGIERI A., SPADARO A., *Dignità dell'uomo e giurisprudenza costituzionale (prime notazioni)*, in *Politica del diritto*, 1991, pag. 345 ss.
- RUINI M., *Relazione che accompagna il Progetto di Costituzione della Repubblica italiana*, in V. FALZONE, F. PALERMO, F. COSENTINO, *La Costituzione della Repubblica italiana illustrata con i lavori*

preparatori, Roma, 1948.

S

- SALA PORRAS M., ¿Nuevas aportaciones de la Negociación Colectiva al Trabajo Decente?, in *Revista internacional y comparada de Relaciones laborales y erecho del empleo*, 2016, 4, pag. 3.
- SALOMONE R., La regolazione del lavoro autonomo al tempo del Jobs Act, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 2017, 1, pag. 99.
- SÁNCHEZ- URÁN AZAÑA M. Y, Concepto de trabajador en el derecho de la Unión Europea, in *Foro, Nueva época*, 1, 2018, pag. 295.
- SANDULLI M. A., Prime considerazioni sullo Schema del nuovo Codice dei contratti pubblici, 2023, in www.giustiziainsieme.it
- SANSEVERINO R., Del Lavoro autonomo, in *Comm. Scialoja-Branca*, sub art. 2222-2238, Bologna-Roma, 1963, pag. 186.
- SANTONI F., La posizione soggettiva del lavoratore dipendente, Napoli, 1979.
- SANTONI F., La revisione della disciplina dei rapporti di lavoro, in F. CARINCI (a cura di), *Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, Milano, 2014, 136.
- SANTORO PASSARELLI F., Opera (contratto di), in *Novissimo digesto italiano*, XI, 1965, pag. 982.
- SANTORO PASSARELLI F., Spirito del diritto del lavoro, in ID., *Saggi di diritto civile*, vol. II, Napoli, 1961, pag. 1076.
- SANTORO PASSARELLI G., Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2019, 2, pag. 417.
- SANTORO PASSARELLI G., Il lavoro parasubordinato, Milano, 1979, pag. 101.
- SANTORO PASSARELLI G., La nuova figura del lavoro a progetto, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2005, pp. 95-113.
- SANTORO PASSARELLI G., Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 327/2017.

- SANTORO PASSARELLI G., Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2013, I, pag. 103.
- SANTORO-PASSARELLI G., *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa*, Napoli, 2015.
- SANTORO-PASSARELLI G., Lavoro a progetto (voce), in *Enciclopedia del diritto*, annali IV, 2011, pag. 667.
- SARACCHI S., Concessioni demaniali marittime: Codice dei contratti pubblici e diritto dell'Unione Europea, in *Appalti & contratti*, 2023, 6, pag. 45.
- SCAGLIARINI S., Il dovere costituzionale al lavoro, in S. MATTARELLI (a cura di), *Doveri*, Milano, 2007, pag. 107.
- SCARANO L., Il contributo della dottrina sociale della Chiesa cattolica al meta principio della giusta retribuzione, in *Jus*, 2011, 1-2, pag. 179 et seq.
- SCELSI A., L'altra contrattazione di secondo livello dei rider: il modello Runner Pizza e il perdurante equivoco fra discontinuità oraria e intermittenza, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2022, 2, pag. 555.
- SCIARRA S., Diritto del lavoro e diritto sociale europeo: un'analisi delle fonti, in S. SCIARRA, B. CARUSO, *Il lavoro subordinato*, in *Trattato di diritto privato dell'Unione europea*, Torino, 2009.
- SCIARRA S., Franchising e contratto di lavoro subordinato. Note su una (ancora) impossibile assimilazione, in *Rivista di diritto civile*, 1994, pag. 491.
- SCIORILLI BORRELLI S.– GHIGLIONE D., Italy emerges as next front in gig economy labour battle, www.ft.com/content/6bf8ea68-d035-4cc0-a367-a545c2814355, 5 Aprile 2021
- SCIOTTI R., La retribuzione 'adequata' tra valori costituzionali e salario minimo legale, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 2022, 2, pag. 1.
- SCOGNAMIGLIO R., *Il lavoro nella Costituzione italiana*, Bologna, 1978, pag. 78.
- SCOGNAMIGLIO R., *Il lavoro nella Costituzione italiana*, in R. SCOGNAMIGLIO (a cura di), *Il lavoro subordinato nella giurisprudenza costituzionale*, Milano, 1978, pag. 13
- SCOGNAMIGLIO R., Sull'applicabilità dell'art. 36 della Costituzione in tema di retribuzione del lavoratore, in *Scritti Giuridici*, II, Padova, 1996, pag. 1033.

- SELZ M., *Il pudore*, Torino, 2005, p. 43.
- SEMENZA R., MORI A., *Lavoro apolide. Freelance in cerca di riconoscimento*, Milano, 2020).
- SEN A., *Trabajo y derechos*, in *Revista Internacional del Trabajo*, 2013, vol. 132, pag. 94.
sentenza Cipolla del 2006 (cause riunite C-94/04 e C-202/04).
- SERVAIS J. M., *Política de trabajo decente y mundialización. Reflexiones sobre un planteamiento jurídico renovado*, in *Revista internacional del trabajo*, 2004, pag. 216.
- SERVAIS J.M., *International labour Law*, Zuidpoolsingel, 2022, pag. 47.
- SGROI R., Art. 1339 cod. civ., in C. RUPERTO (a cura di), *La giurisprudenza sul codice civile, Delle obbligazioni*, Milano, 2009, pag. 549 et seq.
- SIGILLÒ MASSARA G., *Prime osservazioni sulla direttiva europea sul salario minimo*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2022, 3, pag. 603.
- SIMI V., *Il favore dell'ordinamento giuridico per il lavoratore*, Milano, 1967.
- SMITH A., *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Indianapolis, 1982.
- SMURAGLIA C., *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Milano, 1967.
- SMURAGLIA C., *Lavoro e lavori: subordinazione, collaborazioni non occasionali e lavoro in cooperativa*, in *Lavoro nella giurisprudenza*, 2001, pag. 1013.
- SORRENTINO D., *Economia umana. La lezione e la profezia di Giuseppe Toniolo: una rilettura sistematica*, Milano, 2021,
- SPADARO A., *Il problema del fondamento dei diritti fondamentali*, in *Diritto e società*, 1991, pag. 452 ss.
- SPAGNUOLO VIGORITA L., *Fra subordinazione e autonomia*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2002, 3, pag. 369.
- SPATTINI S., *La proposta europea di salario minimo legale: il punto di vista italiano e comparato*, in *Bollettino ADAPT*, 21 settembre 2020, n. 34.
- SPENGLER J., *Adam Smith on Human Capital*, in *American Economic Review*, 1977, n. 1, pag. 32-36.
- SPEZIALE V., *Le politiche del lavoro del Governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro*, *Relazione al Convegno "Le politiche del lavoro del Governo Renzi"*,

