Raccolta della giurisprudenza

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
NILS WAHL
presentate l'11 settembre 2014[1]

Causa C-413/13

FNV Kunsten Informatie en Media
contro
Staat der Nederlanden

[Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Gerechtshof 's-Gravenhage (Paesi Bassi)]

«Contratto collettivo di lavoro — Contratti d'opera — Minimi tariffari — Concorrenza — Articolo 101 TFUE — Prevenzione del dumping sociale — "Eccezione Albany"»

1. Con la giurisprudenza consolidata che ha preso avvio con la sentenza Albany[2], la Corte ha sostanzialmente statuito che i contratti stipulati nell'ambito della contrattazione collettiva tra datori di lavoro e lavoratori diretti a migliorare le condizioni d'impiego e di lavoro sono esclusi dall'ambito di applicazione dell'articolo 101, paragrafo 1, TFUE.

2. La questione fondamentale sollevata dal presente procedimento è se tale eccezione ricomprenda le disposizioni di contratti collettivi che disciplinano aspetti del rapporto professionale tra lavoratori autonomi e i loro clienti e, in tal caso, a quali condizioni.

I – **Disposizioni normative dei Paesi Bassi rilevanti**

3. L'articolo 1 del Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (legge sul contratto collettivo di lavoro; in prosieguo: il «WCAO») definisce il «contratto collettivo di lavoro» ai fini del diritto nazionale e dispone quanto segue:

«1. Per "contratto collettivo di lavoro" si intende l'accordo stipulato da uno o più datori di lavoro o da una o più associazioni di datori di lavoro dotate di piena capacità giuridica e una o più associazioni di lavoratori dotate di piena capacità giuridica, che disciplina principalmente o esclusivamente le condizioni di lavoro che occorre rispettare nell'ambito dei contratti di lavoro.

2. Esso può riguardare anche appalti d'opera e contratti d'opera, per i quali trova conforme applicazione quanto stabilito circa i contratti di lavoro, i datori di lavoro e i lavoratori.

(…)».

1 — Lingua originale l'inglese.

2 — C-67/96, EU:C:1999:430. V. anche sentenze Brentjens' (da C-115/97 a C-117/97, EU:C:1999:434); Drijvende Bokken (C-219/97, EU:C:1999:437); Pavlov e a. (da C-180/98 a C-184/98, EU:C:2000:428); Van der Woude (C-222/98, EU:C:2000:475), e AG2R Prévoyance (C-437/09, EU:C:2011:112).

4. L'articolo 6, paragrafo 1, della Mededingingswet (legge sulla concorrenza; in prosieguo: la «Mw») vieta «gli accordi tra imprese, le decisioni di associazioni di imprese e le pratiche concordate che abbiano per oggetto o per effetto di impedire, restringere o falsare il gioco della concorrenza nel mercato olandese o in una parte di esso».

5. L'articolo 16, lettera a), della Mw esclude dall'ambito di applicazione della legge i contratti collettivi di lavoro ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, del WCAO.

II – **Fatti, procedimento e questioni pregiudiziali**

6. Nel 2006 e 2007, l'FNV Kunsten Informatie en Media (in prosieguo: l'«FNV») e la Nederlandse toonkunstenaarsbon (in prosieguo: la «Ntb»), organizzazioni rappresentative di lavoratori subordinati e lavoratori autonomi, e la Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten (in prosieguo: la «VSR»), un'organizzazione di datori di lavoro, hanno stipulato un contratto collettivo di lavoro (in prosieguo: il «CCL di cui trattasi») concernente i supplenti nelle orchestre olandesi (CAO Remplaçanten Nederlandse Orkesten). Uno degli aspetti disciplinati da tale contratto era la retribuzione minima da corrispondere ai musicisti chiamati a sostituire altri musicisti di un'orchestra (in prosieguo: i «supplenti») e che in tal modo stabiliscono un rapporto lavorativo con la medesima. Il CCL di cui trattasi conteneva anche disposizioni sui «supplenti autonomi».

7. Tuttavia, in un documento di riflessione pubblicato nel dicembre 2007 [3], l'Autorità olandese garante della concorrenza (Nederlandse Mededingingsautoriteit; in prosieguo: la «NMa») ha espresso la tesi generale secondo la quale le disposizioni di un contratto collettivo di lavoro relative alle tariffe minime dei lavoratori autonomi non sono escluse dal divieto di cui all'articolo 6 della Mw.

8. In conseguenza della posizione adottata dalla NMa, la VSR e la Ntb hanno risolto il CCL di cui trattasi e non hanno voluto stipulare con l'FNV un nuovo CCL che includesse una disposizione sui supplenti autonomi.

9. Alla luce di tali sviluppi, l'FNV ha promosso un'azione dinanzi al Rechtbank 's-Gravenhage (Tribunale dell'Aia), chiedendo, in sintesi: i) di dichiarare che il diritto della concorrenza non ostava ad una disposizione di un contratto collettivo di lavoro che obbliga il datore di lavoro ad applicare retribuzioni minime ai lavoratori autonomi senza personale e che la pubblicazione del documento di riflessione era illegittima nei confronti dell'FNV, e ii) di ingiungere allo Stato dei Paesi Bassi di rettificare la posizione adottata nel documento di analisi.

10. Dopo che il Rechtbank ha respinto le domande dell'FNV, quest'ultimo ha proposto appello dinanzi al Gerechtshof 's-Gravenhage (Corte d'appello regionale dell'Aia).

11. L'appello riguarda l'interpretazione dell'articolo 6 della Mw. Tuttavia, il Gerechtshof 's-Gravenhage ha rilevato che l'articolo 6 della Mw richiama in gran parte l'articolo 101 TFUE e che il legislatore nazionale aveva stabilito che le due disposizioni devono essere uniformemente applicate.

12. Per tale ragione, nutrendo dubbi sulla corretta interpretazione dell'articolo 101 TFUE, il Gerechtshof 's-Gravenhage ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) [S]e le regole della concorrenza dell'Unione europea debbano essere interpretate nel senso che, per il solo fatto di essere contenuta in un contratto collettivo di lavoro, esuli dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE una disposizione contenuta in un contratto siffatto, stipulato tra organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori, la quale prevede che i lavoratori autonomi

3 — Documento di analisi del 5 dicembre 2007.

svolgenti per un datore di lavoro, in forza di un contratto d'opera, la medesima attività svolta da lavoratori rientranti nell'ambito di applicazione di detto contratto collettivo, debbano ricevere una tariffa minima.

2) [I]n caso di risposta negativa alla prima questione, se detta disposizione esuli dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE qualora essa sia intesa (anche) a migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori rientranti nell'ambito di applicazione del CAO e se al riguardo sia rilevante inoltre se dette condizioni di lavoro risultino migliorate direttamente o soltanto indirettamente».

