

La Corte di giustizia 12 gennaio 2023 (causa C-356/21) la discriminazione per orientamento sessuale nel lavoro autonomo

Sergio Galleano

Avvocato giuslavorista in Milano e Roma

Sommario: 1. Il lavoro autonomo e subordinato nella legislazione europea. – 2. La vicenda. - 3. I precedenti della Corte. - 4. La sentenza in commento - 5. Conclusioni

1. Il lavoro autonomo e subordinato nella legislazione europea

In primo luogo, qualche brevissimo cenno su come la Corte intende la normativa europea sul lavoro subordinato e su quello autonomo¹.

Il lavoro subordinato ha da tempo trovato nella giurisprudenza della Corte di giustizia una sua compiuta definizione sin dalla sentenza Raad van Beroep del 19.3.64 (causa C-75/63) nella quale il giudice olandese rimettente aveva esposto alla Corte il caso di una lavoratrice che non aveva "diritto alle prestazioni durante la loro permanenza all'estero, a meno che non siano stati autorizzati a recarvisi in convalida, secondo le modalità all'uopo prescritte", sicché la Corte si è trovata nella necessità di definire cosa si intendesse per lavoro subordinato, stabilendo il principio secondo il quale, come si legge nella successiva sentenza Haralambidis², è individuabile la figura del lavoratore subordinato «dalla circostanza che una persona fornisca per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceve una retribuzione (v. sentenze Lawrie-Blum, 66/85, punto 17, e Petersen, C544/11, punto 30³)».

Tale definizione, in origine nata con riferimento all'individuazione del lavoratore ai fini dell'applicazione del diritto di stabilimento di cui all'art. 177 trattato CEE e

¹ Su cui si veda, ex multis, R. Cosio, *Il diritto del lavoro nell'ordinamento complesso*, Europeanrights.eu, 4.4.2018; S. Giubboni, *Autonomia e subordinazione nel diritto del lavoro dell'Unione europea*, in Giubboni, *Diritto del lavoro europeo*, Milano, 2017, pag. 124 e segg.; M. Roccella-T. Treu, *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Padova, 2016; P. Tosi e F. Lunardon, *Introduzione al diritto del lavoro. 2. L'ordinamento europeo*, Roma e Bari, 2005, pag. 93 e segg.; P. Ichino, *Il contratto di lavoro*, I, in *Tratt. Cicu-Messineo-Mengoni*, Milano, 2000, 52 ss.; A. Supiot, *Les notions de contrat de travail et de relation de travail en Europe*. Rapport pour la Commission des Communautés, Bruxelles, 1992, pag. 29 e segg., In particolare poi, v. anche S. Maretti, *L'incorporazione del diritto comunitario del lavoro. Le nozioni di datore di lavoro, lavoratore e rappresentanze dei lavoratori*, Torino, 2003, 201 ss.; M. D'Antona, *Sistema giuridico comunitario*, ora in B. Caruso, S. Sciarra, a cura di, *Opere*, I, *Scritti sul metodo e sulla evoluzione del diritto del lavoro. Scritti sul diritto del lavoro comparato e comunitario*, Milano, 2000, 377 ss.; G.F., Mancini, *Principi fondamentali di diritto del lavoro nell'ordinamento delle Comunità europee*, ne *Il lavoro nel diritto comunitario e nell'ordinamento italiano*, Atti del convegno di Parma, 30-31 ottobre 1985, Padova, 1988, 23 ss. In generale si veda anche S. Borelli, M. Barbera, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 451/2022.

² Del 10 settembre 2014, in causa C-170/13.

³ Su cui S. Giubboni, *Lavoro subordinato. Diritto dell'Unione europea*, https://www.treccani.it/enciclopedia/lavoro-subordinato-diritto-dell-unione-europea_%28Diritto-online%29/.

successivamente dell'art. 45 Tfeue⁴, è divenuta ordinaria e applicata in tutte le direttive sociali⁵, poiché come si legge nella sentenza Fenoll⁶,: «25 (...) risulta che, ai fini dell'applicazione della direttiva 2003/88, la nozione di "lavoratore" non può essere interpretata in vario modo, con riferimento agli ordinamenti nazionali, ma ha una portata autonoma propria del diritto dell'Unione (sentenza Union Syndicale Solidaires Isère, punto 28)».

Il lavoro autonomo⁷, invece, trova una sua prima definizione dell'art. 44 del Trattato che istituisce la Comunità economica europea, adottato l'8 aprile 1965 ed entrato in vigore il 1° luglio 1967, al 3° comma. lett. d), parla di «attività salariate e non salariate», con riferimento sempre alla libera circolazione dei lavoratori.

Dunque, il lavoro autonomo è sempre stato definito in contrapposizione con il lavoro subordinato⁸ e, nella sentenza Asscher⁹ la definizione di «attività economiche [svolte] in qualità di lavoratori autonomi», utilizzata dalle menzionate disposizioni ha lo stesso significato e la stessa portata di quella di «attività non salariate» di cui all'art. 52 del Trattato (divenuto, in seguito a modifica, art. 43 CE)».

Più in particolare, poi, diverse sono le tutele e le garanzie che l'Unione appresta nei confronti delle due tipologie di lavoro.

Il lavoratore subordinato è storicamente la parte debole di un rapporto contrattuale che trova le sue origini agli albori della nascita dell'organizzazione economica e della divisione tra chi detiene il capitale (o il potere politico) e chi ha da offrire solo la sua forza lavoro e dunque ha necessità di una tutela: si pensi agli artt. 57 e 157 del Tfeue che garantiscono ad ogni lavoratore dell'Unione (e anche al soggiornante) parità di

⁴ Su cui v. M. D'Antona, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in M. Pedrazzoli, *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Bologna, 1989, 43 ss.

⁵ Tra le tante ricordiamo: la libera circolazione dei lavoratori (art. 45 TFUE) nella citata sentenza Haralambidis, le ferie (direttiva 88 del 2003) nella sentenza Fenoll (C-326/13), il diritto alla consultazione e all'informazione dei lavoratori (Direttiva 14 del 2002) sentenza Association di mediation (C-176/12), l'organizzazione dell'orario di lavoro (Direttiva 391 del 1989) Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09), il lavoro a tempo parziale (Direttiva 83 del 1998) ai fini della percezione del diritto alla pensione di vecchiaia (Direttiva 23 del 1998) sentenza O'Brien (C-393/10), sentenza Sibilio (C-157/11) nel caso dei lavoratori socialmente utili.

