

# Organizzazione e azione collettiva nei lavori autonomi<sup>1</sup> (Politiche sociali, 2021, n. 1, pp. 45-68)

di Orsola Razzolini

## COLLECTIVE ORGANIZATION AND COLLECTIVE ACTION

In the last years, the number of working poor has substantially increased in self-employment. A polarization between genuine self-employed workers, with high annual income, and weak self-employed, with low annual income, has been observed. In this framework, the need to find new forms of collective representation has led to the development of new self-employed workers organizations, striving to provide adequate responses to increasing social and economic disparities. After an analysis of self-employed workers organizations, the paper focuses on collective action for the self-employed that can take three different forms: political and legislative, through lobbying, social alliances, and other institutional activities; economic, through the use of coercive measures such as strikes and collective bargaining; judiciary, through legal claims filed by the unions or by individual workers supported by the unions.

**KEYWORDS** *Self-employed workers organizations, self-employed workers collective action, collective bargaining for self-employed, right to strike, decent wages, social alliances.*

### 1. Frammentazione e polarizzazione nel lavoro autonomo e forme di organizzazione collettiva

Le condizioni economiche, sociali e politiche che, in passato, hanno reso necessario il riconoscimento giuridico delle libertà e dei diritti sindacali nel lavoro subordinato, si manifestano oggi specialmente nel lavoro autonomo.

Una gestione della globalizzazione volta a favorire gli interessi societari piuttosto che dei lavoratori (lo sostiene Stiglitz 2020, 83 ss.), le crisi economiche del 2008 e 2011 e, infine, la pandemia da Coronavirus del 2020<sup>2</sup> si sono abbattute sul lavoro autonomo più che sul lavoro subordinato. La globalizzazione e la progressiva concentrazione del potere di mercato delle im-

---

<sup>1</sup> Il presente contributo rientra nell'attività del *team* di ricerca «Tecniche di tutela del lavoro autonomo, imprenditoriale e non imprenditoriale» nell'ambito del progetto di eccellenza del Dipartimento di Scienze giuridiche dell'Università degli Studi di Verona Diritto, cambiamenti e tecnologie.

<sup>2</sup> Secondo il comunicato Istat dell'11 settembre 2020, nel secondo trimestre 2020 il numero dei lavoratori indipendenti è sceso di 219.000 unità rispetto al secondo trimestre 2019, un calo pari al 4,1%. In base ad alcune prime analisi, cassa integrazione e blocco dei licenziamenti avrebbero aumentato il divario tra garantiti e non garantiti con la conseguenza che gli effetti negativi della pandemia hanno sin qui colpito specialmente giovani, precari e lavoratori autonomi (Di Vico 2020).

prese hanno innescato il noto fenomeno dell'aumento delle diseguglianze (per tutti Piketty 2018; Id. 2020; Stiglitz 2020) e della concorrenza al ribasso tra i lavoratori autonomi che si è a sua volta tradotta in un impoverimento delle condizioni di lavoro di questi ultimi (Semenza, Mori 2020, 29 ss.; De Vita, Lucciarini 2019).

In particolare, è stata osservata una crescente polarizzazione tra lavoratori autonomi «puri», con redditi medio-alti e (almeno in una certa misura) una pluralità di committenti, e lavoratori autonomi «deboli», spesso mono-committenti, dotati di minore potere di mercato e redditi bassi, con un'alta percentuale di *working poor*<sup>3</sup> e un'elevata esposizione al rischio sociale (v. Carrieri 2019, p. 51 ss.; De Vita, Lucciarini 2019, p. 106 ss.; sul rapporto tra lavoro autonomo e rischio sociale v. anche Loi 2018). Questo secondo polo raggruppa al suo interno categorie di lavoratori autonomi frammentate ed eterogenee: professionisti ordinisti, professionisti non regolamentati, piccoli imprenditori (commercianti, artigiani, coltivatori diretti), collaboratori coordinati e continuativi.

Alcune indagini sui professionisti ordinisti e più precisamente sugli avvocati, mostrano come essi abbiano subito negli anni una sensibile riduzione del reddito<sup>4</sup> e una perdita di potere contrattuale<sup>5</sup> tanto da spingere alcuni deputati, nel 2018, a proporre la figura dell'«avvocato monocommittente»<sup>6</sup>. Dall'altra parte, i professionisti non regolamentati sono cresciuti del 67% nel periodo 2008-2017, in concomitanza alle due grandi crisi: crescita che ha innescato una concorrenza al ribasso e ha prodotto una diminuzione del

---

<sup>3</sup> Non stupisce, dunque, che i rapporti europei degli ultimi anni evidenzino un rischio di povertà che, non solo in Italia, è oggi molto più elevato per i lavoratori autonomi (specialmente quelli senza dipendenti) rispetto ai lavoratori subordinati. Fonte: European Social Policy Network (ESPN), *Poverty in Europe: a Study of National Policies*, 2019; Eurofound, *In-Work Poverty in the Working Poor*, European Union, 2017. V. la recente analisi di Semenza, Mori 2020; Carrieri 2019; De Vita Lucciarini 2019. Tra i primi e rilevare e indagare i mutamenti del lavoro autonomo «di seconda generazione», v. Bologna, Fumagalli 1997.

<sup>4</sup> Secondo il Rapporto Censis 2019, *L'avvocato nel quadro dell'innovazione della professione forense*, gli avvocati dichiarano mediamente 38.620 Euro all'anno con differenze significative tra uomini (Euro 51.827) e donne (Euro 23.357), Nord (Euro 55.775) e Sud (Euro 23.205).

<sup>5</sup> Secondo un'indagine svolta dalla Consulta dei Professionisti (CGIL) e pubblicata il 14 aprile 2015, il 68,5% dei professionisti intervistati, appartenenti a diverse categorie (avvocati, architetti, ingegneri, psicologi e via dicendo), dichiara di non avere un reale potere contrattuale in materia di compenso e orario di lavoro. Molti lamentano bisogni molto simili a quelli dei lavoratori subordinati quali tutele contro la malattia (31,7%) e la disoccupazione (34,5%) e l'adeguamento degli schemi pensionistici (24,7%).

<sup>6</sup> V. il D.d.l. n. 428 del 2018 in cui si legge che gli avvocati mono-committenti lavorano «per compensi molto più bassi, a volte ridotti a poche centinaia di euro al mese, [...] senza tutele o come collaboratori con partita dell'imposta sul valore aggiunto (IVA). Tale situazione maschera, in realtà, l'occultamento di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato». Sulla figura dell'«avvocato monocommittente» v. Minervini 2019. In generale, sulle crescenti difficoltà avvertite dai giovani professionisti milanesi e sul problema della loro rappresentanza, v. Mingione at al. 2014.

reddito medio pari al 24.5%, attestandosi intorno ai 16.200 Euro all'anno (Pogliotti 2019; in generale Bologna, Banfi 2011).

Tra i professionisti riconducibili al polo del lavoro autonomo «debole» vanno in particolare ricordati i *freelance* del settore editoriale: settore in cui prevale oggi un modello di gestione dei rapporti di lavoro orientata alla riduzione al massimo dei costi anche a scapito della qualità del prodotto finale (Soru, Cavani 2020). Secondo un recente sondaggio condotto da RedActa, redattori, correttrici, traduttrici e illustratori *freelance* guadagnano meno di 15.000 Euro lordi all'anno pur lavorando mediamente 40 ore alla settimana<sup>7</sup>. Con riferimento ai giornalisti, il documentario *Zero-Potere – Voci e storie dei giornalisti freelance* evidenzia come la crisi economica abbia portato ad un inasprimento dei rapporti tra *freelance* ed editori, tra giornalisti dipendenti e *freelance* e, infine, tra gli stessi giornalisti *freelance* che si è tradotto in un progressivo impoverimento delle condizioni di lavoro di questi ultimi. In particolare, il 60% dei giornalisti lavora come *freelance* o co.co.co e dichiara un reddito annuale medio pari a 11.278 Euro contro i 62.459 Euro dei giornalisti dipendenti<sup>8</sup>.

Tra i lavoratori autonomi che operano in regime di collaborazione coordinata e continuativa (c.d. co.co.co) si annoverano molti dei lavoratori della *Platform Economy* tra i quali i *food delivery riders*. Qui il confine tra lavoro autonomo e subordinato è talmente sottile da risultare evanescente in relazione sia alle modalità di svolgimento della prestazione – che in molti casi giustificano, e hanno giustificato, la sussunzione nella fattispecie della subordinazione (art. 2094 c.c.) o, almeno, delle collaborazioni organizzate dal committente a cui si applica, in base all'art. 2, d.lgs. n. 81 del 2015, la disciplina del lavoro subordinato<sup>9</sup> – sia ai rischi percepiti e ai diritti rivendicati (compenso orario minimo, tutela della malattia, tutela della salute). La convergenza tra lavoro autonomo e subordinato rende agevole il recupero e l'impiego di concetti e categorie tradizionali quali quelli di coscienza collet-

---

<sup>7</sup> L'analisi è consultabile al sito <https://www.actainrete.it/2020/06/16/uniti-contiamo-ci-siamo-contati/>. V. Soru, Cavani 2020.

<sup>8</sup> Il documentario è visibile al sito <https://www.youtube.com/watch?v=GCxCJBpKBko>.

