



Dipartimento di: Scienze Politiche

Cattedra: Diritto dell'economia

TITOLO

Equo compenso: tra mercato e lavoro

RELATORE:

Giuseppe Colavitti

CANDIDATO:

Matricola: 103842

ANNO ACCADEMICO 2024/2025

Sommario

INTRODUZIONE.....	3
CAPITOLO 1.....	4
L'Equo compenso delle prestazioni professionali.....	4
1.0 Premessa storica e quadro evolutivo.....	4
1.1 Cos'è l'Equo compenso.....	5
1.2 Nuovi strumenti normativi per la valorizzazione del lavoro autonomo.	6
1.3 Equo compenso e clausole vessatorie.....	8
1.4 Casi pratici di clausole vessatorie e riflessioni sull'equità del compenso.	9
1.5 L'interpretazione giurisprudenziale della Legge 49/2023	11
1.6 Le prospettive applicative e i nodi ancora aperti della disciplina dell'equo compenso.	13
CAPITOLO 2.....	14
Il difficile equilibrio tra libertà d'impresa e giusta retribuzione nel contesto europeo.	14
2.1 Il quadro europeo della tutela del lavoro autonomo.....	14
2.2 La libertà d'impresa e la libera prestazione dei servizi: limiti e tutele.	15
2.3 L'evoluzione del concetto di "lavoratore" nel diritto dell'Unione Europea.	17
2.4 La compatibilità del principio di equo compenso con il diritto della concorrenza europeo.	18
2.5 Le pronunce più rilevanti della Corte di Giustizia in materia di compenso e professioni. .	20
2.6 Verso un quadro europeo dell'equo compenso: le sfide dell'armonizzazione.	22
CAPITOLO 3.....	23
L'equo compenso tra dignità professionale, nuove sfide e prospettive europee.....	23
3.1 Un nuovo equilibrio tra mercato e dignità professionale.	23
3.2 Le lezioni apprese dal confronto tra ordinamenti nazionali ed Europa.	25
3.3 Equo compenso e innovazione digitale	26
3.4 Equo compenso e competitività sostenibile.....	28
3.5 L'equo compenso come elemento di riequilibrio tra mercato, diritti sociali e identità professionale.	30
BIBLIOGRAFIA	32

INTRODUZIONE

In questa tesi di laurea sarà trattato l'istituto dell'Equo compenso in quanto espressione del principio di tutela della dignità del lavoro e della giusta remunerazione delle prestazioni professionali. Ho da sempre nutrito un vivo interesse per il concetto di “lavoro” e per le modalità in cui esso si articola all'interno della società, ossia quanto concerne la distinzione tra lavoratore subordinato; grande protagonista della tradizione italiana nel corso della storia, e lavoratore autonomo; complementare alla figura precedente.

Nel primo capitolo verrà introdotta la normativa 49/2023, sull'Equo Compenso, che verrà successivamente trasposta nel tessuto sociale, evidenziando come e perchè ci sia stata la necessità di emanarla, alla luce delle profonde trasformazioni economiche e delle persistenti asimmetrie nei rapporti contrattuali tra professionisti e grandi committenti. L'analisi adotterà l'angolo visuale del lavoratore autonomo, evidenziando le difficoltà che questo incontra nel mercato del lavoro e al ruolo dell'equo compenso come strumento di riequilibrio e di garanzia della dignità professionale.

Il secondo capitolo sarà l'esplicazione della posizione assunta dalla Corte di Giustizia Europea. Nel contesto europeo, infatti, la figura del lavoratore autonomo viene tradizionalmente ricondotta all'ambito della più ampia libertà d'impresa, sancita dall'articolo 16 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, rientrando quindi pienamente nel quadro della libera concorrenza e della libera prestazione dei servizi.

A completamento del percorso di ricerca, il terzo capitolo si concentra sulle conclusioni assunte, coerenti con la concezione di lavoro secondo l'ordinamento interno italiano. Vengono evidenziati gli elementi di continuità e di innovazione emersi dall'analisi normativa e giurisprudenziale, con un focus specifico sul ruolo del lavoratore autonomo e sulla funzione dell'equo compenso quale strumento di tutela della dignità professionale.

L'elaborato adotterà un approccio interpretativo, prestando attenzione all'evoluzione normativa, all'analisi della giurisprudenza e al confronto tra fonti nazionali ed europee, evidenziando le tensioni e le convergenze tra i diversi livelli di tutela del lavoro autonomo. Obiettivo di questa tesi è quindi analizzare l'istituto dell'equo compenso come leva giuridica capace di incidere sul tessuto sociale e contrattuale, e come questo tema controverso sia effettivamente trattato al di fuori dell'ordinamento forense.

CAPITOLO 1

L'Equo compenso delle prestazioni professionali.

1.0 Premessa storica e quadro evolutivo.

In via consueta, la figura del lavoratore autonomo è stata associata ad una figura forte e autosufficiente, nell'immaginario collettivo e nella costruzione giuridica della Repubblica Italiana. L'identità, che da sempre lo ha contraddistinto, caratterizzata da un'elevata competenza professionale e potere contrattuale, ha origine in una società che era completamente diversa da quella attuale, in cui l'attività libero-professionale era spesso appannaggio di élite culturalmente e socialmente privilegiata. Da questa idea radicata, la convinzione che l'intervento pubblico fosse superfluo e che la tutela normativa si concentrasse principalmente sul lavoro subordinato, considerato più esposto al rischio di sfruttamento e di squilibrio contrattuale.

La fragilità contrattuale dei lavoratori autonomi emerge quando, a partire dagli anni Novanta, la condizione del lavoro autonomo inizia a mutare con la globalizzazione dei mercati, la crisi del lavoro dipendente tradizionale e la frammentazione del tessuto produttivo¹. Alla figura classica del professionista si è affiancata quella di un nuovo lavoratore, anch'esso autonomo, spesso giovane e inserito in contesti altamente competitivi e privo di strumenti efficaci per negoziare condizioni economiche e professionali dignitose. Sempre più, grandi imprese nel settore bancario e assicurativo principalmente, cominciarono ad esercitare un potere contrattuale sbilanciato nei confronti di singoli professionisti, imponendo compensi inadeguati e compensi sfavorevoli.

Questa nuova realtà, espressione di un'asimmetria contrattuale, ha evidenziato l'inefficienza dell'autonomia contrattuale del lavoratore autonomo, a garantire la tutela dei suoi stessi diritti. La debolezza professionale non deriva mai dall'incompetenza, bensì dall'isolamento negoziale e dalla difficoltà di far valere le proprie condizioni economiche in un mercato dominato da attori più strutturati.

In modo graduale e disomogeneo, il legislatore iniziò a rispondere a questa esigenza tramite la legge n.233 del 2012, dedicata all'equo compenso per i giornalisti². Questa rappresenta un primo riconoscimento normativo della disparità di potere contrattuale anche nel lavoro autonomo. Ciononostante, si trattava di un intervento settoriale, limitato ad una unica categoria di lavoratori. Con l'istituzione della legge n.81 del 2017, si ebbe una novità; l'istituzione uno statuto del lavoro autonomo, e congiuntamente diritti e salvaguardie specifiche³. Successivamente, solo con la legge n.49 del 2023, si arriva ad un intervento sistemico, volto a estendere in maniera generalizzata il principio dell'equo compenso a tutte le professioni regolamentate⁴. La nuova legge segna un vero e proprio cambio di paradigma nella cultura giuridica italiana; l'equo compenso subisce il passaggio da una mera aspirazione deontologica o una regola di correttezza negoziale, ad un diritto fondamentale del professionista, riconosciuto e garantito dall'ordinamento⁵. La normativa mira, dunque, a ristabilire l'equilibrio contrattuale e a valorizzare la funzione sociale del lavoro autonomo, in un'ottica di giustizia sostanziale e non solo formale

¹ G. Colavitti, in F. Brullo, A. Zoli, M. Lambertucci, M. Biasi (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Ediesse, 2023

² Normattiva – Legge 31 dicembre 2012, n. 233.

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2012;233>

³ Normattiva – Legge 22 maggio 2017, n. 81.

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-05-22;81>

⁴ Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana. Legge 22 aprile 2023, n.49: Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali. Serie Generale n.104 del 5 maggio 2023.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/05/05/23G00051/SG>

⁵ G. Colavitti, in F. Brullo, A. Zoli, M. Lambertucci, M. Biasi (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Ediesse, 2023

1.1 Cos'è l'Equo compenso.

In un contesto in cui il libero professionista si trova spesso a contrattare assumendo la posizione di parte "contrattuale debole", a fronte di cosiddetti "clienti forti" – quali grandi o medie imprese in grado di imporre condizioni contrattuali a loro maggiormente favorevoli – si assiste a un progressivo affievolimento del principio formale di parità tra le parti. Tale squilibrio alimenta una condizione di soggezione economica per il professionista, compromettendo l'effettiva autonomia negoziale e rafforzando le asimmetrie insite nei rapporti contrattuali. È in risposta a questa crescente disparità che si inserisce la disciplina dell'equo compenso, introdotta dalla Legge n. 49 del 2023, il quale obiettivo è quello di garantire al lavoratore autonomo un compenso proporzionato e dignitoso, idoneo a ristabilire un equilibrio contrattuale e a tutelare la dignità professionale, contrastando le dinamiche di abuso da parte dei committenti economicamente più forti⁶. , ritenuta costituzionalmente necessaria, si colloca in piena coerenza con la concezione fanfaniana del lavoro sottesa all'articolo 1 della Costituzione, alla luce del quale deve essere interpretata l'intera architettura della Costituzione economica⁷. In questa prospettiva, l'intervento statale si configura come giustificato nell'ottica di un riequilibrio dei rapporti economici, volto a prevenire situazioni di svantaggio e di vulnerabilità non solo per i lavoratori subordinati, ma anche per quelli autonomi. A partire dall'articolo 35 della Costituzione, il lavoro viene tutelato in tutte le sue forme e applicazioni, in quanto espressione essenziale della dignità e della personalità dell'individuo⁸. Come sottolineato da Mortati, il lavoratore, nella visione costituzionale è chiunque contribuisca con il proprio lavoro allo sviluppo della società, indipendentemente dalla forma contrattuale in cui opera⁹. Questa è la visione per cui, anche il professionista autonomo ha pieno diritto a un compenso che sia adeguatamente correlato non solo alla quantità, ma anche alla qualità della prestazione svolta. Non a caso, i dati forniti da Eurostat confermano che in Europa la condizione di povertà lavorativa è particolarmente diffusa tra i lavoratori autonomi, che registrano un tasso del 17,6%, rispetto al 10,3% rilevato tra i lavoratori dipendenti, ove il contratto a tempo indeterminato offre tutele più solide¹⁰. Questo dato evidenzia come la condizione del lavoratore autonomo richieda un'attenzione normativa specifica. L'articolo 36 della Costituzione sancisce il diritto del lavoratore a una retribuzione "proporzionata e sufficiente", principio che ha trovato una naturale evoluzione nella disciplina dell'equo compenso, estesa progressivamente anche ai lavoratori autonomi, storicamente esclusi da alcune garanzie tipiche del lavoro subordinato¹¹. Sulla base delle considerazioni fin qui sviluppate, emerge con chiarezza la necessità di riconoscere al lavoratore autonomo una tutela effettiva e sostanziale, in linea con i principi costituzionali che pongono il lavoro – in tutte le sue forme – al centro dell'ordinamento¹². La disciplina dell'equo compenso, culminata nella Legge n. 49 del 2023, rappresenta un tentativo concreto di colmare il

⁶ Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana. Legge 22 aprile 2023, n.49: Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali. Serie Generale n.104 del 5 maggio 2023.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/05/05/23G00051/SG>

⁷ G. Colavitti, in F. Brullo, A. Zoli, M. Lambertucci, M. Biasi (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Ediesse, 2023, abstract interno.

⁸ Costituzione della Repubblica Italiana, Articolo 35.

<https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione/parte-i/titolo-iii/articolo-35>

⁹ Moratti C., *Istituzioni di diritto pubblico*, Cedam, Padova, 1976.

¹⁰ Eurostat, *In-work poverty statistics- Statistics Explained*, 2023.

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_IW01/default/table?lang=en

¹¹ Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana. Legge 22 aprile 2023, n.49: Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali. Serie Generale n.104 del 5 maggio 2023.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/05/05/23G00051/SG>

¹² G. Colavitti, in F. Brullo, A. Zoli, M. Lambertucci, M. Biasi (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Ediesse, 2023.

divario tra autonomia formale e debolezza sostanziale, garantendo una retribuzione equa che rispecchi il valore reale della prestazione professionale. Nonostante persistono aspetti perfezionabili, l'intervento normativo segna un passo importante verso una concezione più inclusiva e moderna della giustizia contrattuale, in cui anche il lavoratore autonomo possa operare con dignità, sicurezza e riconoscimento sociale. Si può, tuttavia, sperare ed immaginare, che la disciplina dell'equo compenso non possa esaurirsi nella sola previsione normativa; una delle sfide principali riguarda la concreta applicazione della legge nel territorio nazionale. Centrale è l'imposizione del ruolo attivo di ordini professionali e del sistema giudiziario e organi amministrativi coinvolti, sia per quanto riguarda l'opera di sensibilizzazione che nella vigilanza e nel rilascio di pareri di congruità, che ad oggi, come previsto dalla nuova disciplina assumono il valore di veri e propri titoli esecutivi. Aggiuntivamente sarà il legislatore nazionale a dover monitorare sull'effettività della norma, inclusi l'andamento dei contenziosi, ma anche individuare eventuali aree grigie interpretative e rafforzare i meccanismi sanzionatori e poteri ispettivi in capo alle autorità competenti. Fondamentale per questi soggetti è la distribuzione di strumenti di tutela accessibili, tempestivi e capillari, soprattutto per quelle categorie di lavoratori che più assiduamente rischiano di subire imposizioni contrattuali inique. Un punto nevralgico verte sulla diffusione culturale del principio di equità contrattuale, che non può che avvenire con l'implementazione di una formazione specifica e continua, rivolta sia a chi "subisce" il contratto, ma anche a chi lo stipula, affinché questo parametro venga interiorizzato come parametro imprescindibile della qualità e della legalità nei rapporti economici. Altro snodo fondamentale concerne l'assicurazione dell'omogeneità applicativa della legge sul territorio nazionale totale, quindi evitando disuguaglianze tra le varie aree geografiche. Al raggiungimento di tale fine, sarebbe auspicabile l'emanazione di linee guida e valorizzazioni delle buone prassi locali, in un'ottica di coordinamento e armonizzazione tra ordini e tribunali. Si impone di rilevare che l'equo compenso rappresenta un punto di partenza, piuttosto che una meta; la sua efficacia dipenderà anche dalla capacità delle istituzioni italiane di trasformarla in uno strumento quotidianamente vivo e operativo nella difesa della dignità professionale.

