



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

L'estensione dell'art. 36 Cost. al lavoro autonomo: tra chiusure giurisprudenziali e aperture legislative

CHIARA GARBUIO
Università Ca' Foscari Venezia

vol. 8, no. 1, 2022

ISSN: 2421-2695





L'estensione dell'art. 36 Cost. al lavoro autonomo: tra chiusure giurisprudenziali e aperture legislative

CHIARA GARBUIO

Università Ca' Foscari Venezia
Ricercatrice di Diritto del lavoro
chiara.garbuio@unive.it

ABSTRACT

The aim of the present study, starting from the renewed centrality of Article 35 of the Constitution postulating the protection of the work in all its forms and applications, is to investigate the possible (and necessary) extension of Article 36 of the Constitution to the area of self-employment. Through the review of jurisprudential interpretations and the legislative developments, the paper intends to find a point of synthesis that allows for the extensive application of the principle of fair pay to all personal work in favor of others.

Keywords: lavoro autonomo; equo compenso; retribuzione proporzionata e sufficiente; dignità professionale.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/15098>

L'estensione dell'art. 36 Cost. al lavoro autonomo: tra chiusure giurisprudenziali e aperture legislative

SOMMARIO: 1. La riconsiderazione dell'unicum lavoro e l'estensione conseguente di tutti i diritti costituzionali in materia di lavoro ad ogni sua forma e applicazione. – 2. Breve esegesi dell'art. 36 Cost. tra proporzionalità e sufficienza (senza dimenticare libertà e dignità). – 3. La chiusura dell'interpretazione giurisprudenziale. – 4. Gli interventi di apertura del legislatore. – 4.1. Le collaborazioni a progetto e i soci lavoratori di cooperativa. – 4.2. L'equità retributiva dei giornalisti non subordinati. – 4.3. Il compenso dei *rider* autonomi. – 4.4. L'equo compenso dei professionisti. – 5. Tra chiusure e aperture, una (doverosa) convergenza.

1. La riconsiderazione dell'unicum lavoro e l'estensione conseguente di tutti i diritti costituzionali in materia di lavoro ad ogni sua forma e applicazione

Da qualche tempo è in atto un sommovimento per rimettere al centro delle politiche di diritto il lavoro personale a favore di altri, con il suo bisogno di tutele, indipendentemente dal fatto che esso sia riconducibile alla categoria giuridica della subordinazione⁽¹⁾.

Preso atto che la dicotomica contrapposizione tra subordinazione e autonomia non riesce a fotografare la sfaccettata realtà produttiva, non resta che «cercare la complessità», cioè a dire «integrare allo stesso tempo le molteplici dimensioni di una stessa realtà»⁽²⁾. In fondo, il punto di partenza della rinnovata centralità del lavoro (di tutto il lavoro), quel lavoro che l'art. 35, co. 1, Costituzione vorrebbe tutelato in tutte le sue forme e applicazioni, è proprio la sua appartenenza ad una immanente organizzazione capitalistica e logica di rapporti sociali di produzione; di talchè, che esso venga ricondotto alla subordinazione o ne rimanga escluso, pur sempre di una attività a favore di altri si tratta, come tale bisognosa di tutele.

Se l'attuale capitalismo digitale ha certamente incrementato il numero di figure autonome, sottopagate e discontinue enfatizzando una necessaria presa di posizione, non è considerazione nuova che il Diritto del lavoro - quello di oggi, come quello che ha caratterizzato gli ultimi decenni - non possa più accettare né un'eclissi dell'art. 35 Cost. -

⁽¹⁾ A. Perulli, *Una critica del lavoro autonomo*, *LD*, 2022, 1, 208. Dello stesso A. si veda anche, *Il diritto del lavoro e il "problema della subordinazione"*, *LLI*, 2020, 2; ID., *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del Diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021, 15; così come di A. Perulli - T. Treu, *"In tutte le sue forme e applicazioni": per un nuovo Statuto del lavoro*, manoscritto.

⁽²⁾ Questo il monito del filosofo E. Morin, *I miei filosofi*, Erikson, 2011, 21, ma dello stesso A., anche, *La sfida della complessità*, ed. 202^o, Le lettere.

tanto citata e tanto sottovalutata allo stesso tempo⁽³⁾ - né tantomeno accogliere una lettura dell'art. 35 Cost. che ne estrometta il lavoro autonomo⁽⁴⁾.

La miopia valutativa del passato, che pure non ha impedito al lavoro autonomo di moltiplicarsi in una pluralità di figure, non può continuare a limitare la tutela delle forme e delle manifestazioni del lavoro. La tutela, infatti, «non presuppone lo stato soggettivo del destinatario, come veniva inteso in passato, ma è semplicemente collegata con l'essere lavoratore»⁽⁵⁾, pertanto, è una scelta del legislatore ordinario decidere a quale forma di lavoro accordarla. Il portato dell'inclusione *effettiva* del lavoro autonomo nel campo applicativo dell'art. 35 Cost. è l'estensione di tutti i diritti costituzionali in materia di lavoro ad ogni forma e applicazione di esso, a patto che i valori sottesi a quei diritti consentano una tale apertura. Ed è in questo solco che, tra gli altri, dovrebbe ricadere anche il principio ad una giusta mercede sancito dall'art. 36, co. 1. Caduto l'ostacolo semantico della retribuzione come lemma da riferirsi esclusivamente al lavoro subordinato⁽⁶⁾, c'è da chiedersi se *il lavoro* - quello autonomo compreso - necessiti dell'ombrello protettivo sancito dal principio che vuole la retribuzione proporzionata e sufficiente e, per mezzo di essa, permetta a chi lavora di condurre una vita libera e dignitosa.

Tornando ai valori che la norma costituzionale sottende, vuol dire in buona sostanza chiedersi se la persona che lavora debba partecipare ad un modo di vita libero e dignitoso che renda presenti le condizioni materiali e morali del rispetto del Sé, garantendo al contempo la libertà piena di aprirsi all'altro e di ricercare la propria espansione, senza momenti di negazione o abbandono⁽⁷⁾.

Il dilagare del lavoro digitale e su piattaforma ha evidenziato con brutalità la debolezza economica di *gig workers* formalmente autonomi, ma la stessa sorte, sebbene con gradi e sfumature diverse, tocca anche i più tradizionali professionisti della conoscenza che mercato globale, concorrenza e innovazione tecnologica hanno contribuito ad impoverire ulteriormente. Si assiste da tempo, infatti, ad una crisi reddituale di *freelance* e (non solo giovani) professionisti, anche iscritti ad ordini e collegi, che patiscono una inesorabile condizione di vulnerabilità⁽⁸⁾. Tale soggezione economica, che insieme svilisce la dignità professionale e personale di colui che lavora per altri, chiede di essere presa in debita considerazione, rientrando a pieno titolo nel ventaglio di ipotesi al quale l'art. 36 Cost, co. 1, mira a fornire tutela.

⁽³⁾ F. Martelloni, *La tutela del lavoro nel prisma dell'art. 35 Cost.*, RIDL, 2020, 3, 399.

⁽⁴⁾ Una tale considerazione veniva già proposta da M. Napoli, *Le norme costituzionali sul lavoro alla luce dell'evoluzione del diritto del lavoro*, JUS, 2008, 1, 59, il quale evidenziava che se il Diritto del lavoro in passato non ha saputo estendere la tutela verso il mondo del lavoro autonomo, ciò è dipeso da fattori contingenti e non strutturali e in particolare dalla convinzione che il lavoro autonomo non necessitasse di tutele.

⁽⁵⁾ M. Napoli, *op. cit.*, 68.

⁽⁶⁾ M. Napoli, *op. cit.*, 72.

⁽⁷⁾ P. Zatti, *La dignità dell'uomo e l'esperienza dell'indegno*, NGCC, 2012, 6, 380.

⁽⁸⁾ O. Razzolini, *La subordinazione ritrovata e la lunga marcia del lavoro autonomo*, LLI, 2020, 2, 141; anche L. Casano, *Sul reddito dei professionisti: le professioni non organizzate in ordini e collegi*, LDE, 4, 2021.

Rimesso in asse il lavoro onnicomprensivo di cui all'art. 35 Cost. e l'autonomia come forma e applicazione di quel tutto e, conseguentemente, riconsiderate sotto questa nuova luce le norme costituzionali ad esso collegate, non vi è spazio per una interpretazione dell'art. 36 Cost. che si limiti a contemplare il solo *locus* della subordinazione, a patto di relegare i principi di libertà e dignità - richiamati espressamente dall'art. 36 - e quello - sotteso - di eguaglianza⁽⁹⁾ in quell'unica porzione di lavoro, escludendone tutte le altre.