<sup>9</sup> La Corte di cassazione, nella sent. 24 gennaio 2020, n. 1663, ha precisato che i *food delivery riders* devono essere inquadrati non come collaboratori coordinati e continuativi ma come collaboratori organizzati dal committente, in base all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, e pertanto assoggettati alla disciplina del lavoro subordinato. Per i numerosi commenti a tale decisione è possibile rinviare, a titolo esemplificativo, ai numerosi contributi pubblicati nelle riviste «Diritto delle relazioni industriali», 2020, f. 2 e «Rivista italiana di diritto del lavoro», 2020, f. 4. Più di recente il Trib. Palermo, 24 novembre 2020, ha riconosciuto la natura subordinata del rapporto di lavoro intercorrente tra un *rider*, che operava mediamente per 38 ore settimanale, e Glovo (Foodinho). Nello stesso senso, in Spagna, STS, 25 settembre 2020, n. 805. In generale, sul tema v. Crouch 2019, in particolare 21 ss. Più cauta appare la Corte di giustizia, ord. 22 aprile 2020, *Yodel*, ECLI:EU:C:2020:288 che sottolinea come il giudice nazionale debba valutare se l'autonomia del *neighborhood courier*, denotata dalla libertà di farsi sostituire, di fissare liberamente il proprio orario di lavoro, di accettare o meno l'incarico, sia meramente fittizia.

tiva, contrattazione collettiva e sciopero tanto che non appare corretto né condivisibile prendere la categoria dei riders come esempio paradigmatico per giustificare l'estensione al lavoro autonomo dei diritti sindacali e, in particolare, del diritto alla contrattazione collettiva.

Non per caso, a differenza di altre categorie (ad esempio i *freelance* dell'editoria), i *riders* non hanno faticato a costituire nuove forme di organizzazione collettiva (Milano Deliverance e Riders X) al fine di rivendicare, anche ricorrendo allo sciopero<sup>10</sup>, il compenso orario minimo e la tutela della salute e della sicurezza (Forlivesi 2018; Lassandari 2018; Tassinari, Maccarrone 2018). Peraltro, l'esperienza di Milano Deliverance e Riders X mostra come i "nuovi" lavoratori autonomi, anche per fattori generazionali, diffidino dei sindacati confederali tradizionali preferendo costituire proprie organizzazioni «di mestiere» (sulle somiglianze tra il sindacalismo nel lavoro autonomo e il *craft unionism* statunitense, v. Bologna 2020; Mingione et al. 2014, 130) ovvero rivolgendosi a sindacati a struttura più orizzontale come i Cobas (v. Tassinari, Maccarrone 2018, 80).

Parallelamente, le strutture organizzative create dai confederali per rappresentare i professionisti – Consulta delle Professioni (CGIL) e Vivace (CISL) – o i collaboratori coordinati e continuativi e i lavoratori in somministrazione (in sostanza i lavoratori c.d. "atipici") – Nidil (CGIL) e FeLSA (CISL) – hanno ad oggi riscosso uno scarso successo (in generale, v. Lazzari 2006, 80 ss.; Semenza, Mori, Borghi 2017, 47 ss.). Maggiore seguito sembrano avere Colap (Coordinamento libere associazioni professionali), creata nel 1999, che rappresenta più di 200 associazioni professionali e conta circa 300.000 iscritti, e ConfProfessioni (Confederazione italiana libere professioni), istituita nel 1966, che rappresenta le libere professioni regolamentate. Queste ultime si caratterizzano per un'attività orientata, più che alla contrattazione collettiva, ai servizi (in generale, v. Carrieri, Feltrin 2016) e all'attività di rappresentanza politica e di *lobbying*. A completa vocazione politica è infine l'associazione ACTA (Associazione dei consulenti del terziario avanzato), per questo definita *quasi-union* (Semenza, Mori 2020, 116). Acta si concentra sull'attività di *lobbying* al fine di sollecitare interventi legislativi fiscali, previdenziali, civili che migliorino le condizioni di lavoro dei propri rappresentati (i lavoratori autonomi della conoscenza). La varietà di iniziative e manifestazioni, *flash mob* e *sit-in* organizzati hanno quale principale destinatario il Governo, il Parlamento e gli enti pubblici<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Da ultimo, si pensi allo sciopero del 26 marzo 2021 indetto da Deliverance Milano, Riders X, Adl Cobas per protestare contro il contratto Assodelivery e allo «sciopero al piano» organizzato nel maggio 2020 per protestare contro l'assenza di dispositivi di protezione anti-Covid19.

<sup>11</sup> Emblematiche la Via Crucis di Milano, organizzata nel 2019 per protestare contro le condizioni di lavoro dei freelance dell'editoria (grafici, redattori, traduttori) o l'occupazione simbolica della Triennale di Milano nel 2009 per protestare contro le politiche fiscali e previdenziali attuate nei confronti dei lavoratori autonomi con partita iva.

## 2. Azione collettiva economica-contrattuale: premesse generali

Individuate così molto sommariamente alcune delle principali forme di organizzazione esistenti nel multiforme universo del lavoro autonomo, è possibile a questo punto esaminare i modi di esercizio dell'azione collettiva che si sviluppa lungo tre principali dimensioni: economica-contrattuale, politica-istituzionale e giurisdizionale.

In verità, come anticipato, quella economica-contrattuale non sembra la dimensione prevalente dell'azione collettiva. Da un lato, i lavoratori autonomi faticano a sviluppare una «coscienza collettiva» e rimangono prevalentemente *self-oriented* (Semenza, Mori, Borghi 2017, 54); dall'altro lato, è difficile individuare un interlocutore negoziale, spesso frammentato e privo di rappresentanza, e convincerlo a sedersi al tavolo delle trattative.

Non sorprende che tentativi di contrattazione collettiva nel lavoro autonomo si siano registrati nell'ambito delle collaborazioni coordinate e continuative che, come detto, assomigliano al lavoro subordinato e si prestano alla riproposizione di categorie tradizionali quali, ad esempio, quella di «luogo di lavoro» (Bologna 1997, 40), in cui è facile ricreare una coscienza collettiva (Bologna, Banfi 2011) e identificare la controparte negoziale (Lazzari 2006, 144 e 174 ss.). È emblematico l'esempio del contratto collettivo nazionale *call-center outbound* stipulato nel 2016 da AIO (Associazione Italiana Outbound), Felsa CISL e Nidil CGIL per la «regolamentazione dell'attività di collaborazione coordinata e continuativa svolta dagli operatori di call center addetti alla vendita diretta di beni e servizi, all'attività di recupero crediti e attività ad esse correlate in modalità outbound».

Altro esempio significativo è la «Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano» siglata a Bologna grazie all'intervento del Comune<sup>12</sup>. La Carta è un accordo collettivo “metropolitano” stipulato da organizzazioni sindacali – Riders Union, CGIL, CISL e UIL – e due piccole aziende locali che, grazie alla mediazione del Comune, è stato possibile coinvolgere nelle trattative, Sgnam e Mymenu<sup>13</sup>. La presenza della parte politica è servita a compensare, seppure molto parzialmente, l'assenza di pote-

---

<sup>12</sup> Il Comune si è risolto ad intervenire in seguito allo sciopero di Natale 2016, durante il quale i food delivery riders appesero suggestivamente le proprie biciclette sull'albero di Piazza Maggiore attirando l'attenzione dei media e dei cittadini.

<sup>13</sup> Si sono rifiutate di partecipare le piattaforme più importanti quali Foodora o Deliveroo. Tuttavia, l'accordo ha svolto un importante ruolo simbolico ed ha sicuramente influenzato la successiva l. n. 128 del 2019 che introduce alcune tutele minime del lavoro tramite piattaforma digitale, tra le quali un compenso orario minimo non inferiore ai minimi tabellari previsti dai CCNL di riferimento applicabili nel settore della logistica. Per un primo bilancio, Giubboni 2019; Perulli 2020.

re economico-contrattuale delle organizzazioni sindacali e la loro incapacità di esercitare una coercizione sui propri interlocutori.

Il 15 settembre 2020 un primo contratto collettivo per i *food delivery riders* è stato siglato da Ugl e Assodelivery, l'associazione "datoriale" costituita nel 2018 dalle imprese più importanti del settore quali Deliveroo, Glovo, Just Eat, Uber Eats e Social Food. Il contratto conferma anzitutto la qualifica dei *riders* come «lavoratori autonomi» anziché subordinati (come viceversa chiesto da Cgil, Cisl e Uil) e prevede un compenso orario minimo di 10 Euro lordi, indennità integrative per il lavoro notturno e festivo, un sistema premiale per le consegne. L'accordo nasconde più ombre che luci come dimostra il fatto che soltanto una sigla molto poco rappresentativa – Ugl – abbia deciso di firmarlo e ha per questo scatenato una forte reazione da parte dei sindacati confederali e del Ministero del lavoro culminata nella Circolare n. 17 del 19 novembre 2020.

Nella Circolare si affronta il problema dell'interpretazione dell'art. 47-*quater* della l. n. 128 del 2019 che, oltre a stabilire il divieto di retribuzione in base alle consegne effettuate, ha previsto che il compenso dei *riders* debba essere fissato da «contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» e che, *in mancanza*, si debba fare riferimento ai «minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti», quali la logistica, «sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»<sup>14</sup>. La rappresentatività comparata, chiarisce la Circolare, impone il riferimento al macrosettore (la logistica) all'interno del quale è avvertita l'esigenza di «prevedere discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo dei lavoratori in oggetto» (Circolare n. 17/2020, 5; cfr. art. 2, co. 2, d.lgs. 81/2015) al fine di prevenire il rischio di rendere lecito, sotto l'egida della libertà sindacale di definire il perimetro della categoria contrattuale (Ichino 2020 nonché, per

---

<sup>14</sup> Il meccanismo è analogo a quello sperimentato in materia di cooperative, settore in cui la l'art. 7, co. 3 della l. n. 31 del 2008, come interpretato dalla giurisprudenza, prevede che, in caso di concorso tra contratti collettivi nazionali applicabili in un medesimo ambito, al socio lavoratore subordinato spetti un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative nella categoria. Tale accordo collettivo costituisce un parametro esterno, previsto dalla legge, di commisurazione della retribuzione ai criteri di proporzionalità e sufficienza, previsti dall'art. 36 Cost. Di conseguenza, il giudice disapplicherà i trattamenti economici inferiori a tale parametro. V., ad esempio, Trib. Milano, 29 ottobre 2019, n. 2457, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», 2020, II, 1 ss. nonché la celebre C. Cost., 26 marzo 2015, n. 51 che, in relazione al citato art. 7, co. 3, afferma che con il rinvio legislativo alla fonte collettiva «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 della sufficienza (art. 36 Cost.) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative». Analogo orientamento sembra potersi applicare all'art. 47-*quater* della l. n. 128 del 2019.

tutti, Mancini 1963, 582), «ogni ritaglio [...] e ogni suo spezzettamento» (Martelloni 2020) dettato da finalità essenzialmente elusive. Una preoccupazione più che comprensibile e giustificata che tuttavia rischia di sancire una sorta di “monopolio” della contrattazione collettiva in favore dei sindacati confederali e delle associazioni datoriali tradizionali a scapito delle nascenti organizzazioni.