1.2 Nuovi strumenti normativi per la valorizzazione del lavoro autonomo.

Per la prima volta, il legislatore prende realmente coscienza della necessità di intervenire a tutela del lavoro professionale, riconoscendo che il lavoratore non si identifica unicamente con la figura dell'operaio, ma comprende anche il professionista autonomo. Tale presa di coscienza giunge con un certo ritardo, soprattutto se si considera che la Costituzione italiana, fin dalla sua entrata in vigore, si è orientata verso una concezione ampia e inclusiva della tutela del lavoro, idonea a superare impostazioni classiste e settoriali. Anzitutto, il riconoscimento formale delle fragilità insite nel lavoro professionale autonomo si rinviene nella Legge n. 81 del 2017, dove il legislatore manifesta chiaramente l'esigenza di intervenire a tutela di questa categoria, prendendo atto dei fattori di debolezza che caratterizzano il settore¹³. In precedenza, l'attenzione del legislatore si era concentrata su specifiche aree in cui tali squilibri risultavano già evidenti, come dimostra la Legge n. 233 del 2012, relativa all'equo compenso per i giornalisti. Con la Legge 81/2017 si assiste a un intervento di più ampia portata, orientato a garantire una tutela generale del lavoratore autonomo, al fine di evitare che situazioni di squilibrio contrattuale sfocino in pratiche abusive; viene istituito uno statuto giuridico che garantisca tutele minime che spesso mancano, alcuni esempi concreti sono il diritto di pagamenti entro 60 giorni dalla data della fattura; la deducibilità delle spese di formazione e di

¹³ Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, *Legge 22 maggio 2017, n. 81 – Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale*, Serie Generale n.135 del 13 giugno 2017
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>

orientamento professionale; oppure vere e proprie tutele sociali, come la maternità e la malattia¹⁴. Alcuni esempi di articoli che vanno non solo a tutela, ma a protezione del lavoratore autonomo, introdotti con la detta disposizione sono rinvenuti nell'articolo 3 e 4¹⁵. L'articolo 3 della legge n.81/2017 riguarda la regolamentazione contrattuale, rendendo prive di efficacia "le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto" o, di recedere dal contratto preventivamente stipulato senza un congruo preavviso. Ulteriormente illecito il rifiuto del committente di trascrivere la suddetta stipulazione di contratto. A sostegno dei primi due, il comma 3, dell'art. 3 prevede un risarcimento ai danni inferti al lavoratore autonomo nel caso in cui, non vengano rispettati. L'articolo 4, invece, concede per la prima volta ai lavoratori indipendenti, i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali e a invenzioni realizzate nell'esecuzione del contratto. La presente prerogativa era, fino a questo momento, rimasta esclusiva dei lavoratori subordinati.

All'introduzione del menzionato principio, non sono mancate opposizioni e tentativi di avversarlo, menzionando la disciplina della concorrenza e le regole che la gestiscono, con il timore che la legge 81/2017 possa, in termini concreti, ridurre la flessibilità necessaria in un mercato competitivo, e addirittura arrivare a limitare l'innovazione e i vantaggi competitivi. Nella realtà il diritto all'equo compenso può essere invocato solo nel caso in cui, i contraenti cui forza economica li colloca in una posizione di superiorità, abusino di tale potere a scapito dell'altra parte, imponendo un compenso non "proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto", secondo i parametri ministeriali. Un ruolo strategico al fine di comprendere la portata della legge n.81/2017 è rappresentato dal suo rapporto con l'articolo 117 del testo costituzionale, che ha il compito di disciplinare la ripartizione delle competenze legislative tra Stato e Regioni¹⁶. Segnatamente, l'art.117, terzo comma, stabilisce che la materia delle professioni rientra nella competenza legislativa concorrente; per cui lo Stato ha la responsabilità di fissare i principi fondamentali, mentre alle Regioni spetta la regolamentazione di dettaglio, imponendo un coordinamento tra legge statale e interventi regionali, assicurando un'applicazione uniforme e coerente della disciplina sul territorio nazionale. Si può sicché affermare, che la legge 81/2017 rappresenta un esercizio della funzione statale di dettare principi fondamentali per rafforzare le tutele minime a favore del professionista, i quali sono strettamente collegati all'interazione con la legislazione delle Regioni, chiamate ad adottare misure che concretamente ne favoriscano l'attuazione, attraverso incentivi, strumenti di sostegno o la promozione della prassi contrattuale corretta. Esempio virtuoso si è registrato con la legge regionale della Toscana 73/2018, che ha previsto misure a sostegno dell'equo compenso, recependo i principi della normativa statale e adattandoli al contesto locale¹⁷. Si afferma che, la legge 81/2017, per raggiungere pienamente i suoi obiettivi di tutela e valorizzazione del lavoro autonomo, necessita anche di una sinergia istituzionale tra Stato e Regioni, nel rispetto dell'art. 117 Cost., per evitare frammentazioni applicative e garantire un sistema unitario e giusto per tutti i professionisti italiani. Tuttavia questa legge, pur rappresentando un importante passo in avanti segnando un passaggio costituzionalmente necessario il riconoscimento del lavoratore autonomo come soggetto meritevole di protezione si rivela ancora insufficiente, poiché non affronta in modo compiuto la questione centrale del compenso equo e proporzionato.

¹⁴ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Scheda sintetica sulla legge 81/2017: statuto del lavoro autonomo e lavoro vigilante*

¹⁵ Normattiva – Legge 22 maggio 2017, n. 81.

¹⁶ Costituzione della Repubblica Italiana, Art. 117 – Ripartizione delle competenze legislative.

<https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione/parte-ii/titolo-v/articolo-117>

¹⁷ Regione Toscana, *Legge Regionale 4 dicembre 2018, n.73 – Disposizioni in materia di equo compenso e promozione del lavoro autonomo*, BUR n. 57 del 5 dicembre 2018.

<https://raccoltanormativa.consiglio.regione.toscana.it/articolo?urndoc=urn:nir:regione.toscana:legge:2018-12-27:73>

1.3 Equo compenso e clausole vessatorie

L'inserimento, previsto dall'articolo 19-*quaterdecies*, dell'articolo 13-bis, rubricato Equo compenso e clausole vessatorie, si spende in materia dell'equo compenso professionale, che risulti proporzionato al contenuto e alle caratteristiche del lavoro svolto¹⁸. Aggiuntivamente definisce l'aggettivo di clausole "vessatorie", ovvero quelle che determinano uno squilibrio contrattuale nei rapporti tra avvocati e soggetti economicamente forti, come banche, assicurazioni e grandi imprese. Questo intervento legislativo ha l'obiettivo di correggere le asimmetrie contrattuali nei casi in cui, le convenzioni siano predisposte unilateralmente dal cliente, generando condizioni svantaggiose per il professionista.

Il compenso è ritenuto equo quando proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, nonché al contenuto e alle caratteristiche della prestazione legale, in linea con i parametri stabiliti dal D.M. 10 marzo 2014, n. 55¹⁹. Viene finalmente riconosciuto esplicitamente il rischio che l'avvocato, pur operando in autonomia, possa risultare soggetto a condizioni di contrattazione fortemente penalizzanti, e per questo introduce tutele specifiche, collocando l'equo compenso al centro della relazione contrattuale. Al comma 4, viene definita la disciplina della nozione di vessatorietà, ovvero quella che, anche in conseguenza della non equità del compenso, determina uno squilibrio contrattuale significativo a carico della parte debole. Ai sensi dei commi 4,5 e 6 dell'articolo stesso, vengono citate le clausole suscettibili di nullità; la quale opera esclusivamente a favore dell'avvocato che può farla valere, mentre ai sensi del comma 8, il contratto rimane per il restante, valido. L'articolo elenca una serie di clausole tipicamente vessatorie: tra queste, la possibilità per il cliente di modificare unilateralmente le condizioni del contratto; di rifiutare la forma scritta per elementi essenziali; di richiedere prestazioni gratuite; di imporre anticipazioni delle spese o termini di pagamento superiori ai sessanta giorni. Queste clausole, salvo prova di trattativa specifica, sono considerate nulle²⁰. La norma, inoltre, prevede una tutela rafforzata per alcune clausole (lett. a e c) che sono considerate vessatorie anche qualora siano state oggetto di trattativa, rafforzando così il principio di protezione effettiva della parte debole. Nel caso in cui, la nullità della norma venga accertata, l'articolo 13-bis prevede una duplice possibilità; in primo luogo, se la clausola concerne il compenso, il giudice è tenuto a rideterminare l'importo dovuto, applicando i parametri di riferimento stabiliti per legge; come stabilito nel comma 10. In secondo luogo, invece, la clausola riguarda altri aspetti contrattuali, secondo cui il giudice si limita a dichiararne la nullità senza sostituzione automatica. Assume particolare rilievo notare che la nullità parziale della convenzione può estendersi all'intero contratto, solo se la parte interessata dimostra che, in assenza di quella clausola, non avrebbe mai stipulato l'accordo. Ciò consente un equilibrio tra l'esigenza di tutelare l'avvocato e quella di garantire la stabilità dei rapporti contrattuali. Per quanto riguarda le specificità del contesto italiano, il quadro nazionale in cui si colloca questa normativa, è caratterizzato da una forte attenzione alla figura del professionista come soggetto potenzialmente vulnerabile. Ciò giustifica un trattamento differenziato rispetto alla disciplina delle clausole vessatorie nei contratti dei consumatori, dove non è ammessa la valutazione di clausole che incidono sul prezzo²¹. Nel caso dei professionisti, invece, è possibile valutare la vessatorietà anche di clausole che stabiliscono compensi iniqui. Questo principio riflette la volontà del legislatore nazionale di intervenire concretamente per impedire l'abuso di potere

¹⁸ Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana. Legge 4 agosto 2017, n.124, art. 19-quaterdecies. Serie Generale n. 189 del 14 agosto 2017.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/08/14/17G00140/s>

¹⁹ Normattiva - Decreto 10 marzo 2014, n. 55 – Regolamento recante la determinazione dei parametri per la liquidazione dei compensi per la professione forense.

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:ministero.giustizia:decreto:2014-03-10:55!vig=>

²⁰ Normattiva – Art. 13-bis, Legge 31 dicembre 2012, n. 247 (Ordinamento professionale forense), introdotto da Legge n. 124/2017.

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2012:247~art13bis>

²¹ Codice del Consumo, Decreto Legislativo 6 settembre 2005, n. 206 – Parte III, Titolo I, Capo I (artt. 33-38).

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2005-09-06:206~art33>

economico da parte di clienti forti, e per evitare una concorrenza al ribasso che rischierebbe di compromettere la qualità della prestazione forense. Nonostante questo intervento legislativo, promosso dal Ministro della Giustizia Andrea Orlando nel 2017, nasca con l'intento di porre un freno allo squilibrio contrattuale che penalizza il professionista, l'obiettivo non è quello di reintrodurre un sistema di tariffe obbligatorie, ma di impedire abusi contrattuali, favorendo una giusta concorrenza e valorizzando la prestazione professionale. Malgrado le nobili intenzioni, la legge è stata criticata per il suo approccio troppo frammentario: tocca vari aspetti, dalle clausole vessatorie alla responsabilità professionale, dalla parziale nullità alle tutele collettive, senza un impianto sistematico forte. Inoltre, la previsione contenuta nell'art. 4-bis, che consente ai soli soci professionisti di ricoprire ruoli gestionali, non risolve il nodo della responsabilità patrimoniale: l'avvocato continua a rispondere illimitatamente per gli eventuali danni, anche in presenza di altri soci. Per questo, l'articolo 13-bis rappresenta un tassello essenziale nella costruzione di una disciplina organica dell'equo compenso in Italia. Esso offre una tutela avanzata e specifica agli avvocati nei rapporti con clienti forti, introducendo il principio della nullità delle clausole vessatorie e imponendo l'obbligo di una giusta retribuzione. Sebbene permangano margini di miglioramento, la norma ha il merito di recepire i principi costituzionali di cui agli articoli 1, 35 e 36 della Costituzione, in una chiave moderna e coerente con la realtà professionale attuale. In conclusione, la disciplina dell'equo compenso, anche attraverso l'articolo 13-bis, contribuisce al consolidamento di una cultura del lavoro autonomo fondata sulla dignità, sulla proporzionalità e sull'equità, riaffermando che il professionista non è un contraente qualsiasi, ma un soggetto da tutelare nella sua funzione sociale ed economica.

1.4 Casi pratici di clausole vessatorie e riflessioni sull'equità del compenso.

Nel contesto dei rapporti tra professionisti e grandi committenti, l'equo compenso si configura non solo come un principio di giustizia sostanziale, ma anche come uno strumento cui scopo è quello di riequilibrare le posizioni contrattuali, quando sbilanciate a favore dei clienti economicamente più forti. Vengono altresì, individuate dal legislatore, una serie di clausole contrattuali che sono da considerarsi vessatorie e dunque nulle, per loro natura o per il modo in cui incidono sull'equilibrio del rapporto ai sensi dell'articolo summenzionato 13-bis della legge professionale forense (l. n. 247/2012). La nullità di tali clausole comporta la sostituzione con norme imperative a tutela della

parte contrattuale debole, secondo quanto stabilito dall'art. 1419, comma 2, c.c. L'analisi delle clausole considerate vessatorie dalla normativa sull'equo compenso richiede un approfondimento puntuale, anche attraverso esempi concreti che ne illustrino le implicazioni;

a) Clausola di sostituzione retroattiva delle convenzioni.

Tra le clausole più insidiose si annovera quella che prevede la sostituzione automatica e retroattiva di una precedente convenzione con una nuova, a condizioni peggiorative. Ad esempio, può essere stabilito che "le clausole precedentemente stipulate sono sostituite da quelle innovative", anche con effetto sugli incarichi già in corso. L'art. 13-bis, comma 5, lett. h), stabilisce chiaramente che è da considerarsi vessatoria ogni clausola che prevede, in caso di nuova convenzione, la retroattività delle condizioni sfavorevoli anche per incarichi pendenti o non ancora fatturati. Tale meccanismo produce un evidente squilibrio contrattuale, in quanto impedisce al professionista di tutelarsi da modifiche unilaterali e svantaggiose decise dal committente.

b) Clausole penali e riduzioni arbitrarie di compenso.