⁶ del 26 marzo 2015, in causa C-316/13.

⁷ Sul quale v. A. Perulli, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, 1996 e, dello stesso autore, *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, Diritto delle Relazioni Industriali, n. 1/2015; *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021; G. Allegri, G. Bronzini, *Libertà e lavoro dopo il Jobs act*, Deriveapprodi ed., 2015; e G. Allegri, R. Ciccarelli, *Quinto stato. Perché il lavoro indipendente è il nostro futuro*, Ponte alle Grazie, Firenze 2015; R. Semenza, A. Mori, *Lavoro apolide, Freelance in cerca di riconoscimento*, Feltrinelli Milano, 2020; S. Giubboni, E. Mingione, *I nuovi volti del lavoro autonomo: qualità, rappresentanza, diritti*. Nota introduttiva, in "Politiche Sociali, Social Policies" 1/2021, p. 27 e segg.; G. Bronzini, *L'Unione europea e la tutela del lavoro autonomo: verso una "svolta" dell'Unione?*, LDE, 1.12.2021; A. Perulli, T. Treu, *"In tutte le sue forme e applicazioni". Per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, 2022.

⁸ In tal senso, v. anche A. Perulli, *Il lavoro autonomo, contratto d'opera e professioni intellettuali*, cit.

⁹ Sentenza del 20 novembre 2001, in causa C-269/99, che tratta il curioso caso di alcune ragazze polacche che avevano presentato al capo del corpo di polizia di Amsterdam-Amstelland domanda di permesso di soggiorno per esercitare la prostituzione come lavoratrici autonome, per «motivi imperativi di ordine umanitario», quali prostitute in vetrina e che osservavano le leggi fiscali dello stato olandese.

trattamento «alle stesse condizioni imposte da tale Stato ai propri cittadini», così come tutte le altre tutele appositamente approvate in ogni ramo del settore del lavoro subordinato e che è costituito dalla rete che copre più o meno tutti gli aspetti della vita lavorativa del soggetto subordinato, dalla retribuzione al trattamento pensionistico e assistenziale, dall'organizzazione sindacale e alla sicurezza, dai riposi alle condizioni di lavoro, per finire alla tutela contro ogni discriminazione.

Al lavoratore autonomo, la cui attività è riconducibile nel paradigma della libertà di impresa, è invece garantito il diritto di stabilimento, come risulta sin dalla sentenza Reiners del 21.06.74 (in causa C-2/74): «Si deve quindi risolvere la questione sottoposta a questa Corte nel senso che l'eccezione alla libertà di stabilimento di cui all'art. 55, 1° comma, va limitata a quelle, fra le attività contemplate dall'art. 52, che, di per sé, implicano la partecipazione diretta e specifica all'esercizio dei pubblici poteri. Comunque, nell'ambito di una libera professione quale quella dell'avvocato, non si possono considerare come tali le attività quali la consulenza e l'assistenza legali, o la rappresentanza e la difesa delle parti in giudizio, neppure se l'esercizio di tali attività costituisce oggetto di un obbligo o di una esclusiva voluti dalla legge».

A ciò si aggiunge, come vedremo, il divieto di discriminazione, anche nella fase di accesso al lavoro.

2. La vicenda.

Il signor J.K., di professione giornalista, aveva stipulato tra il 2010 e il 2017 una serie di contratti di collaborazione e di promozione editoriale, realizzando montaggi audiovisivi e servizi di costume per il Canale 1 della TP, società che gestisce un canale televisivo pubblico polacco controllato dal Ministero del tesoro.

Dal 2010 sino al 2017 a J.K. venivano affidati due turni di settimana al mese in alternanza con un'altra giornalista. Nell'agosto 2017 veniva programmata una riorganizzazione delle strutture interne della TP, nell'ambito della quale i compiti di J.K. avrebbero dovuto essere trasferiti ad una nuova unità operativa denominata agenzia per la ideazione, la redazione editoriale e la pubblicità, presso la quale il ricorrente veniva indicato come collaboratore in base ad un giudizio positivo sull'attività sino ad allora svolta.

Il 20 novembre il ricorrente e la TP stipulavano un nuovo contratto d'opera della durata di un mese ricevendo, il successivo 27 novembre la programmazione dei turni settimanali assegnatili a decorrere del 7 e dal 21 dicembre 2017.

Il 4 dicembre 2017, J.K. e il suo compagno pubblicavano sul loro canale YouTube un video musicale natalizio che aveva come oggetto la promozione della tolleranza verso le coppie di persone dello stesso sesso, intitolato «Pokochaj nas w święta» (Amateci, è Natale), che aveva a oggetto la celebrazione delle festività da parte di coppie del medesimo sesso.

Il 6 dicembre il ricorrente ha ricevuto una comunicazione di posta elettronica, con la quale il responsabile del programma televisivo lo informava che il suo turno settimanale del 7 dicembre era stato cancellato. Il 20 dicembre faceva seguito analoga

comunicazione per turno previsto per il 21 dicembre 2017. Da allora non è stato più chiamato a svolgere alcun programma da parte della TP.

Il ricorrente ha quindi promosso un'azione avanti al «Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawix0187 (Tribunale circondariale della città di Varsavia), chiedendo che la TP fosse condannata a versargli la somma di 47.924,92 zloty polacchi (circa 10.130,00 €), oltre interessi, a titolo di danno patrimoniale per i contratti non eseguiti «e del danno morale derivante da una violazione del principio della parità di trattamento a causa di una discriminazione diretta fondata sull'orientamento sessuale per quanto riguarda le condizioni di accesso e di esercizio di un'attività economica svolta nell'ambito di un contratto di diritto privato», affermando di essere stato vittima di discriminazione in quanto la probabile causa dell'annullamento dei suoi contratti di lavoro e di successive collaborazioni con la rete televisiva erano riferibili alla pubblicazione su YouTube del video menzionato.