Non è del tutto scontato osservare che, al di là del peculiare caso di Assodelivery e dei riders, più vicini alla categoria del lavoro subordinato che a quella del lavoro autonomo, le difficoltà che le organizzazioni incontrano nel convincere le imprese a negoziare dipendono anche, in una certa misura, dalle incerte conseguenze giuridiche collegate all’uso dello strumento di coercizione economica per eccellenza di cui il sindacato dispone: lo sciopero. È realistico immaginare che redattori, grafici e giornalisti *freelance* costringano un grande quotidiano nazionale a concludere un accordo collettivo minacciando lo sciopero? Esistono le condizioni per garantire ai lavoratori autonomi e alle loro organizzazioni un effettivo esercizio di tale diritto? Il quotidiano potrebbe semplicemente minacciare di rivolgersi ad altri *freelance* più disponibili e compiacenti ricordando che «fuori c’è la fila»<sup>15</sup>. Quali protezioni potrebbe in tale caso invocare il lavoratore? Ecco perché più che allo sciopero le organizzazioni ricorrono a manifestazioni, *flash-mob*, *sit-in* ed altre forme di espressione capaci di influenzare l’opinione pubblica e la parte politica più che esercitare una coercizione economica sul committente.

Con questa consapevolezza e facendo un passo indietro, si deve affrontare un quesito giuridico di carattere più generale al quale molta attenzione è attualmente dedicata in Italia e in Europa: i lavoratori autonomi sono titolari del diritto alla contrattazione collettiva e del diritto di sciopero, costituzionalmente tutelati dagli artt. 39 e 40?<sup>16</sup> È ancora accettabile relegare l’esercizio dei diritti e delle libertà sindacali al lavoro subordinato o sono maturi i tempi per una loro estensione e riconoscimento anche nel lavoro autonomo?

### 3. (Segue) Contratto collettivo e concorrenza: la «labour exemption» va riconosciuta in presenza di una condizione di diseguaglianza economica e sociale

---

<sup>15</sup> V. sempre il documentario Zero-Potere – Voci e storie dei giornalisti freelance.

<sup>16</sup> Il dibattito europeo sul diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi è particolarmente ricco ed è di recente culminato nella decisione della Commissione europea di lanciare una consultazione sul tema «*Collective bargaining for the self-employed*». Tra i numerosi contributi sul tema v. Lianos, Countouris, De Stefano 2019 nonché gli altri contributi pubblicati sul medesimo fascicolo della rivista «*European Labour Law Journal*»; Schiek, Gideon 2018; Countouris, De Stefano 2019; Waas e Hiebl 2021. In italiano, v. il lavoro monografico di Brino 2012; di recente, Biasi 2018; Loi 2018.

È nota l'equiparazione del contratto collettivo ad una sorta di «cartello» che, limitando la concorrenza al ribasso tanto tra i lavoratori quanto tra le imprese, pone seri ostacoli alla libera concorrenza nel mercato.

Secondo le celebri ricostruzioni di Selig Perlman e dei coniugi Webb, il sindacato si contrappone all'ideologia liberale antimonopolistica. Esso nasce quando i lavoratori divengono consapevoli della scarsità delle occasioni di lavoro (*scarcity consciousness*) (Perlman 1928 rist. 1980, 180 ss.) e, attraverso la coalizione, cercano di acquisire un controllo sull'accesso al mercato e ad una certa occupazione e di imporre la «norma comune», vale a dire minimi inderogabili al di sotto dei quali non è possibile scendere (Perlman 1928 rist. 1980, 180 ss.; S. Webb, B. Webb 1897, 704 e 715 ss.).

Nella giurisprudenza e nella legislazione statunitense, la *immunity* del contratto collettivo dal diritto antitrust trova giustificazione nella ineguale distribuzione del potere economico e contrattuale tra le parti (v. la decisione della Corte Suprema, *N.L.R.B. v. Jones & Laughlin Steel Corp.*, 301 US 1, 33, 1937) e nel fatto che «*the labor of a human being is not a commodity or article of commerce*» (v. Hovenkamp 2005, 965-966; Clayton Act, sezione 17, come modificata nel 2014).

Per contro, nel diritto dell'Unione europea, la *labor exemption* opera in presenza di due requisiti: 1) i lavoratori a cui si applica il contratto collettivo sono classificabili come “*workers*”; 2) la restrizione della concorrenza è finalizzata alla realizzazione di «obiettivi di politica sociale»<sup>17</sup>.

Secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia sono “*workers*” i lavoratori subordinati o i «falsi lavoratori autonomi», cioè lavoratori che, a prescindere dal *nomen iuris* che le parti hanno dato al contratto, forniscono, «per un certo periodo di tempo, a favore di una di esse e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva[no] una retribuzione» (CGUE, *FNV Kunsten*, punto 34; CGUE, *Yodel*, punti 30 ss.) ovvero, secondo un diverso criterio, sono stabilmente integrati, per la durata del rapporto, nell'impresa nel cui interesse svolgono la propria attività (CGUE, 16 settembre 1999, *Becu*, ECLI: EU:C:1999:419, punto 26). Ne deriva che i lavoratori autonomi «genuini», non assoggettati ad un potere di «direzione», inteso in ambito europeo in senso ampio, comprensivo del concetto di «etero-organizzazione» (v. Giubboni 2018), sono equiparati alle imprese (v. CGUE, *FNV Kunsten*, punto 33) e i loro accordi non sono esentati dai limiti imposti dal diritto della concorrenza.

Proprio in questo risiede il punto debole dell'impostazione europea: i lavoratori autonomi, per il fatto di determinare in modo indipendente il proprio comportamento di mercato e di sopportarne i rischi, sono considerati «imprese», sulla falsa riga della tradizione giuridica di alcuni stati membri

---

<sup>17</sup> Queste due condizioni, che verranno approfondite subito *infra*, si ricavano dalle due fondamentali decisioni della Corte di giustizia in materia: CGUE, 21 settembre 1999, C-67/96, *Albany*, ECLI:EU:C:1999:430 e CGUE, 4 dicembre 2014, C-413/13, *FNV Kunsten*, ECLI:EU:C:2014:241.

quali, ad esempio, l'Olanda (v. Digennaro 2020, 16 ss.). In altri termini, l'Unione europea non conosce la distinzione tra lavoratore autonomo, piccolo imprenditore e imprenditore viceversa esistente in Italia.

Nel nostro ordinamento si deve a Ludovico Barassi la teorizzazione dell'indissolubile intreccio tra persona e lavoro: il lavoro, scrive Barassi, è inseparabile dalla persona che lo presta così che la sua disciplina giuridica deve necessariamente considerare la persona del lavoratore (Barassi 1915, 453 ss.). L'intreccio lavoro/persona – è questo il punto significativo – è immanente non solo alla *locatio operarum* (lavoro subordinato) ma anche alla *locatio operis* (lavoro autonomo), entrambe riconducibili al concetto generalissimo di contratto di lavoro (Barassi 1915, 453 ss. e 602 ss.).

La linea di demarcazione tra lavoro e impresa è stata successivamente fissata dal codice civile con gli artt. 2222, 2083 e 2082. In estrema sintesi, c'è lavoro (autonomo) fintanto che una certa attività economica possa dirsi incentrata almeno prevalentemente sulla persona del lavoratore, del piccolo imprenditore o del professionista e gli strumenti produttivi aggiuntivi o i collaboratori eventualmente impiegati non assumano rilievo preminente nell'economia dell'organizzazione e nella esecuzione dell'opera o del servizio contrattualmente pattuito. Per contro, si fuoriesce dall'ambito del lavoro e si rientra in quello dell'impresa quando il lavoro personale assume un rilievo, per così dire, subvalente rispetto agli altri strumenti della produzione impiegati (macchine, capitali, attrezzature, lavoro altrui)<sup>18</sup>.

Ne deriva che, dal punto di vista dell'ordinamento italiano, e in netto contrasto con la prospettiva europea sino ad oggi prevalsa, non è possibile equiparare il lavoratore autonomo all'imprenditore e all'impresa. Il lavoratore autonomo non è un'impresa ma è e resta un «lavoratore» fino a quando la sua attività, pur svolta in modo indipendente, conserva carattere prevalentemente personale.

Meno complesso è comprendere cosa si intenda per «obiettivi di politica sociale». Certamente tali obiettivi includono il miglioramento delle condizioni di lavoro nonché il ristabilimento dell'uguaglianza sostanziale che può essere messa a repentaglio dalla diseguale distribuzione dei poteri economici e contrattuali tra le parti che impedisce ad una di esse – i lavoratori e i loro rappresentanti – di negoziare clausole contrattuali dignitose, *in primis* il compenso.