Un altro esempio frequente è rappresentato da clausole che prevedono penalità eccessive in caso di presunto inadempimento dell'avvocato. È il caso della previsione che “il compenso sarà ridotto del 50% a titolo di penale qualora il legale non dia prova di aver adempiuto tempestivamente a una specifica richiesta della società”²². In assenza di criteri oggettivi per la valutazione della condotta del professionista, tali clausole appaiono sproporzionate e rientrano nel paradigma del significativo squilibrio contrattuale. Va peraltro rilevato che il Codice del Consumo (art. 33, co. 2, lett. f) qualifica come vessatorie le penali manifestamente eccessive, criterio applicabile per analogia anche nei contratti con i professionisti.

c) Clausole che prevedono termini di pagamento dilazionati.

Un'altra fattispecie vessatoria ricorrente riguarda i termini di pagamento eccessivamente lunghi. L'art. 13-bis, comma 5, lett. f), della legge forense stabilisce che sono nulle le clausole che prevedono il pagamento oltre sessanta giorni dalla ricezione della fattura. Ciò si traduce in una lesione della certezza e tempestività della retribuzione del lavoro svolto, compromettendo la sostenibilità economica dell'attività professionale.

d) Clausole di subordinazione delle decisioni difensive

Ulteriore clausola vessatoria è quella che impone all'avvocato di ottenere preventivamente l'autorizzazione del cliente per compiere qualsiasi atto difensivo, non esclusi quelli che rientrano nella normale attività professionale; perché oltre a interferire con l'autonomia tecnica e professionale dell'avvocato, può compromettere la qualità della difesa, esponendolo anche a responsabilità deontologiche.

Tali clausole sono generalmente ritenute vessatorie ai sensi dell'art. 13-bis, comma 5, lett. b), della legge professionale secondo cui, sono da considerarsi nulle le clausole che limitano l'autonomia e l'indipendenza del professionista, in violazione del principio sancito dall'art. 2 del Codice deontologico forense.

e) Clausole che impongono rinunce a diritti futuri o azioni legali

Altro caso riguarda le clausole che obbligano l'avvocato alla rinuncia preventiva a far valere diritti futuri o a intraprendere azioni legali nei confronti del committente. Si possono riscontrare formule secondo cui: “Il Legale rinuncia sin da ora ad agire in giudizio per eventuali controversie relative al presente incarico, impegnandosi a risolvere le stesse esclusivamente mediante conciliazione privata”, oppure “Il Legale si impegna a non sollevare contestazioni anche in caso di mancato pagamento dei compensi, rinunciando sin d'ora a ogni azione di recupero”. Suddette clausole violano i principi fondamentali dell'equilibrio contrattuale e dell'accesso alla tutela giurisdizionale garantita dalla Costituzione (art. 24). L'art. 13-bis della legge forense, in linea con la ratio dell'art. 33, comma 2, lett. r) del Codice del consumo, considera tali previsioni nulle in quanto altererebbero significativamente il bilanciamento tra le parti.

f) Clausole sulla domiciliazione e responsabilità indiretta.

²² Codice del Consumo, art. 33, comma 2, D.lgs. 6 settembre 2005, n. 206
<https://www.brocardi.it/codice-del-consumo/parte-iii/titolo-i/art33.html>

Infine un'altra clausola spesso imposta prevede che il legale risulti responsabile anche per l'operato di domiciliatari scelti dalla società stessa o che non gli è stato consentito di selezionare autonomamente. In conclusione, il riconoscimento delle clausole vessatorie non si basa solo su criteri formali, ma anche sostanziali, incentrati sul concetto di squilibrio significativo. L'obiettivo della normativa sull'equo compenso è dunque duplice: da un lato, garantire al professionista una retribuzione adeguata e proporzionata all'attività svolta; dall'altro, preservare la libertà contrattuale da abusi tipici delle relazioni asimmetriche. La giurisprudenza e la prassi applicativa devono continuare a monitorare e sanzionare le clausole che compromettono la dignità e la sostenibilità del lavoro professionale autonomo. Il concetto di "equità" va quindi declinato in termini di proporzionalità rispetto alla quantità e alla qualità della prestazione svolta. Non si tratta solo di evitare una retribuzione sottosoglia, ma di considerare l'equilibrio complessivo del rapporto contrattuale. L'equità implica che il professionista riceva un trattamento economico che rifletta in modo corretto l'impegno richiesto, i tempi impiegati, la complessità del lavoro e le responsabilità assunte. Il giudice, chiamato a pronunciarsi sulla validità del contratto, ha il compito di dichiarare la nullità delle clausole inique; tale intervento assume un valore correttivo ma anche preventivo, disincentivando prassi contrattuali scorrette e favorendo una cultura della negoziazione rispettosa dei diritti dei professionisti.

1.5 L'interpretazione giurisprudenziale della Legge 49/2023

Approvata dalle Camere a larghissima maggioranza, la legge 49/2023 sull'equo compenso parte da tutte le critiche che erano precedentemente emerse e che hanno ritenuto necessario un riassetto sistematico. Questa Legge nasce e va in sostituzione dell'articolo 13-bis, che viene abrogato a favore di questa²³. La disposizione dell'aprile del 2023 va dapprima a definire i riferimenti che definiscono equo, rispetto al tipo di lavoro svolto, un compenso per lavoratori autonomi quali; A) avvocati, B) professionisti iscritti a ordini o collegi, C) professionisti non "ordinistici" o senza albo. Il secondo articolo va a definire gli ambiti di applicazione, anzitutto a favore di banche e assicurazioni, società collegate (ad esempio controllate o mandatarie), e grandi imprese; aventi più di 50 dipendenti o un ricavo pari o maggiore a 10 milioni annui, nel precedente anno. Viene definito che la regolazione dell'equo compenso si applica a qualsiasi accordo, anche se solo preparatorio, purché sia vincolante per il professionista, anche nel momento in cui quest'ultimo lavori per la Pubblica Amministrazione o società a partecipazione pubblica, fatta eccezione per società veicolo di cartolarizzazione e agenti della riscossione. L'articolo terzo scandisce quanto concerne la nullità di quelle clausole che non prevedono un compenso equo al lavoro del professionista, in termini di operato con annessi i sacrifici economici e non. In particolare, è considerato non equo il compenso, inferiore ai valori minimi stabiliti dai parametri ministeriali per i professionisti iscritti agli albi o collegi; per gli avvocati, ai sensi dell'art. 13, comma 6, della Legge Forense; oppure, per i professionisti senza albo, da quelli definiti dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy²⁴. Vengono definite altresì, nulle, le pattuizioni che attribuiscono al committente vantaggi sproporzionati rispetto alla quantità e alla qualità del lavoro svolto o del servizio reso, nonché le clausole e le pattuizioni, anche se contenute in documenti contrattuali distinti dalla convenzione, che

²³ Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana. Legge 22 aprile 2023, n. 49: Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali. Serie Generale n. 104 del 5 maggio 2023.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/05/05/23G00051/SG>

²⁴ Ministero della Giustizia. Decreto 10 marzo 2014, n. 55 – Parametri per la liquidazione dei compensi per la professione forense.

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:ministero.giustizia:decreto:2014-03-10:55!vig=>

consistono: nella facoltà di cambiare unilateralmente il contratto; nella negazione da parte del cliente della stesura in forma scritta del contratto, lasciando il prestatore d'opera in una posizione di debolezza di fronte alla nascita di controversie; nel forzare il professionista a svolgere lavori non previsti, in modo gratuito; l'imposizione al lavoratore di anticipare le spese, spostando ingiustamente il suo onere. Tra queste rientrano anche le clausole che costringono il professionista a rinunciare al rimborso delle spese sostenute; la fissazione del pagamento ad un termine superiore di 60 giorni; la limitazione del compenso ad una somma inferiore a quella stabilita dal giudice; la stipulazione di una clausola retroattiva che applica compensi più bassi a quelli stabiliti; una clausola che prevede che il compenso per assistenza o consulenza contrattuale sia dovuto solo se il cliente firma il contratto finale; la pretesa del cliente di far pagare al collaboratore software, banche dati, sistemi o servizi richiesti. Se una clausola del contratto è nulla il resto del contratto rimane valido. La nullità serve solo a proteggere il professionista: solo lui può invocarla, oppure il giudice può applicarla anche se non richiesta, quindi non si annulla tutto il contratto, ma solo la parte ingiusta. A questo scopo, l'avvocato ha il diritto di impugnare la convenzione, esito di una gara pubblica, l'inserimento in un elenco di fiduciari e qualsiasi accordo che preveda un compenso inferiore ai parametri ministeriali presso il tribunale del luogo dove ha residenza o domicilio. Arrivati a questo punto il giudice terrà conto dei parametri fissati dal Ministero per quella categoria professionale, potendo anche chiedere un parere scritto dall'Ordine professionale. Il quarto articolo, al fine di scoraggiare le imprese a proporre contratti iniqui, stabilisce che il giudice ha il potere di stabilire il compenso equo proporzionato al lavoro svolto, e la differenza dovrà essere economicamente sostenuta dal cliente, con possibilità di aggiunta di un indennizzo che può arrivare fino al doppio della somma non versata. L'articolo cinque definisce la disciplina in materia, il comma 3 in particolare, stabilisce la revisione biennale dei parametri, come già predetto dall'articolo 13-bis; il comma 4 sostiene che non sia necessaria una denuncia dalla parte lesa, in quanto i Consigli nazionali possono autonomamente adire l'autorità giudiziaria competente. Quanto al comma 5, introduce l'obbligo dei Consigli nazionali a sanzionare le situazioni in cui il professionista accetti compensi iniqui; il lavoratore ha quindi, il dovere etico di non svendersi e di non danneggiare i colleghi accettando tariffe basse, in aggiunta l'obbligo ad avvertire il cliente che l'accordo debba rispettare il codice deontologico. L'articolo sei, combinato al nono, vanno a valorizzare ulteriormente il ruolo dei Consigli nazionali, che hanno la facoltà di adottare modelli standard di convenzione congiunti alle imprese, e che introduce la possibile proposta dei Consigli nazionali dell'ordine a cui sono iscritti, l'azione di classe. Il settimo articolo permette al professionista di recuperare più facilmente i propri compensi e in caso di mancato pagamento può venir chiesto un parere sulla congruità del compenso all'Ordine; il parere diventa esecutivo se il cliente non presenta opposizioni entro 40 giorni. L'ottavo articolo parte dall'esigenza di limitare le contestazioni e le azioni risarcitorie retroattive, ma non risulta del tutto chiaro l'ambito applicativo di questa norma; la formulazione complessiva di questa sembra voler introdurre la portata generale e quindi la sua applicabilità a qualsiasi rapporto tra professionista ed assistito. Contrapposto a questa interpretazione vi è però, l'articolo 2 della legge stessa, che nella definizione dell'ambito applicativo prende in riferimento i contratti stipulati con clienti forti, restringendo l'operatività e configurandola come la volontà di riequilibrare le posizioni di svantaggio dei professionisti. Va sottolineato come recentemente le Pubbliche Amministrazioni hanno pubblicato bandi a "zero compensi"; nonostante fosse stato precisato che neppure quest'ultime fossero esenti dal garantire un equo compenso (art.1, comma 488, legge n. 205/2017), non bastò a evitare casi di sfruttamento della professione. Questi eventi portarono alla necessaria revisione e un consolidamento del principio per le pubbliche amministrazioni con l'art.2, comma 3. All'articolo decimo viene istituzionalizzato, da parte del legislatore, l'Osservatorio nazionale sull'equo compenso presso il Ministero della giustizia, il quale può, in primo luogo, segnalare violazioni, ma anche esprimere pareri, formulare proposte e vigilare sullo stato di applicazione della legge. Congiuntamente, l'articolo undici, per quanto poco equa possa sembrare, va a stabilire che non ha effetto retrodatato e che, quindi, le convenzioni già in atto, sottoscritte precedentemente non subiscono l'effetto di questa legge. Il dodicesimo, stabilisce che l'articolo 13-bis dell'ordinamento

forense; legge n.247/2012 venga abrogato, con anche altre leggi precedenti che toccavano il tema del compenso professionale, segnando un vero punto di ripartenza normativa. Viene ulteriormente spiegato, nel successivo e ultimo articolo, che la legge 49/2023 non può sottoscrivere spese aggiuntive per lo stato, deve servirsi dei mezzi già precedentemente esistenti e la legge è ufficiale vincolante per tutti una volta approvata, firmata e pubblicata nella gazzetta ufficiale.

1.6 Le prospettive applicative e i nodi ancora aperti della disciplina dell'equo compenso.

La legge 49/2023, pur simboleggiando una svolta nel panorama giuridico italiano, necessita di un'attenta osservazione sul piano della concreta applicazione. L'efficacia della disciplina dipenderà direttamente e largamente dalla capacità di attuazione della stessa. In virtù di quanto detto, saranno gli operatori giuridici, le istituzioni forensi e gli stessi professionisti, a dover determinare l'attivazione degli strumenti offerti dalla normativa per contrastare le situazioni di squilibrio nei rapporti contrattuali. L'azione di impugnazione prevista dalla legge, rappresenta un mezzo cruciale per far valere i diritti del professionista, ma richiede un'elevata consapevolezza giuridica da parte di chi ne beneficia. Risulta centrale il ruolo dei Consigli Nazionali degli Ordini professionali, dal momento che la legge attribuisce loro la legittimazione ad agire in giudizio anche in forma collettiva, attraverso l'azione di classe, così da poter tutelare i diritti omogenei dei professionisti iscritti. Questo meccanismo contribuisce a rafforzare un approccio sistemico alla questione dell'equo compenso, ma implica al contempo la necessità di una riorganizzazione interna degli enti ordinistici, affinché questi ultimi siano in grado di intervenire in maniera diretta e tempestiva. Accanto agli sviluppi positivi, persistono tuttavia criticità non trascurabili. La nozione stessa di "compenso equo", pur ancorata ai parametri ministeriali, lascia spazio a margini di interpretazione che potrebbero condurre a valutazioni giurisprudenziali disomogenee. Inoltre, la qualificazione delle clausole come "vessatorie", benché l'art. 13-bis della legge forense ne fornisca un'elencazione dettagliata, può generare incertezza soprattutto nei casi che non rientrano esattamente nelle ipotesi tipizzate²⁵. Questo profilo potrebbe complicare l'attività di difesa nei casi concreti, rendendo necessaria un'attività interpretativa dei giudici particolarmente attenta e coerente. Un ulteriore nodo aperto è rappresentato dall'asimmetria informativa tra professionista e cliente forte, manifestandosi spesso nella difficoltà per il primo di riconoscere in anticipo l'esistenza di clausole potenzialmente abusive o pressoché squilibrate²⁶. Sebbene la legge preveda strumenti per contrastare tali pratiche, la reale fruizione di tali tutele potrebbe essere ostacolata dalla riluttanza del professionista a compromettere rapporti commerciali consolidati. Risulta dunque necessario un rafforzamento della cultura della legalità contrattuale, anche attraverso campagne di informazione e formazione rivolte ai liberi professionisti. La mancanza di un'autorità di vigilanza nazionale è un altro aspetto problematico, infatti nessuno è incaricato al monitoraggio in materia di equo compenso. Tale vuoto rende il meccanismo di tutela strutturalmente debole e fortemente dipendente dall'iniziativa individuale, indebolendo l'effettività della legge. L'equo compenso costituisce, come si è detto, uno strumento essenziale per restituire dignità economica e professionale al lavoro autonomo²⁷. Va considerato che, il pieno dispiegarsi dei suoi effetti richiede non solo una solida base normativa, ma anche un'applicazione coerente, diffusa e consapevole. In quest'ottica, le istituzioni, le categorie professionali e la giurisprudenza sono

²⁵ Ministero della Giustizia, Decreto 10 marzo 2014, n. 55, Parametri per la liquidazione dei compensi per la professione forense.