13. Nel presente procedimento hanno presentato osservazioni scritte l'FNV, i governi dei Paesi Bassi e della Repubblica ceca e la Commissione, i quali tutti, con l'eccezione del governo ceco, hanno svolto le loro difese all'udienza del 18 giugno 2014.

III – **Analisi**

14. Con le sue due questioni, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se esulino dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE le disposizioni di un contratto collettivo di lavoro, stipulato tra, da una parte, un'organizzazione di datori di lavoro e, dall'altra, un'organizzazione che rappresenta lavoratori subordinati [4] e lavoratori autonomi, ai sensi delle quali i lavoratori autonomi che, in forza di un contratto d'opera, svolgono per un datore di lavoro le medesime attività svolte da lavoratori rientranti nell'ambito di applicazione di tale contratto collettivo di lavoro, devono ricevere una determinata tariffa minima (in prosieguo: le «disposizioni in questione»).

15. Innanzitutto, vorrei trattare brevemente la questione dell'ammissibilità. A mio avviso, non vi sono dubbi sul fatto che la presente domanda di pronuncia pregiudiziale sia ammissibile, anche se la causa di cui trattasi dovesse esulare dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE. Infatti, è giurisprudenza consolidata che la Corte sia competente a pronunciarsi, in via pregiudiziale, su questioni concernenti il diritto dell'Unione in situazioni ove i fatti della causa dinanzi al giudice del rinvio si collocano al di fuori della sfera di applicazione diretta di disposizioni del diritto dell'Unione, ma nelle quali le suddette disposizioni sono rese applicabili dalla normativa nazionale, la quale si uniformava, per le soluzioni date a fattispecie puramente interne, a quelle adottate dal diritto dell'Unione [5].

16. Quanto al merito della causa, il giudice del rinvio in sostanza chiede se l'«eccezione Albany» [6] possa applicarsi ad un contratto collettivo quale il CCL di cui trattasi.

17. Nelle loro osservazioni, i governi della Repubblica ceca e dei Paesi Bassi sostengono, al pari della Commissione, che la Corte dovrebbe rispondere alla questione in senso negativo, mentre per l'FNV la Corte dovrebbe rispondere in senso affermativo.

18. Nelle presenti conclusioni, cercherò di spiegare perché non posso condividere totalmente nessuna delle due posizioni. Infatti, sono dell'opinione che la questione sottoposta dal giudice nazionale richieda una risposta che non è semplice e immediata come quelle proposte.

4 — Nelle presenti conclusioni, i termini «lavoratore subordinato» e «lavoratore» sono indifferentemente usati.

5 — V., in particolare, sentenza Allianz Hungária Biztosító e a. (C-32/11, EU:C:2013:160, punti da 17 a 23 e giurisprudenza ivi citata). V. anche le mie conclusioni nella causa Venturini (da C-159/12 a C-161/12, EU:C:2013:529, paragrafi da 46 a 52).

6 — In relazione a tale espressione, v. conclusioni dell'avvocato generale Fennelly nella causa Van der Woude (C-222/98, EU:C:2000:226, paragrafo 30), con un riferimento implicito alla sentenza Albany (EU:C:1999:430, punti 59 e 60).

19. Come detto al paragrafo 1 delle presenti conclusioni, è giurisprudenza consolidata che gli accordi conclusi nell'ambito di trattative collettive tra parti sociali destinate a migliorare le condizioni d'impiego e di lavoro devono essere considerati, per la loro natura e il loro oggetto, estranei all'ambito di applicazione dell'articolo 101, paragrafo 1, TFUE [7].

20. Occorre pertanto indagare la natura e l'oggetto del CCL di cui trattasi (e, più nello specifico, la natura e l'oggetto delle disposizioni di cui trattasi) per appurare se esso sia sottratto o meno all'ambito di applicazione dell'articolo 101, paragrafo 1, TFUE [8].

21. In tale contesto, per ragioni di chiarezza, esaminerò tale questione da due prospettive complementari. Poiché il diritto olandese consente alle organizzazioni sindacali di rappresentare sia i lavoratori subordinati sia i lavoratori autonomi, devono essere distinte due diverse situazioni giuridiche. Da una parte, considererò se l'eccezione Albany ricomprenda le disposizioni negoziate, e inserite in un contratto collettivo, per conto e nell'interesse di lavoratori autonomi. Dall'altra, esaminerò se tale eccezione si applichi o no quando le disposizioni di cui trattasi, nonostante disciplinino le condizioni di lavoro di lavoratori autonomi, siano state negoziate, e inserite in un contratto collettivo, per conto e nell'interesse di lavoratori subordinati. Tale analisi sistematica segue ampiamente l'impostazione delle due questioni pregiudiziali, come formulate dal Gerechtshof 's-Gravenhage.

A – *Disposizioni negoziate, e inserite in un contratto collettivo, per conto e nell'interesse di lavoratori autonomi*

22. Uno degli argomenti avanzati dall'FNV è quello secondo cui un contratto quale il CCL di cui trattasi rientra pienamente nell'eccezione Albany – e pertanto esula dall'ambito di applicazione dell'articolo 101, paragrafo 1, TFUE – semplicemente perché viene stipulato sotto forma di contratto collettivo. Il fatto che talune disposizioni di tale accordo disciplinino le condizioni di lavoro di lavoratori autonomi sarebbe a tal proposito irrilevante.

23. Non condivido tale opinione.

1. L'eccezione Albany non si applica alle disposizioni contrattuali stipulate per conto e nell'interesse di lavoratori autonomi

24. Nella giurisprudenza Albany, la Corte ha statuito che i contratti collettivi non rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE quando sono soddisfatte due condizioni *cumulative*: i) sono conclusi nell'ambito di trattative collettive tra parti sociali (in prosieguo: la «prima condizione») e ii) contribuiscono direttamente a migliorare le condizioni d'impiego e di lavoro dei lavoratori subordinati (in prosieguo: la «seconda condizione»).

25. Al pari del governo dei Paesi Bassi e della Commissione, nutro forti dubbi sulla questione se la prima condizione sia soddisfatta quando un accordo, nonostante risulti da un processo di trattative collettive, è (in tutto o in parte) negoziato e concluso per conto di lavoratori autonomi.

7 — Sentenze Albany (EU:C:1999:430, punto 60); Bretjens' (EU:C:1999:434, punto 57); Drijvende Bokken (EU:C:1999:437, punto 47); Pavlov e a. (EU:C:2000:428, punto 67); Van der Woude (EU:C:2000:475, punto 22), e AG2R Prévoyance (EU:C:2011:112, punto 29).

8 — V., in tal senso, sentenza AG2R Prévoyance (EU:C:2011:112, punto 30).

26. Infatti, quando le organizzazioni sindacali agiscono per conto di lavoratori autonomi e non di lavoratori subordinati, difficilmente possono essere considerate come «organizzazioni di lavoratori subordinati». In tali circostanze, infatti, sembrerebbe piuttosto che agiscano secondo un'altra funzione: quella di un'organizzazione professionale o di un'associazione di imprese [9]. Di conseguenza, sarebbe difficile considerare le suddette organizzazioni sindacali come rappresentanti la «forza lavoro», nel significato che le viene dato nella sentenza Albany [10].