- Seminari di Bertinoro, 23-24 ottobre 2014, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 233/2014.
- STACCA S., Il dovere di lavorare per il progresso materiale o spirituale della società, in *Rivista trimestrale di diritto pubblico*, 2021, 1, pag. 29
- SUNDARARAJAN A., *The sharing economy : The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*, MIT Press, Cambridge, 2016.
- SUPIOT A., Alla ricerca della concordanza dei tempi, le disavventure europee del “tempo di lavoro”, in *Lavoro e diritto*, 1997, 1, pag. 15.
- SUPIOT A., *Critica del diritto del lavoro*, Roma, 1997.
- SUPIOT A., *Critique du droit du travail*, Paris, 1995.
- SUPIOT A., *Homo juridicus. Saggio sulla funzione antropologica del Diritto*, Milano, 2006.
- SUPIOT A., *L’esprit de Philadelphie. La justice social face au Marché total*, Paris, 2010.
- SUPIOT A., *Lo spirito di Filadelfia. Giustizia sociale e mercato totale*, Milano, 2011, pag. 3.

T

- TALAMO S., La questione sociale e i cattolici, *Rivista internazionale delle scienze sociali*, 1896, 1, spec. pag. 165.
- TAYLOR M., Good Work, in *The Taylor Review of Modern Working Practices*, luglio 2017, pag. 37.
- TIRABOSCHI M., Alcune precisazioni tecniche sulla proposta di legge per un salario minimo legale di 9 euro lordi, in *Bollettino Adapt*, 17 luglio 2023.
- TIRABOSCHI M., GAROFOLO D., Prime riflessioni sul decreto trasparenza (D.Lgs. n. 104/2022) modificato dal decreto lavoro (D.L. 48/2023), in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2023, 4, pag. 651.
- TIRELLI P., Salario minimo: ragioni dell’economia e dignità dei lavoratori, in *Aggiornamenti sociali*, 2022, 2, 105.
- TOMASSETTI P., Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2018, 3, pag. 717.
- TONIOLO G., Il concetto cristiano di democrazia, *Rivista internazionale delle scienze sociali*, 1897, 2, p. 325 ss.
- TOPO A., Il ruolo dell’auto-organizzazione del lavoratore nel programma negoziale e la qualificazione del rapporto di lavoro: riflessioni per la

- verifica di un paradigma alternativo ai fini della qualificazione del rapporto, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2020, pag. 247.
- TOSIP., *Le tutele dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative*, in *Lavoro diritti Europa*, 2021, 1.
- TOTARO F., *Non di solo lavoro*, Milano 1999.
- TREMOLADA M., *Lavoro nelle cooperative*, in *Enciclopedia del diritto*, *Annali*, 2014, Milano, 2014, pag. 637-638.
- TREU T., *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 136/2017*.
- TREU T., *Art. 35 – Rapporti economici*, artt. 35-40, in *Commentario alla Costituzione*, a cura di G. BRANCA, cit., pag. 2.
- TREU T., *Diritto del lavoro (voce per il Digesto 2000)*, in *Giornali di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1987, pag. 723.
- TREU T., *Il 1° comma dell'art. 36 Cost.*, in G. BRANCA (diretto da), *Commentario della Costituzione. Rapporti economici*, t. I, Bologna-Roma 1979, pag. 72 et seq.
- TREU T., *La proposta sul salario minimo e la nuova politica della Commissione europea*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2021, 1, pag. 1.
- TREU T., *La questione salariale: legislazione sui minimi e contrattazione collettiva*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2019, 3, pag. 774.
- TREU T., *Onerosità e corrispettività nel rapporto di lavoro*, Milano, 1968, pag. 41.
- TREU T., *Sub art. 36*, in AA.VV., *Rapporti economici. Art. 35-40, Commentario della Costituzione*, (a cura di G. BRANCA), Bologna-Roma, 1979, pag. 72 et seq.;
- TRIDICO P. –TULLINI P., *Salario minimo e contrattazione collettiva: una combinazione possibile*, in *Economia e Lavoro*, 2022, 1, pag. 65, i quali.
- TUFO M., *I working poor in Italia*, in *Rivista di diritto della sicurezza sociale*, 2000, 1, pag. 185.
- TULLINI P., *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in A. PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., 171 ss.
- TULLINI P., *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *Lavoro diritti Europa*, 2019, n. 1, pag. 1et seq.
- TULLINI P., *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul "caso Foodora". La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, in *Lavoro*

diritti Europa, 2018, 1, pag. 1.

TURSI A., 'Trasparenza' e 'diritti minimi' dei lavoratori nel decreto trasparenza, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2023, 1, pag. 1.

V

VACCHIANO C. V., La retribuzione del socio lavoratore di cooperativa. Non del tutto fugati i dubbi di costituzionalità, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2013, 6, 1385.

VALENTE L., Rider: quando il contratto è con un solo sindacato, in *lavoce.info*, 12 luglio 2021.

Vallebona A. – Fraioli A., Retribuzione, in *Il diritto*, Enciclopedia giuridica del Sole 24Ore, vol. 13, Milano, 2007, pag. 430.

VALLEBONA A., «Caritas in Veritate» e diritto del lavoro, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2009, I, pag. 437.

VALLEBONA A., Fini e tecniche del diritto del lavoro, in *Lavoro e spirito*, Torino, 2011.

VALLEBONA A., Istituzioni di diritto del lavoro, Vol. II - Il rapporto di lavoro, Padova, 2021.