Che questa sia la finalità dei diritti sindacali e, in particolare, del diritto alla contrattazione collettiva è stato sottolineato con chiarezza dal Comitato europeo dei diritti sociali (CEDS). In una recente decisione, il Comitato giudica eccessivamente restrittiva e incompatibile con l'art. 6.2 della Carta sociale europea riveduta (1996), in materia di contrattazione collettiva, una legge irlandese che riconosceva il diritto alla contrattazione collettiva, oltre

---

<sup>18</sup> Su questa distinzione e sulla posizione particolare del piccolo imprenditore (art. 2083 c.c.), sia consentito il rinvio a Razzolini 2012, 20 ss.

che ai lavoratori subordinati, ai “falsi” lavoratori autonomi. A parere del Comitato, tale diritto spetta anche ai lavoratori autonomi genuini a condizione che si dimostri *non* che sono assoggettati ad eterodirezione o etero-organizzazione (e cioè che sono “falsi” lavoratori autonomi), ma più semplicemente che, a causa delle condizioni del mercato in cui operano, non hanno il potere economico di negoziare ad armi pari le condizioni di lavoro<sup>19</sup>.

Si tratta di un’impostazione convincente che induce a riflettere su quale sia il fondamento dei diritti sindacali: non il contratto di lavoro (subordinato o autonomo) o la subordinazione in senso tecnico-funzionale, ma la condizione di sottoprotezione e vulnerabilità della *persona* nel mercato. Proprio nel campo delle libertà e dei diritti sindacali il dibattito sulla «dipendenza economica» potrebbe dare i suoi frutti migliori (per tutti Perulli 2003; Voza 2004; Pallini 2013).

A tale conclusione si giunge anche attraverso la lettura del dibattito dell’Assemblea costituente che accompagnò la scrittura degli articoli 39 e 40. Le traumatiche esperienze vissute nel corso della prima metà del XX secolo, culminate nei grandi scioperi generali del marzo 1943 e del marzo 1944, organizzati in difesa della persona, dell’uguaglianza e della democrazia, contro l’oppressione fascista, la fame, la guerra, le privazioni (v. Aa.Vv. 2005, 26; De Santis 1979; Bordogna, Provasi 1979), portano inevitabilmente la Costituente a sottolineare la funzione politica e sociale (oltre che economica) della contrattazione collettiva e dello sciopero: strumenti non solo di rivendicazione economica ma di trasformazione sociale e garanzia del primato della persona, della sua integrità e dignità. Sono diritti più che del «lavoratore» della «persona» che, in un determinato contesto storico, economico e sociale, si trovi in una condizione di vulnerabilità e disuguaglianza economica che si traduce, inevitabilmente, in disuguaglianza sociale e politica<sup>20</sup>.

D’altra parte, Valerio Simi individuava nell’art. 3 Cost. l’essenza del diritto di sciopero, ascritto, al pari del diritto alla contrattazione collettiva, ai «diritti di eguaglianza sociale» (Simi 1956, 90) intesi come «diritti dati ai lavoratori per la rimozione delle diseguaglianze sociali di fatto»<sup>21</sup>. Del pari, Gino Giugni ha sempre affermato che ciò che rileva, ai fini del riconoscimento del diritto di sciopero, è il dato dell’eguaglianza sostanziale, non la possibilità o meno di inquadrare la prestazione di lavoro nell’ambito dell’art. 2094 c.c. (Giugni 2000, 220).

---

<sup>19</sup> CEDS, *Irish Congress of Trade Unions v. Ireland*, Complaint No.123/2016, 12 dicembre 2018, § 111.

<sup>20</sup> Per la ricostruzione del dibattito, v. Craveri 1977, 96 ss.; Ruini 1953.

<sup>21</sup> Simi 1956, 90. Anche Calamandrei 1952, 232 osserva che «lo sciopero è un mezzo di lotta sindacale con cui i lavoratori cercano il rimedio della inferiorità economica in cui si trovano di fronte agli imprenditori».

In conclusione, tanto il diritto di contrattazione collettiva quanto il diritto di sciopero dovrebbero essere riconosciuti a tutti i lavoratori (subordinati o autonomi) che, in un certo mercato e settore economico, si trovino ad operare in una condizione di vulnerabilità, diseguaglianza o «dipendenza economica», contribuendo a svolgere quella funzione redistributiva senza la quale le diseguaglianze sono destinate ad aumentare (v. l'analisi di Piketty 2020, 735 ss.).

Nel paragrafo successivo si vedrà come sia sostanzialmente questa la posizione accolta dalla giurisprudenza nazionale in materia di diritto di sciopero. Per contro maggiori chiusure si registrano sul versante della contrattazione collettiva anche e specialmente a causa dell'influenza esercitata dal diritto UE della concorrenza. Una situazione che sembra tuttavia destinata a mutare nel prossimo futuro come emerge dalla significativa apertura della Commissione europea che, nel giugno 2020 e nel gennaio 2021, ha lanciato una consultazione sociale sul tema «*Collective bargaining agreements for self-employed – Scope of application of EU competition rules*».

In prospettiva, è ragionevole supporre che la *labour exemption* verrà estesa agli accordi collettivi applicabili a particolari categorie di lavoratori autonomi a condizione che si dimostri che essi, oltre ad essere «lavoratori», subordinati o autonomi, e non «imprese», operino in una condizione di disuguaglianza economica. Una verifica che potrebbe essere affidata all'Autorità garante della concorrenza e del mercato (AGCM) e condotta con una metodologia *case by case*, sulla falsa riga di quanto già avviene in Australia dove una apposita commissione concede o meno l'esenzione a seconda che l'accordo collettivo risulti o meno nel pubblico interesse “*benefit to the public*” (Competition and Consumer Act 2010, art. 90; v. McCrystal 2014)<sup>22</sup>.

In questo senso, ai soggetti richiedenti la *labour exemption* potrebbe essere imposto l'onere di allegare una serie di elementi di fatto: ad esempio, il livello dei compensi mediamente molto basso corrisposto ai lavoratori di un certo settore economico e produttivo (in raffronto ai minimi stabiliti dai CCNL per prestazioni di lavoro assimilabili)<sup>23</sup> e la concentrazione del potere economico di mercato in un numero ristretto di imprese. Un ulteriore indicatore può ricavarsi dall'art. 9 della l. n. 192 del 1998, oggi applicabile

---

<sup>22</sup> In particolare, in Australia, la Commissione concede l'autorizzazione all'accordo restrittivo della concorrenza se si dimostra che «the provision would result, or be likely to result, in a benefit to the public» e che «the benefit would outweigh the detriment to the public constituted by any lessening of competition that would result, or be likely to result» (Articolo 90, Consumer and Competition Act 2010).

<sup>23</sup> Sempre con riferimento al settore editoriale, un meccanismo per stabilire se i compensi medi corrisposti ai lavoratori autonomi sono troppo bassi è stato elaborato da Acta ed è consultabile al sito <https://www.actainrete.it/2020/06/11/quanto-devo-farmi-pagare/>. Esso utilizza quale parametro di riferimento il CCNL grafici-editoriali e il metodo della Low Pay Commission britannica.

anche al lavoro autonomo in base all'art. 3, co. 4 della l. n. 81/2017, che definisce «dipendenza economica» «la situazione in cui un'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» (da ultimo, Zoppoli 2019, p. 101 ss.).

Sulla base di tali elementi, l'*authority* potrebbe formulare la valutazione circa l'esistenza di «obiettivi di politica sociale» legittimi ed apprezzabili, tali da giustificare la *labour exemption*. *De iure condendo*, potrebbe inoltre risultare utile l'introduzione nell'ambito del lavoro autonomo genuino di una presunzione di esenzione del contratto collettivo dall'applicazione delle regole della concorrenza destinata tuttavia ad operare non in generale (per questa proposta v. Countouris, De Stefano 2019, p. 14; Countouris, De Stefano 2021) ma solo per alcune categorie di lavoratori autonomi (ad esempio i collaboratori coordinati e continuativi) ovvero con riferimento ad alcuni settori individuati con precise scadenze temporali dall'Autorità competente o da commissioni composte da esperti e parti sociali costituite *ad hoc*.

#### 4. (Segue) Il diritto di sciopero e il problema della sua effettività

A differenza di quanto avviene per il diritto di contrattazione collettiva, la giurisprudenza e la Corte costituzionale hanno da tempo riconosciuto la titolarità del diritto di sciopero in capo ai lavoratori autonomi, ivi compresi i professionisti e i piccoli imprenditori, a condizione che essi non abbiano lavoratori alle proprie dipendenze<sup>24</sup> e presentino «quell'indice di “non indipendenza” che ne riveli la debolezza economica»<sup>25</sup>.

Si tratta di una prospettiva ampia, già in precedenza suggerita dalla giurisprudenza di legittimità<sup>26</sup>, che consente di attrarre nel cono d'ombra dell'art.

---

<sup>24</sup> V. C. cost., 17 luglio 1975, n. 222; C. cost., 24 marzo 1986, n. 53.

<sup>25</sup> V. C. cost., 27 maggio 1996, n. 171, § 3.5. La Consulta, nel ricondurre l'azione di protesta degli avvocati alla libertà di associazione ma non agli artt. 39-40 Cost., afferma che non può essere considerata sciopero, in senso tecnico-giuridico, ma tutt'al più espressione della libertà associativa, «l'astensione di coloro che svolgono la propria attività in “condizioni di indipendenza”» (§ 3.1). Il concetto di sciopero non può estendersi a ricomprendere l'astensione di «soggetti che non siano lavoratori subordinati né presentino quell'indice di “non indipendenza” che ne riveli la debolezza economica» (§ 3.5). Se ne deduce, a contrario, che siano titolari di un vero e proprio diritto di sciopero lavoratori autonomi che operino in una condizione di «debolezza economica». Tra i numerosi contributi in materia, v. almeno Topo 1997; Carinci 2001; Nogler 2002; Pilati 2004; Voza 2004; più di recente, Gramano 2021.