2. Breve esegesi dell'art. 36 Cost. tra proporzionalità e sufficienza (senza dimenticare libertà e dignità)

Non occorre in questa sede dare atto della ben nota densità assiologica racchiusa nell'art. 36 Cost., né tantomeno richiamare la fondamentale apertura teleologica della giurisprudenza atta a conferirne una valenza di norma precettiva e non solo programmatica. Dalla metà del secolo scorso in poi, avallando l'estensione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi di categoria, i giudici di legittimità hanno così cristallizzato il diritto del lavoratore a percepire una retribuzione parametrata sul *quantum* da quelli fissato⁽¹⁰⁾, contribuendo alla costituzione di un concetto di «retribuzione fondamentale», che incorpora il valore reale del salario⁽¹¹⁾.

La disposizione *de qua* non si atteggia solo a diritto sociale, orientato come tale ad affrancare moltitudini di lavoratori dalla morsa di salari miserrimi, ma assurge a diritto fondamentale della persona che lavora, tratteggiando i confini di «un'area di garanzia in cui la sua personalità fisica e morale viene tutelata nel senso più ampio dell'espressione»⁽¹²⁾. Nel momento in cui l'art. 36, al co. 1, sancisce che il lavoratore ha diritto a ricevere una retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del suo lavoro, e che questa retribuzione debba essere in ogni caso sufficiente ad assicurargli nel contesto familiare un'esistenza libera e dignitosa, sorpassa una logica squisitamente sinallagmatica per approdare nel campo delle finalità etico-sociali e realizzare una sinergica fusione tra valori negoziali e diritti fondamentali - la libertà e la dignità - afferenti all'intima condizione umana.

⁽⁹⁾ G. Ricci, *Il diritto alla retribuzione adeguata fra Costituzione, mercato ed emergenza economica*, WP CSDLE. It. n. 163/2012, 9, che riprende la ripartizione di S. Baer, *Dignity, Liberty, Equality: A Fundamental Rights Triangle of Constitutionalism*, *University of Toronto Law Journal*, 2009, vol. 59, 417.

⁽¹⁰⁾ Così G. Ricci, *La retribuzione costituzionalmente adeguata e il dibattito sul diritto al salario minimo*, LD, 2011, 4, 637, ricorda che sul solco della lettura di illustre dottrina, la giurisprudenza, già a partire dalla «storica sentenza di Cass. 21 febbraio 1952, n. 461, ha promosso uno dei più longevi filoni giurisprudenziali che si ricordino»; ma anche, in argomento; T. Treu, *Commentario alla Costituzione*, Tomo I, sub art. 36, a cura di G. Branca, Zanichelli, 72; M. Roccella, *I salari*, Il Mulino, 1986; G. Zilio Grandi, *La retribuzione. Fonti, struttura, funzioni*, Jovene, 1996; S. Bellomo, *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, Torino, 2002; E. Menegatti, *Il salario minimo legale*, Giappichelli, 2017.

⁽¹¹⁾ G. Ricci, *ult. op. cit.*, 638.

⁽¹²⁾ Così F. Mortillaro, *Retribuzione: Rapporto di lavoro privato*, in *Enc. Giur.*, XXVII, 1991, 3.

La retribuzione deve rispondere a due caratteri essenziali, uno di matrice oggettiva, l'altro di matrice soggettiva⁽¹³⁾: deve innanzitutto essere congrua, vale a dire commisurata alla qualità e quantità del lavoro svolto, intesi quali coefficienti obiettivi che consentono la valutazione della durata e dell'intensità dell'impiego di energie psico-fisiche, così come del merito ascrivibile al lavoratore⁽¹⁴⁾; deve in secondo luogo - «e in ogni caso» - essere tale da garantire al lavoratore e alla sua famiglia un tenore di vita socialmente adeguato alle loro esigenze, qualcosa in più cioè della mera sussistenza o del minimo vitale⁽¹⁵⁾, che consenta una partecipazione piena dei diritti civili e politici di colui che, lavorando, contribuisce al progresso sociale ed economico della comunità in cui vive⁽¹⁶⁾. In altre parole, la retribuzione giusta rifiuta di rimanere ancorata alla sola corrispettività, per attribuire enfasi al naturale coinvolgimento della *persona che lavora* nell'adempimento dell'obbligazione di lavoro⁽¹⁷⁾.

Posto che nel tempo la risposta alla richiesta di sostentamento anche familiare è operativamente stata delegata a strumenti di natura previdenziale per la tutela del reddito⁽¹⁸⁾, come tali tenuti distinti dal nucleo corrispettivo della retribuzione, il criterio soggettivo della sufficienza è stato implementato dalla giurisprudenza attraverso il richiamo ai livelli salariali della contrattazione collettiva. Ad essi i giudici hanno guardato come indici di equità della retribuzione, che, avulsi dalle condizioni del mercato, rappresentano un minimo inderogabile che l'accordo individuale non può valicare. Nell'ottica di una piena estensione della norma di cui all'art. 36 Cost. al lavoro autonomo ha frenato - al di là delle barricate issate dalla giurisprudenza - l'interpretazione attribuita al criterio della sufficienza, ma anche la considerazione dei due criteri richiesti (quello oggettivo e quello soggettivo) in termini di simultanea presenza ovvero di prevalenza di uno sull'altro. Tanto che, anche di recente, si è escluso che alcuni provvedimenti legislativi riguardanti l'equo compenso delle professioni liberali (di cui si dirà meglio infra) rientrassero a pieno titolo nell'art. 36 Cost., proprio per la mancanza di un riferimento perlomeno al parametro della coerenza, grazie al quale la giurisprudenza amministrativa⁽¹⁹⁾ ha assolto alla necessaria enucleazione della sufficienza⁽²⁰⁾.

Non può però sottacersi che, nonostante orientamenti volti a privilegiare la supremazia della sufficienza vuoi per il dato letterale vuoi per l'enfasi rivolta all'aspetto

⁽¹³⁾ Parla A. Baldassarre, *Diritti sociali*, *Enc. Giur.*, XI, 16, di un criterio positivo di carattere generale e di un limite negativo, invalicabile in assoluto.

⁽¹⁴⁾ G. Perone, *Retribuzione*, *Enc. Dir.* (diretta da F. Santoro Passarelli), Giuffrè, 1989, 44.

⁽¹⁵⁾ C. Tripodina, *Articolo 36*, in *Commentario breve alla Costituzione*, diretto da S. Bartole - R. Bin, Cedam, 2008, 353.

⁽¹⁶⁾ G. Ferrara, *Il lavoro come fondamento della Repubblica e come connotazione della democrazia italiana*, in G. Casadio (a cura di), *I diritti sociali e del lavoro nella Costituzione italiana*, Ediesse, 2006, 204;

⁽¹⁷⁾ C. Zoli, *Retribuzione (impiego privato)*, *Digesto commentato*, XII, 1996, 420.

⁽¹⁸⁾ G. Perone, *Retribuzione*, cit., 43.

⁽¹⁹⁾ Cons. Stato, n. 1076/2016, di cui *amplius* al par. 3

⁽²⁰⁾ P. Pascucci, *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, *DLRI*, 2019, 1, 59, versione ridotta della Relazione AIDLASS, tenuta dall'A. a Palermo 2018, 42.

sociale del tessuto costituzionale⁽²¹⁾, il criterio della proporzionalità costituisce pur sempre un antecedente logico il quale, se soccombesse a quello della sufficienza, non troverebbe più ragion d'essere⁽²²⁾. Guardando invece alla sufficienza come ad un filtro⁽²³⁾, che permette alla commisurazione contrattuale di assorbire valori sociali e solidaristici ulteriori e per non svilire il senso del binomio, ne deriva che anche il solo criterio della proporzionalità afferisce ad un diverso valore, quello intrinseco del lavoro, quello che dipende altresì dalla creazione di ricchezza sociale prodotta dalla persona che lavora⁽²⁴⁾.