VALLEBONA A., L'incostituzionale stravolgimento del lavoro in cooperativa, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2001, pag. 813.

VALLEBONA A., La giustizia sociale nelle encicliche di Benedetto XVI, *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2008, 1-2, pag. 14-15.

VALLEBONA A., Lavoro a progetto: incostituzionalità e circolare di pentimento, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2004, pag. 293.

VARESI P. A., Riordino della normativa in materia di servizi per l'impiego, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P. A. VARESI (a cura di), *Previdenza, Mercato del lavoro, Competitività*, Torino, 2008, pag. 39.

VARESI P. A., Politiche attive e servizi per l'impiego, in *Il libro dell'anno del diritto 2013*, Roma, 2013, pag. 396 e ss.

VEDANI D., La posizione del socio lavoratore di cooperativa, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2003, n. 10, inserto, XXX.

VEDANI D., Lavoro autonomo in cooperativa, in *Guida alle paghe*, 2009, 4, pag. 182.

VENEZIANI B., Il lavoro tra l'«ethos» del diritto ed il «pathos» della dignità, in *Giornali di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*,

- 2010.
- VERZULLI V., L'applicazione del diritto UE della concorrenza agli accordi collettivi dei lavoratori autonomi: gli Orientamenti della Commissione europea, in *federalismi.it*, 28 dicembre 2022.
- VETTORI G., La struttura antropologica dei diritti fondamentali, in AA.VV., Giovanni Paolo PP. II, *Le vie della Giustizia. Itinerari per il terzo millennio. Omaggio dei Giuristi a Sua Santità nel XXV Pontificato*, Roma, 2003, p. 324 ss.
- VISCOMI A., Per una sandbox giuslavoristica. Brevi note a partire dal 'decreto trasparenza?', in *Labour & Law Issues*, 2023, 1, pag. 122.
- VISCOMI A., Lavoro a progetto e occasionale: osservazioni critiche, in G. GHEZZI, *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, 2004, Roma, 2002, pp. 316-332.
- VITALETTI M., Compenso "negoziato" e lavoro autonomo su piattaforma digitale, in *Labour & law issue*, 2020, 1, pag. 111.
- VITALETTI M., *Lavoro e tempi dello spettacolo: uno studio sullo statuto giuridico dell'artista*, Roma, 2022.
- VOGLIOTTI M., *Tra fatto e diritto. Oltre la modernità giuridica*, Torino, 2007, 8.

Z

- ZACCHIA L., *Tractatus de salario seu operariorum mercede*, Roma 1679.
- ZAGREBELSKY G., *Il diritto mite*, Torino 2005, pag. 103.
- ZANELLI P., *La nozione di oggetto sociale*, Milano, 1962.
- ZILIO GRANDI G.– BIASI M., Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile, cit., pag. 48.
- ZILIO GRANDI G.– PICUNIO M., Riders e lavoro etero-organizzato: il primo intervento della Cassazione, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2020, 2, pag. 465.
- ZILIO GRANDI G., BIASI M., Introduzione: la "coda" del Jobs Act o la "testa" del nuovo diritto del lavoro?, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Padova, 2018, pag. 13 e segg.
- ZILIO GRANDI G., *Lavoro gestorio e subordinazione: una ricostruzione storico-critica*, Torino, 2007.
- ZIMATORE A., *Sull'equo compenso. Spunti di riflessione dal Liber*

- amicorum Guido Alpa, in *Rivista trimestrale di diritto dell'economia*, 2019, 4, pag. 17.
- ZOLI C., Le modifiche alla riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa, in M.T. CARINCI (a cura di), *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, Milano, 2003, pag. 299 et seq.
- ZOLI C., Retribuzione (impegno privato), in *Digesto delle discipline privatistiche, sez. Commerciale.*, XII, pag. 418.
- ZOPPOLI L., *La corrispettività nel contratto di lavoro*, Napoli 1991, pag. 284-286.
- ZOPPOLI A., *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, ivi, pag. 70.
- ZOPPOLI L., L'art. 36 della Costituzione e l'obbligazione retributiva, in B. CARUSO, L. ZOPPOLI (a cura di), *La retribuzione. Struttura e regime giuridico*, Napoli, 1994, pag. 115-116.
- ZOPPOLI L., L'“equo compenso” tra contratto collettivo e legge, in U. CARABELLI, L. FASSINA (a cura di), *Il lavoro autonomo e agile alla luce della legge n. 81/2017*, Roma, 2018.
- ZOPPOLI L., *La corrispettività nel contratto di lavoro*, Napoli, 1991.
- ZOPPOLI L., *La corrispettività nel diritto civile e nel diritto del lavoro: spunti critici e ricostruttivi*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Diritto del lavoro e categorie civilistiche*, Torino 1992, pag. 197.
- ZOPPOLI L., *Retribuzione, politiche dei redditi e tecniche regolative*, in *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1, pag. 357 et seq. Sul concetto che il “lavoro non è una merce”.
- ZUCARO R., *L'impatto della pandemia sul reddito da lavoro non subordinato, possibili scenari*, in *Lavoro diritti Europa*, n. 3, 2021.
- ZUMBO A. D., *Salario minimo legale tra proposte regolative e necessità di raccordo con la disciplina previdenziale*, in *Labor*, 2022, 6, pag. 685.

Giurisprudenza

- Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, in *Guida al diritto*, 2020, 9, pag. 40.
- Cass. 1.9.2004, n. 17564, in *Giustizia civile*, 2005, pag. 1257.
- Cass. 10 gennaio 1981 n. 250, *Giustizia civile massimario*, 1981, 1.
- Cass. 10 gennaio 1981, n. 250, in *Foro italiano*, 1981, 10, 2506, con nota di A. PROTO PISANI.