27. In ogni caso, non è necessario approfondire ulteriormente tale questione, dato che, a mio avviso, la seconda condizione chiaramente non è soddisfatta. La giurisprudenza della Corte ha costantemente fatto riferimento alle condizioni d'impiego e di lavoro dei *lavoratori subordinati*. Fino ad oggi, la Corte non ha mai esteso – implicitamente o espressamente – le sue decisioni a disposizioni contrattuali dirette a migliorare le condizioni di lavoro di lavoratori autonomi.

28. Inoltre, e cosa ancora più importante, non vi possono essere dubbi, a mio avviso, sul fatto che tali disposizioni contrattuali esulino dall'ambito di applicazione dell'eccezione Albany.

29. La ragione di ciò è sostanzialmente duplice.

30. In primo luogo, lo status di lavoratore autonomo e lo status di lavoratore subordinato sono, ai fini delle norme dell'Unione sulla concorrenza, fondamentalmente diversi e, ipso facto, non possono essere posti sullo stesso piano.

31. I lavoratori subordinati non sono imprese ai sensi delle norme dell'Unione sulla concorrenza [11] e l'articolo 101 TFUE non è stato concepito per disciplinare i rapporti di lavoro.

32. Al contrario, i lavoratori autonomi costituiscono imprese ai sensi delle norme dell'Unione sulla concorrenza [12]. Di conseguenza, come detto sopra, un'organizzazione sindacale che agisce per conto di lavoratori subordinati deve essere considerata un'«associazione di imprese» ai sensi dell'articolo 101 TFUE [13].

33. Evidentemente, vi sono valide ragioni socio-economiche per limitare, o anche per eliminare, la concorrenza salariale tra i lavoratori subordinati attraverso la contrattazione collettiva [14]. Tuttavia, la situazione cambia quando si tratta di accordi che hanno lo scopo o l'effetto di limitare o di eliminare la concorrenza tra imprese.

34. Questi sono esattamente i tipi di accordi ai quali deve applicarsi l'articolo 101 TFUE.

35. Inoltre, sebbene l'effetto restrittivo di concorrenza che può sorgere da contratti collettivi che disciplinano le condizioni d'impiego dei lavoratori sia spesso secondario o limitato [15], ciò non è necessariamente vero con riferimento ad accordi che disciplinano le condizioni di lavoro di lavoratori autonomi, e soprattutto con riferimento a contratti che disciplinano la concorrenza *in materia di prezzi* tra lavoratori autonomi.

9 — Affronterò nuovamente tale questione infra, paragrafo 32.

10 — V., in particolare, EU:C:1999:430, punti da 56 a 60.

11 — V., tra tante, sentenza Becu e a. (C-22/98, EU:C:1999:419, punto 26).

12 — V., in tal senso, sentenze Pavlov e a. (EU:C:2000:428, punti da 73 a 77), e Wouters e a. (C-309/99, EU:C:2002:98, punto 49).

13 — V., per analogia, sentenza Pavlov e a. (EU:C:2000:428, punti da 84 a 89).

14 — Infatti, in generale si ritiene che la contrattazione collettiva non solo aiuta i lavoratori subordinati e i datori di lavoro a raggiungere un risultato bilanciato e accettabile da entrambe le parti, ma produce anche effetti positivi per la società nel suo complesso. Come sottolinea l'avvocato generale Jacobs nella causa Albany, si ammette generalmente che «gli accordi collettivi tra lavoratori e datori di lavoro impediscono dispendiosi conflitti di lavoro, riducono i costi contrattuali mediante una contrattazione collettiva e basata su regole precise e promuovono la prevedibilità e la trasparenza» (C-67/96, EU:C:1999:28, paragrafi 181 e 232). Ritengo anche che la promozione della pace sociale e la predisposizione di un sistema di tutela sociale equo per tutti i cittadini siano obiettivi di altissima rilevanza in ogni società moderna.

15 — V., in tal senso, conclusioni dell'avvocato generale Jacobs nella causa Albany (EU:C:1999:28, paragrafo 182).

36. La determinazione del prezzo è uno degli aspetti più importanti, se non spesso il più importante, della concorrenza tra imprese. È per questo che il punto a) della «lista nera» di cui all'articolo 101, paragrafo 1, TFUE fa riferimento ad accordi consistenti nel «fissare direttamente o indirettamente i prezzi d'acquisto o di vendita ovvero altre condizioni di transazione». Di conseguenza, gli accordi che fissano un prezzo minimo per beni o servizi sono stati sempre ritenuti costituire una restrizione significativa della concorrenza [16].

37. Pertanto, secondo un'interpretazione dell'articolo 101 TFUE basata sulla giurisprudenza consolidata della Corte, disposizioni negoziate e inserite in un accordo, per conto e nell'interesse di lavoratori autonomi, non possono essere a priori dispensate da qualsiasi controllo alla luce delle norme dell'Unione sulla concorrenza.

38. In secondo luogo, come ha sottolineato all'udienza il governo dei Paesi Bassi, lo status di lavoratore autonomo è chiaramente diverso da quello di lavoratore subordinato, non solo ai sensi delle norme dell'Unione sulla concorrenza, ma, più in generale, ai sensi del sistema dei Trattati dell'Unione. Perciò, le considerazioni di politica sociale che hanno giustificato l'eccezione Albany per i lavoratori subordinati non possono essere considerate valide con riferimento ai lavoratori autonomi.

39. In sostanza, l'orientamento giurisprudenziale Albany si basa sull'idea che non sia possibile interpretare i Trattati dell'Unione nel senso che essi mirino ad incentivare la contrattazione collettiva tra le parti sociali per raggiungere obiettivi sociali e, allo stesso tempo, a porre un divieto generale a detti contratti collettivi.

40. Tuttavia, gli obiettivi sociali cui la Corte fa riferimento nella sentenza Albany si riferiscono ai lavoratori subordinati. Le disposizioni del Trattato FUE sull'«occupazione» (articoli da 145 a 150 TFUE) e sulla «politica sociale» (articoli da 151 a 161 TFUE) sono incentrate sulla nozione di «lavoratore».

41. Lo sviluppo delle attività economiche da parte dei lavoratori autonomi, d'altronde, rientra nelle competenze dell'Unione europea in materia di politica industriale, come previsto dall'articolo 173 TFUE.