TP si costituiva in causa sostenendo che il rinnovo del contratto d'opera con J.K. non trovava alcuna tutela nella legge nazionale

Il Tribunale polacco solleva una questione pregiudiziale concernente la legge polacca con la quale era stata recepita la parità di trattamento, osservando che «L'art. 4 della «ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania» (legge sulla trasposizione di alcune norme di diritto dell'Unione europea relative alla parità di trattamento) del 3 dicembre 2010, nella sua versione consolidata, così dispone in merito alle condizioni di accesso e di esercizio delle attività economiche e professionali, nell'ambito di un rapporto di lavoro o di un'attività lavorativa svolta in base ad un contratto privato: «La presente legge si applica in materia di: (...) 2) condizioni di accesso e di esercizio delle attività economiche o professionali, tra cui in particolare nell'ambito di un rapporto di lavoro o di un'attività lavorativa svolta in base ad un contratto di diritto privato; (...)», l'articolo 5 di detta legge prevede che: «La presente legge non si applica: (...) 3) alla [libera] scelta della controparte contrattuale, purché tale scelta non si fondi sul sesso, sulla razza, sull'origine etnica o sulla nazionalità; (...)», ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, punto 2, di tale legge: «è vietato un diverso trattamento delle persone fisiche fondato sul sesso, sulla razza, sull'origine etnica, sulla nazionalità, sulla religione, sul credo, sulle convinzioni, sulla disabilità, sull'età o sull'orientamento sessuale per quanto riguarda: (...) 2) le condizioni di accesso e di esercizio delle attività economiche o professionali, tra cui in particolare nell'ambito di un rapporto di lavoro o di un'attività lavorativa svolta in base ad un contratto di diritto privato», l'articolo 13 della medesima legge così recita: «1. Chiunque subisca una violazione del principio della parità di trattamento ha diritto a un risarcimento. 2. Ai casi di violazione del principio della parità di trattamento si applicano le disposizioni [della «ustawa – Kodeks cywilny» (legge recante il Codice civile), del 23 aprile 1964] (...)».

Il giudice del rinvio, investito della causa, formulava alla Corte il seguente quesito: «Se l'articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e c), della direttiva [2000/78] debba essere inteso nel senso che tale disposizione ammette l'esclusione dall'ambito di applicazione di tale direttiva, e di conseguenza l'esclusione dell'applicazione delle sanzioni introdotte nell'ordinamento nazionale, in base all'articolo 17 della direttiva suddetta, della libertà

di scegliere il contraente purché la scelta non sia fondata sul sesso, sulla razza, sull'origine etnica o sulla nazionalità, nell'ipotesi in cui la discriminazione si manifesti nel rifiuto di concludere un contratto di diritto privato in base al quale la prestazione lavorativa doveva essere effettuata da una persona fisica che svolge attività economica in proprio, laddove il presupposto di tale rifiuto sia l'orientamento sessuale dell'eventuale contraente».

3. I precedenti della Corte

La Corte di giustizia aveva già avuto modo di pronunciarsi in tema di discriminazioni nel lavoro autonomo con diverse pronunce, in particolare tre, espressamente richiamate in quella qui in commento, e che pare opportuno ricordare brevemente per meglio inquadrare le questioni ivi trattate.

La prima sentenza è la Gusa¹⁰ del 20 dicembre 2017 (causa C-442/16) e tratta il caso di un cittadino rumeno che, recatosi in Irlanda, aveva ivi soggiornato per diversi anni, svolgendo regolare attività autonoma di imbianchino e, nel 2012, a causa di una recessione economica, si era trovato senza nuove possibilità di lavoro.

Si era dunque iscritto al locale ufficio di collocamento e aveva chiesto la corresponsione dell'indennità prevista dall'art. 139 del «Social welfare consolidation act» del 2005 che istituisce in Irlanda una serie di prestazioni di assistenza sociale per le persone in cerca di occupazione e ricomprende i cittadini di altri stati che possono considerarsi residenti abituali in Irlanda (art. 141 del Social welfare act).

La sua domanda era stata rigettata poiché l'amministrazione e il giudice nazionale di prima istanza, adito dall'interessato, aveva ritenuto che la norma nazionale fosse dubbia al fine di ritenere che «dopo la cessazione della sua attività autonoma di imbianchino, il sig. Gusa non avrebbe più soddisfatto le condizioni previste» ai fini della concessione del sussidio richiesto, tanto più che non risultava neppure avere acquisito il diritto di soggiorno permanente.

Il giudice di appello rimette alla Corte la questione se l'art., par. 3, lett. b, della Direttiva 2004/38, relativa al diritto dei cittadini e dei loro familiari di circolare e soggiornare liberamente nei territori degli Stati membri, facendo riferimento al diritto a conservare la qualità di lavoratore subordinato o autonomo quale condizione per poter accedere all'indennità «quando si trovi in stato di disoccupazione involontaria», possa applicarsi anche il lavoratore autonomo posto che, dalla natura del rapporto, riesce difficoltoso verificare se lo stato di inattività sia o meno colpevole.

La Corte risponde positivamente, tenuto conto che l'art. 7 della Direttiva, al di là della nozione di lavoratore data a seconda della versione linguistica utilizzata nelle diverse lingue nazionali (*employed* in inglese, *employé* in francese sono ambigui, ma altre più chiare: es. in italiano si usa l'espressione neutra *avere esercitato un'attività*), che non essendo l'unico criterio di interpretazione della normativa europea, va invece inteso

¹⁰ Sulla quale v. C. Burelli, *Il mantenimento dello status di lavoratore autonomo per il cittadino dell'Unione che ha perso il lavoro. Breve commento al caso Gusa*, su <https://rivista.eurojus.it>, 28.5.2018.

secondo «alla luce dell'economia generale e della finalità della normativa di cui essa costituisce un elemento» (§ 34 sent.).

Ne consegue che, essendo, lo scopo della Direttiva quello di «di superare l'approccio settoriale e frammentario che caratterizzava gli strumenti del diritto dell'Unione anteriori a tale direttiva, i quali riguardavano separatamente, in particolare, i lavoratori subordinati e autonomi, mediante l'elaborazione di un atto legislativo unico che codificasse e rivedesse tali strumenti», risulterebbe illogico escludere una delle due categorie dai destinatari della disposizione finalizzate a eliminare, appunto, una simile «disparità di trattamento» (§ 44).