Indossando le lenti del neo-costituzionalismo per guardare la disposizione, se quello del lavoro è un valore - che come tale non rimane astratto ma fissa i fondamenti dell'ordine sociale sui quali insiste - e quello lavorista è un principio - che come tale necessita di farsi regola -, allora il riconoscimento e valore costituzionale attribuito alla persona che lavora e al lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni non può essere conculcato dall'attività normativa, né tantomeno obliterato da quella giurisprudenziale, al fine di non tradire la costituzionalizzazione dei diritti fondamentali, quello del lavoro fra tutti⁽²⁵⁾. Non è revocato in dubbio che l'art. 36 incorpori un principio di giustizia sociale che bilancia lo scompenso connaturato al contratto di subordinazione, individuando nel lavoratore - che nel lavoro trova la sua unica fonte di sostentamento - la parte debole bisognosa di tutela. Ma se consideriamo come pilastro inamovibile il principio lavorista e l'art. 36 che lo incorpora come concreto veicolo di emancipazione dal bisogno e focalizziamo l'attenzione sulla condizione di debolezza economica e sulle esigenze di tutela attuali della persona che lavora, pare certamente limitativo ridurre il campo di applicazione della norma alla luce della tradizionale impostazione binaria secondo la quale tutto ciò che è subordinazione sta dentro e ciò che subordinazione non è, rimane fuori: non si può che ricomprendervi invece il lavoro, il lavoro senza aggettivi⁽²⁶⁾, il lavoro che la stessa Costituzione tutela in tutte le sue forme ed applicazioni.

Tale assunto muove non solo dalla presa d'atto che il nuovo lavoro autonomo professionale, in balia di processi di esternalizzazione ed effetti del capitalismo cognitivo, patisce ormai da tempo la discontinuità lavorativa e dipendenza economica⁽²⁷⁾; ma anche - e soprattutto - perché all'interno del sistema capitalistico «il lavoro produttivo è sempre un'attività resa a favore di un altro, è sempre diretta al fine economico, e dipendente da esso»⁽²⁸⁾. Pertanto, il lavoro classificato come autonomo è, di fatto, «un lavorare per altri, un

⁽²¹⁾ Avallati anche da quel «e in ogni caso» che campeggia nella norma, cfr. R. Scognamiglio, *Il lavoro nella Costituzione italiana*, F. Angeli, 1978, 78.

⁽²²⁾ G. Perone, *Retribuzione*, cit., 45

⁽²³⁾ E. Ghera, *Diritto del lavoro*, Cacucci, 2010, 235.

⁽²⁴⁾ G. Perone, *op. cit.*, 45

⁽²⁵⁾ G. Ricci, *Il diritto alla retribuzione adeguata* cit., 3.

⁽²⁶⁾ M. D'Antona, *Il diritto del lavoro nella Costituzione e nell'ordinamento comunitario*, RGL, Supplemento, 1999, 3, 31.

⁽²⁷⁾ R. Semenza, A. Mori, *Lavoro apolide. Freelance in cerca di riconoscimento*, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, 2020.

⁽²⁸⁾ Così A. Perulli, *Una critica del lavoro autonomo* cit., 208.

lavoro alienato» che solo illusoriamente, confinato entro la fattispecie della *locatio operis*, può ritenersi indipendente.

Muovendo dal presupposto di una necessaria estensione dell'equa e giusta retribuzione, come cifra cioè caratterizzante il rapporto di qualunque persona che lavori per altri, la ricerca si propone di dare conto delle letture giurisprudenziali dell'art. 36 Cost. e delle implementazioni legislative, anche recenti, al fine di testare, insieme all'«adeguatezza sociale» dei parametri in esse fissati, se ormai sono maturi i tempi per una piena applicazione della disposizione costituzionale al lavoro senza aggettivi.

3. La chiusura dell'interpretazione giurisprudenziale

Neppure le letture più lucide e accorte della Carta costituzionale all'indomani della sua emanazione, hanno impedito alla giurisprudenza e a una buona parte della dottrina di escludere in maniera netta l'applicazione della norma di cui all'art. 36, co. 1, Cost., al lavoro autonomo, nemmeno quello che, evidentemente bisognoso di tutele, lambiva i confini della subordinazione. E ciò, sebbene la Corte costituzionale, dovendosi pronunciare tra gli altri anche sull'art. 36 Cost. nella metà degli anni '60, si fosse guardata da una chiusura trinciante della norma nei confronti dell'autonomia, limitandosi ad evidenziare che, riferendosi essa ai rapporti di lavoro, non possa essere fonte di interventi legislativi in materie di tutt'altra natura⁽²⁹⁾. In un giudizio sulla legittimità costituzionale di una legge che riduceva della metà gli onorari notarili relativi alla formazione e sviluppo della piccola proprietà contadina e dei territori montani, i giudici della Consulta non si pronunciarono sull'ambito di applicazione della norma, ma ne evidenziarono la funzione all'interno dell'orditura costituzionale, di norma cioè intesa ad assicurare la tutela della persona del lavoratore e la soddisfazione dei bisogni fondamentali suoi e della sua famiglia, non invece a garantire la parità delle prestazioni nel rapporto sinallagmatico di lavoro⁽³⁰⁾. In quel contesto i giudici ebbero a precisare che qualora la disposizione si confronti con il lavoro autonomo, e in particolare con le professioni intellettuali, i diversi principi che la compongono debbono applicarsi in maniera unitaria, facendo cioè riferimento all'attività complessiva del professionista, nei

⁽²⁹⁾ V. C. cost., 23 aprile 1965, n. 30, in cui la Corte aveva escluso che nella questione relativa al potere esercitato dal legislatore nella determinazione di prezzi minimi delle sanse vergini di oliva da inserirsi nei contratti di compravendita, eventualmente anche in sostituzione di prezzi inferiori convenuti dai contraenti, si potesse invocare anche l'art. 36 Cost. oltre che il 41.

⁽³⁰⁾ V. C. cost., 7 luglio 1964, n. 75, in cui i giudici della Corte sottolineavano come la disposizione in esame non possa essere scomposta in precetti distinti, isolando cioè il precetto della corrispondenza della retribuzione alla quantità e qualità del lavoro prestato, affinché solo questo debba applicarsi al lavoro autonomo, poiché una tale interpretazione contrasterebbe con le ragioni storiche e sociali che hanno giustificato la norma e ne impongono l'applicazione nella sua totalità; tale lettura è stata ribadita anche in C. cost., 29 marzo 1980, n. 36, in cui i giudici non hanno escluso l'applicazione della disposizione al lavoro autonomo, ma precisato che essa debba rapportarsi all'attività complessiva del professionista, indipendentemente dai singoli rapporti e dalle singole prestazioni che la costituiscono.

modi e nei limiti in cui questa attività sia accertabile e valutabile e non in relazione ai singoli rapporti e prestazioni in cui tale attività si esplica.

In un succedersi di pronunce, i giudici della Suprema Corte hanno invece sostenuto che il principio della retribuzione sufficiente concerne in modo esclusivo il lavoro subordinato, non potendo pertanto essere invocato nell'ipotesi di «compenso per prestazioni lavorative, autonome, ancorché rese, con carattere di continuità e coordinazione, nell'ambito di un rapporto di collaborazione, assimilabile a quelle svolte in regime di subordinazione»⁽³¹⁾. Conformandosi ad una interpretazione assurda a principio di diritto uniforme, tanto i giudici di merito quanto quelli di legittimità hanno confinato il diritto inderogabile di ricevere un compenso proporzionato alla quantità e qualità del lavoro nell'esclusivo ecosistema lavoristico della subordinazione, laddove, per fattispecie diverse di prestazione lavorativa, un intervento del giudice per la determinazione del compenso potrebbe ammettersi solo se espressamente previsto da specifiche disposizioni legislative⁽³²⁾.

Anche recentemente, in relazione ai rapporti di lavoro rientranti nell'alveo dell'art. 409, n. 3, c.p.c., la giurisprudenza di merito ha ribadito che non può esservi applicazione dell'art. 36 Cost. in quanto il principio della retribuzione sufficiente riguarda esclusivamente il lavoro subordinato e un intervento del giudice, *ex post*, per la determinazione del compenso potrebbe essere giustificato solamente a fronte di un intervento, *ex ante*, del legislatore. In relazione al lavoro cd. parasubordinato, gli artt. 2225 e 2233 c.c. consentono al giudice di determinare il corrispettivo in relazione al risultato ottenuto e alla quantità e qualità del lavoro normalmente necessario per ottenerlo solo se un tanto non sia stato convenuto dalle parti e non possa essere stabilito alla luce di tariffe professionali o degli usi, di talché l'intervento del giudice non può essere invocato nell'ambito di una collaborazione, sebbene coordinata e continuativa, per il quale le parti abbiano preventivamente pattuito il compenso⁽³³⁾.

Con precipuo riferimento alle professioni liberali, in maniera alquanto laconica, i giudici della Suprema Corte hanno ribadito che il principio della retribuzione sufficiente di cui all'art. 36 Cost. concerne esclusivamente il lavoro subordinato e non può essere invocato

⁽³¹⁾ Così Cass. 21 ottobre 2000, n. 13941, che aveva rigettato la domanda di conciliazione da parte di un messo per conseguire un'equa retribuzione integrativa dei proventi percepiti a titolo di notifica degli atti giudiziari e che il giudice di merito aveva qualificato come attività autonoma, preceduta da Cass., S.U., 27 aprile 1990, n. 3532; in senso conforme, successivamente, *ex multis*, Cass. 25 ottobre 2003, n. 16059; Cass. 18 dicembre 2003, n. 19435; Cass. 23 aprile 2004, n. 5807

⁽³²⁾ Cfr. Cass. 1° settembre 2004, n.17564.