42. In particolare, vi sono due differenze fondamentali tra l'articolo 173 TFUE e le disposizioni sulla politica dell'occupazione e sulla politica sociale sopra menzionate. In primo luogo, l'articolo 173 TFUE (o, del resto, qualsiasi altra disposizione del Trattato) – diversamente dagli articoli 151 e 155 TFUE – non incoraggia i lavoratori autonomi a concludere accordi collettivi al fine di migliorare le condizioni di lavoro [17]. In secondo luogo, l'articolo 173 TFUE chiarisce che lo stesso si applica fatta salva l'applicabilità delle norme sulla concorrenza. Infatti, ai sensi dell'articolo 173, paragrafo 1, primo capoverso, l'Unione europea e gli Stati membri devono agire in materia d'industria «nell'ambito di un sistema di mercati aperti e concorrenziali». Il Trattato FUE continua specificando, all'articolo 173, paragrafo 3, primo capoverso che le disposizioni relative all'industria (titolo XVII) non costituiscono una base giuridica per, tra l'altro, «l'introduzione da parte dell'Unione [europea] di qualsivoglia misura che possa generare distorsioni di concorrenza». Nessuna disposizione del Trattato FUE in materia di politica dell'occupazione o di politica sociale ne fa menzione

43. La ragione della distinzione effettuata dai redattori dei Trattati tra lavoratori subordinati e lavoratori autonomi è piuttosto chiara: come regola generale, il modo in cui sono organizzate ed esercitate le attività professionali dei suddetti due gruppi è profondamente diverso.

16 — V., tra tante, sentenze Clair (123/83, EU:C:1985:33, punto 22); Verband der Sachversicherer/Commissione (45/85, EU:C:1987:34, punti da 39 a 42), e Binon (243/83, EU:C:1985:284, punto 44).

17 — V. Sentenza Pavlov e a. (EU:C:2000:428, punto 69).

44. Una delle caratteristiche fondamentali di qualsiasi rapporto di impiego è la *subordinazione* del lavoratore al suo datore di lavoro [18]. Il datore di lavoro non è solo autorizzato a dare istruzioni e a dirigere l'attività dei suoi dipendenti, ma può anche esercitare poteri autoritativi e di controllo su di essi. Un lavoratore autonomo segue le istruzioni dei suoi clienti ma, in generale, questi non hanno ampi poteri di sorveglianza su di esso. Vista l'assenza di un rapporto di subordinazione, il lavoratore autonomo ha una maggiore indipendenza nello scegliere il tipo di lavoro e i compiti da svolgere, come svolgere tale lavoro o tali compiti, il suo orario e il luogo di lavoro, così come il suo personale [19].

45. Inoltre, un lavoratore autonomo deve assumere i rischi commerciali e finanziari dell'attività, mentre un lavoratore subordinato normalmente non sopporta tali rischi, avendo diritto alla retribuzione per il lavoro svolto a prescindere dal risultato dell'attività [20]. È il datore di lavoro, in via di principio, ad essere responsabile verso l'esterno per le attività svolte dai suoi dipendenti nell'ambito del loro rapporto di lavoro. I maggiori rischi e responsabilità sopportati dai lavoratori autonomi, d'altra parte, sono compensati dalla possibilità di trattenere tutto il guadagno generato dall'attività.

46. Infine, è appena necessario rilevare che, mentre i lavoratori autonomi offrono beni o servizi sul mercato, i lavoratori subordinati offrono semplicemente il loro lavoro ad un determinato datore di lavoro (o, in rare occasioni, a più di un datore di lavoro).

47. Pertanto, è insito nello status di lavoratore autonomo che, almeno rispetto ai lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi godono di una maggiore indipendenza e flessibilità. Per contro, tuttavia, essi devono inevitabilmente sopportare maggiori rischi economici e spesso si trovano in rapporti di lavoro più instabili e incerti. Tutti questi aspetti sembrano essere strettamente interconnessi.

48. Pertanto, le ragioni giuridiche ed economiche che giustificano l'eccezione Albany non si applicano nel caso di lavoratori autonomi [21]. Questo è il motivo per cui ritengo inconcepibile escludere completamente e a priori dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE i contratti collettivi negoziati per conto e nell'interesse di lavoratori autonomi.

49. Ciò posto, è necessario discutere un altro argomento sollevato dall'FNV.

2. I lavoratori subordinati e i lavoratori autonomi non sono simili, nonostante le tradizionali distinzioni si stiano confondendo

50. L'FNV ha sottolineato nelle sue osservazioni scritte che gli unici lavoratori autonomi le cui tariffe sono regolate dal CCL di cui trattasi sono quelli senza personale e che, in termini di poteri contrattuali, sono in una posizione relativamente analoga a quella dei lavoratori subordinati.

51. Per parte mia, ammetto che, nella situazione economica attuale, la distinzione tra le tradizionali categorie di lavoratore subordinato e di lavoratore autonomo è a volte un po' confusa. La Corte, infatti, ha già esaminato svariate cause in cui il rapporto di lavoro tra due persone (o tra una persona e un ente) – a causa delle sue caratteristiche peculiari – non rientrava nell'una o nell'altra categoria, presentando caratteristiche tipiche di entrambe [22].

18 — V., in particolare, sentenza Jany e a. (EU:C:2001:616, punto 34 e giurisprudenza ivi citata).

19 — V. sentenza Commissione/Italia (C-596/12, EU:C:2014:77, punto 16 e segg.). V. anche, in tal senso, sentenze Agegate (C-3/87, EU:C:1989:650, punto 36); Asscher (C-107/94, EU:C:1996:251, punti 25 e 26), e le mie conclusioni nella causa Haralambidis (C-270/13, EU:C:2014:1358, paragrafo 32).

20 — V., in tal senso, sentenza Commissione/Italia (C-35/96, EU:C:1998:303, punto 37).

21 — Sulla medesima posizione, v. conclusioni dell'avvocato generale Jacobs nella causa Pavlov e a. (EU:C:2000:151, paragrafo 99), e conclusioni dell'avvocato generale Fennelly nella causa Van der Woude (EU:C:2000:226, paragrafo 30).

22 — A titolo di esempio, v. sentenze Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18), e Haralambidis (C-270/13, EU:C:2014:2185).

52. Inoltre, tengo conto del fatto che vi sono alcuni lavoratori autonomi che, in termini del loro rapporto professionale con clienti effettivi o potenziali, si trovano in una posizione analoga a quella tipicamente esistente tra un lavoratore subordinato e il suo datore di lavoro. In particolare, alcuni lavoratori autonomi possono godere di pochissima indipendenza in termini di quando, dove e come svolgono i compiti assegnati. Possono inoltre avere una posizione piuttosto debole in sede di negoziazione, specialmente per quanto riguarda il compenso e le condizioni di lavoro. Ciò accade in particole nel caso dei «falsi lavoratori autonomi»: lavoratori subordinati mascherati da lavoratori autonomi al fine di evitare l'applicazione di una specifica normativa (per esempio, la legislazione in materia di lavoro o fiscale) ritenuta sfavorevole dal datore di lavoro. Un altro esempio è il caso di lavoratori autonomi economicamente dipendenti da un solo cliente (o da un cliente principale) [23].