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:ministero.giustizia:decreto:2014-03-10:55!vig=>

²⁶ CNEL – Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, Osservazioni sulla Legge 49/2023 (2023).

<https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Notizie/ArtMID/1174/ArticleID/5145/APPROVATO-IL-RAPPORTO-SU-MERCATO-DEL-LAVORO-E-CONTRATTAZIONE-COLLETTIVA>

²⁷ G. Colavitti, in F. Brullo, A. Zoli, M. Lambertucci, M. Biasi (a cura di), Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte, Ediesse, 2023.

chiamate a uno sforzo congiunto per garantire che i principi di proporzionalità, giustizia contrattuale e tutela della parte debole trovino effettiva realizzazione nel sistema italiano. Solo così sarà possibile consolidare un modello di lavoro autonomo realmente equo, in linea con i valori fondanti della Costituzione repubblicana.

CAPITOLO 2

Il difficile equilibrio tra libertà d'impresa e giusta retribuzione nel contesto europeo.

2.1 Il quadro europeo della tutela del lavoro autonomo.

L'architettura economica dell'Unione Europea è fondata su due pilastri giuridici fondamentali: la libertà d'impresa e la libera prestazione dei servizi, sanciti dal Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea²⁸. Il lavoro autonomo viene considerato una manifestazione dell'iniziativa economica privata, essendo il professionista figura attiva e responsabile del proprio posizionamento competitivo sul mercato. L'identità coerente con la logica ampia e concorrenziale dell'economia, si distingue nettamente da quella del lavoratore subordinato, determinando implicazioni significative che potrebbero risultare un limite. Da un lato il potere contrattuale chiamato a competere in un mercato concorrenziale al pari di qualsiasi operatore economico, dall'altro consegue un'esclusione da numerose forme di protezione previste per i lavoratori subordinati, come l'obbligo di retribuzione minima, la stabilità del rapporto o le tutele collettive. L'Unione Europea infatti, tende a riservare una protezione più estesa alla figura del lavoratore dipendente, che ruota attorno a tre elementi chiave: l'eterodirezione: ossia il potere di controllo e indirizzo sull'attività svolta, lo stabilire di scadenze, modalità e luogo di esecuzione, esercitato dal datore di lavoro. La dipendenza economica, la fonte prevalente se non esclusiva del reddito, deriva dal rapporto di lavoro, rendendo il lavoratore vulnerabile a scelte unilaterali del datore; la tutela collettiva e individuale, quindi l'accesso a protezioni quali diritti sindacali riconosciuti²⁹. Il lavoratore autonomo, al contrario, non opera sotto eterodirezione: decide autonomamente tempi, modalità e mezzi della prestazione, ed è responsabile della gestione del rischio economico legato alla propria attività. Non beneficia automaticamente delle tutele collettive riservate ai subordinati e deve provvedere personalmente alla propria copertura previdenziale e assicurativa. Inoltre, la remunerazione non è imposta da parametri legali di salario minimo, ma deriva dalla libera contrattazione con il committente, salvo eccezioni previste da specifiche normative nazionali o settoriali. Se in teoria questa libertà implica un maggior potere negoziale, nella pratica il quadro è più complesso perché molte categorie di autonomi soprattutto quelle economicamente dipendenti da un solo cliente o attive in mercati ad alta concentrazione, si trovano in una posizione di svantaggio simile a quella dei subordinati senza però godere delle medesime protezioni. Recentemente l'Unione Europea ha preso atto di questa zona grigia tra subordinazione e autonomia e ha per questo adottato documenti come il Piano d'Azione per il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali,

²⁸ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, art. 31, "Condizioni di lavoro giuste ed eque", in European Union Agency for Fundamental Rights. https://fra.europa.eu/it/eu-charter/article/31-condizioni-di-lavoro-giuste-ed-eque?field_fra_country_target_id%5B0%5D=997&page=4

²⁹ Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea, in Eur-lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>

che individua tre obiettivi principali da raggiungere entro il 2030: tasso di occupazione di almeno il 78% nella popolazione adulta; almeno il 60% degli adulti impegnato annualmente in attività di formazione; la riduzione di almeno 15 milioni del numero di persone a rischio povertà o esclusione sociale³⁰. Il Piano d’Azione, al fine del raggiungimento di questi obiettivi, promuove l’adozione di norme nazionali e settoriali che evitino lo sfruttamento di forme atipiche di lavoro autonomo, la garanzia di coperture previdenziali e assicurative proporzionate³¹. Aggiuntivamente la Comunicazione della Commissione del 2022 su concorrenza e mercato del lavoro, che segna un punto di svolta nell’interpretazione delle norme antitrust. Tradizionalmente i lavoratori autonomi erano considerati “imprese” ai sensi dell’art. 101 TFUE e per questo, ogni accordo collettivo volto a fissare compensi minimi o condizioni di lavoro era potenzialmente vietato come intesa restrittiva della concorrenza. Con il nuovo orientamento, la Commissione ha riconosciuto che alcune categorie di autonomi “economicamente dipendenti” si trovano in condizioni comparabili a quelle dei subordinati. Tali interventi devono rimanere compatibili con il diritto della concorrenza, che considera i lavoratori autonomi come operatori economici richiedendo dunque, di comprendere non solo i principi giuridici che ne definiscono lo status, ma anche le tensioni tra libertà economica e protezione sociale che attraversano il diritto dell’Unione. La differenza più significativa tra le due figure viene riconosciuta nel grado di autonomia nella gestione dell’attività e al livello di protezione giuridica: il lavoratore subordinato, protetto in virtù della sua posizione di debolezza strutturale; l’autonomo, tutelato solo in presenza di comprovata vulnerabilità economica o contrattuale, secondo criteri proporzionati e compatibili con il quadro normativo europeo. Le recenti dinamiche del mercato del lavoro come l’espansione della gig economy, delle collaborazioni freelance e delle professioni digitali, hanno permesso l’affievolirsi tra lavoro subordinato e autonomo. Pertanto interventi volti a imporre compensi minimi o tariffe obbligatorie sono in contrasto con le norme in materia di concorrenza e mercato unico, la cui unica eccezione fa riferimento all’esistenza di specifiche esigenze di tutela, riconosciute a livello europeo. L’Unione Europea ha la volontà di trattare equamente ogni tipo di lavoratore, volendo tutelare le fragilità che possono caratterizzare alcune forme di lavoro autonomo, specie in situazioni di elevata intermediazione o in presenza di committenti con forte potere contrattuale. L’ordinamento europeo adotta un’impostazione formalmente neutra, fondata sulla libertà economica e sull’autonomia contrattuale, ma pur sempre attenta alle dinamiche del mercato del lavoro. L’evoluzione del dibattito europeo lascia spazio a un’interpretazione flessibile del concetto di lavoro autonomo, che consente l’introduzione di tutele specifiche incluse quelle autonome purché compatibili con il diritto dell’Unione e proporzionate agli obiettivi di interesse generale perseguiti.

2.2 La libertà d’impresa e la libera prestazione dei servizi: limiti e tutele.

Nel contesto europeo, il lavoratore indipendente assume la qualifica di imprenditore il quale promette il corretto esercizio della libera prestazione dei servizi e delle libertà d’impresa, purché operino in

³⁰ Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea, art. 31, in European Union Agency for Fundamental Rights, <https://fra.europa.eu/it/eu-charter/article/31-condizioni-di-lavoro-giuste-ed-eque>

³¹ Commissione Europea, “Piano d’Azione sul Pilastro europeo dei diritti sociali”, Bruxelles, 4 marzo 2021, in Eur-lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:52021DC0102>

condizioni di stabilità e continuità³². Guardando alle tutele, è utile fare riferimento alla sentenza C-356/21 in cui è stato chiarito che i contratti con i lavoratori autonomi non possono giustificare l'esclusione da diritti fondamentali, tra cui la protezione dalle discriminazioni quando il caso lo richiede. In più, la normativa comunitaria ha reso possibili accordi collettivi per i *self-employed*, soprattutto in riferimento alle piattaforme digitali e ammettendo immunità da sanzioni antitrust nel caso in cui il lavoratore autonomo sia in una posizione di dipendenza economica dal committente. Palese la posizione dell'UE che non si imita a tutelare astrattamente la libertà economica, infatti impone che essa sia esercitata nel rispetto di altri valori ritenuti fondamentali, come la tutela della persona, la giustizia sociale e la dignità professionale. È stato altrettanto esplicito dalla Corte di Giustizia Europea che la libertà di prestare servizi può subire limitazioni legittime, ovvero quando motivate da ragioni imperative di interesse generale e proporzionate all'obiettivo perseguito. La giurisprudenza europea riconosce che la tutela del lavoro autonomo può giustificare la restrizione della libertà contrattuale tramite normative nazionali, se necessarie a prevenire lo sfruttamento economico o a preservare la qualità delle prestazioni offerte al pubblico³³. Il caso Rina Services ne offre un esemplare lampante; la Corte affermò che la previsione di tariffe minime per alcuni servizi tecnici può essere compatibile con il diritto dell'Unione, laddove vengano tutelati obiettivi di interesse generale e evitando qualsiasi violazione al diritto dell'Unione stesso³⁴. L'articolo 36 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea riconosce la necessità di protezione sociale per le forme di lavoro autonome, garantendogli la dignità del lavoro; di fatto l'Europa possiede una visione orientata ad un modello sociale inclusivo, in cui la competitività non esiste in mancanza del rispetto dei diritti fondamentali del lavoratore non dipendente. Parallelamente al rispetto dei diritti imperativi, la Corte di Giustizia Europea ha applicato analogie anche per quanto riguarda il principio di *equal pay* tra i due sessi maschile e femminile, sancendo che il diritto a un compenso proporzionato a parità di prestazione vale anche per le figure in autonomia. La parità retributiva tra i due sessi è imposta dall'art. 157 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea.

Ulteriore modello di tutela è riconosciuto nel diritto alla formazione continua e all'aggiornamento professionale, decretato dalla Raccomandazione del Consiglio del 24/11/2020 sulla Garanzia europea per le competenze e la riqualificazione. Sono invitati gli Stati membri a sollecitare il lavoratore ad accedere a percorsi formativi pubblici o agevolati. L'effetto sperato è quello di mantenere alta la competitività e incitare l'adattamento delle figure professionali e delle loro prestazioni ai cambiamenti del mercato del lavoro. La libertà di circolazione è garantita e stabilita negli articoli dal 45 al 48 e dal 56 al 63 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, permettendo l'esercizio della propria attività in qualsiasi Stato membro senza subire discriminazioni basate sulla nazionalità. Nella pratica significa che un lavoratore autonomo italiano può fornire servizi in Francia, Germania o Spagna senza necessità di particolari autorizzazioni aggiuntive, purché rispetti le normative professionali e fiscali locali. La libertà di stabilimento, prevista dall'art 49 del TFUE, consente ai lavoratori indipendenti di trasferire, che sia in via temporanea o permanente, la propria attività in un

³² Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, art. 16, "Libertà d'impresa", in European Union Agency for Fundamental Rights, <https://fra.europa.eu/it/eu-charter/article/16-liberta-dimpresa?page=2>

³³ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, art. 16, "Libertà d'impresa", in EUR-Lex, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32007X1214\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32007X1214(01))

³⁴ Corte di Giustizia dell'Unione Europea, sentenza 18 luglio 2013, causa C-593/12, Rina Services e a. contro Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, in EUR-Lex, <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/IT/ALL/?uri=CELEX:62013CJ0593>

altro Stato membro. Sono incluse anche la protezione all'accesso alle protezioni professionali, la partecipazione a gare pubbliche e l'ottenimento di licenze senza discriminazioni; il riconoscimento automatico delle qualifiche in settori regolamentati come medicina, architettura e ingegneria ne sono un esempio. I regolamenti n.883/2004 e il n.987/2009 sanciscono la tutela del coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, impedendo la perdita dei diritti pensionistici o assistenziali quando i lavoratori indipendenti si spostano tra Stati membri, presupponendo quindi che i periodi di contribuzione maturati in diversi paesi vengano sommati, che si eviti la doppia imposta contributiva e che sia accessibile anche all'estero l'assistenza sanitaria. Per quanto concerne i limiti invece, alcuni settori regolamentati come la sanità, l'istruzione o i trasporti, ammettono tramite il legislatore europeo limiti alla piena liberalizzazione dei servizi, in modo da garantire standard minimi di qualità. Queste restrizioni vengono estese anche ai professionisti autonomi che per accedere al mercato o svolgere determinate attività, devono attenersi a quelli che sono parametri tariffari, requisiti formativi e condizioni minime. Per portare un esempio in materia di sicurezza sociale, i lavoratori non subordinati devono autonomamente provvedere alla propria copertura previdenziale e sanitaria, iscrivendosi a casse professionali o alla gestione separata INPS, con la possibilità che questo possa comportare costi maggiori o una minore copertura. Il reddito è variabile essendo questo soggetto alla domanda dei loro servizi o prodotti, rendendo difficile da gestire la pianificazione delle spese o l'affrontare i periodi di calo della domanda e erogazione dell'offerta. I lavoratori autonomi si trovano totale libertà nell'amministrare attività burocratiche, il può comportare oneri anche complessi come tempo e energie, così come, pur godendo di flessibilità sono pienamente indipendenti nella gestione del loro tempo. In alcuni casi potrebbero avere una minore tutela legale rispetto ai lavoratori dipendenti, specialmente in caso di controversie con i clienti. Vista l'identità controversa, è importante che i lavoratori autonomi siano consapevoli dei propri diritti e doveri e si proteggano adeguatamente da eventuali rischi.