La seconda è la sentenza Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI del 22 aprile 2020, resa dalla Grande camera (in causa C-507/18)¹¹ e riguarda un fatto avvenuto in Italia, dove il titolare di un noto studio legale penale aveva pubblicamente dichiarato (in una trasmissione radiofonica di rilievo nazionale) «di non voler assumere e di non volersi avvalere della collaborazione, nel proprio studio legale, di persone omosessuali» (§ 18 sent.).

La causa, che riguardava la richiesta di danni da parte della Associazione per le predette dichiarazioni, era giunta in cassazione dopo che, nei gradi di merito, questa si era vista condannare al risarcimento in forza dell'art. 9 della Direttiva e dell'art. 5 del d.lgs. 216/2003 (che recepiva la Direttiva) che consente alle OO.SS. e alle Associazioni che abbiano interesse a tutelare i diritti tutelati dalla Direttiva 2000/78 di ottenere un risarcimento della danno a chi pone in essere comportamenti discriminatori in violazione delle parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro e, segnatamente, all'art. 3, delle condizioni di accesso allo stesso.

Qui, ciò che rileva non è tanto l'esito di quella causa, che comunque aveva accertato la potenziale violazione del principio di parità di dichiarazioni come quelle di cui si discuteva che legittimava l'azione della Associazione ricorrente e la rilevanza che fossero state esplicitate non in concomitanza con una procedura di assunzione, bensì le affermazioni della Corte consistenti nella natura non restrittiva «delle nozioni e condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro» (§ 43), così precisando che la tutela garantita dalla direttiva riguardava sia i lavoratori autonomi che quelli subordinati: del resto, oggetto delle dichiarazioni contestate erano, come si è detto, soprattutto i «collaboratori», cui era riferito l'avvocato che le aveva rese.

Dunque, la tutela della Direttiva in materia di discriminazioni in materia (anche di accesso) al lavoro si estende anche al lavoro autonomo.

E veniamo alla terza sentenza citata dalla Corte, ovvero la HK/Danmark del 2 giugno 2022 (in causa C-587/20)¹², che riguardava sempre la Direttiva 2000/78 sotto un diverso profilo.

¹¹ Sulla quale v. F. Buffa, *L'avvocato omofobo*, *Questione giustizia*, 15.5.2020; S. Barbieri, *Dichiarazioni pubbliche omofobe come discriminazione diretta nelle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro. Nota a margine della sentenza NH*, *rivista.eurojus.it*, 21.7.2020.

¹² Sulla quale v. N. Lazzerini, *La sentenza della Corte di giustizia nella causa C-476/11, HK Danmark c. Esperian (3/2013)*, *Osservatoriosullefonti.it*, fasc. 1/23;

La signora A dal 1980 aveva ricoperto ruoli nel sindacato HK/privat (facente parte della Confederazione HK/Danmark) sino a giungere, nel 1993 alla carica di segretaria generale, carica nella quale è stata confermata ogni quattro anni sino all'8 novembre 2011, data in cui ha compiuto 63 anni, limite che, secondo lo statuto del sindacato, le impediva di ricandidarsi alla carica sino ad allora ricoperta e in via di scadenza.

A ha così presentato ricorso alla Commissione per la parità di trattamento la quale, con decisione del 22 giugno 2016 ha condannato il sindacato a risarcire la ricorrente con la somma di 25.000 corone (pari a circa 3.400,00 €) ritenendo che avesse violato la normativa antidiscriminazione.

Inoltre, la Commissione, quale mandataria di A, alla quale il sindacato nulla aveva corrisposto, ha agito avanti al Tribunale di Copenaghen per l'adempimento della decisione. Quest'ultimo, rilevato che si trattasse di questioni di principio, ha devoluto la decisione alla Corte regionale dell'est, la quale si rivolgeva alla Corte di Lussemburgo sollevando il quesito se A, quale segretaria generale del sindacato e membro del suo personale politico, fosse coperta dalle tutele della Direttiva 2000/78.

Il giudice del rinvio sottolinea che, secondo la legge nazionale sul lavoro, non avrebbe avuto lo status di dipendente, che avrebbe comportato la soggezione al potere direttivo di un superiore, «ma svolgeva una funzione politica, fondata sulla fiducia. Di cui rispondeva dinanzi al congresso del sindacato che l'aveva eletta», pur includendo alcune sue mansioni «taluni elementi caratteristici di un'attività lavorativa».

Infatti, le funzioni esercitate da A in qualità di segretaria generale «consistevano nel garantire la direzione di detta federazione, nel definirne l'azione politica nell'ambito dei suoi settori professionali, nel concludere e rinnovare accordi collettivi e nel vigilare sul rispetto di questi ultimi», dando esecuzione alle decisioni del congresso e degli uffici di direzione della federazione e della HK/Danmark. Viceversa, per quanto attiene le condizioni di impiego, in forza dello Statuto, A era assunta a tempo pieno da HK/privat e non esercitava altra attività, percependo una retribuzione mensile «corrispondente a uno specifico livello salariale dello Stato». Il suo rapporto era soggetto allo Statuto dell'organizzazione e non ad un accordo collettivo.

Poiché la Corte di giustizia, ad avviso del giudice del rinvio, non risultava mai avere definito con precisione le nozioni di «occupazione», di «lavoro autonomo» e di «lavoro» di cui all'art. 3, par. 1, lett. a) della Direttiva 2000/78, proponeva il seguente quesito: «Se l'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva [2000/78] debba essere interpretato nel senso che, nelle circostanze di fatto descritte [nella domanda di pronuncia pregiudiziale], un segretario generale di settore politicamente eletto in seno a un'organizzazione sindacale rientra nell'ambito di applicazione di tale direttiva».

La Corte, come d'uso, reinterpreta la questione, rilevando come, in sostanza, il giudice, al di là della formulazione della domanda, abbia chiesto se il limite di età indicato nello Statuto che regola il rapporto di cui è causa rientri o meno nell'ambito di applicazione della Direttiva (§ 20 sentenza).