53. Tuttavia, mettendo da parte i casi di aggiramento delle norme sul lavoro o fiscali, che devono essere disciplinati dal legislatore nazionale di ogni Stato membro, continuo a non vedere valide ragioni per accordare *sempre* il medesimo trattamento ai lavoratori subordinati e ai lavoratori autonomi.

54. Lo scopo dei contratti collettivi è quello di stabilire talune norme minime che, in quanto tali, si applichino in maniera generale ad ogni situazione rientrante nel loro ambito di applicazione. Pertanto, essi devono comprendere un'intera categoria di professionisti, a prescindere dalla specifica situazione di un individuo o delle circostanze peculiari in cui un individuo possa cogliere determinate possibilità di occupazione.

55. Tuttavia, è noto che i lavoratori autonomi sono un gruppo vasto ed eterogeneo. Alcuni di essi possono avere deliberatamente scelto di offrire i loro servizi sotto tale particolare regime giuridico, mentre altri possono essere stati obbligati a farlo, in mancanza di possibilità di occupazione più stabile. A seconda delle loro capacità, competenze, esperienza e reputazione, da un lato, e delle circostanze particolari di ogni caso (quali le dimensioni e il potere economico del cliente, l'urgenza e/o la complessità del servizio da fornire, il numero di altri professionisti disponibili), dall'altro, il loro potere contrattuale può essere più forte o più debole di quello dei loro clienti. Ciò contrasta enormemente rispetto alla situazione dei lavoratori subordinati, che solitamente sono su un piano asimmetrico quando si tratta di negoziare le condizioni di lavoro con i datori di lavoro, poiché l'offerta di forza lavoro è superiore alla domanda in tutte le società occidentali moderne.

56. Inoltre, è importante notare che i lavoratori autonomi possono reagire in maniera radicalmente diversa di fronte alla prospettiva di sottoporsi a disposizioni che li vincolerebbe tutti come gruppo. Per esempio, nella causa in questione, mentre alcuni musicisti autonomi potrebbero accogliere favorevolmente disposizioni che fissano minimi tariffari, altri potrebbero non farlo. Infatti, tali disposizioni possono impedire ai professionisti più giovani o meno famosi di concorrere in modo efficace con colleghi più famosi o con maggiore esperienza offrendo i loro servizi a tariffe più vantaggiose. Senza la possibilità di concorrere sul prezzo, alcuni lavoratori autonomi avrebbero molte meno opportunità di ottenere un contratto e rischierebbero di essere totalmente emarginati dal mercato del lavoro.

57. In tale contesto, scorgo anche un potenziale problema di legittimità quando organizzazioni sindacali che rappresentano solo un numero limitato di lavoratori autonomi stipulano contratti collettivi che vincolano i datori di lavoro nei confronti di tutti i lavoratori autonomi.

58. Di conseguenza, il solo fatto che *alcuni* lavoratori autonomi possano trovarsi in una posizione che, dal punto di vista economico, condivide talune caratteristiche particolari con i lavoratori subordinati non comporta un'assimilazione totale e a priori delle due categorie di attori economici.

23 — Su tale argomento, v. Commissione europea, Libro verde - Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo, COM(2006) 708 definitivo, pagg. da 10 a 12. V. anche Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford: 2012 (4° ed.), pagg. da 144 a 154.

59. Ciò premesso, si potrebbe forse argomentare che le disposizioni di un contratto collettivo stipulate per conto e nell'interesse di lavoratori autonomi *dovrebbero* rientrare nell'eccezione Albany quando vengono applicate a lavoratori autonomi che si trovano in una situazione comparabile a quella dei lavoratori subordinati, ma non rientrare nell'eccezione quando, al contrario, vengono applicate a situazioni dove le suddette analogie non esistono.

60. A mio avviso, tuttavia, tale soluzione non sarebbe sostenibile.

61. Come rilevato dal governo dei Paesi Bassi, il CCL di cui trattasi non tratta dei «falsi lavoratori autonomi». Infatti, è pacifico tra le parti che tali soggetti rientrano nella definizione di «lavoratore subordinato» ai sensi del diritto dell'Unione e, in quanto tali, qualsiasi contratto collettivo che disciplini la loro posizione potrebbe in via di principio beneficiare dell'eccezione Albany.

62. Il CCL di cui trattasi tratta dei lavoratori autonomi reali. Di conseguenza, estendere loro un'esclusione generale dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE non solo si porrebbe in contrasto – per le ragioni che ho già esposto – con le disposizioni del Trattato sul diritto della concorrenza e sulla politica sociale, ma introdurrebbe anche un elemento d'incertezza e imprevedibilità in un sistema, quello dei rapporti di lavoro, che ha particolare bisogno di stabilità, chiarezza e trasparenza.

63. Infatti, secondo me, gli individui e le imprese, senza parlare delle amministrazioni nazionali e dei tribunali, hanno bisogno di norme il cui significato sia univoco e la cui applicazione sia prevedibile. La distinzione tra lavoratori subordinati e lavoratori autonomi è, nel complesso, relativamente chiara e di conseguenza rende possibile a qualsiasi autorità a ciò chiamata determinare con un ragionevole livello di certezza se un accordo stipulato da un gruppo di professionisti esuli o meno dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE.

64. Non vedo come possa essere interesse delle parti sociali negoziare e stipulare contratti collettivi la cui efficacia in molti casi specifici è nella migliore delle ipotesi incerta, e pertanto facilmente fonte di controversie e che, di conseguenza, non riuscirebbero a stabilire norme minime di lavoro nel settore interessato.

65. Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, sono dell'opinione che ai contratti collettivi che contengono disposizioni negoziate per conto e nell'interesse di lavoratori autonomi non si applichi, e non debba essere, applicata l'eccezione Albany. Infatti, ritengo che tali disposizioni contrattuali non possano essere tout court escluse dall'ambito di applicazione delle norme dell'Unione sulla concorrenza.

B – *Disposizioni negoziate, e inserite nel contratto collettivo, per conto e nell'interesse di lavoratori subordinati*

66. Come detto al precedente paragrafo 21, è altresì necessario esaminare se le condizioni dell'eccezione Albany possano essere soddisfatte ove le disposizioni in questione siano negoziate, e inserite nel contratto collettivo, per conto e nell'interesse di lavoratori subordinati.

67. Infatti, l'FNV afferma che lo scopo delle disposizioni in questione era di migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori subordinati interessati. In particolare, l'obiettivo perseguito dalle suddette disposizioni era di prevenire il dumping sociale. L'FNV sostiene che, offrendo un contrappeso ai costi potenzialmente più bassi sostenuti dai datori di lavoro sostituendo lavoratori subordinati con lavoratori autonomi, le disposizioni in questione sono tese a garantire che i datori di lavoro non perdano interesse ad assumere lavoratori subordinati.