2.3 L'evoluzione del concetto di “lavoratore” nel diritto dell'Unione Europea.

La nozione di “lavoratore” ha, sempre più nell'Unione Europea, assunto un significato ampio e dinamico. La rigida distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo tipica degli ordinamenti nazionali è sempre più sdoganata, vista l'esigenza di assicurare tutele adeguate ad ogni soggetto prestatore di attività lavorativa. L'Unione Europea ha da sempre costruito la propria disciplina lavoristica attorno alla figura del lavoratore subordinato. Nella sentenza Lawrie-Blum viene esplicitato, si considera lavoratore colui che “per un certo periodo di tempo presta servizi a favore di un'altra persona e sotto la direzione di quest'ultima in cambio di una retribuzione”; visione contemplata a livello europeo, che ha il suo baricentro sull'eterodirezione e senz'altro sulla dipendenza economica³⁵. Per quanto riguarda la titolarità dei diritti collettivi, rimane chiaro che il lavoratore dipendente gode pienamente dei diritti sindacali, quali il diritto di associazione, contrattazione collettiva e sciopero; strumenti storicamente preclusi all'altra categoria di lavoratori, per il timore di andare incontro a violazioni di regole sulla concorrenza. Alla luce di quanto detto, i lavoratori autonomi sono stati a lungo esclusi dal perimetro delle tutele lavoristiche, in quanto formalmente non soggetti alla direzione altrui né vincolati da rapporti di

³⁵ Corte di Giustizia dell'Unione Europea, sentenza 3 luglio 1986, causa 66/85, Deborah Lawrie-Blum contro Land Baden-Württemberg, in EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:61985CJ0066>

dipendenza. Certo è, che l'aumento nella diffusione di forme di lavoro che presentano caratteristiche sempre meno riconoscibili o standardizzati, favorisce la nascita di modelli lavoristi ibridi, incoraggiando nel dibattito sulla disciplina la messa in discussione della netta separazione che si è sempre professata, tra professionista e dipendente. In questa prospettiva, vengono progressivamente riconosciute similitudini tra condizioni di lavoro di coloro formalmente indipendenti, e i lavoratori subordinati, specialmente quando dipendono economicamente da un solo committente o non hanno potere contrattuale effettivo. A favore di ciò, la Commissione Europea e la Corte di Giustizia Europea hanno progressivamente ammesso la creazione di organizzazioni rappresentative e la possibilità di concludere accordi collettivi ai lavoratori professionisti, purché si ritrovino in condizioni assimilabili a quelle dei lavoratori subordinati. Ulteriore profilo comparativo riguarda le prestazioni previdenziali e assistenziali, infatti i dipendenti beneficiano di protezioni sistemiche, tra cui disoccupazione, malattia, infortunio, grazie ad un sistema contributivo spesso automatizzato. Queste protezioni sono meno strutturate e carenti in termini di efficacia per i lavoratori indipendenti; l'Unione Europea ha pertanto incitato a interventi a livello nazionale che possano ridurre questo gap sistemico, attraverso sistemi di previdenza sociale equi, simmetrici e sostenibili, come si legge nel suddetto Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, che invita gli stati a garantire l'accesso alla protezione sociale ad ogni tipo di lavoratore. Altresì il lavoratore subordinato viene tutelato, per quanto riguarda l'ambito retributivo, da quello che viene definito salario minimo, oltre alla summenzionata contrattazione collettiva e alla previsione di pagamenti regolari e garantiti, strumenti il cui fine è volto a proteggere la dignità professionale del lavoratore di cui si sta parlando. Al contrario il lavoratore autonomo, non disponendo della possibilità di appellarsi a provvedimenti del genere, è soggetto a ritardi nei pagamenti o compensi imposti unilateralmente. Si evince chiaramente che nonostante i progressi le differenze tra queste due categorie sono rilevanti e permangono, dimostrando come i lavoratori sottoposti ad un contratto indeterminato possano ricorrere ad uno spettro di diritti più ampio e uniforme, al contrario degli autonomi che sono tutelati in modo frammentato, con norme settoriali; è in queste circostanze che l'intervento normativo nazionale opera per colmare questo gap, in Italia con la legge sull'equo compenso, in Spagna con lo Statuto del Lavoro Autonomo, in Francia con il Sistema di protezione sociale per i lavoratori autonomi o nei Paesi Bassi con la Legge sulla responsabilità del cliente per la classificazione dei lavoratori. La Corte di Giustizia Europea ha precedentemente, e sta continuando, ad affrontare sfide interpretative e non, per non escludere dalla necessaria protezione ogni soggetto di fatto vulnerabile. Sebbene le due figure restino formalmente distinte, l'Unione Europea, sta tracciando un percorso di avvicinamento tra subordinazione e autonomia, per quanto riguarda almeno le garanzie essenziali, con la logica di associarsi all'evoluzione del concetto di lavoratore. Siffatto sviluppo è testimonianza diretta della crescita della sensibilità europea nei riguardi della giustizia sociale, andando ad affiancare misure a quelle già prese dagli ordinamenti nazionali.

2.4 La compatibilità del principio di equo compenso con il diritto della concorrenza europeo.

Come introdotto precedentemente, le singole nazioni tramite i loro ordinamenti, hanno inserito normative rivolte ai lavoratori autonomi per sostenere le tutele necessarie, tra cui l'equo compenso. È proprio da qui che parte uno degli interrogativi più significativi in materia, circa la compatibilità di

queste disposizioni con il diritto della concorrenza europeo³⁶. L'argomento verge su quanto delicato sia l'equilibrio tra la necessità di tutelare la dignità del lavoro e la salvaguardia di un mercato competitivo, fondato sulla libera determinazione dei prezzi e sull'assenza di ingerenze statali lesive dalla concorrenza. La tensione nasce quando le misure adottate da uno Stato membro intervengono in merito alla fissazione dei compensi minimi per categorie professionali, con il rischio che venga percepito come una restrizione alla libertà economica³⁷. Il principio della concorrenza implica secondo il Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, che i prezzi e le condizioni contrattuali siano determinati in modo autonomo dalle parti nel libero gioco del mercato; il nodo sta nella non assolutezza di questa libertà, che può essere limitata da normative nazionali che perseguono interessi generali quali la tutela dei consumatori, la qualità dei servizi o come nel caso preso in esame, la protezione dei lavoratori autonomi economicamente deboli. La Corte di Giustizia dell'UE ha gradualmente riconosciuto la legittimità di alcuni di questi interventi statali sui prezzi, se proporzionati e giustificati da obiettivi pubblici rilevanti. Un prototipo considerevole che ha segnato un punto di svolta nell'interpretazione dell'interazione tra diritto della concorrenza e protezione dei lavoratori, è senz'altro rappresentato dalla decisione della Corte di Giustizia nella causa "Albany". Venne affermato che gli accordi collettivi conclusi tra datori di lavoro e lavoratori, il cui scopo è quello di migliorare le condizioni di lavoro, sono esclusi dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE, che vieta gli accordi anticoncorrenziali. Risulta cruciale il riconoscimento dell'obiettivo sociale che ci si è posti; la protezione del lavoro, quale può prevalere sulle logiche concorrenziali, a condizione che la misura persegua finalità genuine di miglioramento delle condizioni economiche e sociali. Non mancano sicuramente posizioni critiche, sottolineando il rischio che l'introduzione di compensi minimi obbligatori possa condurre ad una distorsione del mercato e un irrigidimento delle relazioni economiche, guardando con sospetto soprattutto i settori ad alta flessibilità e competitività internazionale. Questa visione lascia spazio all'interpretazione circa la nascita di barriere all'ingresso per nuovi professionisti o come un ostacolo alla contrattazione individuale in grado di adattarsi alle specifiche esigenze del mercato. È però essenziale distinguere tra una tariffazione vincolante per tutte le prestazioni professionali, che potrebbe effettivamente comportare restrizioni, e un meccanismo di tutela minimo volto a prevenire abusi e squilibri contrattuali, come nel caso della Legge italiana n. 49/2023, che si applica unicamente nei confronti di committenti forti (grandi imprese, banche, assicurazioni). In tal senso, l'intervento legislativo italiano non si pone in contrasto con il diritto della concorrenza, bensì si configura come un correttivo proporzionato volto a riequilibrare rapporti economicamente asimmetrici. Appare evidente quindi, che la compatibilità tra il principio di equo compenso e il diritto della concorrenza europeo dipende dalla capacità degli ordinamenti nazionali di adottare misure mirate, che siano proporzionate e giustificate da finalità di interesse generale. Dimostrazione di questo è la concezione europea, che pur ancora attaccata ai valori della concorrenza, manifesta un'apertura, ammettendo la possibilità in cui il mercato deve essere funzionale alla persona e non viceversa. In questa visione rientra proprio l'equo compenso una sintesi

³⁶ Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, art. 101, "Intese restrittive della concorrenza", in EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/guidelines-on-the-application-of-article-101-3-tfeu-formerly-article-81-3-tec.html#:~:text=L'articolo%20101%2C%20paragrafo%201.limitare%20o%20falsare%20la%20concorrenza>

³⁷ Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, art. 102, "Abuso di posizione dominante", in EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/implementing-eu-competition-rules-application-of-articles-101-and-102-of-the-tfeu.html>

efficace tra tutela del lavoro e rispetto delle regole del mercato interno; una garanzia minima di dignità economica.

2.5 Le pronunce più rilevanti della Corte di Giustizia in materia di compenso e professioni.

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ricopre un ruolo fondamentale nell'interpretazione e nell'applicazione dei principi utili alla definizione dei confini tra libertà economiche, diritto della concorrenza e tutela del lavoro autonomo. Innumerevoli volte è intervenuta, al fine di chiarire se, e in quali condizioni, i professionisti possano beneficiare di forme di tutela economica assimilabili a quelle dei lavoratori subordinati. La nascita di nuove forme di impiego e la crescente flessibilità delle prestazioni professionali ha gradualmente trasformato il panorama lavorativo europeo, rendendo necessario un ripensamento delle tutele giuridiche applicabili, anche al di fuori della tradizionale figura del lavoratore subordinato. In questo contesto, le decisioni della Corte di Giustizia, ha delineato progressivamente i margini entro i quali le normative nazionali possono intervenire per garantire condizioni eque ai lavoratori autonomi, senza contravvenire ai principi del mercato concorrenziale e alla libertà di prestazione dei servizi. Attraverso l'analisi di alcune pronunce chiave si possono comprendere le tensioni esistenti tra gli obiettivi di giustizia sociale, promossi da alcuni ordinamenti nazionali, e l'esigenza di preservare la competitività e la libertà del mercato interno. Partendo da alcune pronunce della Corte di Giustizia si può cogliere l'equilibrio ricercato tra questi poli: da una parte la promozione di un mercato integrato e concorrenziale; dall'altra la sempre più crescente sensibilità verso i profili sociali e le nuove vulnerabilità dei lavoratori. Proprio da queste tensioni si può capire fino che punto marginalizzare gli ordinamenti nazionali nell'intervento in materia di compenso professionale. Prendiamo in riferimento le cinque Sentenze più considerevoli in materia di lavoratori autonomi. Una di queste è esempio della definizione del ruolo della piena efficacia del principio di non discriminazione in base all'età come principio generale del diritto dell'Unione Europea è la Sentenza Mangold³⁸. Questo caso, risalente al 22 novembre 2005, riguardava una normativa tedesca che permetteva alle imprese di concludere contratti a tempo determinato con lavoratori di età superiore ai 52 anni, senza specifici vincoli. La Corte dichiarò che questa norma non era compatibile con il diritto dell'Unione Europea, implicando una discriminazione non giustificata; quella legata all'età. In materia di equo compenso è rilevante a stabilire che i principi fondamentali dell'Unione Europea, come quello della non discriminazione preso in esame, possono limitare anche le libertà economiche e contrattuali, incluse quelle previste nei rapporti di lavoro. Nell'ambito della libertà d'impresa e della contrattazione autonoma, la dignità deve prevalere, aprendo la strada a una legittimazione più ampia a strumenti di tutela sociale. Risulta altrettanto rilevante riportare la Sentenza Viking dell'11 dicembre 2007, dove la Corte si trovò a dover bilanciare il diritto alla libertà di stabilimento di un'impresa con il diritto dei lavoratori all'azione collettiva³⁹. Una compagnia di navigazione finlandese voleva trasferire la propria sede in Estonia, per assumere lavoratori a condizioni salariali inferiori. Il sindacato finlandese minacciò uno sciopero e l'azienda rispose alla manifestazione sostenendo che l'azione sindacale ostacolava la sua libertà di stabilimento. La Corte

³⁸ Corte di Giustizia dell'Unione Europea, Sentenza Mangold, causa C-144/04, 22 novembre 2005, in EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:62004CJ0144>

³⁹ Corte di Giustizia dell'Unione Europea, Sentenza Viking Line ABP e OÜ Viking Line Eesti / International Transport Workers' Federation (ITF), causa C-438/05, 11 dicembre 2007, in EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:62005CJ0438>

di Giustizia dell'Unione Europea ribadì che il diritto di sciopero è fondamentale, ma deve essere bilanciato con la libertà economica d'impresa; l'azione collettiva può costituire una restrizione se non proporzionata all'obiettivo perseguito. La sentenza risulta considerevole poiché espone che le tutele collettive possono essere legittime solo se proporzionate alle libertà economiche; questa base giurisprudenziale sostiene che normative come quelle sul compenso equo sono compatibili con il diritto dell'Unione Europea, se commisurate, purché giustificate da un interesse generale. Ricollegabile alla precedente Viking, la Sentenza Laval affronta il rapporto tra le libertà di prestazione dei servizi e azioni sindacali e contrattazione collettiva⁴⁰. Risale al 18 dicembre 2007, quando una società lettone, la Laval appunto, inviò lavoratori in Svezia per prestazioni temporanee applicando condizioni salariali più basse rispetto alle previste dai contratti collettivi svedesi, provocando la reazione dei sindacati svedesi, che bloccarono il cantiere. Connesse alle conclusioni e alle posizioni assunte dalla Corte di Giustizia Europea in seguito alla sentenza Viking, anche qui viene chiarito che l'azione sindacale può costituire un ostacolo alla libera prestazione dei servizi e per questo per essere legittime devono essere proporzionate e fondate su norme trasparenti e accessibili. Altrettanto rilevante la Sentenza Commissione/Lussemburgo, decisa il 19 giugno 2008. La controversia nasce dal fatto che il Lussemburgo aveva imposto agli operatori stranieri che distaccavano personale nel suo territorio il rispetto di tutte le disposizioni del diritto del lavoro nazionale, non solo quelle minime indicate dalla direttiva⁴¹.