- Cass. 10 giugno 1965, n. 1173, in *Lavoro e sicurezza sociale*, 1965, pag. 596.
- Cass. 10 ottobre 2018, n. 25054, *Foro italiano*, 2018, I, pag. 3485.
- Cass. 11 aprile 1964, n. 841, in *Rivista di diritto del lavoro*, 1965, II, pag. 342.
- Cass. 11 aprile 1985, n. 2390, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1985, II, 827.
- Cass. 11 maggio 1991, n. 5291, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1991, pag. 1887.
- Cass. 11 maggio 2005, n. 9894, in *Giustizia civile massimario*, 2005, 5.
- Cass. 11 novembre 2002, n. 15840, in *Guida al lavoro*, 2003, 62.
- Cass. 12 dicembre 1986, n. 7434, in *Società*, 1987, 140.
- Cass. 12 febbraio 1980, n. 991, in *Giustizia civile massimario*, 1980, pag. 417.
- Cass. 12 febbraio 1988, n. 1519, in *Giustizia civile massimario*, 1988, 2.
- Cass. 12 giugno 1959, n. 1802, in *Rivista di diritto del lavoro*, 1960, II, pag. 23.
- Cass. 13 dicembre 1986, n. 7497, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1987, pag. 1495.
- Cass. 13 luglio 1988 n. 4150, in *Foro italiano* 1989, I, 2908, con nota di DE LUCA.
- Cass. 14 aprile 1985, n. 2433, in *Giustizia civile*, I, 1986, 507.
- Cass. 14 febbraio 2011, n. 3594, in *Orientamenti di giurisprudenza del lavoro*, 2011, pag. 54.
- Cass. 14 luglio 1955, n. 2239, in *Giustizia civile*, 1955, 1, pag. 1412.
- Cass. 14 luglio 1993, n. 7796, in *Notiziario di giurisprudenza del lavoro*, 1993, 638.
- Cass. 14 luglio 1993, n. 7796, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1994, II, pag. 317, con nota di L. NOGLER.
- Cass. 14 luglio 2011, n. 15535, in *Guida al diritto*, 2011, 37, pag. 59.
- Cass. 16 dicembre 1983, n. 7224, in *Giurisprudenza commerciale*, 1984, II, pag. 729.
- Cass. 16 febbraio 1989, n. 927, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1987, 5/6, pag. 261 e segg, con nota di M. SCAGLIONE, *Associazione in partecipazione e lavoro subordinato*
- Cass. 16 gennaio 1986, n. 224, in *Foro italiano*, 1986, 1575.
- Cass. 16 giugno 1979, n. 3353, in *Foro it.*, 1979, I, 2897.
- Cass. 16 maggio 1963, n. 1223, in *Rivista di diritto lavoro*, II, pag. 351.

- Cass. 16 maggio 2022, n. 15563, in Nuova giurisprudenza civile commentata, 2022, 6, pag. 1171.
- Cass. 16 settembre 1992, n. 4895, in Giustizia Civile, 1983, I, pag. 475.
- Cass. 17 gennaio 2011, n. 896, in Banca dati De Jure.
- Cass. 17 giugno 1989, n. 4145, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, II, 1989, 94.
- Cass. 17 ottobre 2019, n. 26455, in Diritto e pratica del lavoro, 2020, 5 pag. 295, con nota di A. LA MENDOLA, Svolgimento di mansioni superiori e diritto alle differenze retributive
- Cass. 18 aprile 2007, n. 9264, in Foro italiano, 2007, 10, col. 2726, con nota di V. FERRARI, Rischio contrattuale e alea nella qualificazione non giuslavoristica della prestazione di lavoro; in Argomenti di diritto del lavoro, 2007, 6, pag. 1440, con nota di M. GARATTONI, La qualificazione giuridica del contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro e la presunta “neutralità” della prestazione di lavoro subordinato.
- Cass. 18 dicembre 2003, n. 19435, in Foro amministrativo – Consiglio di Stato, 2003, pag. 3581.
- Cass. 18 settembre 1995, n. 9829, in Giustizia civile massimario, 1995, 1661
- Cass. 2 ottobre 2023, n. 27711, in Diritto & Giustizia, 2023, 3 ottobre 2023.
- Cass. 20 settembre 2007, n. 19467, in Giustizia civile massimario, 2007, 9;
- Cass. 21 agosto 1985, n. 4452, in Giustizia civile massimario, 1985, n. 8-9.
- Cass. 21 agosto 2003, n. 12309, Giustizia civile massimario, 2003, 7-8.
- Cass. 21 aprile 2011, n. 9273, in Giustizia civile massimario, 2011, 4 , pag. 650.
- Cass. 21 febbraio 2014, n. 4195, inedita a quanto consta.
- Cass. 21 maggio 2021, n. 14050, in Diritto & Giustizia, 2021, 24 maggio, con annotazione di E. BRUNO.
- Cass. 21 marzo 1997, n. 2509, in Giustizia civile massimario, 1997 , pag. 434.
- Cass. 21 ottobre 2000, n. 13941, in Giustizia civile massimario, 2000, pag. 2163.
- Cass. 21 ottobre 2000, n. 13941, in Notiziario di giurisprudenza del lavoro, 2001, pag. 154.
- Cass. 21 ottobre 2011, n. 21934, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2012, 3, 625, con nota di G. F. CARBONARA.
- Cass. 22 Agosto 2001, n. 11210, in Giustizia civile, 2001, 1, 2939.
- Cass. 22 agosto 2001, n. 11210, in Giustizia civile, 2001, I, 2939.