68. I governi delle Repubblica ceca e dei Paesi Bassi, nonché la Commissione, sottolineano che rientrano nell'eccezione Albany solo disposizioni pensate per contribuire *direttamente* al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori subordinati. Secondo loro, tuttavia, le disposizioni contrattuali di cui si discute non soddisfano tale prerequisito. Tali disposizioni, semmai, contribuirebbero al miglioramento delle suddette condizioni solo *indirettamente*, vale a dire creando maggiori possibilità di occupazione per i lavoratori dipendenti.

69. Mi occorre rilevare, innanzitutto, che quando le organizzazioni sindacali, nell'ambito della contrattazione collettiva, negoziano disposizioni contrattuali per conto e nell'interesse di lavoratori subordinati, il primo requisito per l'applicazione dell'eccezione Albany è palesemente soddisfatto.

70. Quanto al secondo requisito, concordo con i governi della Repubblica ceca e dei Paesi Bassi e con la Commissione che la giurisprudenza della Corte riguarda solamente disposizioni contrattuali che contribuiscono *direttamente* al miglioramento delle condizioni d'impiego e di lavoro.

71. La Corte ha posto l'accento su tale requisito nelle sentenze Albany [24], Brentjens' [25] e Drijvende Bokken [26]. È vero che la Corte non ha menzionato il termine «direttamente» nelle successive sentenze Van der Woude e AG2R Prévoyance. Tuttavia, a mio avviso, ciò non era necessario poiché, in entrambe le cause, non vi era dubbio che i provvedimenti controversi – rispettivamente, un regime di assicurazione malattia e un regime complementare di rimborso spese per cure mediche – avrebbero prodotto un chiaro e immediato beneficio per i lavoratori subordinati.

72. L'obiettivo della giurisprudenza Albany non è, come detto in precedenza, quello di scoraggiare o compromettere la contrattazione collettiva tra le parti sociali. Questo è il motivo per cui la Corte ha fatto riferimento a disposizioni che migliorano *direttamente* le condizioni d'impiego o di lavoro dei lavoratori subordinati. Aspetti quali la retribuzione, l'orario di lavoro, le ferie annuali, le pensioni, l'assicurazione e le cure mediche sono al centro delle contrattazioni collettive. Se i lavoratori subordinati fossero privati della possibilità di negoziare liberamente tali aspetti, sarebbe compromessa l'essenza del diritto di negoziazione collettiva [27].

73. Non sussistono, invece, valide ragioni per accordare una tutela così estesa (vale a dire, immunità totale dalle norme antitrust) quando i lavoratori subordinati negoziano con i datori di lavoro aspetti che riguardano solo *indirettamente* le loro condizioni d'impiego e di lavoro. I lavoratori subordinati (e i datori di lavoro) conservano un interesse alla contrattazione collettiva anche se ciò che è stato negoziato per aspetti che non hanno effetti immediato e rilevanti sulle loro condizioni d'impiego e di lavoro può essere sottoposto a controllo ai sensi delle norme antitrust.

74. Ciò posto, devo dire che concordo con l'FNV sul fatto che la tutela di attuali e future possibilità di occupazione per i lavoratori subordinati può essere considerata come un miglioramento diretto delle loro condizioni d'impiego e di lavoro. Ritengo che il rischio di dumping sociale possa avere un'incidenza chiara e immediata su tali condizioni per due ragioni.

75. Una ragione è che avere un'occupazione stabile e sicura è per i lavoratori subordinati evidentemente ancora più importante rispetto al miglioramento, per esempio, del loro orario di lavoro o del loro diritto alle ferie annuali. Se per i datori di lavoro fosse conveniente, da un punto di vista economico, sostituire lavoratori subordinati con lavoratori autonomi, molti lavoratori subordinati rischierebbero di perdere immediatamente il loro lavoro o di essere gradualmente emarginati nel tempo.

24 — EU:C:1999:430, punto 63.

25 — EU:C:1999:434, punto 60.

26 — EU:C:1999:437, punto 50.

27 — V. sentenza Commissione/Germania (C-271/08, EU:C:2010:426, punto 49).

76. L'eliminazione della concorrenza salariale tra lavoratori dipendenti – che di per sé è la ragion d'essere della contrattazione collettiva – implica che un datore di lavoro non possa, in nessuna circostanza, assumere altri lavoratori ad un salario inferiore a quello stabilito nel contratto collettivo. Sulla base di ciò, e dal punto di vista di un lavoratore subordinato, non c'è una vera differenza tra l'essere sostituito da un lavoratore subordinato meno costoso o da un lavoratore autonomo meno costoso.

77. Un'altra ragione è che la possibilità per i datori di lavoro di sostituire i lavoratori subordinati con altri individui, nei cui confronti non sono tenuti ad applicare le condizioni di lavoro stabilite nel relativo contratto collettivo, può significativamente indebolire la posizione contrattuale dei lavoratori subordinati. Per esempio, come potrebbero i lavoratori chiedere un aumento salariale in modo credibile se sanno che potrebbero essere facilmente e prontamente sostituiti con lavoratori autonomi che probabilmente eseguirebbero lo stesso lavoro per un corrispettivo più basso?

78. Pertanto, a meno che i lavoratori subordinati non abbiano un determinato livello di tutela dal dumping sociale, la loro capacità e il loro interesse a condurre una contrattazione collettiva con i datori di lavoro sarebbero seriamente affievoliti. In tale ottica, la possibilità per i lavoratori subordinati di inserire nei contratti collettivi disposizioni pensate per garantire il mantenimento di un determinato numero di posti da dipendente nell'attività dei datori di lavoro può essere considerata un prerequisito necessario affinché essi possano effettivamente negoziare miglioramenti di altre condizioni d'impiego e di lavoro.

79. Per tutte queste ragioni, sono dell'opinione che la prevenzione del dumping sociale sia un obiettivo legittimamente perseguibile da un contratto collettivo contenente norme sui lavoratori autonomi e che essa possa anche costituire uno degli argomenti centrali di negoziazione.

80. Tale posizione è supportata dalla giurisprudenza della Corte e può essere rinvenuta, espressa come principio, nella normativa dell'Unione. La Corte ha costantemente affermato che l'obiettivo della prevenzione del dumping sociale può, in via di principio, costituire una ragione imperativa di interesse generale idonea a giustificare una restrizione alle libertà fondamentali. Ciò vale sia per le restrizioni introdotte tramite una misura di uno Stato membro [28] sia per quelle create in conseguenza di un'azione collettiva intrapresa dai lavoratori subordinati [29].

81. Inoltre, rileverei che la normativa dell'Unione, significativamente, in numerosi atti giuridici, ha imposto agli Stati membri di introdurre norme minime in materia di lavoro (e, in particolare, sulla retribuzione minima) – anche tramite contratti collettivi – proprio al fine di prevenire il dumping sociale.