Tra queste disposizioni vi erano obblighi aggiuntivi su ferie, tredicesima, indennità e procedure amministrative, qualificati dal Lussemburgo come "di ordine pubblico". Il principio affermato è che gli Stati membri possono stabilire condizioni di lavoro minime valide per tutti i lavoratori presenti sul territorio nazionale, ma non possono imporre obblighi aggiuntivi, unilateralmente, se non strettamente necessari a tutelare l'ordine pubblico o altri interessi generali riconosciuti dal diritto dell'UE.

L'ultima considerata è la Sentenza Commissione/Spagna del 3 giugno 2010; caso riguardante la normativa spagnola in materia di prestazione di servizi marittimi e portuali⁴². Questa imponeva a operatori provenienti dagli Stati membri, requisiti di registrazione e condizioni economiche tali da risultare una barriera all'ingresso del mercato. La Corte di Giustizia ha stabilito e ribadito che la tutela dei lavoratori e la garanzia di un livello minimo di retribuzione sono obiettivi legittimi, ma le misure adottate non possono essere discriminatorie. Alcuni vincoli previsti dalla normativa nazionale fossero eccessivi e non giustificati da esigenze reali di protezione dei lavoratori, per esempio l'obbligo di ottenere un'autorizzazione preventiva per poter erogare servizi in Spagna, anche se l'impresa è legalmente stabilita in un altro Stato membro; oppure il requisito di disporre di una sede operativa stabile sul territorio spagnolo; l'obbligo di iscrizione ad un albo o registro professionale spagnolo anche per attività temporanee o occasionali. Emerge il principio che la protezione sociale non può trasformarsi in uno strumento di protezionismo economico mascherato, in modo da non ledere le libertà fondamentali del mercato interno. Il diritto europeo accetta misure di protezione nel rispetto

⁴⁰ Corte di Giustizia dell'Unione Europea, Sentenza Laval un Partneri Ltd / Svenska Byggnadsarbetareförbundet, causa C-341/05, 18 dicembre 2007, in EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:62005CJ0341>

⁴¹ Corte di Giustizia dell'Unione Europea, Commissione europea / Granducato di Lussemburgo, causa C-319/06, 19 giugno 2008, in EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:62006CJ0319>

⁴² S. Manzetti, Il sistema portuale spagnolo: quadro normativo e prospettive di riforma, in Amministrazione in cammino, LUISS, 2018, <https://www.amministrazioneincammino.luiss.it/wp-content/uploads/2018/03/Manzetti.pdf>

del principio di proporzionalità e senza creare barriere arbitrarie alla concorrenza, la tutela del lavoratore autonomo in situazioni asimmetriche giustifica interventi di correzione.

2.6 Verso un quadro europeo dell'equo compenso: le sfide dell'armonizzazione.

Questa analisi evidenzia che la disciplina dell'equo compenso, pur avendo peculiarità nazionali, si inserisce in un contesto di forti interazioni con il diritto dell'Unione Europea. L'assenza di un quadro armonizzato a livello europeo apre la strada a possibili divergenze normative tra gli Stati membri; alcuni Stati tra cui Spagna e Francia hanno introdotto nei propri ordinamenti strumenti di protezione per i lavoratori autonomi vulnerabili, al contrario di altri che mantengono una linea più liberista, demandando alla contrattazione individuale la determinazione dei compensi. Questa eterogeneità rischia di generare fenomeni di concorrenza regolatoria, con operatori e committenti attratti da mercati nazionali meno vincolati, compromettendo così l'efficacia delle tutele nei Paesi più garantisti. Guardando con occhi concreti ad alcune metodologie di risoluzione del problema, l'armonizzazione potrebbe diramarsi per due strade principali: una di carattere di soft law, adottando di raccomandazioni o linee guida da parte della Commissione europea; l'altra tramite intervento legislativo vincolante a livello europeo. Su questo livello la giurisprudenza della Corte di Giustizia dimostra la sua crescente sensibilità nei confronti dei lavoratori autonomi e la loro protezione, con la possibilità di limitare le libertà economiche quando giustificato da condizioni di vulnerabilità, protendendo verso un modello sempre più integrato di tutela, in cui vige una complementarità tra competitività economica e dignità professionale. Tenendo in considerazione l'esperienza italiana, si potrebbe definire il ruolo dell'ordinamento forense come laboratorio normativo, offrendo un esempio di bilanciamento tra esigenze di mercato e protezione sociale. L'aspetto sfidante sarà mantenere questa compatibilità, adattando la disciplina interna agli sviluppi europei e contribuendo attivamente al dialogo istituzionale per la definizione di un quadro armonizzato che garantisca equità e coerenza nel mercato unico. Il confronto tra i vari vissuti nazionali definisce un panorama diversificato e eterogeneo in cui alcuni Stati hanno già introdotto alcune misure di riequilibrio tra professionisti e committenti forti, mentre altri mantengono una visione più deregolamentata. La diversità normativa potrebbe rappresentare un rischio circa gli squilibri competitivi ma altrettanto una chiave di risoluzione a problemi reali, in vista di una futura armonizzazione europea. La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha affrontato caso per caso questa eterogeneità, in modo così da valutare se le singole disposizioni fossero compatibili con il diritto dell'unione, facendo particolare riferimento all'art. 16 della Carta dei diritti fondamentali UE, che sancisce la libertà d'impresa; art. 49 e 56 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, sulla libera prestazione dei servizi e le libertà di stabilimento; art. 101-102 TFUE per quanto concerne le norme sulla concorrenza. Prendiamo in considerazione i casi già introdotti nel paragrafo 2.3 ⁴³. In merito allo Statuto del Lavoratore Autonomo in Spagna la Corte ha espresso un giudizio

⁴³Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, art. 16, "Libertà d'impresa", in EUR-Lex, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32007X1214\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32007X1214(01))

Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, art. 56, "Libera prestazione dei servizi", in EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:it:PDF>

Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, artt. 101-102, "Norme sulla concorrenza", in EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/implementing-eu-competition-rules-application-of-articles-101-and-102-of-the-tfeu.html>

favorevole, riconoscendo che lo Statuto spagnolo non violi le libertà del mercato interno pur tutelando diritti minimi come contratti scritti obbligatori. Nonostante ciò, in alcune pronunce la CGUE ha definito eccessivi alcuni vincoli. Anche il Sistema di protezione sociale per i lavoratori autonomi in Francia ha scatenato pareri positivi, infatti come è già stato ribadito, l'adesione obbligatoria a sistemi di previdenza sociale nazionale non contrasta con il diritto dell'Unione. Tuttavia si ritiene necessaria la giustificazione di ulteriori eventuali restrizioni aggiuntivi, come ad esempio, vincoli alla possibilità di fornire servizi in altri Stati membri. Nei Paesi Bassi, la Legge sulla responsabilità del cliente per la classificazione dei lavoratori ha trovato una risposta, non contraria, ma differente; la Corte di Giustizia dell'Unione Europea assume una posizione di prudenza, e non avendo esaminato direttamente la Wet DBA, non si è pronunciata. In casi analoghi precedenti ha chiarito che le normative che incidono sulla qualificazione del rapporto di lavoro devono rispettare la libertà contrattuale e di stabilimento, evitare discriminazioni, essere necessarie per prevenire abusi. Traendo le conclusioni, il tema dell'equo compenso si colloca in un terreno complesso in cui si intrecciano esigenza di tutela sociale e rispetto delle regole del mercato interno. La diversità degli approcci nazionali, dal modello protettivo spagnolo e francese a quello più prudente dei Paesi Bassi, rivela il rischio di squilibri competitivi, ma anche l'opportunità di sperimentare soluzioni che possano poi essere armonizzate a livello europeo. Seguendo questa linea, la difficoltà sarà quella di costruire un quadro comune che sappia conciliare competitività e dignità professionale, rispettando le peculiarità economiche e sociali di ciascuno Stato membro. La Corte di giustizia appare destinata a svolgere un ruolo centrale in questo processo fungendo da garante dell'equilibrio tra mercato e tutela, come si è fin ad ora dimostrata esaminando caso per caso. L'armonizzazione, che potrà avvenire attraverso strumenti di soft law o interventi legislativi vincolanti, rappresenta un obiettivo politico e anche una necessità giuridica per assicurare condizioni eque e uniformi a tutti i lavoratori autonomi nell'Unione, salvaguardando la libera circolazione, la concorrenza leale e la qualità delle prestazioni professionali. Il futuro dell'equo compenso nel contesto europeo dipenderà dalla capacità delle istituzioni dell'UE di promuovere un dialogo costruttivo, riconoscendo che la dignità del lavoro autonomo è una componente imprescindibile della competitività europea.

CAPITOLO 3

L'equo compenso tra dignità professionale, nuove sfide e prospettive europee

3.1 Un nuovo equilibrio tra mercato e dignità professionale.

Come appreso nei capitoli precedenti, è evidente la tensione che il dibattito sull'equo compenso attraversa, contrapponendo alle esigenze del mercato e quindi l'intrinseca necessità di flessibilità, concorrenza e libertà economiche, con la necessità della protezione della dignità di chi lavora in modo da non ricondurre la sua prestazione professionale a mera merce di scambio⁴⁴. Razionalmente, sarebbe ragionevole domandarsi fino che punto i due poli rappresentati siano antitetici e destinati a rimanere inconciliabili, e eventualmente valutare una visione che dia spazio ad un nuovo equilibrio che integri le dinamiche di mercato ai principi di giustizia sociale. Il modello a cui fare riferimento

⁴⁴ Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, artt. 49 e 56, in EUR-Lex, https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0017.02/DOC_2&format=PDF

non è né statico né finora delineato definitivamente, anzi assume un carattere dinamico e destinato ad adattarsi alle trasformazioni economiche e sociali, tramite l'assunzione di criteri regolatori che si inseriscono in meccanismi stessi di mercato, correggendone le distorsioni ma senza annullarne la logica concorrenziale che deve assumere. Emerge la necessità di individuare modalità per renderli compatibili e nel lungo termine, addirittura complementari. La pluralità degli ordinamenti nazionali analizzati è volta a dimostrare come le scelte legislative possano determinare traiettorie molto diverse; da una parte introducendo strumenti giuridici al fine di ridurre asimmetrie contrattuali e evitare rapporti di forza, dall'altra lasciando la determinazione dei compensi al gioco contrattuale secondo una visione più liberista, per evitare di minare la competitività tramite l'intervento pubblico. In Francia ad esempio, l'adesione obbligatoria a sistemi previdenziali per i liberi professionisti assicura una base di tutela, nei Paesi Bassi invece la Wet DBA lascia margini più ampi alla contrattazione individuale, con conseguenze differenti in termini di protezione. L'eterogeneità delle strategie attuate dai diversi ordinamenti può aumentare la possibilità di sperimentare soluzioni innovative e al contempo rischiare di produrre rischi di concorrenza regolatoria e disomogeneità nella tutela dei lavoratori autonomi. Di fatto, l'equilibrio di cui si discute si colloca nel contesto più ampio dell'intero sistema economico e sociale europeo senza limitarsi al solo rapporto bilaterale professionista-cliente. Un tema che rappresenta un carattere innovativo è che la dignità professionale non incarna più un elemento accessorio ma anzi, come parte integrante della competitività stessa, quindi garantire un compenso giusto significa, in altre parole, che senza condizioni minime di giustizia non vi è possibilità di concorrenza leale. La prospettiva tradizionale è completamente ribaltata: ora è il mercato a necessitare della dignità come condizione per funzionare correttamente; la conseguenza importante è che alla luce di questa osservazione l'equo compenso può essere interpretato come principio di governance del mercato del lavoro autonomo, preservando l'integrità della sfera economica. Si pensi al divieto di intese restrittive (ex art. 101 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea); l'Unione non lo considera un ostacolo alla concorrenza, ma una condizione necessaria affinché essa rimanga leale. La giurisprudenza della Corte di Giustizia ha dimostrato come i principi fondamentali, come la libertà di stabilimento, possano essere limitati se necessario a proteggere interessi generali di rango superiore, permettendo in questo modo a strumenti come l'equo compenso, di trovare una giustificazione nella tutela dell'integrità professionale e nella salvaguardia della coesione sociale⁴⁵. La remunerazione equa appare così come un principio garante di giustizia sociale ma anche che contribuisce a definire la stessa idea di mercato: uno spazio che ignora la dignità delle persone che vi operano è destinato a produrre disuguaglianze, instabilità e sfiducia; al contrario, un mercato che integra la dignità tra i suoi presupposti fondamentali si rafforza in termini di efficienza, sostenibilità e legittimazione sociale. Le direttive europee in materia di orario di lavoro e salute e sicurezza, dimostrano che le regole sociali garantiscono una riduzione dei costi sociali a lungo termine, piuttosto che un indebolimento delle imprese ⁴⁶ . Il percorso non è privo di contraddizioni, le differenze tra gli Stati membri, la mancanza di un quadro armonizzato e la costante tensione tra esigenze di competitività e tutela rendono questo equilibrio

⁴⁵ Corte di Giustizia UE, Sentenza 11 dicembre 2007, causa C-438/05, International Transport Workers' Federation e Finnish Seamen's Union c. Viking Line ABP, in Info Curia Giurisprudenza, <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=it&num=C-438/05>

⁴⁶ Direttiva 2003/88/CE sull'organizzazione dell'orario di lavoro, in EUR-Lex, [https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088#:~:text=b\)%20sia%20assicurato%20un%20numero,accordi%20tra%20le%20parti%20sociali.&text=ii\)%20a%2077%20ore%20per,non%20pu%C3%B2%20superare%2014%20ore.&text=b\)%20contratti%20collettivi%20o%20accordi,articolo%207%20entro%20detto%20periodo.](https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088#:~:text=b)%20sia%20assicurato%20un%20numero,accordi%20tra%20le%20parti%20sociali.&text=ii)%20a%2077%20ore%20per,non%20pu%C3%B2%20superare%2014%20ore.&text=b)%20contratti%20collettivi%20o%20accordi,articolo%207%20entro%20detto%20periodo.)

fragile e esposto costantemente e nuove sfide. È proprio questa fragilità ad evidenziare l'urgenza di un approccio che non si limiti a replicare i modelli nazionali, ma che sappia trarre dal confronto con una visione più ampia e condivisa. La crescente diffusione della gig economy dimostra quanto sia rischioso lasciare solo agli Stati il compito di regolamentare. Senza un coordinamento europeo, i rider o i lavoratori digitali rischiano di avere diritti diversi a seconda del Paese in cui operano, con squilibri nella concorrenza e nelle tutele. Si possono così trarre duplici conclusioni: la necessità di consolidare strumenti normativi che rendano effettivi principi come l'equo compenso, aggiuntivamente la consapevolezza che questi principi debbano essere interpretati come parte integrante, e non come elemento scollegato, del mercato. In questa prospettiva, il percorso per arrivare a questo equilibrio deve tenere conto di tre dimensioni complementari: una comparativa, che evidenzia le lezioni apprese dagli ordinamenti nazionali e dal diritto dell'Unione; quella innovativa, che guarda in faccia alle nuove sfide poste dalla digitalizzazione e dalla transizione economica; una valoriale, che riconosce nell'onore professionale un principio giuridico ed economico imprescindibile.