<sup>26</sup> V. Cass., 29 giugno 1978, n. 3278, in «Foro italiano», I, c. 1626 ss. che riconobbe la titolarità in capo ai medici pediatri convenzionati (qualificati formalmente come collaboratori coordinati e continuativi) del diritto di sciopero sulla base dell'osservazione della realtà socio-economica «cui non può non farsi capo per la individuazione del concetto e dei limiti soggettivi e oggettivi dello sciopero [...] Il processo espansivo cui si è fatto cenno ha supe-

40 Cost. le astensioni collettive organizzate dai lavoratori autonomi e dalle loro organizzazioni a condizione che, sulla base di una serie di indici fattuali (v. *supra* § 3), si dimostri che essi si trovano, in un certo settore, in condizioni di disuguaglianza e debolezza.

Come si è già avuto modo di osservare, nel lavoro autonomo il vero problema è l'assenza delle condizioni necessarie a rendere l'esercizio del diritto di sciopero effettivo. I lavoratori autonomi sono privi di tutele e questo li spinge a privilegiare forme di protesta alternative quali manifestazioni ad elevato valore simbolico (la Via Crucis), *flash-mob* e *sit-in*. Manca, almeno per i lavoratori autonomi «puri» o «genuini», la possibilità di ricorrere allo strumento della condotta antisindacale (art. 28 st. lav.), che storicamente ha contribuito non poco all'effettività del diritto di sciopero dei lavoratori subordinati, e risulta difficile anche appellarsi al diritto comune, invocando ad esempio la nullità dell'eventuale recesso ritorsivo del committente dal contratto d'opera o dal rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, a causa della natura spesso informale dei rapporti.

Più di recente, la giurisprudenza è giunta persino a negare l'applicabilità dell'art. 28 alle collaborazioni organizzate dal committente nella vicenda del ricorso proposto dalla CGIL (Nidil-Filcams-Filt) contro il comportamento adottato da Deliveroo concretatosi nel recesso unilaterale dai contratti di collaborazione in essere con i riders e nella esplicita subordinazione della possibilità di proseguire nel rapporto con la piattaforma alla firma di un nuovo contratto contenente un espresso rinvio al CCNL Assodelivery-Ugl<sup>27</sup>. Una decisione destinata a fare discutere anzitutto perché si pone in contrasto con la lettera dell'art. 2, d.lgs. n. 81 del 2015, in base al quale alle collaborazioni organizzate dal committente si deve applicare integralmente la disciplina del lavoro subordinato, senza lasciare spazio ad un «soggettivismo interpretativo» che rischierebbe facilmente di diventare incontrollabile (Magnani 2020, 113) ma solo alle deroghe eventualmente previste da una contrattazione collettiva qualificata di livello nazionale. In secondo luogo, dalla lettura della sentenza della Corte costituzionale n. 241 del 1975 si ricava l'idea di fondo che l'effettivo esercizio dei diritti sindacali nei luoghi di lavoro vada garantito, attraverso lo Statuto dei lavoratori, ai lavoratori subordinati intesi però, in senso ampio, come lavoratori etero-organizzati poiché presupposto per il riconoscimento di tali diritti e tutele è «l'effettiva inserzione permanente dei lavoratori nell'organizzazione aziendale»: un'organizzazione i cui confini liquidi e immateriali si estendono oggi all'«l'ambito cittadino o di quartiere» (Donini 2019, 109).

---

rato il binomio lavoratore subordinato-datore di lavoro, per comprendere tutti i soggetti che vengono a trovarsi in una posizione di parasubordinazione cioè in una posizione di debolezza [...] nei confronti della controparte, donde deriva la “predisposizione al conflitto” in che si ravvisa il fondamento stesso del diritto di organizzazione sindacale e quindi del diritto di sciopero».

<sup>27</sup> V. Trib. Firenze, decreto 9 febbraio 2021.

Un ruolo significativo sembra tuttavia potere essere svolto dai divieti di discriminazione per «convinzioni personali», di cui all'art. 2 del d.lgs. 216/2003, espressione che la giurisprudenza ha considerato inclusiva delle «convinzioni sindacali» che non sono se non una manifestazione della «libertà ideologica» del lavoratore (Barbera, Protopapa 2014; Frosecchi 2020).

L'art. 5, d.lgs. n. 216 del 2003 (in materia di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale), che attua la direttiva antidiscriminatoria 2000/78, attribuisce la legittimazione ad agire su delega della vittima della discriminazione e la legittimazione ad esercitare l'azione collettiva «qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione» anche alle organizzazioni sindacali, alle associazioni e alle organizzazioni «rappresentative del diritto o dell'interesse lesa». Si parla di «discriminazione collettiva». La possibilità di ascrivere la libertà sindacale all'ampio concetto di «convinzioni personali», consente dunque ad associazioni che hanno quale finalità statutaria la lotta alle discriminazioni o la tutela dei lavoratori autonomi – ivi comprese le organizzazioni collettive – di agire in giudizio in rappresentanza dei lavoratori, chiedendo al giudice di accertare che la condotta posta in essere da un certo committente, consistente ad esempio nel sistematico e “implicito” recesso dai rapporti con lavoratori freelance che abbiano esercitato il diritto di sciopero o anche solo nell'invio di messaggi contenenti minacce o proposte premiali a coloro che non aderiranno alle iniziative di astensione collettiva, costituisce una discriminazione collettiva. In tale caso, si applicherebbe la speciale e più agile procedura regolata dall'art. 28, d.lgs. n. 150/2011, che sottopone tali controversie al rito sommario di cognizione oltre che al regime probatorio agevolato. La sanzione è costituita dal risarcimento del danno non patrimoniale e dall'ordine di cessazione del comportamento discriminatorio unitamente all'adozione di un «piano per la rimozione delle discriminazioni accertate». Il rimedio è dunque sostanzialmente equivalente a quello previsto per la condotta antisindacale e contribuirebbe a rafforzare l'effettività del diritto di sciopero dei lavoratori autonomi.

Una dimostrazione in questo senso viene sempre dalla vicenda giudiziaria che ha visto la CGIL contrapporsi a Deliveroo sia per protestare, attraverso un ricorso per la repressione della condotta antisindacale, contro la forzata applicazione del CCNL Assodelivery-Ugl, sia per affermare la natura discriminatoria, in base all'art. 5, d.lgs. n. 216 del 2003, dell'algoritmo utilizzato dall'azienda in grado, nella sua applicazione concreta, di inibire la partecipazione ad iniziative sindacali e ad astensioni collettive<sup>28</sup>. La strategia giudiziaria è fallita nel primo caso ma è risultata vincente in

---

<sup>28</sup> V. Trib. Bologna, 31 dicembre 2020. In dottrina, v. Ballestrero 2021.

quest'ultimo in cui il Giudice del Tribunale di Bologna ha sottolineato come la disciplina antidiscriminatoria risulti applicabile non solo al lavoro subordinato e alle collaborazioni organizzate ma anche alle collaborazioni coordinate e continuative e, più in generale, al lavoro autonomo e ha condannato la società a cessare la condotta lesiva, pubblicare la sentenza di condanna sul proprio sito e risarcire il danno non patrimoniale all'associazione sindacale ricorrente quantificato in 50.000 Euro.

## 5. Azione politica-istituzionale, *lobbying* e alleanze sociali

Si è detto che le organizzazioni collettive dei lavoratori autonomi privilegiano forme di azione collettiva diverse dalla contrattazione collettiva e dallo sciopero, concentrandosi ad esempio sui servizi individuali e sull'azione politica. Così, FeLSA, Colap e ConfProfessioni, al fine di attrarre nuovi iscritti, si concentrano largamente sui servizi quali la consulenza legale e fiscale, l'assistenza medica. In effetti, tale strategia rappresenta anche a livello europeo «il principale strumento attraverso il quale i sindacati hanno affrontato la diffusa tendenza alla contrazione delle adesioni» (Carrieri, Feltrin 2016, 59). In una posizione diversa si pone Acta che, anche a causa dell'insufficienza delle risorse economiche e finanziarie, adotta un modello sindacale incentrato sull'azione politica e di *lobbying*.

L'azione politica non è certo una novità nel sindacalismo italiano che, da ormai molti anni, considera la partecipazione all'azione politica e la concertazione sociale delle fondamentali strategie per acquisire potere politico e visibilità agli occhi dei lavoratori e dei media e, di conseguenza, aumentare il numero di iscritti (Baccaro, Carrieri, Damiano 2003; Hamann, Kelly 2004; Heery, Adler 2004). Anche lo sciopero politico assume da sempre un ruolo di primo piano nel contesto italiano.

Nel lavoro autonomo tale azione, rivolta a sollecitare interventi legislativi in ambiti e materie diverse (dal compenso minimo alla sicurezza sociale), sembra per certi versi compensare la scarsa efficacia dell'azione contrattuale, resa ardua dall'assenza, dalla frammentazione o dalla difficile coercibilità della controparte negoziale. La sua importanza nella strategia delle organizzazioni collettive dei lavoratori autonomi emerge anche scorrendo i loro siti web. Così, Colap ha dato molto risalto alla propria partecipazione agli «Stati generali» nel giugno 2020, su invito del Presidente del Consiglio Giuseppe Conte mentre Acta ha portato avanti numerose battaglie politiche che sono culminate, ad esempio, nell'adozione dello Statuto del lavoro autonomo (l. n. 81 del 2017) sulla cui stesura essa ha esercitato una non scarsa influenza<sup>29</sup>. Anche nel Rapporto di ConfProfessioni per l'anno 2019, la rap-

---

<sup>29</sup> V. Acta, *Lo Statuto del lavoro autonomo è legge, 10 maggio 2017*, in <https://www.actainrete.it/2017/05/10/lo-statuto-del-lavoro-autonomo-e-legge/>.

presentanza collettiva viene descritta come essenzialmente (se non esclusivamente) incentrata sulle relazioni istituzionali sulla costante presenza nella stampa<sup>30</sup>.