82. Per esempio, la direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale [30] stabilisce il principio secondo il quale le condizioni di base di lavoro e d'occupazione applicabili ai lavoratori tramite agenzia interinale dovrebbero essere almeno identiche a quelle che si applicherebbero a tali lavoratori se fossero direttamente impiegati dall'impresa utilizzatrice per svolgervi lo stesso lavoro [31]. In tale contesto, gli Stati membri, da un lato, possono permettere alle parti sociali di definire le condizioni di lavoro e d'occupazione applicabili e, dall'altro, possono introdurre alcune deroghe al principio della parità di trattamento, sulla base di contratti collettivi conclusi dalle parti sociali [32].

28 — V., in tal senso, sentenze Commissione/Belgio (C-577/10, EU:C:2012:814, punto 45), e Wolff & Müller (C-60/03, EU:C:2004:610, punto 41).

29 — V. sentenza Laval un Partneri (C-341/05, EU:C:2007:809, punto 103 e giurisprudenza ivi citata).

30 — Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (GU L 327, pag. 9).

31 — Considerando 14 del preambolo della direttiva 2008/104.

32 — V., in tal senso, idem, considerando 16 e 17.

83. Ciò premesso, concludo che disposizioni pensate per prevenire il dumping sociale, negoziate e inserite in un contratto collettivo per conto e nell'interesse di lavoratori subordinati, in via di principio devono essere considerate nel senso che migliorano direttamente le loro condizioni d'impiego e di lavoro, ai sensi della giurisprudenza Albany.

C – *Analisi del caso di specie*

84. Spetta in via di principio alle competenti autorità garanti della concorrenza e ai giudici nazionali valutare, caso per caso, se ricorrano le due condizioni per l'applicazione dell'eccezione Albany. Tale valutazione può essere effettuata chiaramente solo caso per caso, alla luce delle specifiche disposizioni contenute in un contratto collettivo e di tutte le particolari circostanze del mercato rilevante.

85. Pertanto, spetta al Gerechtshof 's-Gravenhage determinare se l'eccezione Albany sia effettivamente applicabile alle disposizioni di cui trattasi, sulla base di tutte le informazioni e di tutti gli elementi di prova presentati dalle parti nel procedimento principale.

86. Ciò posto, devo sottolineare che, diversamente dalle cause che la Corte ha esaminato in passato, il procedimento principale riguarda – come evidenziato in precedenza – un contratto collettivo stipulato da organizzazioni sindacali che rappresentano sia lavoratori subordinati sia lavoratori autonomi. Inoltre, le disposizioni dell'accordo controverso nel procedimento principale non disciplinano nessuno dei tradizionali aspetti del rapporto di lavoro datore di lavoro-lavoratore subordinato (quali la retribuzione, l'orario di lavoro e le ferie), ma invece il rapporto tra il datore di lavoro e un'altra categoria di professionisti: i lavoratori autonomi.

87. Tali peculiarità senza dubbio rendono l'analisi giuridica del giudice del rinvio particolarmente complessa, in quanto l'effettiva soddisfazione delle condizioni Albany – e, in particolare, la seconda condizione – è meno evidente che in altri casi. Pertanto, al fine di assistere il giudice del rinvio nella sua analisi, passerò ora a considerare alcune ulteriori questioni relative agli elementi che, a mio avviso, il giudice del rinvio dovrebbe prendere in considerazione al fine di stabilire chi sia di fatto il beneficiario del CCL di cui trattasi.

88. Fondamentalmente, visto il carattere duplice del CCL di cui trattasi, il giudice del rinvio deve decidere se l'accordo è stato stipulato a beneficio di musicisti impiegati dalle orchestre rappresentate dalla VSR – e, di conseguenza, se è in via di principio in grado di migliorare direttamente le condizioni d'impiego o di lavoro – oppure, se il CCL di cui trattasi mira principalmente a restringere la concorrenza tra lavoratori autonomi ed è quindi escluso dall'ambito di applicazione dell'eccezione Albany. Ciò non può essere determinato in abstracto, sulla sola base delle allegazioni delle parti che hanno sottoscritto l'accordo, ma deve essere determinato in concreto. A tale scopo, sono dell'opinione che il giudice nazionale possa trovare particolarmente utile indagare i seguenti aspetti.

89. In primo luogo, il giudice nazionale dovrebbe stabilire se esista un rischio reale e serio di dumping sociale e, in tal caso, se le disposizioni in questione siano *necessarie* per la prevenzione del dumping sociale. Vi deve essere l'effettiva possibilità che, senza le disposizioni in questione, un rilevante numero di lavoratori subordinati siano sostituiti con lavoratori autonomi ad un costo minore. Tale fenomeno può tradursi nell'immediato licenziamento di lavoratori dipendenti o in un progressivo risparmio realizzato non sostituendo i lavoratori subordinati al termine del loro contratto.

90. Infatti, se il rischio di dumping sociale non è reale e serio, qualsiasi potenziale miglioramento dello status dei lavoratori subordinati, lungi dall'essere diretto, sarebbe piuttosto incerto e puramente ipotetico. La questione se un siffatto rischio sia sufficientemente reale in un determinato caso dipenderebbe principalmente, a mio avviso, dal settore dell'economia e dal tipo di attività a cui i contratti collettivi si applicano.

91. Nel procedimento principale, la questione cruciale in tale ambito sembra essere se le orchestre che sono membri della VSR tenderebbero a sostituire, immediatamente o progressivamente, un numero non trascurabile di musicisti «dipendenti» con musicisti autonomi, se non fosse inserita nessuna tariffa minima di compenso per questi ultimi nel CCL di cui trattasi.

92. In secondo luogo, il giudice nazionale deve indagare l'ambito di applicazione e la portata delle disposizioni in questione, vale a dire se esse vadano oltre quanto necessario per raggiungere l'obiettivo di prevenire il dumping sociale. Le disposizioni contrattuali che eccedono il loro obiettivo dichiarato difficilmente possono essere ritenute costituire un vantaggio autentico ed efficace per i lavoratori subordinati. Alcune di tali disposizioni – quelle eccessive o ingiustificate – non possono essere ritenute migliorare direttamente le condizioni d'impiego e di lavoro dei lavoratori subordinati.

93. Un esempio di disposizioni che considero eccedenti il necessario sono le disposizioni contrattuali che accordano ai lavoratori subordinati una tutela maggiore nei confronti dei lavoratori autonomi di quella nei confronti di altri lavoratori subordinati. In altre parole, riterrei che disposizioni che stabiliscono minimi tariffari per i lavoratori autonomi significativamente maggiori rispetto alla retribuzione minima per i lavoratori subordinati dimostrino che l'intenzione sottesa alle disposizioni in questione non era la tutela dal dumping sociale.

94. Sulla base di quanto precede, sono dell'opinione che disposizioni quali quelle contenute nel CCL di cui trattasi debbano essere accettate incondizionatamente, malgrado i loro effetti anticoncorrenziali, se si può dimostrare che sono effettivamente necessarie per prevenire il dumping sociale. Altrimenti, le disposizioni in questione indebolirebbero la concorrenza tra lavoratori autonomi (e, potenzialmente, tra datori di lavoro), offrendo pochi benefici, se non nessuno, ai lavoratori dipendenti.