⁽³³⁾ V. T. Roma 14 gennaio 2020, n. 228 in cui il giudice di merito ha rigettato il ricorso di una ricercatrice che aveva stipulato con un ente di ricerca un contratto di collaborazione coordinata e continuativa di quasi tre anni che aveva ad oggetto un'attività di ricerca per una somma totale che aveva appreso essere inferiore a quella percepita dai ricercatori di altri partner europei afferenti al medesimo progetto (finanziato con Fondi dell'Unione europea). Il giudice ha rilevato che la ricorrente aveva accettato l'incarico e con esso il compenso forfettariamente determinato.

in relazione ad un compenso per prestazioni di lavoro autonomo, sebbene rese con carattere di continuità e coordinazione, nell'ambito di un rapporto di collaborazione⁽³⁴⁾.

4. Gli interventi di apertura del legislatore

All'atteggiamento ostile della giurisprudenza ha risposto, con una certa dose di apertura, il legislatore, che in una serie di interventi successivi, muovendo inizialmente dall'area contigua alla subordinazione, progressivamente è arrivato finanche ad esplorare quella delle libere professioni ascrivibile all'autonomia *tout court*, portando i principi di cui all'art. 36 Cost, co. 1, ben oltre lo steccato entro il quale le pronunce dei giudici di legittimità avrebbero voluto confinarli.

4.1. Le collaborazioni a progetto e i soci lavoratori di cooperativa

Il primo banco di prova è stato quello del lavoro a progetto, istituito inserito nell'ordinamento nel 2003⁽³⁵⁾, con l'intento di porre un freno all'abuso da parte delle imprese nell'utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative prestate in modo prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, al solo fine di eludere le tutele (e il carico economico) del lavoro subordinato.

Tralasciando le molteplici implicazioni di ordine sistematico che l'introduzione di un *tertium genus* sullo sfondo della classica ripartizione polarizzata tra autonomia e subordinazione ha portato con sé⁽³⁶⁾, ai fini della presente indagine ciò che rileva è che nel lavoro a progetto il corrispettivo dovesse essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, dovendo tenere altresì conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto⁽³⁷⁾. Laddove per i collaboratori coordinati e continuativi il compenso, ex. art. 2225 c.c., era il risultato

⁽³⁴⁾ V. Cass. 6 novembre 2015, n. 22701, relativo al compenso che una società non aveva totalmente corrisposto ad un architetto al quale aveva conferito un incarico per la progettazione di una struttura destinata a campeggio dopo aver predisposto una variante al Piano regolatore generale comunale, poiché il compenso era sottoposto a condizione sospensiva (ovvero il rilascio della concessione edilizia); ma anche Cass. 28 giugno 2017, n. 16213, relativa ad una clausola, contenuta in una convenzione tra un ente pubblico e un ingegnere al quale era stata affidata la progettazione di un'opera pubblica, che condizionava il pagamento del compenso alla concessione del finanziamento per la realizzazione dell'opera. Nel caso di specie gli Ermellini hanno ritenuto che tale clausola, in quanto espressione dell'autonomia negoziale, fosse valida da un lato poiché non contrastante col principio di inderogabilità dei minimi tariffari, dall'altro perché in ogni caso non contrasterebbe con una tale previsione la norma di cui all'art. 36 Cost. in quanto non applicabile al lavoro autonomo; anche Cass. 25 gennaio 2017, n. 1900, relativa al pagamento da parte dell'ANAS di parcelle relative al collaudo delle strade a due ingegneri.

⁽³⁵⁾ Il lavoro a progetto, già presente nel Libro Bianco del 2001, è stato inserito nell'ordinamento con il d.lgs. n. 276/2003, attuativo della l.d. n. 30/2003 in materia di riforma del mercato del lavoro. L'istituto è stato abrogato a partire dal 1° gennaio 2016, a seguito della riforma cd. Jobs Act, v. M. Ferraresi, *L'eredità del lavoro a progetto nel dibattito sul lavoro autonomo coordinato e continuativo*, VTDL, 2016, 2, 287.

⁽³⁶⁾ Cfr. F. Martelloni, *Il valore sistematico del lavoro a progetto*, LD, 2006, 2-3, 343.

⁽³⁷⁾ Art. 63, d.lgs. n. 276/2003.

della libera contrattazione delle parti, per il lavoro a progetto il legislatore aveva fissato i termini dello scambio secondo un parametro oggettivo⁽³⁸⁾, quello della proporzionalità, che pur non richiamando in toto il dettato costituzionale di cui all'art. 36, ne evocava, per la prima volta oltre l'ambito della subordinazione, certamente una parte: escluso infatti il riferimento al principio di giustizia distributiva, cioè la sufficienza, veniva fissato quello di giustizia commutativa, vale a dire l'equità⁽³⁹⁾, commisurato non sulla base delle retribuzioni dei lavoratori subordinati che svolgessero analoghe mansioni, bensì sui compensi corrisposti per analoghe prestazioni autonome nel luogo di esecuzione del rapporto⁽⁴⁰⁾.

Per l'effettiva «osmosi tra lavoro a progetto e lavoro subordinato»⁽⁴¹⁾, che ha portato ad una piena applicazione dell'art. 36 Cost. tanto con riferimento alla proporzionalità quanto con riferimento alla sufficienza, si è dovuto attendere l'interpolazione della disciplina del lavoro a progetto ad opera del Governo Monti. L'art. 63, co. 1, d.lgs. n. 276/2003, così come modificato dalla l. n. 92/2012, sul quale era già intervenuto in tal senso il co. 772 della Legge finanziaria per il 2007⁽⁴²⁾, imponeva che il compenso corrisposto al lavoratore a progetto non fosse inferiore ai minimi stabiliti per ogni specifico settore di attività - e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati - dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati. Al secondo co. veniva poi specificato che, in mancanza della contrattazione collettiva di settore, il compenso, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, non potesse essere inferiore alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati a figure professionali con esperienza e competenze analoghe a quelle del collaboratore a progetto.

⁽³⁸⁾ V. A. Perulli, *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, LD, 2004, 1, 107.

⁽³⁹⁾ *Ibidem*. Secondo l'A. era assai arduo, e forse errato, pensare che la disposizione avesse reso applicabile *tout court* al lavoro a progetto l'art. 36 Cost. (contra invece M.G. Garofalo, *La legge delega sul mercato del lavoro: prime osservazioni*, RGL, 2003, 359), sottolineando piuttosto come il parametro della retribuzione proporzionata non fosse già prima del tutto assente nell'alveo dell'autonomia, prevedendo le disposizioni civilistiche l'equilibrio contrattuale tra le parti nei contratti onerosi.

⁽⁴⁰⁾ Se come evidenziato da A. Perulli, *op. cit.*, 111, la disposizione, ove opportunamente valorizzata avrebbe costituito «il primo mattone per l'affermazione tendenziale di un principio di parità di trattamento tra prestatori a progetto», se non altro quelli al servizio dello stesso committente, certamente non era di facile implementazione, posta la difficoltà di individuare il parametro di mercato da applicarsi e vista anche la circolare n. 1/2004 che vietava categoricamente l'utilizzo delle disposizioni in materia di retribuzione stabilite nella contrattazione collettiva per i lavoratori subordinati. Non era stato dunque perseguito l'obiettivo previsto dal d.d.l. cd. Smuraglia sui lavori atipici, approvato in Senato il 4 febbraio 1999, n. 2049, che invece consentiva proprio il rimando alle retribuzioni determinate dalla contrattazione collettiva per quella specifica attività svolta in regime di subordinazione, cfr. F. Martelloni, *op. cit.*, 351; V. Pinto, *Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo n. 276/2003*, a cura di P. Curzio, Cacucci, 2003, 311.

⁽⁴¹⁾ Così A. Perulli, *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, LD, 2012, 3-4, 560.

⁽⁴²⁾ *Ibidem*. Infatti il comma summenzionato stabiliva che «in ogni caso, i compensi corrisposti ai lavoratori a progetto devono essere proporzionati alla quantità e qualità del lavoro eseguito e devono tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analogo professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento».