- Cass. 22 febbraio 1988, n. 1851, in Archivio civile, 1988, 683.
- Cass. 22 febbraio 2021, n. 4667, in Giustizia civile massimario, 2021.
- Cass. 22 giugno 1957, n. 2375, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 1957, 2, pag. 327.
- Cass. 23 agosto 2000, n. 11045, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2001, II, pag. 622, con nota di P. CAMPANELLA, Gratuità e contratto di lavoro.
- Cass. 23 aprile 2004, n. 5807, in Giustizia civile massimario, 2004, 3.
- Cass. 23 febbraio 1998, n. 1926, in Giustizia civile massimario, 1998, 407;
- Cass. 23 maggio 2000, n. 6732, ivi, Rep. 2000, voce Professioni intellettuali, n. 157.
- Cass. 24 aprile 1981, n. 2454, in Foro italiano repertorio, 1981, voce Professioni intellettuali, n. 64.
- Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, in Il Lavoro nella giurisprudenza, 2020, pag. 721, con nota di RECCHIA.
- Cass. 25 gennaio 2017, n. 1900, in Giustizia civile massimario, 2017,
- Cass. 25 ottobre 2003, n. 16059, in Giustizia civile massimario, 2003, 10,
- Cass. 25 ottobre 2003, n. 16059, in Giustizia civile massimario, 2003, 10.
- Cass. 25.10.2003, n. 16059, in Repertorio foro italiano, 2003, Lavoro autonomo, n. 4.
- Cass. 26 febbraio 2002, n. 2861, in Foro italiano, I, 2003, 273
- Cass. 26 maggio 2004, n. 10168, in Repertorio foro italiano, Sanitario e personale della sanità, 2004, n. 26.
- Cass. 27 gennaio 1984, n. 650, in Giustizia civile massimario, 1984, fasc.1.
- Cass. 27 marzo 2018, n. 7575, in Giustizia civile massimario, 2018.
- Cass. 27 settembre 2010, n. 20269, in Giustizia civile, 2011, 5, pag. 1270.
- Cass. 28 giugno 2017, n. 16213, in Diritto & giustizia, 30 giugno 2017.
- Cass. 28 marzo 2000, n. 3749, in Foro italiano, 2000, I, pag. 2538.
- Cass. 3 dicembre 2008, n. 28718, Giustizia civile, 2009, 2, 304.
- Cass. 3 giugno 1997, n. 4928 del 1997, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 1998, II, pag. 75, con nota di MADERA.
- Cass. 30 agosto 1988, n. 4998, in Giustizia civile, 1988, 1, pag. 2883.
- Cass. 30 novembre 2016, n. 24449, in Giustizia civile massimario, 2016.
- Cass. 30 ottobre 1969, n. 3605, in Giustizia civile massimario, 1969, pag. 1818.
- Cass. 31 gennaio 1956, n. 297, in Foro italiano, 1956, 1, c. 510.
- Cass. 4 aprile 1987, n. 3400, in Repertorio foro italiano, Lavoro (rapporto), 1987, 6.

- Cass. 4 giugno 2018, n. 14292, in *Giustizia civile massimario*, 2018, 6.
- Cass. 4 luglio 1963, n. 1796, in *Giustizia civile* 1963, 1, pag. 2381.
- Cass. 4 maggio 1981 n. 1279, in *Giustizia civile massimario*, 1981, 3.
- Cass. 4 marzo 1981, n. 1279, in *Giustizia civile massimario*, 1981, 3.
- Cass. 4 settembre 1956 n. 3176, in *Foro italiano*, 1956, I, c. 1270.
- Cass. 4 settembre 1956, n. 3176, in *Foro italiano*, 1956, 1, c. 1270.
- Cass. 5 aprile 1993, n. 40888, in *Foro italiano*, 1994, I, pag.1117.
- Cass. 5 luglio 1990, n. 7051, in *Giustizia civile massimario*, 1990, 7.
- Cass. 5 marzo 1987, n. 2318, in *Giustizia civile massimario*, 1987, 3.
- Cass. 6 Aprile 2004, n. 6728, in *Giustizia civile massimario*, 2004, 4.
- Cass. 6 Dicembre 2021, n. 38592, in *Giustizia civile massimario*, 2022.
- Cass. 6 giugno 2017, n. 15036, in *Giustizia Civile Massimario*, 2017.
- Cass. 6 maggio 2005, 9503, in *Giustizia civile massimario*, 2005, 5.
- Cass. 6 maggio 2005, n. 9503, in *Giustizia civile massimario*, 2005, 5.
- Cass. 6 novembre 2015, n. 22701, in *Diritto & giustizia*, 9 novembre 2015.
- Cass. 7 aprile 1987, n. 3400, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1987, pag. 2506.
- Cass. 7 aprile 1987, n. 3400, in *Repertorio del foro italiano*, Lavoro (rapporto), 1987, n. 6.
- Cass. 7 febbraio 2014, n. 2863, in *Guida al diritto*, 2014, 17, pag. 54.
- Cass. 7 luglio 2008, n. 18584, in *Giustizia civile*, 2009, 11, I, pag. 2433.
- Cass. 7 maggio 1975, n. 195, in *Archivio civile*, 1976, pag. 63.
- Cass. 8 giugno 2007, n. 13440, in *Guida al diritto* 2007, 29, 73.
- Cass. 9 febbraio 2009, n. 3113, in *Lavoro nella giurisprudenza*, 2009, pag. 624.
- Cass. 9 gennaio 1987, n. 85, in *Giurisprudenza italiana*, 1987, I, 1, 1769
- Cass. 9 giugno 2008, n. 15148, in *Giustizia civile massimario*, 2008, 6
- Cass. 9 maggio 1958, n. 1361, in *Giurisprudenza italiana*, 1960, 1, c. 343.
- Cass. 9 novembre 1992, n. 12052, in *Diritto del lavoro*, II, 1993, 150.
- Cass. 9 novembre 2022, n. 33053, in *Foro italiano*, 2023, I, pag. 517
- Cass. 9 ottobre 1998, n. 10064, in *Giustizia civile massimario*, 1998, pag. 2061.
- Cass. Sez. Un., 12 dicembre 2014, n. 26242, *Foro italiano*, 2015, I, pag. 862.
- Cass. 6 aprile 2009, n. 8214, in *Guida al diritto*, 2009, 23, pag. 74.
- Cass. Sez. Un., 25 novembre 2014, n. 25012, in *Responsabilità Civile e Previdenza*, 2014, 6, pag. 2048
- Cass., 12 dicembre 1986, n. 7434, in *Repertorio foro italiano*, voce Lavoro (rapporto), 1986, n. 651.
- Cass., 17 giugno 1989, n. 4145, in *Rivista giuridica del lavoro e della*