Nel contesto descritto si registrano alcune interessanti novità. Le organizzazioni collettive sembrano oggi ricercare il supporto e l'alleanza di amministrazioni locali, creando delle «alleanze sociali» (Dorigatti 2015), per colmare il difetto di potere economico e contrattuale. Dal canto loro, le amministrazioni locali e, in particolare, le grandi città hanno interesse ad accreditarsi quali luoghi di attrazione e promozione del «lavoro dignitoso» come dimostra l'interessante movimento *Decent Work Cities* sviluppatosi negli ultimi anni<sup>31</sup>.

Significativa è l'esperienza della «Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano», di cui si è detto (*supra* § 2), ma anche a Milano si vanno delineando strategie simili. Si pensi all'iniziativa lanciata da Afol, con la collaborazione della Città metropolitana e del Comune, per realizzare un «patto per il lavoro» con le principali parti sociali di riferimento, finalizzato a garantire che Milano resti un polo di attrazione del lavoro anche attraverso la garanzia di condizioni dignitose, tutele sociali, formazione e percorsi transizionali mirati.

Antecedenti si ritrovano nell'esperienza statunitense. Oltre all'interessante esperienza dei *Community benefits agreements*, si pensi al movimento «\$ 15» nato proprio dalla consapevolezza delle organizzazioni sindacali dell'impossibilità di elevare i compensi minimi nel settore dei Fast Food attraverso l'azione contrattuale, a causa della frammentazione del fronte datoriale, e dalla scelta conseguente di creare alleanze con le amministrazioni locali anche per sensibilizzare l'opinione pubblica (Dorigatti 2015, p. 130). Il risultato è stato stupefacente: a partire da piccole città, molti Stati americani e, infine, grandi colossi aziendali come Amazon, Walmart e McDonald si sono risolti ad introdurre ed applicare un compenso orario minimo pari a \$15.

Le alleanze sociali potrebbero coinvolgere i sindacati tradizionali (si pensi all'alleanza tra Riders Union e la CGIL), gli attori politici o le organizzazioni non governative che oggi si occupano di temi, *in primis* le disuguaglianze e i diritti fondamentali, tradizionalmente appannaggio del sindacato, riuscendo a offrire rappresentanza a gruppi di individui tradizionalmente sottorappresentati (ad esempio, gli immigrati ma anche molti lavoratori c.d. «atipici»). L'interferenza e la parziale sovrapposizione tra gli ambiti di azione del sindacato e delle ONG stimola inedite forme di competizione o, come appare preferibile, cooperazione (Spooner 2003) particolarmente profi-

---

<sup>30</sup> V. il Rapporto sulle Libere Professioni in Italia, Anno 2019, 137 ss. consultabile al sito [http://www.confprofessioni.eu/sites/default/files/iv\\_rapporto\\_libere\\_professioni\\_in\\_italia\\_2019.pdf](http://www.confprofessioni.eu/sites/default/files/iv_rapporto_libere_professioni_in_italia_2019.pdf).

<sup>31</sup> V. il convegno svoltosi il 5-6 settembre 2017 a Seoul "Seoul International Forum – Transforming Cities for Decent Work".

cue per affrontare realtà economiche di scala globale come, ad esempio, Amazon<sup>32</sup>. Più in generale, queste nuove forme di alleanza e cooperazione possono contribuire a rafforzare la legittimazione politica ed economico-sociale delle organizzazioni collettive dei lavoratori autonomi e si prestano a realizzare molteplici obiettivi: ad esempio, la tutela del lavoro e delle condizioni sociali degli immigrati (Frege, Heery 2004; Fine 2005), la lotta contro le discriminazioni, lo sfruttamento e la povertà, la tutela dell'ambiente (sulla complementarità tra i movimenti di giustizia ambientale e quelli di giustizia sociale, razziale ed economica, v. Stiglitz 2020, p. 179).

## 6. Azione giurisdizionale collettiva

Una terza dimensione che può assumere l'azione collettiva delle organizzazioni di lavoratori autonomi è quella giurisdizionale. Il processo è, infatti, una delle sedi in cui l'azione sindacale di tutela degli interessi collettivi può essere esercitata, in base all'art. 39 Cost. Tuttavia, esso è storicamente visto dal sindacato italiano come un luogo ostile. Con la rilevante eccezione dello strumento della condotta antisindacale (art. 28 st. lav.), che ha consentito di ristabilire un collegamento tra ordinamento sindacale e ordinamento statale, la partecipazione del sindacato al processo civile è stata governata dagli artt. 425 (informazioni e osservazioni sindacali) e 105 c.p.c. (intervento volontario del terzo nel processo) i cui spazi applicativi, nonostante alcune importanti spinte della dottrina (Romagnoli 1969), restano piuttosto ridotti.

La situazione è in parte mutata negli ultimi anni in cui si è assistito ad un massiccio ricorso da parte del sindacato, e specialmente della CGIL, al processo (in particolare, all'art. 28 st. lav. e al recente strumento della discriminazione collettiva) per realizzare diverse finalità: reagire al fallimento del sistema sindacale di fatto difendendo in giudizio, anziché nell'ambito dell'ordinamento intersindacale, le proprie prerogative (Lassandari 2014); tutelare gli interessi e i diritti individuali omogenei di lavoratori sistematicamente discriminati in ragione della loro appartenenza al sindacato (Barbera, Protopapapa 2014, Frosecchi 2020)<sup>33</sup>; promuovere mutamenti politici e sociali attraverso una *strategic litigation* basata sulla Costituzione (in senso critico Cella 2012, 44). Quest'ultima finalità emerge emblematicamente nelle celebri sentenze della Corte costituzionale n. 231 del 2013 (sull'art. 19 st. lav.) e n. 194 del 2018 (sull'art. 18 st. lav. come modificato dal d.lgs. n. 23

---

<sup>32</sup> Ad esempio, è emblematico il fatto che sia stata Amnesty International, durante il Black Friday del 2020, a denunciare il mancato riconoscimento da parte di Amazon dei diritti sindacali ai propri dipendenti (<https://www.amnesty.org/en/latest/news/2020/11/black-friday-rush-must-not-cost-amazon-workers-their-health-and-safety/>). Questo dimostra la crescente sovrapposizione tra gli ambiti di intervento del sindacato e delle ONG.

<sup>33</sup> Sul caso della discriminazione collettiva presso Fip-Fiat, si vedano Trib. Roma, 21 giugno 2012, C. App. Roma, 9 ottobre 2012 e Cass., 11 marzo 2014, n. 5581. Sul caso Ryan-Air, v. Trib. Bergamo, 30 marzo 2018 e C. App. Brescia, 24 luglio 2019; più di recente la già citata sentenza del Trib. Bologna, 31 dicembre 2020.

del 2015) a cui si è giunti su impulso, diretto e indiretto, della CGIL<sup>34</sup>. Ma, ancora, va citata la recente costituzione della CGIL come parte civile nel processo Uber Eats che ha ad oggetto il fenomeno dello sfruttamento del lavoro e del caporalato in Uber.

Anche per le organizzazioni rappresentative dei lavoratori autonomi tre nuovi strumenti processuali potrebbero giocare un ruolo rilevante, rivitalizzando il ruolo e la funzione agli occhi dei lavoratori.

Il primo, di cui già si è detto, è la discriminazione collettiva, la cui disciplina è molto frammentata ma certamente inclusiva, tra i soggetti legittimati ad agire in via collettiva, anche delle associazioni rappresentative degli interessi dei lavoratori autonomi (da ultimo, v. Guariso, Militello 2020, 466 ss.; v. *supra* § 4).

Il secondo è l'«azione di classe», disciplinata dalla legge 12 aprile 2019, n. 31 «Disposizioni in materia di azioni di classe». La legittimazione ad esercitare in giudizio l'azione di classe risarcitoria e l'azione collettiva inibitoria viene attribuita a qualsiasi «organizzazione o associazione senza scopo di lucro i cui obiettivi statutari comprendano la tutela» dei diritti e degli interessi pregiudicati, purché iscritta nell'apposito elenco istituito presso il Ministero della giustizia (v. i nuovi artt. 840-bis e 840-sexiesdecies cod. proc. civ.). L'espressione appare riferibile, oltre che alle associazioni dei consumatori, alle organizzazioni sindacali anche rappresentative dei diritti e degli interessi dei lavoratori autonomi a condizione però che accettino l'iscrizione nell'elenco ministeriale.

L'entrata in vigore della legge, nuovamente posticipata al 19 maggio 2021, potrebbe consentire a tali organizzazioni di agire in giudizio per tutelare, in via risarcitoria, «diritti individuali omogenei» dei lavoratori senza bisogno di alcuna autorizzazione o mandato. Di grande rilievo è poi la previsione dell'azione collettiva inibitoria, che consente di chiedere al giudice che venga ordinata all'impresa la cessazione e il divieto di reiterazione di condotte, commissive o omissive, ritenute pregiudizievoli degli interessi riferibili ad una pluralità di lavoratori. Il tutto accompagnato da un onere della prova agevolato (i dati statistici e le presunzioni semplici che hanno già dato buona prova nel diritto antidiscriminatorio), da un regime delle spese processuali particolarmente favorevole e dalla possibilità per il giudice di accompa-

---

<sup>34</sup> Alla sentenza n. 231 del 2013, che ha dichiarato la parziale illegittimità costituzionale dell'art. 19 St. lav., si è giunti attraverso un ricorso ai sensi dell'art. 28 St. lav. promosso dalla Fiom. Viceversa, la sentenza n. 194 del 2018, sulla parziale illegittimità dell'art. 18 St. Lav., modificato dal d.lgs. n. 23 del 2015, ha origine in un ricorso individuale promosso da una lavoratrice con il sostegno della Cgil. Nel chiedere di poter intervenire nel giudizio incidentale di costituzionalità (intervento che verrà dichiarato inammissibile da Corte cost. n. 194/2018), la CGIL richiama suggestivamente il proprio «diritto alla autotutela come il potere di agire non solo per la promozione degli interessi del gruppo (collettivi) ma, attraverso la contrapposizione e la composizione degli interessi delle collettività professionali, anche per la modificazione dei rapporti di organizzazione economica e sociale interne allo stato-comunità [corsivo di chi scrive]».

gnare l'ordine di cessazione della condotta con il provvedimento di cui all'art. 614-bis c.p.c., sino ad ora inapplicabile al diritto del lavoro (v. Falsone 2020; Raimondi 2020).