3.2 Le lezioni apprese dal confronto tra ordinamenti nazionali ed Europa.

Il confronto tra i diversi ordinamenti nazionali e il quadro normativo europeo ha consentito di evidenziare punti di forza, criticità e potenzialità che meritano di essere letti in chiave trasversale al fine di individuare le più rilevanti considerazioni sull'equo compenso e sistemi di regolamentazione. Si tratta di ricavare insegnamenti che possono orientare aspettative future in un'ottica comparativa, nell'ottica di una progressiva armonizzazione. Sfruttare le diversità come fattore di apprendimento può rappresentare un punto di forza ed è per questo che risulta rilevante. La prima lezione che emerge riguarda la diversità delle scelte normative operate dai singoli Stati membri, si pensi a due metodologie contrapposte; una che accomuna Spagna e Francia, che hanno optato per modelli che introducono strumenti di tutela minimi, favorendo un modello più protettivo volto ad assicurare stabilità, altra quella Olandese che lascia alla contrattazione individuale la determinazione del compenso. Nessuna delle due opzioni garantisce un equilibrio duraturo, i modelli troppo protettivi rischiano di irrigidire il mercato, scoraggiando l'ingresso a nuovi operatori o aumentando i costi burocratici per le imprese. Quelli eccessivamente deregolamentati espongono i professionisti più deboli a forme di sfruttamento economico che finiscono per ledere i principi di giustizia sociale, pur non violando formalmente le regole di concorrenza. Sicuramente queste esperienze sono la dimostrazione del fatto che la diversità non va demonizzata ma valorizzata, in nome della sperimentazione: non a caso i diversi modelli sono casi studio utili a comprendere quali soluzioni possano essere più efficaci, e la loro comparazione diventa un vero e proprio "laboratorio normativo".

Il rischio della concorrenza regolatoria è un secondo insegnamento che deriva dalla frammentazione normativa. Se alcuni Paesi garantiscono tutele forti mentre altri mantengono regimi più liberisti, si crea un incentivo per i committenti a orientarsi verso i mercati meno vincolanti. L'effetto, duplice, che ne deriva è che in primo luogo, i professionisti degli Stati più garantisti possono essere penalizzati nella competizione transnazionale; in secondo luogo le stesse tutele rischiano di diventare inefficaci se i committenti trovano conveniente rivolgersi altrove. Un esempio si è verificato nel settore della logistica Internazionale, in imprese con sede in Paesi a bassa regolamentazione hanno offerto servizi a tariffe più competitive rispetto a quelle richieste da operatori stabiliti in ordinamenti maggiormente

protettivi⁴⁷. La traduzione di questo fenomeno è che l'efficacia delle regole sociali è limitata se non accompagnata da un coordinamento sovranazionale. Senza un minimo comune denominatore europeo, gli sforzi dei singoli Stati rischiano di essere vanificati, infatti la concorrenza regolatoria genera un circolo vizioso che premia chi garantisce meno, minando la sostenibilità stessa delle politiche di equità retributiva. Un altro principio indicativo proviene dal ruolo assunto dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, che non si limita a fare da arbitro tra ordinamenti nazionali e diritto dell'Unione, ma contribuisce attivamente a costruire uno spazio di equilibrio tra libertà economiche e diritti sociali. Alla luce di casi come Commissione/Lussemburgo o Commissione/Spagna è chiaro che non è possibile utilizzare la protezione sociale come maschera per attuare misure di protezionismo economico. Le politiche di riequilibrio quindi devono sempre muoversi all'interno del perimetro della proporzionalità, e in virtù di questa proporzionalità la Corte si configura come garante dell'equilibrio, capace di evitare che i singoli stati adottino soluzioni arbitrarie ma anche di riconoscere la legittimità di misure che rispondano a reali esigenze di giustizia sociale. Attualmente l'Italia è un esperimento con l'introduzione della legge 49/2023, pur con i suoi limiti può insegnare che non è necessario attendere una disciplina europea, se questa non mette in luce divergenze con l'ordinamento comunitario nei limiti della proporzionalità. Per questo una cornice a livello europeo non solo è auspicabile, ma anche necessaria. Già da questi confronti emerge una questione più generale, ossia la necessità di costruire un modello europeo di equo compenso che sappia conciliare le diverse esigenze, e non si tratta di imporre uniformità assoluta, ma di definire principi comuni che possano fungere da bussola per gli stati membri. La recente Platform Work Directive riguarda principalmente le piattaforme digitali ma offre un precedente importante; la direttiva introduce una presunzione legale di subordinazione in presenza di determinati indici di controllo algoritmico e stabilisce obblighi di trasparenza per le piattaforme⁴⁸. Sebbene non tratti direttamente di equo compenso, dimostra che l'Unione è pronta a intervenire per correggere squilibri contrattuali anche nel lavoro autonomo atipico. Le diversità nazionali possono e devono essere un terreno di sperimentazione, ma occorre una sintesi europea che trasformi queste esperienze in un quadro coerente. Solo così si potrà evitare che la dignità professionale venga sacrificata sull'altare della concorrenza o che la competitività economica sia soffocata da eccessive rigidità.

3.3 Equo compenso e innovazione digitale

L'avvento della digitalizzazione e la crescente diffusione delle piattaforme online hanno trasformato in profondità le dinamiche del lavoro autonomo e professionale. Se in passato la questione dell'equo compenso si collocava prevalentemente nei rapporti bilaterali tradizionali, ad oggi assume una nuova dimensione legata a spazi virtuali globalizzati, dove domanda e offerta si incontrano in tempo reale e i confini spaziali si fanno sempre più labili. Questo mutamento impone una riflessione sul concetto stesso di equo compenso, che non può essere letto esclusivamente alla luce dei modelli normativi classici, ma deve confrontarsi con scenari caratterizzati da algoritmi, intelligenza artificiale e

⁴⁷ Commissione Europea, Report on working conditions in transport sectors, Bruxelles, 2020, in EUR-Lex, https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:30c69d1a-192c-11eb-b57e-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF

⁴⁸ Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea, in EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX:32022L2041>

intermediazione digitale⁴⁹. La trasformazione in atto rende necessario interrogarsi non solo sulla validità delle regole tradizionali, ma anche sulla capacità delle nuove tecnologie di produrre strumenti più efficaci e trasparenti. Il digitale non è soltanto terreno di nuove vulnerabilità, può diventare anche una risorsa per la ridefinizione degli strumenti regolamentativi come quello preso in esame, garantendo criteri di remunerazione più chiari e verificabili. Le piattaforme digitali hanno ampliato le possibilità di accesso al lavoro autonomo rendendolo più flessibile e immediato: servizi come Uber e Deliveroo hanno reso evidente come un algoritmo possa sostituirsi al datore di lavoro tradizionale, stabilendo condizioni, tempi e prezzi delle prestazioni⁵⁰. Se questo modello ha, da un lato, creato opportunità di reddito per milioni di persone, dall'altro ha sollevato questioni cruciali sul rispetto della dignità professionale. L'asimmetria si manifesta in più forme; i lavoratori spesso non hanno potere negoziale sul prezzo della prestazione, i compensi possono variare in base alla domanda istantanea, con dinamiche opache e difficilmente contestabili, i meccanismi di valutazione reputazionale, ad esempio recensioni o punteggi, incidono direttamente sulla possibilità di accedere a nuovi incarichi⁵¹. Il rischio è che in assenza di regole, la remunerazione scivoli al ribasso riducendo il lavoro a semplice merce di scambio. In un contesto con queste nuove sfide da fronteggiare l'equo compenso non si presenta solo come una garanzia economica, ma come uno strumento di riconoscimento del valore umano e professionale all'interno dei mercati altamente competitivi.

Nonostante tutto, il digitale non rappresenta soltanto una minaccia, può anche fornire strumenti innovativi per assicurare criteri di equità. Alcune piattaforme stanno sperimentando meccanismi di maggiore trasparenza, come la pubblicazione preventiva delle tariffe minime, la possibilità di rifiutare incarichi senza penalizzazioni o l'introduzione di sistemi di pagamento proporzionati al tempo speso. Altre, ad esempio Upwork e Fiverr, intermediano servizi freelance a livello globale, hanno introdotto progressivamente politiche di protezione dei compensi attraverso sistemi di escrow, ossia un conto vincolato o di deposito a garanzia; i soldi del committente vengono depositati presso un soggetto terzo e vengono trasferiti al professionista solo quando entrambe le parti confermano che il lavoro è stato completato correttamente. In altri casi vengono imposte tariffe minime di ingresso per alcune categorie professionali. Multinazionali come Microsoft e Google hanno sperimentato forme originali di remunerazione nei propri programmi con freelance e sviluppatori esterni, introducendo contratti standard che assicurano compensi proporzionati alla complessità del progetto e tempi certi di pagamento, pur non essendo piattaforme di intermediazione diretta del lavoro. Questi strumenti mostrano come la tecnologia possa essere orientata a favorire una maggiore correttezza se accompagnata da principi chiari. L'uso di algoritmi nella determinazione dei compensi è uno degli aspetti più controversi delle piattaforme digitali, soprattutto per quanto riguarda il tema della trasparenza che rischia di generare nuove forme di disuguaglianza quali tariffe variabili senza criteri chiari, penalizzazioni occulte e/o discriminazioni indirette basate sulla geolocalizzazione o sui dati comportamentali degli utenti. Esempio emblematico sono i rider di Deliveroo in Italia che hanno avviato azioni legali per contestare l'uso di algoritmi non trasparente nella distribuzione delle

⁴⁹ Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale (AI Act), in Eur-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32024R1689>

⁵⁰ Corte di Giustizia dell'Unione Europea, C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi c. Uber Systems Spain SL, sentenza del 20 dicembre 2017, in Eur-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:62015CJ0434>

⁵¹ Commissione europea, Proposta di Direttiva sul miglioramento delle condizioni di lavoro nelle piattaforme digitali, COM(2021) 762 final, in Eur-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762>

consegne e nel calcolo dei compensi, e questa vicenda ha messo in luce la necessità di regole che impongano una maggiore limpidezza algoritmica, affinché i sistemi digitali rispettino criteri di chiarezza e non compromettano diritti fondamentali dei lavoratori. In questa prospettiva l'equo compenso non riguarda solo il "quanto" ma anche il "come" e la determinazione della retribuzione. Alcune corporazioni estere iniziano a concepire il principio di equo compenso come elemento distintivo della propria politica aziendale. Uber sta introducendo una tariffa minima garantita per ogni corsa in alcuni Paesi europei, in modo da garantire compensi dignitosi. Amazon Mechanical Turk è stata una delle piattaforme più discusse per le remunerazioni estremamente basse, per questo oggetto a pressioni internazionali che hanno portato all'attuazione di riforme tra cui la possibilità per i lavoratori di rifiutare incarichi sottopagati senza penalizzazioni e l'introduzione di strumenti di monitoraggio dei compensi medi. Questi interventi, pur sempre parziali sono un vantaggio strategico, che si traduce in termini di attrattività verso clienti e lavoratori in un mercato la cui istanza fondamentale è la reputazione. La riflessione sull'equo compenso nell'era digitale conduce inevitabilmente a interrogarsi su quale modello di governance sia più adatto, ormai in un contesto transnazionale, è richiesto un coordinamento non tradizionale. Un approccio innovativo che risponda alle nuove esigenze del virtuale, consiste nell'introduzione di standard europei di remunerazione digitale per definirne i parametri minimi. Gli standard sono adattabili alle specificità dei settori, essendo strumento garante di una base comune senza soffocare la capacità di innovazione delle imprese. Le nuove tecnologie possono inoltre, rappresentare strumenti per rafforzare le tutele e non solo come oggetto di regolamentazione, ad esempio sistemi basati su blockchain: una tecnologia di registro distribuito che permette di registrare dati e transazioni in modo immutabile, sicuro e decentralizzato⁵². Gli esempi delle multinazionali e delle loro piattaforme sottolineano come, al di là delle contraddizioni e difficoltà, l'equo compenso può trovare nuove applicazioni; Uber, Deliveroo, Upwork, Fiverr e persino Amazon Mechanical Turk, dimostrano che il digitale non è soltanto un terreno di rischio, ma anche uno spazio di possibilità. Il futuro dipenderà dalle capacità delle istituzioni europee e degli Stati membri di trasformare queste nuove esperienze in regole comuni, destinati ad incidere sul modo stesso in cui immaginiamo il lavoro nel XXI secolo.