- previdenza sociale, 1989, II, 94.
- Cass., 28 agosto 2013, n. 19832, in *Foro italiani*, DVD, sentenza integrale.
- Cass., 4 agosto 2014, n. 17583, in *Foro italiano*, DVD, sentenza integrale.
- Cass., Sez.Un., 16 gennaio 1986, n. 224, in *Foro italiano*, 1985, I, 1575.
- Cass., 23 maggio 2000 n. 6732, in *Giustizia civile massimario*, 2000, p. 1095.
- Cass., 11 novembre 2002, n. 15840, in *Guida al lavoro*, 2003, 62.
- Cass., Sez. Un., 16 gennaio 1986, n. 224, in *Foro italiano*, 1985, I, c. 1575.
- Cass., Sez. Un., 18 novembre 2010, n. 23287, in *Repertorio Foro italiano*, 2010, voce *Avvocato*, n. 193.
- Cass., Sez. Un., 7 luglio 2009, n. 15852, in *Giustizia civile*, 2010, I, pag. 291.
- Cass., Sez. Un., 17 giugno 2010, n. 14617, in *Foro amministrativo -Cons. Stato*, 2011, pag. 3070, con nota di STACCA.
- Cass., 29 dicembre 2011, n. 29837;
- Cons. di Stato 12 agosto 2011, n. 4776, in *Foro amministrativo CDS*, 2011, 7-8 , pag. 2592.
- Cons. di Stato 18 dicembre 2009, n. 8404., in *Foro amministrativo CDS*, 2009, 12 , pag. 2872 .
- Cons. di Stato, 23 febbraio 2015, n. 883, in *Rivista giuridica dell'edilizia*, 2015, 1, I , pag. 53.
- Cons. di Stato, 18 aprile 2012, n. 2208, in *Foro amministrativo CDS*, 2012, 4, pag. 987.
- Cons. di Stato, 3 ottobre 2017, n. 4614, in *Foro Amministrativo*, 2017, 10, pag. 2001.
- Cons. di Stato, con la sentenza del 3 ottobre 2017, n. 4614, in *Rivista trimestrale degli appalti*, 2018, 1, pag. 167, con nota di E. M. BARBIERI, *Un appalto pubblico a titolo gratuito per la stesura di un piano regolatore*.
- Corte cost. 12 gennaio 1993, n. 7.
- Corte cost. 12 marzo 2003, n. 82, in *Giustizia civile*, 2003, I, pag. 1731.
- Corte cost. 14 febbraio 1962, n. 41, in *giurcost.it*.
- Corte cost. 19 giugno 1973, n. 82, in *www.giurcost.it*.
- Corte cost. 20 maggio 1970, n. 75, in *Giurisprudenza costituzionale*, 1970, pag. 1014
- Corte cost. 21 giugno 1966, n. 74, in *www.giurcost.it*.
- Corte cost. 23 aprile 1965, n. 30, in *Giurisprudenza costituzionale*, 1965, pag. 283, con nota di D. SERRANI, *Brevi note in tema di libertà contrattuale e principi costituzionali*.

- Corte cost. 25 marzo 1980, n. 36, in giurcost.it.
- Corte cost. 4 maggio 1960, n. 30, in giurcost.it.
- Corte cost. 4 maggio, 1960, n. 30, in giurcost.it.
- Corte cost. 5 maggio 1967, n. 54, entrambe consultabili in giurcost.it.
- Corte cost. 7 luglio 1964, n. 75, in *Giurisprudenza costituzionale*, 1964, pag. 751 e in *Rivista trimestrale diritto e procedura civile*, 1973, pag. 1643, con nota di P. PALAZZO, La prestazione d'opera professionale e l'art. 36 della Costituzione.
- Corte cost. 1° aprile 2015, n. 51, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2015, II, pag. 493, con nota di M. BARBIERI, In tema di legittimità costituzionale del rinvio al CCNL delle organizzazioni più rappresentative nel settore cooperativo per la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente; in *Diritto delle relazioni industriali*, 2015, 823, con nota di D. SCHIUMA, Il trattamento economico del socio subordinato di cooperativa: la Corte costituzionale e il bilanciamento fra libertà sindacale e il principio di giusta ed equa retribuzione.
- Corte cost. 18 febbraio 1987, n. 559, in *Rivista italiana di medicina legale*, 1990, pag. 227
- Corte d'Appello de L'Aquila, 22 dicembre 2021, in *Redazione Giuffrè*, 2022.
- Corte d'Appello di Bologna 2 agosto 1957, in *Rivista di diritto del lavoro*, 1958, 2, pag. 44.
- Corte d'Appello di Messina, 10 maggio 1957, in *Rivista di diritto del lavoro*, 1958, 2, pag. 208.
- Corte d'Appello di Milano 10 maggio 2021, in *Guida al diritto*, 2021, pag. 43.
- Corte d'Appello di Roma 4 marzo 2019, in *Redazione Giuffrè*, 2019.
- Corte d'Appello di Torino 5 novembre 1998, in *Giurisprudenza di merito*, 2000, pag. 708.
- Corte d'Appello di Torino, 4 febbraio 2019, n. 26, in *Lavoro diritti Europa*, 2019, n. 1, 1 ss, con nota di R. DE LUCA TAMAJO, La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione.
- Corte d'Appello Torino 4 febbraio 2019, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2019, pag. 403, con nota di RECCHIA.
- Corte di Giustizia UE, 21 febbraio 2018, C-518/15, Marzak, par. 59-60.
- Corte di Giustizia, Grande Sezione, 9 marzo 2021, C-344/19, Radiotelevizija