Oltre al problema classico del ritardo nei pagamenti, cui le organizzazioni potrebbero reagire promuovendo un'azione collettiva risarcitoria a tutela dei diritti individuali omogenei del gruppo di lavoratori rappresentato, si consideri il caso dei *food delivery riders* costretti a lavorare durante il *lock-down* senza adeguati strumenti di protezione (mascherine, guanti mono-uso, gel igienizzante). I lavoratori hanno scelto di difendersi individualmente, in via d'urgenza, ai sensi dell'art. 700 c.p.c.<sup>35</sup>. Qualora la l. n. 31 del 2019 fosse stata in vigore, Deliverance, Riders X, Si Cobas o i sindacati confederali avrebbero potuto promuovere un'azione inibitoria collettiva che si sarebbe conclusa, con ogni probabilità, con l'ordine del giudice alle piattaforme committenti di cessare la condotta ritenuta pregiudizievole del diritto alla salute e fornire gli strumenti di protezione<sup>36</sup>.

Un terzo e ultimo strumento a cui vale la pena fare un breve cenno è l'*amicus curiae*, introdotto dalla Corte costituzionale con la Delibera dell'8 gennaio 2020, «Norme integrative per i giudizi davanti alla Corte costituzionale», con l'intento di aprire il processo costituzionale «all'ascolto della società civile»<sup>37</sup>. In estrema sintesi, in base al nuovo art. 4, co. 7, la Corte conferma il proprio restrittivo orientamento in materia di intervento del terzo, circoscritto soltanto ai soggetti «titolari di un interesse qualificato, inerente in modo diretto e immediato al rapporto dedotto in giudizio». Tuttavia, ai sensi del successivo art. 4-ter, rubricato «Amici curiae», viene consentito per la prima volta a «le formazioni sociali senza scopo di lucro e i soggetti istituzionali, portatori di interessi collettivi o diffusi attinenti alla questione di costituzionalità» - espressione senz'altro riferibile anche alle organizzazioni collettive di lavoratori autonomi – di «presentare alla Corte costituzionale un'opinione scritta»: opinione che verrà ammessa a condizione che offra «elementi utili alla conoscenza e alla valutazione del caso, anche in ragione della sua complessità».

---

<sup>35</sup> V. Trib. Bologna, 14 aprile 2020; Trib. Firenze, 1° aprile 2020; Trib. Firenze, 5 maggio 2020.

<sup>36</sup> Del pari, l'azione collettiva inibitoria e risarcitoria potrebbe essere esercitata per chiedere, ad esempio, al giudice di ordinare alle imprese iscritte ad Assodelivery – Glovo, Just Eat etc. – di disapplicare i trattamenti economici eventualmente peggiorativi previsti dall'accordo siglato con Ugl il 15 settembre 2020 in favore dei minimi stabiliti dal CCNL logistica e di corrispondere le differenze retributive medio tempore maturate. Ciò eviterebbe ai riders di agire individualmente instaurando una serie di contenziosi dispendiosi e faticosi anche per la collettività.

<sup>37</sup> Nel comunicato stampa dell'11 gennaio 2020, la Corte costituzionale intitola suggestivamente il proprio intervento nel modo seguente: «la Corte si apre all'ascolto della società civile». Tra i numerosi commenti, si vedano almeno Luciani 2020 (in senso critico) e Onida 2020 (in senso favorevole).

Si tratta di un intervento dalle molte sfaccettature che, dal punto di vista del sindacato, costituisce un passo avanti ma anche un passo indietro posto che d'ora in avanti, in consonanza con l'orientamento più restrittivo, gli sarà sostanzialmente possibile partecipare al processo costituzionale non in qualità di «parte» ma di «amicus», rendendo solo un'opinione scritta che non può superare i 25.000 caratteri (spazi inclusi)<sup>38</sup>.

In ogni caso, per le organizzazioni collettive di lavoratori autonomi tale istituto costituisce una positiva novità aprendo loro le porte, per la prima volta, alla partecipazione al processo costituzionale incidentale. Attraverso l'opinione scritta, esse potranno fare entrare nel giudizio di costituzionalità il loro punto di vista, gli interessi collettivi e diffusi da esse rappresentate (che sarebbero rimasti altrimenti esclusi dal processo) e le loro specifiche conoscenze. Si pensi, ad esempio, a delicate problematiche di previdenza e sicurezza sociale, di diritto tributario, amministrativo e civile. D'altra parte, il punto di vista delle associazioni dei lavoratori autonomi potrebbe consentire alla Corte di integrare il proprio sapere, comprendendo più in profondità le conseguenze e le ricadute pratiche della decisione da adottare, in linea con una visione pluralistica del diritto e delle sue fonti.

La tutela giurisdizionale collettiva costituisce un ulteriore ambito di interferenza tra l'attività delle organizzazioni sindacali e di quelle non governative che da lungo tempo sono impegnate nella cosiddetta *Human Rights Litigation* (Tramontana 2013; Duffy 2018). Le ONG hanno mota più familiarità con lo strumento della tutela giurisdizionale specialmente presso gli organismi internazionali a tutela dei diritti umani (la Corte EDU, il Sistema interamericano di tutela dei diritti umani, il Comitato europeo dei diritti sociali) dinanzi ai quali agiscono sia direttamente sia indirettamente, partecipando in qualità di *amici curiae* o rappresentando legalmente i ricorrenti, spesso selezionati *ad hoc* in vista del raggiungimento di scopi determinati (la c.d. *strategic litigation*) (in generale Tramontana 2013, 143 ss.). Si tratta di un ulteriore particolare terreno di convergenza che potrebbe richiedere la sperimentazione di nuove forme di cooperazione e di alleanza sociale tra organizzazioni sindacali e ONG, pena l'emersione di inedite forme di concorrenza, alimentata anche dal regime sulle spese processuali.

## Riferimenti bibliografici

---

<sup>38</sup> D'altra parte, la Corte costituzionale ha da sempre avuto un approccio molto restrittivo con riguardo alla possibilità del sindacato di intervenire nel processo costituzionale incidentale in qualità di parte. Sull'evoluzione della giurisprudenza in materia e sui vantaggi ma anche i rischi che l'introduzione dell'*amicus curiae* sottende da un punto di vista di diritto del lavoro, v. Falsone 2020; Razzolini 2020.

- Aa.Vv. (2005), *La rinascita del sindacato*, Fondazione Giuseppe Di Vittorio, Roma, Ediesse.
- Baccaro L., Carrieri M., Damiano C. (2003), *Resurgence of Italian Confederal Unions: Will it Last?*, in «European Journal of Industrial Relations», vol. 9, pp. 43-59.
- Ballestrero M. (2021), *Ancora sui rider. La cecità discriminatoria della piattaforma*, in «Labor. Il lavoro nel diritto», testo disponibile al sito rivistalabor.it.
- Barassi L. (2015), *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Milano, Società editrice libraria.
- Barbera M., Protopapa V. (2014), *Il caso Fiat: come la tutela antidiscriminatoria riformula il conflitto sindacale*, in «Rivista giuridica del lavoro», pp. 163-182.
- Biasi M. (2018), *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, in «Argomenti di diritto del lavoro», pp. 443-476.
- Bologna S. (1997), *Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo*, in Bologna S., Fumagalli A. (eds.) (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli, pp. 13-42.
- Bologna S. (2020), *Fine del lavoro come la fine della storia?*, Asterios Editore Volantini.
- Bologna S., Banfi D. (2011), *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Milano, Feltrinelli.
- Bologna S., Fumagalli A. (eds.) (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli.
- Bordogna L., Provasi G. (1979), *Il movimento degli scioperi in Italia (1881-1973)*, in Cella G.P. (ed.), *Il movimento degli scioperi nel XX secolo*, Bologna, Il Mulino, pp. 169-304.
- Brino V. (2012), *Diritto del lavoro, concorrenza e mercato. Le prospettive dell'Unione Europea*, Padova, Cedam.
- Calamandrei P. (1952), *Il significato costituzionale del diritto di sciopero*, in «Rivista giuridica del lavoro», I, pp. 221-244.
- Carinci M.T. (2001), *L'improbabile rilievo costituzionale dell'autotutela collettiva di lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori. A proposito dell'art. 2 bis, legge n. 146 del 1990*, in «Argomenti di diritto del lavoro», n. 3, pp. 931-980.
- Carrieri M. (2019), *I lavoratori italiani tra insicurezze crescenti e riforme possibili*, in Carrieri M., Damiano C. (eds.), *Il lavoro che cambia. Verso l'era digitale*, Roma, Ediesse, pp. 37-77.
- Carrieri M., Damiano C. (2019), *Il lavoro che cambia. Verso l'era digitale*, Roma, Ediesse.
- Carrieri M., Feltrin P. (2016), *Al bivio. Lavoro, sindacato e rappresentanza nell'Italia di oggi*, Roma, Donzelli.
- Cella G.P. (2012), *Difficoltà crescenti per le relazioni industriali europee e italiane*, in «Stato e mercato», pp. 29-54.
- Countouris N., De Stefano V. (2019), *New Trade Unions strategies for new forms of employment*, Brussels, ETUC.
- Countouris N., De Stefano V. (2021), *The Labour Law Framework: Self-Employed and Their Right to Bargain*, in Waas B., Hießl C. (eds.), *Collective bargaining for self-employed workers in Europe*, The Netherlands, Kluwer Law Int., pp. 3-17.
- Craveri P. (1977), *Sindacato e istituzioni nel dopoguerra*, Bologna, Il Mulino.
- Crouch C. (2019), *Se il lavoro si fa gig*, Bologna, Il Mulino.
- De Santis G. (1979), *Il ricorso allo sciopero. Contributi per una storia del movimento sindacale in Italia*, Milano, Franco Angeli.
- De Vita L., Lucciarini S. (2019), *Il poliedro del lavoro autonomo*, Carrieri M., Damiano C. (eds.), *Il lavoro che cambia. Verso l'era digitale*, Roma, Ediesse, pp. 101-131.
- Digennaro P. (2020), *Subordination or Subjection? A study about the dividing line between subordinate work and self-employment in six European legal systems*, in «Labor & Law Issues», n. 6, pp. 1-47.