95. È probabilmente non senza interesse il fatto che l'interpretazione dell'articolo 101 TFUE che propongo alla Corte sembri coincidere ampiamente con molte sentenze della Corte suprema degli Stati Uniti sull'applicabilità dello Sherman Act nell'ambito di controversie di lavoro, alle quali l'FNV ha fatto riferimento nelle sue osservazioni scritte.

96. Prima di parlare di tali cause, tuttavia, si deve rilevare che, per quanto gli ordinamenti giuridici rilevanti dell'Unione e degli Stati Uniti possano essere simili, essi non sono identici. In particolare, nell'ordinamento giuridico dell'Unione non vi sono disposizioni normative esplicite equivalenti alle disposizioni del Clayton Act [33] o del Norris-La Guardia Act [34] che prevedono un'eccezione antitrust espressa per «i sindacati, purché agiscano nel proprio interesse e non agiscano d'intesa con gruppi che non rappresentano i lavoratori subordinati». Malgrado tale differenza, a mio avviso possono comunque trarsi alcune analogie [35].

97. Nella sentenza AFM v. Carroll [36], la Corte Suprema degli Stati Uniti ha confermato la validità di una serie di minimi tariffari (in prosieguo: il «listino prezzi») che un sindacato (che rappresenta musicisti e direttori d'orchestra) [37] imponeva ai direttori d'orchestra di applicare nella stipulazione di contratti con gli acquirenti di servizi musicali. Mentre la Federal Court of Appeal (Corte d'appello federale) aveva ritenuto che il listino prezzi costituisse di per sé una violazione dello Sherman Act, nella misura in cui riguardava prezzi e non salari (poiché i direttori d'orchestra sono lavoratori autonomi e non lavoratori subordinati), la Corte Suprema ha respinto tale approccio in quanto sottovalutava «l'esigenza di indagare oltre la forma». La Corte Suprema ha ritenuto che il fattore

33 — Clayton Antitrust Act, 15 U.S.C., paragrafi da 12 a 27.

34 — Norris-La Guardia Act, 29 U.S.C., paragrafi da 101 a 115.

35 — Poiché l'avvocato generale Jacobs, nelle sue conclusioni nella causa Albany (EU:C:1999:28, paragrafi da 96 a 107) ha analizzato in modo esauriente l'ordinamento degli Stati Uniti in tale ambito, faccio riferimento a tali conclusioni per una panoramica più generale. Qui, citerò solo alcune pronunce della Corte Suprema specificamente richiamate dall'FNV.

36 — 391 U.S. 99 (1968).

37 — I direttori d'orchestra erano definiti come i musicisti che prendono accordi con gli acquirenti dei servizi d'orchestra.

determinante nella causa non fosse se il listino prezzi riguardasse prezzi o salari, ma se tale listino servisse a tutelare i salari dei musicisti impiegati dal direttore d'orchestra. Avendo stabilito che si trattava della seconda ipotesi, la Corte Suprema ha dichiarato che al listino prezzi si applicava l'esenzione dallo Sherman Act in materia di lavoro [38].

98. Nella sentenza Allen Bradley Co. v. Local Union n. 3 la Corte Suprema ha, tuttavia, sottolineato che lo Sherman Act non consente ai sindacati di «aiutare gruppi che non rappresentano lavoratori subordinati a creare monopoli e per controllare la commercializzazione dei beni e dei servizi» [39]. Inoltre, nella sentenza United Mine Workers v. Pennington, la Corte Suprema ha altresì giudicato che «un sindacato decade dall'esenzione dalle norme antitrust quando si dimostra chiaramente che ha concordato con un gruppo di datori di lavoro di imporre una determinata griglia di salari ad altri gruppi di partecipanti alla trattativa. (…) Ciò vale anche se l'intenzione del sindacato è quella di garantire che gli altri datori di lavoro del settore interessato accordino gli stessi salari, lo stesso orario di lavoro e le stese altre condizioni d'impiego» [40].

99. Secondo me, tali decisioni corroborano la tesi che la nozione di miglioramento diretto delle condizioni d'impiego e di lavoro non deve essere interpretata in modo troppo restrittivo. Il fatto che una disposizione di un contratto collettivo stabilisca minimi tariffari per i lavoratori autonomi in concorrenza con lavoratori dipendenti per lo stesso lavoro, di per sé, non è sufficiente per ricondurre tali disposizioni nell'ambito di applicazione delle norme antitrust. Tali disposizioni contrattuali devono effettivamente perseguire il loro obiettivo dichiarato e non mirare ad aiutare le imprese a limitare la concorrenza tra di esse. Inoltre, tali decisioni suggeriscono un approccio cauto nel riesame, alla luce delle norme sulla concorrenza, della condotta delle organizzazioni sindacali che tentano di imporre le condizioni di lavoro da loro negoziate ad altre categorie di professionisti che esulano dall'ambito di applicazione dei loro contratti collettivi.

100. Pertanto, concludo che spetta al giudice del rinvio determinare se le condizioni dell'eccezione Albany siano soddisfatte con riferimento alle disposizioni rilevanti del CCL di cui trattasi. A tal fine, il giudice del rinvio deve, in particolare, stabilire se tali disposizioni migliorino direttamente le condizioni d'impiego e di lavoro dei lavoratori subordinati, prevenendo in modo efficace il dumping sociale e non andando oltre quanto necessario per raggiungere tale obiettivo.

IV – **Conclusioni**

101. Alla luce delle considerazioni che precedono, propongo alla Corte di rispondere alle questioni pregiudiziali sollevate dal Gerechtshof 's-Gravenhage dichiarando quanto segue:

Le disposizioni di un contratto collettivo stipulato tra un'organizzazione di datori di lavoro, da un lato, e organizzazioni sindacali che rappresentano lavoratori subordinati e lavoratori autonomi, dall'altro, le quali prevedono che i lavoratori autonomi svolgenti per un datore di lavoro, in forza di un contratto d'opera, la medesima attività svolta da lavoratori rientranti nell'ambito di applicazione di detto contratto collettivo, debbano ricevere una tariffa minima:

— rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE se sono stipulate nell'interesse e per conto di lavoratori autonomi;

38 — Sherman Antitrust Act, 15 U.S.C., paragrafi da 1 a 7.

39 — 325 U.S. 797 (1945).

40 — 381 U.S. 657 (1965).

— esulano dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE se sono stipulate nell'interesse e per conto di lavoratori subordinati, migliorando direttamente le loro condizioni d'impiego e di lavoro. Spetta al giudice del rinvio verificare se le disposizioni in questione migliorano direttamente le condizioni d'impiego e di lavoro dei lavoratori dipendenti, prevenendo in modo efficace il dumping sociale, e non andando oltre quanto necessario per raggiungere tale obiettivo.