- Slovenija, par. 34-35.
- Corte di Giustizia UE 22 maggio 2014, C-539/12, Z.J.R. Lock c. British Gas Trading Limited.
- Corte di Giustizia UE 25 ottobre 2021, C 920/9, Unitatea Administrativ Territoriala D., par. 42 e 46.
- Corte di Giustizia UE 3 ottobre 2000, C-303/98, Simap, par. 48; Corte di giustizia 9 settembre 2003, C-151/02, Jaezer, par. 64-65.
- Corte di Giustizia UE 16 luglio 2009, C-208/07, von Chamier-Glisczinski, par. 68; del 12 maggio 1998, C-85/96, Martinez Sala, par. 31.
- Corte di Giustizia UE, 14 dicembre 2006, Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, C-217/05.
- Corte di Giustizia UE, 28 febbraio 2013, Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas v. Autorità della Concorrenza, C-1/12.
- Corte di Giustizia UE 11 settembre 2008, C-228/07, Petersen, par. 45.
- Corte di Giustizia UE 16 luglio 2009, C208/07, von Chamier-Glisczinski, par. 69.
- Corte di Giustizia UE 17 luglio 2007, C-94/07, Raccanelli, par. 33.
- Corte di Giustizia UE 18.1.2022, C-261/20, Thelen Technopark Berlin GmbH c. MN.
- Corte di Giustizia UE 21 giugno 1988, C-197/86, Brown, par. 21.
- Corte di Giustizia UE 23 marzo 2003, C-138/02, Collins, par. 26.
- Corte di Giustizia UE 23 novembre 2017, causa C-427/16, in *Giurisprudenza Commerciale*, 2018, 3, II, pag. 397.
- Corte di Giustizia UE 27 giugno 1996, C-107/94, Asscher, par. 25; 8 giugno 1999, C-337/97, Meeusen, par. 13.
- Corte di Giustizia UE 3 luglio 1986, C-66/85, Lawrie-Blum, par. 17.
- Corte di Giustizia UE 31 maggio 1989, C-344/87, Bettray, par. 12; 1
- Corte di Giustizia UE 4 dicembre 1989, C-3/87, The Queen, par. 35.
- Corte di Giustizia UE 4 giugno 2007, C-22/08, Vatsouras, par. 26;
- Corte di Giustizia UE 4.7.2019, C 377/17, Commissione c. Repubblica federale di Germania e Corte di giustizia UE 18.7.2013, C-136/12.
- Corte di Giustizia UE 4.7.2019, C-377/17, punti 70 e 67.
- Corte di Giustizia UE 5 dicembre 2006, C-94/04 e 202/04.
- Corte di Giustizia UE 6 novembre 2003, C-413/01, Ninni-Orasche, par. 24.
- Corte di Giustizia UE 7 settembre 2004, C-456/02, Trojani, par. 15.
- Corte di Giustizia UE 8 dicembre 2016, C-532/25.
- Corte di Giustizia UE 8 giugno 1999, C-337/97, C.P.M. Meeusen, par. 13.
- Corte di Giustizia UE del 14 ottobre 2010, C-345/09, van Delft, par. 88.

- Corte di Giustizia UE del 14 ottobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère/Premier ministre e altri, C-428/09.
- Corte di Giustizia UE del 16 luglio 2020, in causa C-658/18.
- Corte di Giustizia UE del 17 novembre 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15.
- Corte di Giustizia UE del 18 giugno 1998, C-35/96, in *Diritto dei trasporti*, 1999, 1, pag. 141, con nota di M. BRIGNARDELLO.
- Corte di Giustizia UE del 20 novembre 2018, causa C-147/17, punto 41
- Corte di Giustizia UE del 21 settembre 1999, Albany International BV contro Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/97.
- Corte di Giustizia UE del 26 marzo 2015, causa C-316/13, punto 2.
- Corte di Giustizia UE del 29 marzo 2011, C-565/08, in *Diritto comunitario e scambi internazionali*, 2011, 3, pag. 485, con nota di BERGAMINI.
- Corte di Giustizia UE del 3 luglio 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85.
- Corte di Giustizia UE del 4 dicembre 2014, FNV Kunsten Informatie en MEDIA/Staat der Nederlanden, C-413/13.
- Corte di Giustizia UE del 4.12.2014, C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media c. Staat der Nederlanden, punto 27. (2022/C 374/02).
- Corte di Giustizia UE del 9 luglio 2015, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14.
- Corte di Giustizia UE del 17 marzo 2005, C-109/04, Kranemann, par. 12.
- Corte di Giustizia UE, 11 settembre 2014, FNV Kunsten, C-413/13.
- Corte di Giustizia UE, 13 gennaio 2022, Minister Sprawiedliwosci c. Rzecznik Dyscyplinary, causa C-55/20.
- Corte di Giustizia UE, 4 luglio 2019, Commissione c. Germania, causa C-377/17.
- Corte di Giustizia UE, 8 aprile 1976, Defrenne c. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, causa C-43/75.
- Corte di Giustizia UE, 11 novembre 2021, C-214/20, Dublin City Council, par. 38-39.
- Corte di Giustizia UE, 21 febbraio 2018, C-518/15, Matzak, par. 60-63).
- Corte di Giustizia UE, 28 ottobre 2021, C-909/19, Unitatea Administrativ Territoriala D., par. 45.
- Corte di Giustizia UE, Grande Sezione, 9 marzo 2021, C-344/19, Radiotelevizija Slorenija, par. 34-36.
- Corte di Giustizia UE, Grande Sezione, 9 marzo 2021, C-344/19, Radiotelevizija Slorenija, par. 37-54.

- Corte di Giustizia UE, Grande Sezione, 9 marzo 2021, C-580/19, Stand Offenbach am Main, par. 34-35.
- Corte di Giustizia UE, Grande Sezione, 9 marzo 2021, C-580/19, Stand Offenbach am Main, par. 43.
- Corte di Giustizia UE, Grande Sezione, 9 marzo 2021, C-580/19, Stand Offenbach am Main, par. 39-55.
- Pret. Brescia 11 ottobre 1996, in *Rivista critica di diritto del lavoro*, 1998, 1, pag. 148, con nota di M. P. MONACO, *Compensi dovuti ai medici incaricati dalla USL per visite di controllo e art. 36 Cost.*
- Pret. Napoli 19 aprile 1985, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1987, II, pag. 483.
- Pret. Torino, 28 Dicembre 1995, in *Giurisprudenza italiana*, 1997, I, 2, 192, con nota di DALMOTTO.
- Pret. Venezia 3 luglio 1984, in *Lavoro* 80, 1984, pag. 1118.
- TAR. Marche, 9 dicembre 2019, n. 761, in www.dirittodeiservizi pubblici.it, 2020.
- TAR Campania 18 febbraio 2022, n. 1114, in *Giurisprudenza italiana*, 2022, 10, pag. 2181.
- TAR Campania 18 febbraio 2022, n. 1114, in *Giurisprudenza italiana*, 2022, 10, pag. 2181, con nota di F. OLIVELLI, *La derogabilità contrattata dell'equo compenso del professionista.*
- TAR Lazio con due note sentenze gemelle del 2019 della Sezione II, nn.11410 e 11411.
- TAR Lazio del 28 gennaio 2015, n. 5054, in *Foro italiano*, 2015, 7-8, III, pag. 427.
- TAR Lazio, 28 gennaio 2015, n. 5054, in *Foro italiano*, 2015, 7-8, III , pag. 427.
- TAR Lombardia- Brescia, 20 dicembre 2021, n. 1088, in www.giustamm.it e TAR Lombardia – Milano, 29 aprile 2021, n. 1071, in *Urbanistica e appalti*, 2021, IV, pag. 536, con nota di G. BASILICO.
- TAR Campania, 24 ottobre 2018, n. 1541, in *Quotidiano giuridico*, 2018.
- Trib. Bologna 29 gennaio 1990, in *Diritto e pratica tributaria*, 1991 , II, pag. 693.
- Trib. Brescia 9 marzo 2020, n. 565, inedita a quanto consta.
- Trib. Crotone 12 luglio 2019, n. 902, in *Redazione Giuffrè*, 2019.
- Trib. Perugia, 26 ottobre 1996, in *Rassegna giuridica umbra*, 1997, pag. 146.
- Trib. Roma, 13 marzo 2012, in *Banca dati DeJure*.

- Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2018, pag. 1220, con nota di M. BIASI, Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora e in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2018, 2, II, pag. 283, con nota di P. ICHINO, Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy.
- Trib. Ivrea, 25 novembre 2015, in *Leggi d'Italia*, 2015.
- Trib. Milano, 10 settembre 2018, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, 82 ss. con nota di C. SPINELLI, Riders: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo.
- Trib. Milano, 31 luglio 2001, in *Rivista critica di diritto del lavoro*, 2001, 1036.
- Trib. Milano, 5 febbraio 2007, n. 1417, in *Giustizia a Milano*, 2007, 3, pag. 24.
- Trib. Modena, 23 maggio 2012, n. 873, in *Giurisprudenza locale – Modena*, 2012.
- Trib. Monza 7 maggio 2019, in *Redazione Giuffrè*, 2019.
- Trib. Parma, 12 novembre 2015, n. 367, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2016, II, pag. 433, con nota di G. BONANOMI, Concorrenza tra CCNL, maggiore rappresentatività comparata e trattamento economico del socio lavoratore di cooperativa.
- Trib. Roma, 2 settembre 2009, n. 17863, in *Redazione Giuffrè*, 2009.
- Trib. Torino 7 maggio 2018, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2018, pag. 721, con nota di RECCHIA.
- Trib. Vibo Valentia, 19 Novembre 2021, n. 792, in *Redazione Giuffrè*, 2022.
- Trib. Bolzano 24 Ottobre 2018, n.1112, in *Redazione Giuffrè*, 2019,
- Trib. di Cosenza del 3 giugno 2021, inedita a quanto consta.
- Trib. di Lodi 14 dicembre 2023, in <https://www.wikilabour.it/segnalazioni/rapporto-di-lavoro/tribunale-di-lodi-14-dicembre-2023/>.
- Trib. di Milano, 29 ottobre 2019, n.2457, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2020, 1, pag. 28, con nota di S. BELLOMO, Determinazione giudiziale della retribuzione e individuazione del contratto collettivo-parametro tra art. 36 e normativa speciale applicabile ai soci lavoratori di cooperative.
- Trib. Pesaro 26 gennaio 1970, in *Giurisprudenza italiana*, 1970, 3, pag. 252.
- Trib. Roma 14 gennaio 2020, in *Redazione Giuffrè*, 2020.
- Trib. Roma del 15 giugno 2022, in *Ius Lavoro*, 14 marzo 2023, con nota di C. DI MATTINA, Figuranti e claqueur di trasmissioni televisive:

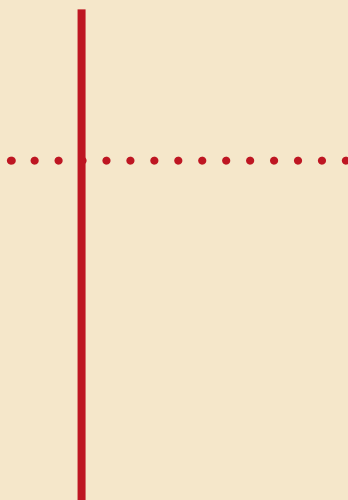
l'attività rientra tra le collaborazioni continuative interamente organizzate dal committente.

Trib. L'Aquila, 04 giugno 2020, Redazione Giuffrè 2020.

Trib. Verona, 17 luglio 2019, Redazione Giuffrè, 2019.

SIMONE CAPONETTI è Ricercatore in Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Padova, dove insegna Diritto della previdenza sociale e Labour and global social justice. È membro del Collegio dei docenti del dottorato di ricerca in Diritto internazionale e privato e del lavoro dell'Università degli studi di Padova. È nel comitato redazionale di riviste italiane e straniere. È Vicepresidente della Commissione di Certificazione dei contratti di lavoro costituita presso il Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali. È membro dell'AIDLaSS e referente territoriale per la sezione di Rovigo dell'AIDLaSS Forense. È autore di monografie e saggi pubblicati in Riviste nazionali ed internazionali, su tematiche del Diritto del lavoro, sindacale, della previdenza sociale.

Il volume offre un contributo al dibattito sulla tutela del lavoro non subordinato, con riguardo ad un istituto poco trattato in letteratura: il corrispettivo nel rapporto di lavoro autonomo. Il tema assume una certa attualità se si considera il varo della legge sull'equo compenso e il dibattito svolto in dottrina circa il lavoro sans phrase. L'indagine parte dall'analisi del concetto di giusta retribuzione dalla sua nascita agli attuali sviluppi. L'Autore - guardando ai principi costituzionali, ai formanti giurisprudenziali, agli articolati normativi del diritto europeo ed alle regole fondamentali del contratto di lavoro - indaga i presupposti dell'estensione del concetto di giusta retribuzione oltre le forme di lavoro subordinato e ipotizza le possibili ragioni della sua non applicabilità a tutti i rapporti di lavoro autonomo.



ISBN 978-88-6938-392-2



9 788869 383922

€ 25,00