- Di Vico D. (2020), *Lavoro, giù autonomi e precari. Si allarga il gap tra garantiti e non*, in «Corriere della Sera», 12 settembre 2020.
- Donini A. (2019), *Il luogo di esercizio dei diritti sindacali: l'unità produttiva nell'impresa frammentata*, in «Labour & Law Issues», pp. 100-114.
- Dorigatti L. (2015), *Sindacati e alleanze sociali. Riflessioni a partire dalla campagna «Fight for \$ 15»*, in «Quaderni di rassegna sindacale», pp.125-141.
- Duffy H. (2018), *Strategic Human Rights Litigation. Understanding and Maximising Impact*, Oxford, Hart Publishing.
- Falsone M. (2020), *Il sindacato e la risoluzione delle controversie: una, nessuna o centomila identità?*, in Razzolini O., Varva S., Vitaletti M. (eds.), *Sindacato e processo (a cinquant'anni dallo Statuto dei lavoratori)*, Giustizia civile.com, Milano, Giuffrè, pp. 25-55.
- Fine J.R. (2005), *Community Unions and the Revival of American Labor Movement*, in «Politics & Society», pp. 153-199.
- Forlivesi M. (2018), *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in «Labor and Law Issues», 4, pp. 36-58.
- Frege C.M., Heery E., Turner L. (2004), *The New Solidarity? Trade Union Coalition-Building in Five Countries*, Frege C.M., Kelly J. (eds.), *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford, Oxford University Press, pp. 137-158.
- Proseccchi G. (2020), *Antisindacalità e discriminazione? La condotta di Ryan-Air e l'«imbarazzo» della scelta sull'azione giudiziale*, in «Rivista giuridica del lavoro», 2020, pp. 158-171.
- Giubboni S. (2018), *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato nel diritto dell'Unione europea*, in «Rivista di diritto della sicurezza sociale», n. 2, pp. 207-227.
- Giubboni S. (2019), *I riders e la legge*, in «Rivista di diritto della sicurezza sociale», n. 4, pp. 847-852.
- Giugni G. (2000), *Diritto sindacale*, Bari, Cacucci.
- Gramano E. (2021), *Italy*, in Waas B., Hiebl C. (eds.), *Collective bargaining for self-employed workers in Europe*, The Netherlands, Kluwer Law Int., pp. 155-175.
- Guariso A., Militello M. (2020), *La tutela giurisdizionale*, in Barbera M., Guariso A. (eds.), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Torino, Giappichelli, pp. 445-500.
- Hamann J., Kelly J. (2004), *Unions as Political Actors: a Recipe for Revitalization?*, in Frege C.M., Kelly J. (eds.), *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford, Oxford University Press, pp. 93-116.
- Heery E., Adler L. (2004), *Organizing the Unorganized*, in Frege C.M., Kelly J. (eds.), *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford University Press, pp. 45-70.
- Hovenkamp H. (2005), *Federal Antitrust Policy. The Law of Competition and its Practice*, 5<sup>th</sup> Ed., West Academic Publishing.
- Ichino P. (2020), *Contratto per i rider: è davvero «pirata»?*, in Lavoce.info, 21 settembre 2020.
- Lassandari A. (2014), *L'azione giudiziale come forma di autotutela collettiva*, in «Lavoro e diritto», pp. 309-330.
- Lassandari A. (2018), *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in «Labor and Law Issues», 4.
- Lazzari C. (2006), *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale*, Torino, Giappichelli.
- Lianos I., Countouris N., De Stefano V. (2019), *Re-Thinking the Competition Law/Labour Law Interaction: Promoting a Fairer Labour Market*, in «Europ. Lab. L. J.», 10, pp. 291-333.
- Loi P. (2018), *Il lavoro autonomo tra diritto del lavoro e diritto della concorrenza*, in «Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», pp. 843-869.

- Luciani M. (2020), *L'incognita delle nuove norme integrative*, in «Rivista AIC», n. 2, pp. 402-425.
- Magnani M. (2020), *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in «Diritto delle relazioni industriali», pp. 105-115.
- Mancini G.F. (1963), *Libertà sindacale e contratto collettivo "erga omnes"*, in «Rivista trimestrale di diritto e procedura civile», pp. 570-596.
- Martelloni F. (2020), *CCNL Assodelivery-UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, <https://www.questionegiustizia.it/articolo/ccnl-assodelivery-ugl-una-buca-sulla-strada-dei-diritti-dei-rider>.
- McCrystal S. (2014), *Collective Bargaining Beyond the Boundaries of Employment: A comparative Analysis*, in «Melb. U. L. R.», vol. 37, pp. 662-698.
- Minervini A. (2019), *L'avvocato in regime di monocommittenza e la mozione approvata dal congresso forense*, W.P. Adapt, n. 5.
- Mingione E. et al. (2014), *Le organizzazioni sociali e i giovani professionisti nell'area milanese*, in «Quaderni di rassegna sindacale», pp. 123-140.
- Nogler L. (2002), *Proteste collettive dei lavoratori autonomi nei servizi essenziali: una disciplina con due anime?*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», n. 25, pp. 87-124.
- Onida V. (2020), *La Corte costituzionale aperta alla società civile*, intervista di R. Conti, <https://www.giustiziainsieme.it/it/le-interviste-di-giustizia-insieme/980-la-corte-costituzionale-aperta-alla-societa-civile-intervista-a-valerio-onida-e-vladimiro-zagrebelky>.
- Pallini M. (2013), *Il lavoro economicamente dipendente*, Padova, Cedam.
- Perlman S. (1928 rist. 1980), *Per una teoria dell'azione sindacale*, Roma, Edizioni lavoro.
- Perulli A. (2003), *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, in «Rivista giuridica del lavoro», pp. 221-270.
- Perulli A. (2020), *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come "orientarsi nel pensiero"*, in «Diritto delle relazioni industriali», pp. 267-310.
- Piketty T. (2018), *Il capitale nel XXI secolo*, Milano, Bompiani.
- Piketty T. (2020), *Capitale e ideologia*, Milano, La nave di Teseo.
- Pilati A. (2004), *I diritti di sciopero*, Padova, Cedam.
- Pogliotti G. (2019), *La ricerca: liberi professionisti aumentano di numero ma i loro redditi si riducono di un quarto in nove anni*, Il Sole24ore, 13 novembre 2019.
- Raimondi E. (2020), *Interesse collettivo, diritti individuali omogenei e la nuova azione di classe*, in Razzolini O., Varva S., Vitaletti M. (eds.), *Sindacato e processo (a cinquant'anni dallo Statuto dei lavoratori)*, Giustizia civile.com, Milano, Giuffrè, pp. 57-96.
- Razzolini O. (2012), *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Torino, Giappichelli.
- Razzolini O. (2020), *La partecipazione del sindacato al processo costituzionale (per i cinquant'anni dello Statuto dei lavoratori)*, in «Lavoro, diritti, Europa», n. 2, pp. 1-11.
- Romagnoli U. (1969), *Le associazioni sindacali nel processo*, Milano, Giuffrè.
- Ruini M. (1953), *L'organizzazione sindacale ed il diritto di sciopero nella Costituzione*, Milano, Giuffrè.
- Schiek D., Gideon A. (2018), *Outsmarting the gig-economy through collective bargaining – EU competition law as a barrier?*, in «European Legal Studies online papers», 7, pp. 1-20.
- Semenza R., Mori A., Borghi P. (2017), *Alla ricerca di cittadinanza: il lavoro autonomo professionale in Italia, Germania e Regno Unito*, in «Quaderni di rassegna sindacale», pp. 41-59.

- Semenza R., Mori A. (2020), *Lavoro apolide. Freelance in cerca di riconoscimento*, Milano, Fondazione Feltrinelli.
- Simi V. (1956), *Il diritto di sciopero*, Milano, Giuffrè.
- Soru A., Cavani M. (2020), *Il lavoro editoriale tra crisi e innovazione*, <https://www.actainrete.it/2020/11/19/editoria-crisi-innovazione/>.
- Spooner D. (2004), *Trade Unions and NGOs: The need for cooperation*, in «Development in practice», pp. 1-17.
- Stiglitz J. E. (2020), *Popolo, potere e profitti. Un capitalismo progressista in un'epoca di malcontento*, Torino, Einaudi.
- Tassinari A., Maccarrone V. (2018), *La mobilitazione dei fattorini della gig economy in Italia: forme organizzative e implicazioni per la rappresentanza*, in «Quaderni di rassegna sindacale», pp. 75-90.
- Topo A. (1997), *Tutela e rappresentanza degli interessi collettivi nel lavoro autonomo*, in «Lavoro e diritto», pp. 203-215.
- Tramontana E. (2013), *Organizzazioni non governative e ordinamento internazionale*, Padova, Cedam.
- Voza R. (2004), *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Bari, Cacucci.
- Waas B., Hießl C. (2021), *Collective bargaining for self-employed workers in Europe. Approaches to Reconcile Competition Law and Labour Rights*, The Netherlands, Kluwer Law Int.
- Webb S., Webb B. (1897), *Industrial Democracy*, London, Longmans, Green & Co.
- Zoppoli I. (2019), *Abuso di dipendenza economica e lavoro autonomo: un micro-sistema di tutele in difficile equilibrio*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», I, pp. 97-121.