Al criterio della proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro svolto, il legislatore, mediante il rimando alla contrattazione collettiva, ha dunque aggiunto quello della sufficienza, valorizzando per questa via l'intero impianto dell'art. 36 Cost. e la sua applicabilità alla fattispecie del lavoro autonomo a progetto⁽⁴³⁾. Nondimeno, l'intervento legislativo ha avuto il pregio di spingere la contrattazione collettiva a guardare oltre lo steccato classico della subordinazione, per fornire tutele anche a quella grossa fetta di autonomi economicamente dipendenti⁽⁴⁴⁾.

Nel 2007, invero, un altro provvedimento aveva sortito l'effetto di estendere l'applicazione dei minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva ai lavoratori situati nella zona grigia del lavoro autonomo economicamente dipendente: con l'art. 7 del d.l. n. 248/2007⁽⁴⁵⁾ si è estesa l'applicazione ai lavoratori soci di cooperativa di trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative⁽⁴⁶⁾. Anche in questo caso, e come ha avuto modo di confermare la Corte costituzionale chiamata a pronunciarsi su una paventata illegittimità della norma, il rinvio che essa opera a favore della contrattazione collettiva, quale «parametro esterno di commisurazione» di proporzione e sufficienza, mira a contrastare forme di competizione salariale al ribasso nei settori in cui le società cooperative operano, ponendosi nel solco applicativo dell'art. 36 Cost⁽⁴⁷⁾.

4.2. L'equità retributiva dei giornalisti non subordinati

Successivamente, con la legge 31 dicembre 2012, n. 233 sull'equo compenso nel settore giornalistico, in modo lapalissiano il legislatore dichiara di voler «promuovere l'equità retributiva dei giornalisti iscritti all'albo (...), titolari di un rapporto di lavoro non subordinato», «in attuazione dell'art. 36, primo comma, della Costituzione»⁽⁴⁸⁾. Aggiunge poi il legislatore che per equo compenso si intende una «remunerazione proporzionata alla

⁽⁴³⁾ Cfr. S. Palladini, *I principi costituzionali in materia di retribuzione e la loro applicazione giurisprudenziale*, in *La retribuzione*, a cura di E. Gragnoli - S. Palladini, Utet, 2012, 66.

⁽⁴⁴⁾ A. Bellavista, *Il salario minimo legale*, DRI, 2014, 3, 751. Si veda anche M. BIASI, *Il "salario minimo" per i collaboratori a progetto*, in *Il nuovo mercato del lavoro*, a cura di M. Persiani - S. Liebman, Utet, 2013, 223.

⁽⁴⁵⁾ L'art. 7 del d.l. n. 248/2007, convertito con la l. n. 31/2008, si applica ai lavoratori soci di cooperativa, così contemplando un'area del lavoro economicamente dipendente ma non necessariamente subordinato, v. P. Ichino, *La nozione di giusta retribuzione nell'art. 36 della Costituzione*, RIDL, 2010, I, 719.

⁽⁴⁶⁾ Cfr., L. Imberti, *Art. 36 Costituzione: in assenza di interventi legislativi chi è l'autorità salariale?*, LDE, 3/2019.

⁽⁴⁷⁾ La C. cost., con la sentenza 11 marzo 2015, n. 51, chiamata a pronunciarsi sulla legittimità della norma in quanto contrastante con l'art. 39 Cost., ha sostenuto che la stessa, «lungi dall'assegnare ai predetti contratti collettivi (...) efficacia erga omnes, mediante un recepimento normativo degli stessi, richiama i predetti contratti, e più precisamente i trattamenti economici complessivi minimi ivi previsti, (...) nel definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore, ai sensi dell'art. 36 Cost.». Sulla sentenza, *amplius*, S. Laforgia, *La giusta retribuzione del socio di cooperativa: un'altra occasione per la Corte costituzionale per difendere i diritti dei lavoratori ai tempi della crisi*, ADL, 2015, 4/5, 928.

⁽⁴⁸⁾ V. art. 1, co. 1, l. n. 233/2012 che si applica ai giornalisti le cui prestazioni non siano solo fornite in quotidiani e periodici, anche telematici, ma anche nelle agenzie di stampa ed emittenti radiotelevisive.

qualità e quantità del lavoro svolto tenendo conto della natura, delle caratteristiche della prestazione», così come della «coerenza con i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria in favore dei giornalisti titolari di un rapporto di lavoro subordinato»⁽⁴⁹⁾. Da un lato dunque la disposizione si preoccupa di definire l'elemento della proporzionalità del corrispettivo parametrata sui tradizionali criteri di giustizia commutativa (qualità e quantità, natura e caratteristiche della prestazione); dall'altro, chiamando in causa i trattamenti retributivi identificati dalla contrattazione, contempla anche la sufficienza in quanto criterio di giustizia distributiva e rende applicabile, per questa via, il dettato costituzionale di cui all'art. 36, co. 1, nella sua completezza alla categoria dei giornalisti non subordinati.

L'intervento legislativo, nel silenzio protratto della contrattazione collettiva, si è dimostrato necessario per arginare le sensibili differenze di trattamento intercorrenti tra giornalisti protetti da un contratto di lavoro subordinato e i colleghi, classificati come autonomi, che di fatto svolgono le medesime attività ma con un grado di protezione nettamente inferiore⁽⁵⁰⁾. Esso ha destato perplessità non tanto per aver offerto l'ombrello economico protettivo del dettato costituzionale oltre l'ambito della subordinazione, quanto perché la Commissione, che la stessa legge aveva delegato ad individuare l'equo compenso, ha ristretto oltremodo il campo della disposizione, prevedendone di fatto l'applicazione solo ai collaboratori coordinati e continuativi ed escludendo una buona fetta di "lavoratori non subordinati", come invece la legge aveva richiesto⁽⁵¹⁾.

Infatti, aditi dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Giornalisti, prima il Tar Lazio⁽⁵²⁾ e poi il Consiglio di Stato⁽⁵³⁾ hanno confermato una illegittima limitazione soggettiva della delibera adottata dalla Commissione, rispetto alle direttive imposte dal legislatore. Inoltre, mentre il dettato legislativo richiedeva di stabilire un compenso equo perché proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto e coerente con i trattamenti economici previsti dal contratto collettivo applicabile ai giornalisti subordinati, con la delibera la Commissione di fatto aveva stilato un tariffario minimo in relazione ai vari tipi di prodotti editoriali, una sorta di "salario minimo garantito" che rimandava alla contrattazione (impari) tra giornalista autonomo e singolo editore la determinazione di un

⁽⁴⁹⁾ Così art. 1, co. 2, l. n. 233/2012.

⁽⁵⁰⁾ A. Avondola, *Lavoro giornalistico ed equo (s)compenso*, DLM, 2017, 2, 374.

⁽⁵¹⁾ Ai sensi dell'art. 2, l. n. 233/2012, era previsto che la Commissione di valutazione dell'equo compenso nel lavoro giornalistico, istituita presso il Dipartimento per l'informazione e l'editoria della Presidenza del Consiglio dei ministri, entro due mesi dal suo insediamento definisse l'equo compenso dei giornalisti iscritti all'albo non titolari di rapporto di lavoro subordinato, avuto riguardo alla natura e alle caratteristiche della prestazione, nonché in coerenza con i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria. Tale Commissione ha poi approvato con la delibera del 19 giugno 2014 l'entità del compenso equo, specificando che esso debba applicarsi «alle prestazioni che presentano, sul piano concreto, carattere economicamente dipendente e non sporadico», con ciò restringendo il campo applicativo della disposizione alle collaborazioni coordinate e continuative, rispetto al dettato normativo che si riferiva più genericamente al lavoro non subordinato (V., A. Avondola, *Lavoro giornalistico ed equo (s)compenso* cit., 379).

⁽⁵²⁾ Tar Lazio 7 aprile 2015.

⁽⁵³⁾ Cons. Stato 16 marzo 2016, n. 1076.

compenso eventualmente superiore a quei minimi⁽⁵⁴⁾. Questa distorta implementazione della l. n. 233/2012 avrebbe dunque violato l'art. 36 Cost.: non solo i parametri non si basavano sulla qualità e quantità del lavoro svolto non tenendo conto della proporzionalità, ma ignoravano del tutto la sufficienza, dimostrandosi inadeguati a garantire ai giornalisti autonomi un'esistenza libera e dignitosa. Il Consiglio di Stato ha infatti sottolineato che, benchè non espressamente identificato dal legislatore, il secondo principio di cui la disposizione costituzionale si compone possa implicitamente desumersi dal richiamo alla coerenza rispetto alla contrattazione collettiva di categoria, guardando quindi ad essa come indice sintomatico di sufficienza.