Inoltre, la Corte precisa che l'art. 3 par. 1, lettera a) «si applica tutte le persone, sia nel settore pubblico che in quello privato per quanto attiene alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione

e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione» (§ 21).

Dopo avere ribadito che la fissazione del limite di età di 60 anni costituisce, di fatto, una limitazione del diritto - e quindi una condizione in materia - di accesso al lavoro, la Corte replica alle affermazioni di non applicabilità della disposizione della Direttiva svolta dai sindacati intervenuti nel procedimento, osservando che la Direttiva stessa non rinvia agli stati membri per definire «la nozione di "condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo". Orbene, dalle esigenze inerenti sia all'applicazione uniforme del diritto dell'Unione sia al principio di parità discende che i termini di una disposizione del diritto dell'Unione non contenente alcun rinvio espresso al diritto degli Stati membri al fine di determinare il senso e la portata della disposizione stessa devono di norma ricevere, in tutta l'Unione, un'interpretazione autonoma e uniforme» (§ 24).

Parimenti, la Direttiva «non definisce i termini "condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo", questi devono essere interpretati conformemente al loro senso abituale nel linguaggio corrente, tenendo conto del contesto nel quale vengono utilizzati e degli obiettivi perseguiti dalla normativa di cui essi fanno parte» (§ 25). Come affermato dall'Avvocato generale «dall'utilizzo combinato dei termini "occupazione", "lavoro autonomo" e "lavoro" discende che l'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78 copre le condizioni di accesso a tutte le attività professionali, a prescindere dalla loro natura e dalle loro caratteristiche. Detti termini devono infatti essere intesi in senso ampio» (§ 27).

Dunque «L'interpretazione letterale dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78 è confermata dagli obiettivi di quest'ultima, da cui risulta che la nozione di "condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro", che definisce l'ambito di applicazione di tale direttiva, non può essere interpretata restrittivamente» e che «Pertanto, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 37 delle sue conclusioni, la direttiva 2000/78 non rappresenta un atto di diritto derivato dell'Unione come quelli, fondati segnatamente sull'articolo 153, paragrafo 2, TFUE, che concernono solo la tutela dei lavoratori quale parte più debole di un rapporto di lavoro, ma è volta a eliminare, per ragioni di interesse sociale e pubblico, tutti gli ostacoli fondati su motivi discriminatori all'accesso ai mezzi di sostentamento e alla capacità di contribuire alla società attraverso il lavoro, a prescindere dalla forma giuridica in virtù della quale esso è fornito» (§ 34).

Di conseguenza, poiché la carica di segretario generale di un sindacato costituisce «reale ed effettiva» (§ 35) e che «dalla direttiva 2000/78 non risulta che i posti di lavoro di natura politica siano esclusi dal suo ambito di applicazione. Al contrario, ai sensi del suo articolo 3, paragrafo 1, lettera a), essa si applica sia al settore privato che al settore pubblico e «indipendentemente dal ramo di attività» (§ 39), il rapporto di cui è causa sembra rientrare nell'ambito di applicabilità della disposizione, senza che, peraltro, possa impedirlo l'art. 3, par. 1, della Convenzione OIL n. 87, evocato dai sindacati intervenuti, la quale prevede il diritto delle Organizzazioni dei lavoratori di eleggere i propri rappresentanti, poiché tale diritto va conciliato con il divieto di discriminazioni

sancito dall'art. 21 della Carta, diritto pure richiamato dalla Convenzione 111 dell'OIL del 25 giugno 1958 (§ 43).

La fattispecie in esame rientrava, dunque, a tutti gli effetti, nell'ambito di applicabilità dell'art. 3 della Direttiva 2000/78.

4. La sentenza in commento

Sulla scorta di questi precedenti, qui sinteticamente ricordati, che dimostrano l'ampiezza dell'ambito di applicazione del diritto discriminatorio anche al settore del lavoro autonomo, possiamo esaminare la sentenza JK del 12 gennaio 2023¹³.

Ora, va detto innanzi tutto che, come si è visto al § 2, la legge nazionale polacca di trasposizione della normativa antidiscriminatoria unionale del 3 dicembre 2010, all'art. 8, paragrafo 1, punto 2, che si è sopra ritrascritto testualmente dalla sentenza della Corte, prevede che «è vietato un diverso trattamento delle persone fisiche fondato sul sesso, sulla razza, sull'origine etnica, sulla nazionalità, sulla religione, sul credo, sulle convinzioni, sulla disabilità, sull'età o sull'orientamento sessuale per quanto riguarda: (...) 2) le condizioni di accesso e di esercizio delle attività economiche o professionali, tra cui in particolare nell'ambito di un rapporto di lavoro o di un'attività lavorativa svolta in base ad un contratto di diritto privato».

Ora, pare evidente che già la normativa nazionale risolvesse il quesito posto dal giudice polacco, posto che proprio di questa situazione si è trattato nel caso specifico, dove a J.K. è stato inibito l'accesso ad un'attività professionale per la quale era stato stipulato un contratto d'opera, poi rimasto inadempito proprio con riferimento agli orientamenti sessuali resi manifesti dall'interessato.

Ora, la Corte non fa cenno a tale aspetto, che poteva rendere inammissibile il quesito, ma del quale non si fa cenno alcuno nella sentenza, probabilmente per la decisione dei giudici europei di chiarire l'ambito di applicazione della tutela antidiscriminatoria oggetto di causa.

Il giudice remittente, come si è visto faceva riferimento all'art. 17 della Direttiva, che la Corte ritiene del tutto improprio, poiché il senso della disposizione è chiaro nel prevedere l'applicazione di sanzioni in ipotesi di violazione delle disposizioni antidiscriminatorie di cui all'art. 3 della Direttiva. Il quesito del giudice remittente consiste pertanto nel verificare, secondo la Corte, se la tutela antidiscriminatoria prevista dalla Direttiva venga superata dal principio della libera scelta del contraente, finalizzata alla conclusione di un'attività autonoma, rifiutata in ragione dell'orientamento sessuale manifestato dal contraente.