3.4 Equo compenso e competitività sostenibile

Le sfide del mondo moderno non si riducono alle piattaforme digitali, l'equo compenso nell'ambito della sostenibilità complessiva nel sistema economico è sicuramente meritevole di nota. Nello scenario globale attuale vige l'interconnessione dei mercati, accompagnata dalla crescente attenzione ai valori etici, per questo la competitività delle imprese non può essere misurata soltanto in termini di produttività o riduzione dei costi, ma deve includere anche quei criteri di giustizia sociale e dignità professionale. In questo senso l'equo compenso si configura non come veicolo, ma come leva strategica di competitività sostenibile e capace di coniugare la crescita economica con la responsabilità sociale, parte integrante della sostenibilità sociale al pari di politiche per la diversità o la sicurezza sul lavoro. Ad oggi quello tra la remunerazione equa e la sostenibilità è divenuto un binomio necessario; il concetto di sostenibilità si è progressivamente ampliato, non riguarda più solo

⁵² European Union Blockchain Observatory and Forum, Legal and Regulatory Framework of Blockchains and Smart Contracts, Report 2021, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-blockchain>

la dimensione ambientale ma anche le componenti economiche e sociali secondo il modello Environmental, Social and Governance. Senza condizioni minime di equità retributiva non vi può essere un mercato realmente sostenibile, duraturo o stabile, e le adottano per ridurre il rischio reputazionale, rafforzando il rapporto con i lavoratori e consolidando la fiducia dei consumatori attenti ai comportamenti etici delle aziende. Esistono multinazionali, ad oggi numerose, che hanno compreso come l'equo compenso possa essere parte integrante in una strategia di responsabilità sociale, mostrando come questo principio applicato in modi innovativi, riesca ad andare oltre al mero rispetto delle leggi nazionali. Unilever, ad esempio, ha introdotto il programma Fair Compensation Framework al fine di garantire che tutti i dipendenti e lavoratori ricevano una retribuzione dignitosa e superiore ai minimi legali⁵³. Questa iniziativa si collega agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite dimostrando che un colosso globale può utilizzare questa disciplina come strumento di governance internazionale. Ulteriore azienda nota per il suo impegno ambientale è Patagonia che ha deciso di estendere la propria politica di equità retributiva anche ai fornitori⁵⁴. La scelta di garantire giusti pagamenti lungo tutta la catena di produzione ha impattato direttamente sulla sostenibilità complessiva del modello, rafforzando la credibilità del brand agli occhi di quei consumatori più attenti all'etica.

Anche Ikea ha adottato programmi per garantire salari dignitosi anche ai lavoratori coinvolti nel totale processo lavorativo, riconoscendo che la competitività non può fondarsi su differenze salariali troppo marcate tra Paesi, ma deve costruirsi su basi più solide e inclusive⁵⁵. Danone ha attuato il progetto "One Planet. One Health" per collegare la sostenibilità alimentare alla giustizia sociale, includendo sostegno agli agricoltori locali nei Paesi in via di sviluppo, con l'idea che un sistema alimentare sostenibile debba garantire prodotti sani, accompagnati a condizioni di vita socialmente giuste a chi li produce⁵⁶. I programmi che ha adottato Starbucks sono volti ad assicurare compensi equi ai coltivatori di caffè nelle regioni più vulnerabili del mondo, riconoscendo che la sostenibilità della filiera dipende anche dalla giustizia economica riconosciuta ai produttori⁵⁷. Questi esempi dimostrano che questo principio non è soltanto una questione giuridica, ma un vero e proprio fattore di reputazione e competitività internazionale. Adottare questo tipo di pratiche non significa rinunciare alla competitività, anzi ridefinirne i parametri portando a vantaggi concreti: primo tra tutti la reputazione e la maggiore fiducia dei consumatori e investitori; la fidelizzazione riduce il turnover, aumenta la motivazione e migliora la qualità del lavoro; lo stimolo all'innovazione, favorita in un ambiente professionale e creativo, essenziale per affrontare la competizione globale; la riduzione del rischio dovuta a controversie legali, scioperi e campagne di boicottaggio. L'adozione di pratiche di equo compenso da parte delle multinazionali che la competitività sostenibile non può essere ridotta a una scelta volontaria delle imprese, ma deve diventare parte di un modello

⁵³ Unilever, "Fair Compensation Framework", in Unilever Global Website, <https://www.unilever.com/files/13a07f81-480d-461a-81c7-cc5943295f97/unilever-framework-for-fair-compensation-2022.pdf>

⁵⁴ Patagonia, "Our Footprint – Fair Labor Practices", in Patagonia Official Website, <https://www.patagonia.com/our-footprint/fair-labor-association.html>

⁵⁵ IKEA, "IKEA Sustainability Strategy: People & Planet Positive", in IKEA Official Website, <https://www.ikea.com/jp/en/this-is-ikea/climate-environment/the-ikea-sustainability-strategy-pubfea4c210/#:~:text=IKEA%20Sustainability%20Strategy-The%20IKEA%20Sustainability%20Strategy,climate%20positive%20and%20Fair%20%26%20equal.>

⁵⁶ Danone, "One Planet. One Health – Sustainability Strategy", in Danone Official Website, <https://www.danone.de/en/impact.html>

⁵⁷ Starbucks, "Coffee and Farmer Equity (C.A.F.E.) Practices", in Starbucks Stories & News, <https://about.starbucks.com/press/2024/cafe-practices-starbucks-approach-to-ethically-sourcing-coffee/>

più ampio. Le aziende possono essere pionieri e laboratori di innovazione, ma serve un quadro normativo che garantisca coerenza e impedisca derive opportunistiche. La recente attenzione delle agenzie di rating, ad esempio, iniziano a valutare le politiche sociali delle imprese, oltre alle ambientali, mostrando come una scelta, oggi volontaria, possa diventare uno standard competitivo e riconosciuto a livello internazionale. Successivamente a queste considerazioni appare chiaro come, l'equo compenso assuma un ruolo centrale nelle nuove dinamiche della competitività sostenibile, un vero e proprio fattore di governance economica capace di incidere sulle strategie delle imprese e sul funzionamento stesso dei mercati globali. Auspicabile per il futuro sarà la trasformazione di queste esperienze in modelli sistemici, in cui l'equo compenso diventi parte integrante degli standard europei e internazionali, per garantire condizioni eque per tutti i lavoratori autonomi e subordinati, indipendentemente dal contesto geografico o settoriale. In questo scenario, la competitività non sarà più definita solo da indicatori economici tradizionali, ma dalla capacità di un sistema di creare valore duraturo, inclusivo e responsabile. L'equo compenso, in questa prospettiva, rappresenta la base stessa di un mercato che voglia definirsi non solo efficiente, ma anche giusto e sostenibile.

3.5 L'equo compenso come elemento di riequilibrio tra mercato, diritti sociali e identità professionale.

Il dibattito sull'equo compenso non è confinato alle tecniche contrattuali o a regole specifiche di settore, piuttosto tocca i fondamenti vari delle relazioni tra mercati, diritti e l'identità del professionista nella società contemporanea. Questa disciplina emerge come un principio che va oltre il semplice scopo della remunerazione: è uno strumento di governance utile al ridefinire come la competizione, la dignità e la coesione sociale interagiscono in entrambi i contesti Nazionale ed Europeo.

Una delle tensioni più evidenti riguarda il fragile equilibrio tra la logica liberale del mercato e la necessità di proteggere i diritti sociali. Secondo la prassi, i mercati determinano la remunerazione secondo i principi di domanda e offerta, privilegiando l'efficienza e la riduzione dei costi⁵⁸. Questo meccanismo è motore di competitività e la sua applicazione diretta al lavoro professionale spesso comporta una pericolosa mercificazione dell'attività umana, in cui conoscenze, competenze ed elementi di creatività vengono ridotti a semplici variabili di prezzo. È proprio in questo contesto che l'equo compenso svolge la sua funzione correttiva. Paesi come la Francia e la Spagna, con quadri normativi che fissano standard minimi, hanno dimostrato che l'intervento legislativo può promuovere stabilità senza paralizzare la concorrenza. Al contrario, il modello più deregolamentato dei Paesi Bassi ha esposto i professionisti ad asimmetrie contrattuali, dimostrando la fragilità di affidarsi esclusivamente al potere negoziale individuale. L'Unione Europea ha svolto un ruolo decisivo nel delineare i contorni di questo equilibrio, la Corte di Giustizia conferma infatti, che le libertà economiche sono legittimamente potenzialmente limitate se entrano in gioco esigenze imperative di interesse generale. In questo modo lo spazio giuridico per le iniziative nazionali risulta aumentato, e si evita che la protezione sociale si trasformi in mascherate di protezionismo economico contemporaneamente.

Di fatto, è la mancanza di quella armonizzazione necessaria tra gli Stati membri, a portare avanti la generazione di rischi di concorrenza regolatoria. Datori di lavoro e committenti possono essere tentati

⁵⁸ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, art. 16 ("Libertà d'impresa"), in Eur-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT>

di spostarsi verso giurisdizioni meno protettive, minando gli sforzi dei Paesi che hanno investito in tutele più forti. Questo fenomeno sottolinea l'urgenza di sviluppare un quadro europeo sull'equo compenso, non come regolamentazione uniforme, ma come insieme di standard minimi condivisi, capaci di prevenire una "corsa al ribasso" e di rafforzare la fiducia nel mercato unico. L'equo compenso porta con sé anche un significato simbolico, legato all'identità professionale. Il lavoro professionale, che sia giuridico, tecnico o creativo, non è soltanto un servizio offerto in cambio del denaro, ma un'espressione di conoscenza, oltre che responsabilità e impegno personale. Quando la remunerazione non riflette questa dimensione, i rischi sono che i professionisti vivono una condizione di insicurezza economica e che la società nel suo complesso finisca per svalutare il valore dell'esperienza e della qualità. Per questo il suo riconoscimento porterebbe a riconoscere che l'attività professionale fa parte di un bene pubblico; un professionista sottopagato non subisce solo individualmente, ma genera conseguenze sistemiche. Valorizzare il lavoro professionale invece, consoliderebbe la percezione di giustizia rafforzando la legittimità delle istituzioni e dei mercati. Cosa certa è che il futuro dell'equo compenso non può essere separato dalle grandi trasformazioni del XXI secolo: la digitalizzazione e l'introduzione della gestione algoritmica del lavoro, creano nuovi rischi di opacità ma anche la creazione di nuove opportunità per sistemi retributivi tracciabili; la globalizzazione che estende le catene del valore oltre i confini nazionali, rendendo le protezioni locali insufficienti se non accompagnate da standard internazionali; la sostenibilità e il suo rapporto con questo principio, reso indicatore essenziale per agenzie di rating, investigatori e consumatori, con implicazioni sulla competitività. L'equo compenso deve essere concepito come un principio di governance, non come un mero obbligo giuridico. In quanto principio di governance, consente di conciliare le dimensioni apparentemente opposte del mercato e dei diritti sociali. L'esperienza italiana, la giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea e le diverse scelte degli Stati membri mostrano che non esiste un percorso unico, ma vi sono insegnamenti che convergono⁵⁹. Emergono tra questi la necessità di proporzionalità che evita il soffocamento della libertà economica, l'importanza di prevenire la concorrenza regolatoria per evitare l'indebolimento degli obiettivi sociali, il riconoscimento dell'equo compenso come condizione della competitività sostenibile. Guardando al futuro, l'Unione Europea può svolgere un ruolo decisivo nel trasformare le esperienze nazionali in un quadro coerente che integri l'equo compenso nel più ampio progetto di un'Europa sociale. Si tratta di trasformare la diversità in sperimentazione, con l'obiettivo di identificare principi in grado di orientare gli Stati membri. Esso riafferma che i mercati per essere efficienti devono anche essere giusti, che i diritti sociali per essere credibili devono essere compatibili con la competitività; e che l'identità professionale per essere preservata deve essere economicamente riconosciuta. Tutto questo richiedendo un adattamento costante alle nuove tecnologie, alle dinamiche globali e alle aspettative sociali in evoluzione, dimostrando quanto questo strumento sia centrale per il futuro del lavoro, una vera e propria pietra angolare di un modello di sviluppo sostenibile e inclusivo. È il principio che riequilibra, connette e legittima, ed è l'orizzonte verso il quale la comunità europea e internazionale deve indirizzare i propri sforzi, se intende davvero costruire un'economia competitiva che sia anche equa, responsabile e a misura d'uomo.

⁵⁹ Commissione Europea, "Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work", COM/2021/762 final, in EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52021PC0762>

BIBLIOGRAFIA

- Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie. C-67/96. Corte di giustizia dell'Unione europea, 21 settembre 1999.
- Amazon Mechanical Turk. Participation Agreement.
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Artt. 16 e 36.
- Codice civile italiano. Art. 1419, comma 2.
- Codice del consumo. Decreto legislativo 6 settembre 2005, n. 206. Art. 33.
- Colavitti, G. In F. Brullo, A. Zoli, M. Lambertucci, e M. Biasi (a cura di), Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte. Roma: Ediesse, 2023.
- Commissione europea. Piano d'Azione per il Pilastro europeo dei diritti sociali. Lussemburgo: Publications Office, 2021.
- Consiglio dell'Unione europea. Raccomandazione del 24 novembre 2020 sulla “Garanzia europea per le competenze e la riqualificazione.”
- Costituzione della Repubblica Italiana. Artt. 1, 35, 36, 41.
- Corte di giustizia dell'Unione europea. C-66/85, Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, 3 luglio 1986.
- Corte di giustizia dell'Unione europea. C-144/04, Mangold v Helm, 22 novembre 2005.
- Corte di giustizia dell'Unione europea. C-438/05, International Transport Workers' Federation e Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP, 11 dicembre 2007.
- Decreto Ministeriale 10 marzo 2014, n. 55. “Parametri per la liquidazione dei compensi per la professione forense.” Gazzetta Ufficiale n. 77, 2 aprile 2014.
- Deliveroo. Annual Report.
- Eurostat. “In-work poverty statistics” .
- Fiverr. Community Standards / Transparency Reports.
- International Transport Workers' Federation e Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP. C-438/05. Corte di giustizia dell'Unione europea, 11 dicembre 2007.
- Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg. C-66/85. Corte di giustizia dell'Unione europea, 3 luglio 1986.
- Legge 31 dicembre 2012, n. 233. “Disposizioni per l'equo compenso dei giornalisti.” Gazzetta Ufficiale n. 3, 4 gennaio 2013.

- Legge 31 dicembre 2012, n. 247. “Nuova disciplina dell’ordinamento della professione forense.” Gazzetta Ufficiale n. 15, 18 gennaio 2013. (art. 13-bis, poi abrogato).
- Legge 22 maggio 2017, n. 81. “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale...” Gazzetta Ufficiale n. 135, 13 giugno 2017.
- Legge 27 dicembre 2017, n. 205. “Bilancio di previsione dello Stato 2018–2020”, art. 1, comma 488. Gazzetta Ufficiale n. 302, 29 dicembre 2017.
- Legge 31 marzo 2023, n. 49. “Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali.” Gazzetta Ufficiale n. 76, 30 marzo 2023.
- Mangold v Helm. C-144/04. Corte di giustizia dell’Unione europea, 22 novembre 2005.
- Nazioni Unite. Sustainable Development Goals. New York: UN, 2015.
- Patagonia. Benefit Corporation Report.
- Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale.
- Regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, recante modalità di applicazione del regolamento n. 883/2004.
- Trattato sul funzionamento dell’Unione europea (TFUE). Artt. 49, 56, 101, 157.
- Uber. Transparency / ESG Reports.
- Unilever. Fair Compensation Framework. London: Unilever PLC, 2015.