4.3. Il compenso dei *rider* autonomi

Di recente, il legislatore, nello stabilire livelli minimi di tutela del lavoro tramite piattaforme digitali⁽⁵⁵⁾, ha nuovamente richiamato i principi costituzionali che dovrebbero informare il profilo retributivo nella relazione di lavoro, rivolgendosi espressamente ai lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali⁽⁵⁶⁾.

Qualora l'attività di tali lavoratori, più comunemente definiti *riders*, non sia inquadrabile nell'alveo della subordinazione, né tantomeno in quella dell'etero-organizzazione di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, in via residuale verrà loro applicata la disciplina di cui all'art. 47-bis e ss. del medesimo decreto legislativo. Ciò avviene nell'ipotesi di una prestazione di carattere occasionale, che però sia priva di quello della continuità⁽⁵⁷⁾: dinanzi a questa eventualità «per il sol fatto dello svolgimento della prestazione a carattere autonomo»⁽⁵⁸⁾, il *rider* dovrà godere di un ventaglio di diritti, che costituiscono i livelli minimi di tutela.

Con precipuo riferimento al compenso, l'art. 47-quater, al co. 1, stabilisce che i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale possano definire dei criteri di determinazione del compenso complessivo spettante al *rider*, che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente. In mancanza di tali contratti, il *rider* non può essere retribuito sulla base delle consegne effettuate ma gli deve essere garantito un compenso orario parametrato ai minimi tabellari, anche se stabiliti da contratti collettivi nazionali di

⁽⁵⁴⁾ M. Delfino, *Salario legale, contrattazione collettiva e concorrenza*, Editoriale scientifica, 2016, 69.

⁽⁵⁵⁾ Art. 47 bis e ss., d.lgs. n. 81/2015, modificato e integrato dalla l. n. 128/2019 di conversione del d.l. n. 101/2019.

⁽⁵⁶⁾ Per una panoramica sull'intervento legislativo, *ex multis*, G. Santoro Passarelli, *Dignità del lavoratore e libertà di iniziativa economica, rivoluzione industriale 4.0 e rapporto di lavoro dei 'riders'*, *Labor*, 2022, 5; C. De Marco - A. Garilli, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, *DML*, 2021, 1, 1.

⁽⁵⁷⁾ A. Perulli, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, *WP CSDLE*, It. n. 410/2020.

⁽⁵⁸⁾ Così Circolare 19 novembre 2020, Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

settori affini o equivalenti, sempre sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale (47-quater, co. 2)⁽⁵⁹⁾.

Le disposizioni, se da un lato, consentendo di “tenere conto” delle modalità di esecuzione della prestazione, impediscono alla contrattazione una fissazione del compenso esclusivamente a cottimo, dall'altro, in mancanza di tali contratti, vietano *tout court* che i lavoratori vengano retribuiti sulla base delle consegne effettuate, richiedendo invece un compenso minimo orario determinato dalla contrattazione di settori affini o equivalenti⁽⁶⁰⁾. Inoltre, attraverso la tecnica - già in precedenza utilizzata⁽⁶¹⁾ - del rinvio ai contratti collettivi conclusi dalle associazioni comparativamente più rappresentative, il legislatore richiama i necessari principi di proporzionalità e sufficienza sanciti dall'art. 36 Cost., che in quei contratti collettivi presume positivizzati, al fine di contrastare forme di competizione salariale al ribasso. Principi che, se il *rider* che ricade nell'alveo dell'etero-organizzazione si vedrà garantiti grazie all'estensione delle tutele afferenti alla subordinazione, vengono invece per questa via estesi anche ai *riders* autonomi, che di quelle tutele non godrebbe.

4.4. L'equo compenso dei professionisti

Prima ancora di volgere lo sguardo ai *riders* autonomi, il legislatore un paio di anni prima, aveva concentrato la sua attenzione su quella fetta di liberi professionisti, fino a qualche tempo fa emblema dell'autonomia più genuina e di solida posizione economica e sociale, anche nel comune sentire.

Il processo di liberalizzazione avviato con il cd. decreto Bersani nel 2006 e culminato con l'abrogazione di tutte le tariffe professionali regolamentate ad opera del cd. decreto Monti, ha creato notevoli distorsioni nei mercati di riferimento, da un lato rafforzando la posizione di quanti erano già solidi e ben posizionati nel mercato, dall'altro indebolendo ulteriormente quella di quanti avrebbero voluto ritagliarsi il loro spazio, che per entrarci si sono visti costretti ad accettare compensi miseri, giocati al massimo ribasso⁽⁶²⁾. Su tale sfondo deregolativo si è inserito l'intervento atto a disciplinare un equo compenso per i professionisti⁽⁶³⁾ che abbiano svolto attività in favore di imprese bancarie e assicurative, o

⁽⁵⁹⁾ Sul CCNL *riders*, G. Pezzini, *La retribuzione dei rider autonomi: alcune considerazioni a margine della proposta di direttiva sul salario minimo legale*, *LDE*, 2021, 4.

⁽⁶⁰⁾ Rileva M. Vitaletti, *Compenso “negoziato” e lavoro autonomo su piattaforma digitale*, *LLI*, 2020, 1, 122, che mentre nel co. 1 il legislatore demanda alla contrattazione la determinazione del compenso raccomandando di tenere conto dell'organizzazione del committente, nel secondo campeggia un vero e proprio divieto di retribuzione sulla base delle consegne effettuate e una precisa indicazione secondo il quale l'unico parametro da assumere per il trattamento economico sarebbe costituito dal salario minimo.

⁽⁶¹⁾ Ad esempio, come esaminato, per la determinazione del compenso del socio lavoratore di cooperativa.

⁽⁶²⁾ Sull'evoluzione delle tariffe, v. *amplius*, B. De Mozzi, *Le tariffe professionali: che cosa rimane?*, *LDE*, 2021, 4.

⁽⁶³⁾ L'art. 19-quaterdecies, d.l. n. 148/2017 ha aggiunto l'art. 13-bis alla l. n. 247/2012, recante la Nuova disciplina dell'ordinamento della professione forense, ha introdotto la disciplina sull'equo compenso

imprese diverse dalle micro e piccole-medie, in forza di una convenzione disposta unilateralmente dal contraente “forte” e subita dal professionista. Il legislatore si premura di definire quale sia il compenso equo, stimando tale quello proporzionato alla quantità e qualità, al contenuto e alle caratteristiche dell'attività professionale svolta e, altresì, conforme ai parametri fissati dai decreti ministeriali. Qualora la convenzione contenga clausole che stabiliscano un compenso non equo, che genera un significativo squilibrio contrattuale ai danni del professionista, il giudice le valuterà come vessatorie, pertanto nulle, non travolgendo tale nullità l'intero contratto, il cui compenso verrà ristabilito sulla base dei parametri dei decreti ministeriali.

Mettendo da parte in questa sede le supposte difformità della legge in relazione alla disciplina europea in materia di concorrenza e circolazione dei servizi⁽⁶⁴⁾ e ritornando su un piano ordinamentale squisitamente interno, l'obiettivo perseguito dal legislatore è quello di riportare in equilibrio le evidenti storture derivate dal mercato libero, che ha di fatto lasciato il lavoro autonomo professionale alla mercé di una concorrenza spietata, che compromette non solo un percorso di crescita graduale e sicuro per il professionista, ma anche servizi qualitativamente elevati per l'utenza. Non v'è dubbio, pertanto, che la situazione concreta abbia giustificato un intervento alla luce dell'art. 36 Cost., che mira a riportare in equilibrio economico e contrattuale una situazione evidentemente scompensata⁽⁶⁵⁾. Arginare la pressione dei contraenti forti attraverso una norma che richieda, a pena di nullità della clausola unilateralmente imposta, che il compenso sia proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto, rimanda inequivocabilmente al parametro oggettivo che campeggia in quella disposizione⁽⁶⁶⁾.

Sotto un primo profilo, come era stato a suo tempo per l'ipotesi delle collaborazioni a progetto, il richiamo parziale⁽⁶⁷⁾ nella legge sull'equo compenso al solo parametro oggettivo, non basta ad escludere l'applicazione del 36 Cost. Poiché l'attività del professionista è legata al conseguimento di un determinato risultato, ad una prestazione conclusa che non subisce

per le prestazioni degli avvocati, il cui ambito soggettivo poi, in sede di conversione del decreto con l. n. 172/2012 e ulteriori modifiche ad opera della legge di bilancio 2018, è stato esteso a tutti i professionisti.