¹³ Sulla quale v. i primi commenti di S. Borelli, *Il diritto antidiscriminatorio si applica anche al lavoro autonomo*, su italianequalitynetwork.it, 11.2.2023; G. Bronzini, *La sentenza della Corte di giustizia sulla discriminazione dei lavoratori autonomi*, su italianequalitynetwork.it, 5.2.2023; N. Countouris, V. De Stefano, M. Freedland, *Il diritto antidiscriminatorio e il concetto di lavoro personale*, rivistailmulino.it, 6.2.2023; S. Gualandi, *Prova di forza espansiva del diritto antidiscriminatorio dell'Unione Europea: il divieto di discriminazione basata sull'orientamento sessuale vale anche per il lavoro autonomo*, dirittielavoro.it, 1/2023.

Nell'affrontare ora la questione sotto il profilo dell'accesso di cui all'art. 3, par. 1, lett. a) della Direttiva, la Corte precisa subito che, come già abbiamo visto nel tratteggiare il contenuto della decisione HK/Danmark, la Direttiva non rinvia agli Stati membri «per definire la nozione "di condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo"» e, conseguentemente, tali nozioni deve, da un lato, devono «ricevere in tutta l'Unione un'interpretazione autonoma e uniforme (§ 34, sent.) e essere interpretate in modo conforme al loro senso abituale nel linguaggio corrente, «tenendo conto del contesto nel quale vengono utilizzati e degli obiettivi perseguiti dalla normativa di cui essi fanno parte» (§ 35).

Ciò premesso, in primo luogo, si osserva che i termini «occupazione» e «lavoro sia dipendente che autonomo» si riferiscono a tutte le attività professionali a prescindere dalla loro natura e dalle loro caratteristiche, senza contare che l'espresso riferimento all'attività autonoma esclude che la disposizione antidiscriminatoria possa riferirsi unicamente al lavoro del dipendente subordinato e va dunque interpretata restrittivamente (§§ 36-39).

Inoltre – e qui la Corte inizia ad affrontare la questione principale – sia dall'art. 1 della Direttiva che dal suo titolo e dal suo preambolo, nonché dal contenuto stesso della Direttiva emerge un quadro generale che ha come finalità quella di stabilire un quadro generale di lotta alle discriminazioni fondate, in particolare, sulle preferenze sessuali offrendo a tutti i cittadini tutele contro la violazione di disparità di trattamento ma, soprattutto, sottolinea che la Direttiva in questione «non rappresenta un atto di diritto derivato dell'Unione come quelli, fondati segnatamente sull'articolo 153, paragrafo 2, TFUE, che concernono solo la tutela dei lavoratori quale parte più debole di un rapporto di lavoro, ma è volta a eliminare, per ragioni di interesse sociale e pubblico, tutti gli ostacoli fondati su motivi discriminatori all'accesso ai mezzi di sostentamento e alla capacità di contribuire alla società attraverso il lavoro, a prescindere dalla forma giuridica in virtù della quale esso è fornito» (§§ 42-43).

Dunque, l'interesse generale della lotta alle discriminazioni travalica un ambito di settore o quello del singolo individuo, per assumere un valore, da un lato, di principio generale di convivenza civile nello spirito dei valori dell'Unione europea¹⁴ e, dall'altro, lo strumento essenziale per consentire a tutti di contribuire alla crescita e allo sviluppo della società.

È chiaro allora che la Direttiva copre le attività di lavoro autonome, intese come rapporti di natura continuativa finalizzati ad assicurare il sostentamento o un reddito continuo, escludendosi quindi quelle di mera fornitura di beni o servizi a uno o più destinatari, che non rientrano nel suo ambito di applicazione e la cui regolazione è demandata alla normativa sulla circolazione delle merci e sulla concorrenza.

Spetterà ovviamente al giudice nazionale verificare la natura del rapporto in causa, ma dal fascicolo già emerge che il ricorrente svolgeva in via continuativa presso la emittente

¹⁴ L'art. 2 del Trattato sull'Unione europea così si esprime: «L'articolo 2 dello stesso Trattato ribadisce tale legame: l'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze».

televisiva che lo ha escluso un'attività che era portata avanti da più anni e che lo aveva visto riconfermato nel suo ruolo a seguito di una recente riorganizzazione dei servizi. A tutti gli effetti, dunque J.K. sembra essere uno dei destinatari delle tutele della Direttiva, tanto più che, considerati gli scopi della Direttiva, l'ambito di operatività delle tutele va inteso «in senso ampio» (§ 45-47).

Tanto premesso, in secondo luogo, la Corte affronta l'eccezione sollevata dal governo polacco secondo cui il diritto di J.K. alla conclusione del contratto di cui è causa era stato pienamente esercitato e l'interessato avrebbe potuto continuare ad esercitarlo senza ostacoli, non potendo la Tap limitarlo in alcun modo per il futuro. Sul punto viene osservato che per «condizioni di accesso» ad un lavoro autonomo ci si riferisce a fatti o circostanze la cui ricorrenza deve essere concretamente dimostrata con l'effettiva conclusione del contratto d'opera, il che non è avvenuto nella specie. Ne consegue che il rifiuto di eseguire il contratto convenuto per ragioni di orientamento sessuale rientra nell'ambito di applicazione della Direttiva (§ 49-51).

Affrontando poi la questione sotto l'ulteriore profilo di cui all'art. 3, par. 1, lett. c), ovvero le condizioni di lavoro con riferimento al licenziamento e alla retribuzione, la Corte precisa, in primo luogo, che qui la Direttiva non fa riferimento al lavoro autonomo ma ribadisce che il suo ambito di applicazione non riguarda unicamente la tutela della parte di più debole del rapporto come quella lavoratrice, bensì «è volta a eliminare, per ragioni di interesse sociale e pubblico, tutti gli ostacoli fondati su motivi discriminatori all'accesso ai mezzi di sostentamento e alla capacità di contribuire alla società attraverso il lavoro, a prescindere dalla forma giuridica in virtù della quale esso è fornito».

Dunque, la tutela prescinde dalla qualificazione formale del rapporto fatta dal legislatore nazionale o dalla scelta fatta al momento della conclusione del contratto da parte dei contraenti e quindi anche qui i termini della Direttiva vanno intesi nel senso più ampio. Ne consegue che laddove l'art. 3, par. 1, lett. a) fa riferimento anche al lavoro autonomo, la tutela prevista dall'art. 1 della Direttiva nel suo complesso non può non estendersi anche al principio di parità di trattamento anche successivo alla conclusione del contratto, ivi comprese «le condizioni di esercizio e di cessazione di tale lavoro», la cui tutela si estende quindi «al rapporto professionale di che trattasi nella sua integrità» (§ 52-56).

Tale interpretazione è coerente con le finalità della Direttiva, ovvero delineare un quadro complessivo per la lotta alle discriminazioni, in particolare quelle fondate sull'orientamento sessuale per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro e, dunque la nozione di lavoro non può che essere interpretata in senso restrittivo, di modo che essa ricomprende le condizioni applicabili ad ogni forma di lavoro, dipendente o autonomo ed a prescindere dalla forma giuridica con la quale viene svolto.

Ancora, a fronte dell'eccezione del governo polacco che sosteneva che, nel caso di lavoro autonomo, non può ricorrere la fattispecie del licenziamento, la Corte osserva come la decisione di non dare corso e di non rinnovare il contratto in opera con J.K. rientra pienamente nella nozione di «condizioni di occupazione e di lavoro» di cui all'art. 3, par. 1, lett. c) della Direttiva, poiché l'illegittima ed unilaterale cessazione del rapporto,

anche di natura autonoma, pone la parte lavoratrice in una situazione vulnerabilità paragonabile a quella di un lavoratore subordinato licenziato.

Nel caso specifico e salva la valutazione nel merito del giudice nazionale, risulta che TP ha annullato unilateralmente i programmati turni di lavoro di J.K. del dicembre 2017 e nessun altro incarico gli è stato affidato e tanto risulta conseguenza della pubblicazione del video nel quale J.K. manifestava i suoi orientamenti sessuali, sicché la situazione di causa era riconducibile all'ambito di applicazione dell'art. 3, par. 1, lett. c) della Direttiva 2000/78 (§ 58-66).

Né tale conclusione potrebbe essere giustificata, come ha sostenuto nel procedimento il governo olandese, da uno dei motivi di cui all'art. 2, par. 5 della Direttiva, secondo il quale «detta direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui».

Tale disposizione, secondo i principi che si sono già visti, costituendo una deroga ai principi generali di non discriminazione, andrà interpretata in senso restrittivo.

Inoltre, il diritto nazionale polacco, all'articolo 5 della «della ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania» (legge sulla trasposizione di alcune norme di diritto dell'Unione europea relative alla parità di trattamento) del 3 dicembre 2010 prevede che: «La presente legge non si applica: (...) 3) alla [libera] scelta della controparte contrattuale, purché tale scelta non si fondi sul sesso, sulla razza, sull'origine etnica o sulla nazionalità» e tanto in conformità dell'art. 16 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione, intitolato «libertà di impresa», che dispone la piena libertà di esercitare un'attività economica o commerciale, la libertà contrattuale e la concorrenza che implica, in particolare, la libera scelta della controparte economica.

Ma tali libertà non «costituiscono una prerogativa assoluta» ma debbono essere valutate «in considerazione rispetto alla sua funzione nella società», sicché, come sostenuto dall'Avvocato generale nelle sue conclusioni, il solo fatto che il citato art. 5 della legge nazionale polacca sulla parità di trattamento, preveda talune ipotesi per le quali è possibile derogare alla libertà di scegliere un contraente, conferma che lo stesso legislatore polacco ha ritenuto che talune eccezioni possano giustificare una deroga alla libertà di contrattare liberamente e, dunque, «nulla consente di ritenere che la situazione sarebbe diversa a seconda che la discriminazione di cui trattasi sia fondata sull'orientamento sessuale o su uno degli altri motivi espressamente considerati a tale articolo 5, punto 3» (§ 68-79).

Diversamente, riconoscere che sia possibile discriminare una parte contrattuale in base ai suoi orientamenti contrattuali, comporterebbe di privare l'art. 3, par. 1, lett. a) del suo effetto utile, ovvero vietare proprio qualsiasi discriminazione fondata su detto motivo.

Ne consegue una valutazione di incompatibilità del comportamento della TP con l'art. 3, par. 1, lett. a) e c) della Direttiva 2000/7

7. Conclusioni

Le radicali modifiche che, nell'ultimo ventennio, hanno accelerato il superamento della concezione fordista del lavoro impongono nuovi approcci al *right to engage work* e, comunque, alla regolazione delle diverse forme con le quali si manifesta l'adattamento del fenomeno lavoro i cambiamenti sociali, alla globalizzazione e, non da ultimo, ai fenomeni immigratori.

Le nuove modalità di lavoro già avevano iniziato a prendere forma alla fine del secolo scorso (chi non ricorda i «pony express» degli anni 80 - antesignani dei più recenti «riders» - e i lunghi dibattiti giurisprudenziali sull'inquadramento giuridico di tale attività?), sono esplose negli ultimi anni in molteplici attività, nelle quali distinguere tra lavoro subordinato o autonomo era divenuto l'argomento più dibattuto negli anni nei convegni giuridici.

L'irruzione dell'era digitale, ancor più recentemente accentuata dalla pandemia da Covid 19, ha ulteriormente contribuito a frammentare le modalità delle prestazioni, slegando anche il luogo tipico del lavoro dall'organizzazione imprenditoriale con lo *smart working* e sconvolgendo le modalità di esecuzione e di controllo della prestazione, ora sempre meno oggetto di controllo da parte del «capo» ma, più preferibilmente, degli strumenti informatici se non dell'astruso algoritmo¹⁵ che ha spesso il sapore di un controllore invisibile ma sempre minacciosamente incombente.