⁽⁶⁴⁾ La legge in parola, ancor prima di venire emanata, si è scontrata con il parere negativo sia del Dipartimento alle politiche e agli affari europei sia dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato in quanto contrasterebbe con la disciplina europea in materia di concorrenza e non sarebbe conforme alla direttiva 2006/123 sulla circolazione dei servizi. In particolare, con il richiamo alle tariffe fissate dai decreti ministeriali, il legislatore nazionale avrebbe fatto rientrare dalla finestra quello che in precedenza - in ottemperanza alla disciplina comunitaria, aveva dovuto far uscire dalla porta. A ben vedere, mentre le tariffe erano vincolanti e inderogabili, i parametri fungono da criterio residuale, in mancanza di diversa - ed equa - pattuizione delle parti; inoltre, la ratio della disciplina, è quella di fornire una tutela al professionista-consumatore che altrimenti si troverebbe schiacciato sotto il peso delle condotte abusive perpetrate dai contraenti forti. Sia rinvia a C. Garbuio, *Proposta di direttiva sul salario minimo ed equo compenso: il caso del lavoro autonomo professionale, le tariffe professionali e regole della concorrenza*, DRI, 2021, 4, 1101.

⁽⁶⁵⁾ G. Ricci, *Il diritto alla retribuzione adeguata*, cit., 10.

⁽⁶⁶⁾ G. Colavitti, *“Fondata sui lavori”*. *Tutela del lavoro autonomo ed equo compenso in una prospettiva costituzionale*, *Rivista AIC*, 2018, 1, 37.

⁽⁶⁷⁾ Così S. Palladini, *I principi costituzionali in materia di retribuzione* cit., 66, che parla di richiamo imperfetto.

vincoli di orario o specifiche modalità di esecuzione, già il solo richiamo a qualità e quantità della prestazione, invocati insieme a contenuto e caratteristiche della stessa, riecheggia canoni solitamente esclusi dalla commisurazione dell'opera professionale, traghettando invece il lavoro autonomo in un campo dal quale tradizionalmente rimaneva escluso.

Per un altro verso, non si può escludere totalmente un richiamo alla sufficienza laddove si stima come equo il compenso che sia conforme ai parametri previsti dai regolamenti di cui ai decreti ministeriali: come esaminato, la giurisprudenza amministrativa⁽⁶⁸⁾ - in relazione al ricorso dell'Ordine degli avvocati del Lazio avverso un Avviso con il quale l'INPS sul proprio sito cercava la disponibilità per incarichi di domiciliazione e sostituzione in udienza ritenuti non rispettosi dei minimi tariffari previsti, anche alla luce della disciplina dell'equo compenso - valutate le attività che i professionisti avrebbero dovuto svolgere, rilevava che il compenso previsto per esse fosse «sufficientemente coerente con i principi di cui all'art. 36 Cost. circa il salario minimo e dignitoso».

I giudici hanno operato un parallelismo tra il criterio della sufficienza solitamente ravvisata nei contratti collettivi e quella desumibile nei tariffari predisposti all'uopo dall'amministrazione, per quelle specifiche attività. Come a dire che i parametri stabiliti dai decreti ministeriali, alla stregua dei minimi contrattuali, terrebbero conto di un ventaglio di fattori che, combinati tra loro, rendono un compenso accettabile (*rectius* sufficiente). Ed è proprio sulla presenza o meno di tali parametri che si gioca l'efficacia immediata della disciplina sull'equo compenso, poiché laddove non siano stati emanati il giudice rimane privo di bussola⁽⁶⁹⁾.

5. Tra chiusure e aperture, una (doverosa) convergenza

Nell'attesa che l'auspicabile estensione oggettiva e soggettiva della disciplina sull'equo compenso prenda forma, facendosi carico di bilanciare ulteriormente la soggezione contrattuale che sono costretti a subire i professionisti intellettuali iscritti o non iscritti a ordini o associazioni⁽⁷⁰⁾, ciò che rileva è che attraverso la disciplina in esame il legislatore abbia inteso tutelarne la dignità, come diretta applicazione dell'art. 36 Cost.,

⁽⁶⁸⁾ Tar Lazio 27 agosto 2021, n. 9404.

⁽⁶⁹⁾ Per ovviare a questa non così peregrina assenza, l'associazione dei freelance ACTA ha proposto che si consideri equo un compenso quando questo sia conforme ai parametri per la liquidazione dei professionisti iscritti a ordini o collegi; ovvero conforme ai parametri o indicazioni previste da normativa europea o altre indicazioni approvate a livello Ministeriale; non inferiore alla retribuzione prevista dal CCNL di settore applicato dall'azienda committente per il prestatore di mansioni analoghe a quelle del professionista con maggiorazione del 20% (per coprire oneri per la contribuzione e il decentramento del rischio imprenditoriale verso il lavoratore); in ogni caso non inferiore alla retribuzione prevista per il CCNL applicato dall'azienda committente al personale impiegatizio del primo livello sempre con la maggiorazione del 20%.

⁽⁷⁰⁾ Il d.d.l. approvato lo scorso autunno alla Camera, si è arenato in senato tra impazienza di associazioni favorevoli e *caveat* di quelle contrarie, si veda la proposta collaterale presentata da Acta ad esempio.

confermando un cammino di apertura verso l'applicazione di questa norma, anche al di là della subordinazione, iniziato ormai da qualche anno.

Sul versante giurisprudenziale, dinanzi ai numerosi ricorsi scaturiti dall'asserita illegittimità di incarichi di consulenza conferiti a professionisti dalla Pubblica amministrazione a titolo gratuito, indipendentemente dall'esito dei procedimenti⁽⁷¹⁾, non può trascurarsi invero che l'art. 36 abbia fatto capolino molto spesso tra le righe degli arresti amministrativi. In altre parole, posto che il professionista può liberamente decidere di prestare attività anche particolarmente tecnica e complessa a titolo gratuito in favore della PA, qualora venisse invece pagato, non potrebbe essere disatteso il criterio di riferimento costituito dalla norma di cui all'art. 36, co. 1, Cost. ⁽⁷²⁾.

Allora, di fronte alla neutralità risalente e mai successivamente rinnegata, della Corte costituzionale sul campo di applicazione da assegnarsi all'art. 36, stupisce il *refrain* della giurisprudenza di legittimità, concentrata a chiudere ermeticamente ogni finestra, anche quando avrebbe potuto lasciare aperti almeno alcuni spiragli.

Se i diritti sanciti dall'art. 36, co. 1, Cost. attengono alla più intima dimensione umana del soggetto che lavora e se essi postulano un'adeguatezza conforme non solo ai bisogni immediati del lavoratore ma viepiù alle esigenze sociali⁽⁷³⁾, e ancora e soprattutto, se la porosità della norma non può rimanere indifferente anche a valutazioni di ordine sociale e ad una realtà fattuale e giuridica in evoluzione, allora l'arroccamento interpretativo stride almeno per due ragioni.

Sotto un primo profilo, laddove la Corte costituzionale rileva la necessaria applicazione dell'art. 36 Cost. in relazione alla complessiva attività, e non invece ai singoli rapporti e singole prestazioni, non si comprende la netta chiusura nei confronti delle collaborazioni coordinate votate alla continuità, quindi naturalmente fondate su attività non già estemporanee e concluse, per le quali invece ben potrebbe declinarsi tanto il parametro della corrispettività quanto quello della sufficienza⁽⁷⁴⁾. E ciò mentre sul lato previdenziale proprio il versamento continuo del compenso e della connessa contribuzione, traghettava gli stessi collaboratori - emersa la loro urgente necessità di tutela - tra i percettori di misure passive di sostegno al reddito, ispirate a quelle assegnate ai subordinati⁽⁷⁵⁾.

(71) Numerose le sentenze che hanno ritenuto lecita la prestazione lavorativa a titolo gratuito del professionista a favore della Pubblica Amministrazione, *ex multis*, Cons. St. 9 novembre 2021, n. 7442; Cons. St. 3 ottobre 2017, n. 4614; Tar Lazio 30 settembre 2019, n. 11411; Tar Lombardia 29 aprile 2021, n. 1071; difforme invece Tar Campania 25 ottobre 2018, n. 1541.

(72) Si veda ad esempio TAR Lazio 27 agosto 2021, n. 9404.

(73) Sulla funzione sociale della retribuzione si veda C. Zoli, *Retribuzione (impiego privato)*, cit., 420.

(74) Sul punto cfr. P. Ichino, *La nozione di giusta retribuzione nell'art. 36 della Costituzione*, cit., 719, secondo il quale escludere questa fattispecie dal campo di applicazione del principio della giusta retribuzione appare davvero difficile visto che subisce le alterazioni tipiche dell'equilibrio di forza contrattuale che si manifestano nel lavoro subordinato, tanto che "una differenziazione di protezione tra le due figure non supererebbe il vaglio del principio di uguaglianza".