Che, nel settore, «nulla sarà (*rectius*, dovrà mai essere) come prima¹⁶» non vi è dubbio, ma l'irrompere di nuove realtà lavorative che in sede nazionale si è tentato di affrontare con il cd. Statuto del lavoro autonomo di cui al d.lgs. 81 del 2017¹⁷ - che ha comunque esteso alcune delle tutele civilistiche (anche di natura lavoristica e previdenziale) prima riservate solo ai lavoratori subordinati, compatibili con la diversa natura del rapporto autonomo e regolato il cd. lavoro agile o *smart working*¹⁸ - non ha comunque superato le criticità conseguenti alle radicali modifiche delle modalità della prestazione che, difficilmente, hanno consentito un corrispondente adeguamento delle tutele del lavoratore.

Restano poi da definire tutti gli aspetti più critici del lavoro su piattaforma¹⁹, che ancora non hanno trovato una stabile definizione giuridica, restando in mezzo al guado tra lavoro subordinato ed autonomo, con tutte le conseguenti difficoltà in termini di tutele, retributive, normative e previdenziali. E qui sufficiente ricordare il gap normativo e, soprattutto retributivo, emerso nei media proprio negli ultimi tempi in particolari settori come - a titolo di mero esempio - quello dell'autotrasporto o della sicurezza privata in

¹⁵ Sul quale v. A. Aloisi, V. De Stefano, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, 2020; S. Borelli, M. Ranieri, *Frank discriminava i lavoratori autonomi*, LLC, 7.5.2021; V. Pietrogiovanni, *Frank è sordo (alle norme giuridiche) ma non è cieco*, LLC, 30.7.2021

¹⁶ Così B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, csdle.lex.unict.it, 25.5.2020.

¹⁷ Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato

¹⁸ Sul quale v. G.F. Cassano, M. Papa, *Lavoratore autonomo o lavoratore agile? Come stanno cambiando gli indici di subordinazione con lo smart working*, LDE, 1.5.2021.

¹⁹ Sul quale v. AA.VV. (a cura di) Perulli, *Lavoro autonomo e capitalismo su piattaforme*, Cedam, 2018.

connessione con il dibattito nazionale sul salario minimo, settore dove, peraltro, il confine tra lavoro subordinato e autonomo è spesso molto labile, senza contare, sotto questo profilo, il modo sommerso delle cooperative, su cui cade un silenzio imputabile alla ritrosia di incrinare l'immagine fantasiosa di un inesistente paradiso coltivato sin da primo dopoguerra nella mutualità cooperativa²⁰ e che nasconde situazioni spesso di degrado e di violenza, anche qui sempre in mezzo al guado di rapporti che non risultano, volutamente, ben inquadrabili né nel lavoro subordinato né in quello autonomo.

Anche in sede europea, il cammino di adeguamento sotto il profilo normativo e previdenziale è avanzato in maniera faticosa e accidentata sia sotto il profilo giurisprudenziale che sotto quello di aggiornamento normativo²¹.

Proprio per questo la sentenza qui in commento rappresenta un punto di arrivo importante²², avendo con decisione e chiarezza abbattuto, in tema di discriminazione, il confine tra autonomi e subordinati, ponendo così le basi per un futuro superamento delle differenze già delineato nel Pilastro sociale europeo²³, rimasto sino ad ora in gran parte senza attuazione, salvo la recente direttiva sul salario minimo, frutto di un compromesso figlio di troppe mediazioni.

Non di meno, come osservato²⁴, la Corte non si è spinta sin dove aveva indicato l'Avvocato generale T. Čápetá, che si era spinto a presagire un superamento della dicotomia tra subordinazione ed autonomia, optando finalmente per tutelare il soggetto che svolga un lavoro personale²⁵, così estendendo il diritto antidiscriminatorio ad «una concezione ancora più ampia di lavoro personale, che non escluda le imprese nel caso in cui l'imprenditore fornisca il suo lavoro personale, (§ 68 e 69)» delle conclusioni dell'Avvocato generale.

Non ci si può che augurare che sia solo l'inizio di un percorso.

²⁰ Salvo rare eccezioni di chi ha uno sguardo attento alla realtà del mondo del lavoro come R. Rivero, *Cooperative spurie ed appalti: nell'inferno del lavoro illegale*, in *Questione giustizia*, 30.4.2019.

²¹ Si veda Bronzini, *L'Unione europea e la tutela del lavoro autonomo: verso una "svolta" dell'Unione?*, cit. che da un giudizio nettamente negativo sino ad un paio di anni fa, insistendo sull'arresto della Corte di giustizia con la sentenza degli orchestrali olandesi del 2014 che non è riuscita a superare la dicotomia tra lavoro autonomo e subordinato, così rallentando il percorso virtuoso che aveva intrapreso la Commissione europea e che ha poi portato alla tardiva Comunicazione sull'«European Pillar of social rights Action Plan» nel 2021 e al quale si rinvia per l'accurata analisi dello sviluppo delle vicende qui semplicemente accennate.

²² V. G. Bronzini, *La sentenza della Corte di giustizia sulla discriminazione dei lavoratori autonomi*, cit., che tempera il giudizio negativo ricordato nella nota precedente.

²³ Sul quale v. AA.VV. (a cura di G. Bronzini), *Verso un pilastro sociale europeo*, Fondazione Basso, 2018; G. Guerini, *Il pilastro sociale europeo. Per ritrovare la fiducia nell'Europa*, secondowelfare.it, 20.9.2019; AA.VV. (a cura di M. Corti), *Il pilastro europeo dei diritti sociali e il rilancio della politica sociale dell'UE*, Vita e pensiero, 2021; G. Gotti, *L'implementazione partecipata del pilastro europeo dei diritti sociali: "nuovo inizio" e vecchi problemi*, AIC, 23.1.21.

²⁴ S. Borelli, *Il diritto antidiscriminatorio si applica anche al lavoro autonomo*, cit.

²⁵ Il concetto, come ricorda Borelli (v. nota precedente) è proposto da Countouris N. e De Stefano V. (*New trade union strategies for new forms of employment*, ETUC, Bruxelles, 2019, p. 65) «per definire l'ambito di applicazione *ratione personae* del diritto del lavoro» e riferibile «a qualsiasi persona contrattata da un'altra al fine di svolgere un lavoro, salvo che tale persona eserciti effettivamente un'attività d'impresa per proprio conto».

Roma, 10 luglio 2023