(75) Il riferimento è alla Dis-coll che, nata come sperimentale nel 2008, è diventata strutturale con la l. n. 81/2017. Non a caso sottolinea G. Canavesi, *Le tutele per i lavoratori autonomi*, in *I nuovi ammortizzatori sociali dopo la pandemia*, a cura di E. Balletti, Giappichelli, 2022, 66, "proprio la previdenza sociale ha

Sotto un secondo profilo, se è pur vero che il senso dell'art. 36, co. 1, non è di garantire la parità delle contrapposte prestazioni e che le tariffe non sono stabilite con esclusivo riferimento alla quantità e qualità di lavoro prestato e, altresì, che un intervento del giudice nella determinazione del compenso sia ammissibile laddove concesso dal legislatore⁽⁷⁶⁾, fa specie che la giurisprudenza amministrativa, anche dopo le chiare lettere del codice dei contratti pubblici - che definisce l'appalto pubblico come contratto oneroso⁽⁷⁷⁾ - e la disciplina sull'equo compenso - che ne richiede la proporzione a quantità e qualità del lavoro svolto -, invece che guardare al compenso in quanto imprescindibile indizio di dignità della persona che lavora si sia concentrata sul concetto debole di onerosità, da escludersi quando vi sia "gratuità finanziaria", ma da includersi nella "gratuità economica"⁽⁷⁸⁾.

Non si può allora che salutare con favore un recente arresto amministrativo che proprio dalla riconsiderazione dell'art. 35 Cost. fonda il suo percorso logico⁽⁷⁹⁾. Ribadendo che la disciplina sull'equo compenso assicura al professionista una speciale protezione anche nei casi in cui la pubblica amministrazione eserciti la sua unilaterale e preponderante forza contrattuale, ha sottolineato la connessione sussistente tra il lavoro tutelato in tutte le sue forme e applicazioni e il diritto, immediatamente successivo, alla retribuzione che «non discrimina tra le varie forme di lavoro». Di più, riconoscendo che le prestazioni professionali (degli avvocati in quel caso) debbano essere espletate con professionalità anche indipendentemente dalla misura del compenso, non può negarsi che l'interesse ad assumere incarichi per la PA da parte dei professionisti più qualificati «dipenda largamente anche dall'adeguatezza del corrispettivo e dal rispetto della dignità professionale della classe forense».

La relazione tra compenso e dignità del professionista tratteggiata dal giudice amministrativo rimanda alla norma di cui all'art. 2233 c.c., la quale postula, al co. 1, che la misura del compenso sia liberamente determinata dalle parti e, al secondo, che "in ogni caso" esso debba essere adeguato all'importanza dell'opera e al decoro della professione. Di talchè, nell'ambito del lavoro professionale, il decoro non solo assurge a limite e criterio informatore del corretto compenso, ma incorpora e fissa l'imprescindibile presenza della dignità, che in esso assume la sua forma⁽⁸⁰⁾.

rappresentato il punto d'annessione del lavoro autonomo al diritto del lavoro: così è stato e resta per le collaborazioni coordinate e continuative, la fattispecie più prossima all'archetipo del lavoratore debole". Cfr. anche M. Napoli, *Le norme costituzionali sul lavoro*, cit., 69.

⁽⁷⁶⁾ Cfr. C. cost. 23 giugno 1964, n. 75.

⁽⁷⁷⁾ Art. 3, co. 1, lett. ii), d.lgs. n. 50/2016 e successive modificazioni.

⁽⁷⁸⁾ Il tutto, peraltro, al fine di giustificare, da parte di una pubblica amministrazione, l'incarico per la predisposizione di un piano regolatore di un comune capoluogo di regione a titolo gratuito, *rectius* a titolo di contratto di sponsorizzazione, visto il potenziale ritorno di immagine che il professionista ricaverebbe dall'incarico con la Pubblica amministrazione (Cons. St. 3 ottobre 2017, n. 4614).

⁽⁷⁹⁾ Tar Campania 18 febbraio 2022, n. 1114.

⁽⁸⁰⁾ G. Colavitti, "Fondata sui lavori", *op. cit.*, 37; *amplius*, Id., *La libertà professionale tra Costituzione e mercato. Liberalizzazioni, crisi economica e dinamiche della regolazione pubblica*, Giappichelli, 2012.

Pertanto, la recente sentenza amministrativa, richiamando l'adeguatezza del corrispettivo e la dignità del professionista, da un lato riconosce che la misura del compenso non è la pedissequa traduzione di logiche meramente economicistiche; dall'altro guarda la norma codicistica attraverso il prisma del dettato costituzionale: prendendo le mosse proprio dall'art. 35 Cost. che mira a tutelare il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni, la sentenza rinverdisce quell'assonanza tra l'art. 36 Cost. e l'art. 2233 c.c., postulata dalla dottrina minoritaria e - fino ad ora - sempre rifuggita dalla giurisprudenza⁽⁸¹⁾ e interpreta la disposizione del codice civile come specificazione del principio generale sancito dalla norma costituzionale⁽⁸²⁾. Così, nel ritmato valzer di chiusure giurisprudenziali e aperture legislative, la dignità di colui che presta un'attività lavorativa per altri, diventa chiave per comporre note consonanti e disegnare figure convergenti.

⁽⁸¹⁾ A. Perulli, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, 1996, 670.

⁽⁸²⁾ D. Casale - I. Corso, *L'attività di lavoro autonomo, i liberi professionisti, il lavoratore a progetto ed i loro compensi*, in *La retribuzione*, cit., 736.

Bibliografia

- Alaimo A., *Il lavoro autonomo fra nuove «debolezze» e deficit di protezione sociale: tutele prima, durante e dopo la pandemia*, in RDSS, 2, 2021, 231 ss.
- Avondola A., *Lavoro giornalistico ed equo (s)compenso*, in DLM, 2017, 2, 371 ss.
- Baer S., *Dignity, Liberty, Equality: A Fundamental Rights Triangle of Constitutionalism*, in *University of Toronto Law Journal*, 2009, vol. 59, 417 ss.
- Baldassarre A., *Diritti sociali*, in *Enc. Giur.*, XI, Treccani, 1989.
- Bellavista A., *Il salario minimo legale*, in DRI, 2014, 3, 741 ss.
- Bellomo S., *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, Giappichelli, 2002.
- Biasi M., *Il "salario minimo" per i collaboratori a progetto*, in *Il nuovo mercato del lavoro*, a cura di M. Persiani - S. Liebman, Utet, 2013, 223 ss.
- Brino V., *Diritto del lavoro, concorrenza e mercato*, Cedam, 2012.
- Canavesi G., *Le tutele per i lavoratori autonomi*, in *I nuovi ammortizzatori sociali dopo la pandemia*, a cura di E. Balletti, Giappichelli, 2022, 63 ss.
- Caruso B, Zoli C., Zoppoli L. (a cura di), *La retribuzione. Struttura e regime giuridico*, Jovene editore, 1994.
- Casale D., Corso I., *L'attività di lavoro autonomo, i liberi professionisti, il lavoratore a progetto ed i loro compensi*, in *La retribuzione*, a cura di E. Gragnoli - S. Palladini, Utet, 2012, 695 ss.
- Casano L., *Sul reddito dei professionisti: le professioni non organizzate in ordini e collegi*, in LDE, 2021, 1 ss.
- Colavitti G., *La libertà professionale tra Costituzione e mercato. Liberalizzazioni, crisi economica e dinamiche della regolazione pubblica*, Giappichelli, 2012.
- Colavitti G., *"Fondata sui lavori". Tutela del lavoro autonomo ed equo compenso in una prospettiva costituzionale*, in *Rivista AIC*, 2018, 1, 1 ss.
- D'Antona M., *Il diritto del lavoro nella Costituzione e nell'ordinamento comunitario*, RGL, Supplemento, 1999, 3, 311 ss.
- De Marco C. - Garilli A., *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in DML, 2021, 1, 1 ss.
- De Mozzi B., *Le tariffe professionali: che cosa rimane?*, in LDE, 2021, 1 ss.
- Delfino M., *Salario legale, contrattazione collettiva e concorrenza*, Editoriale scientifica, 2016.
- Ferrara G., *Il lavoro come fondamento della Repubblica e come connotazione della democrazia italiana*, in G. Casadio (a cura di), *I diritti sociali e del lavoro nella Costituzione italiana*, Ediesse, 2006, 204 ss.
- Ferraresi M., *L'eredità del lavoro a progetto nel dibattito sul lavoro autonomo coordinato e continuativo*, in VTDL, 2016, 2, 287 ss.
- Garbuio C., *Proposta di direttiva sul salario minimo ed equo compenso: il caso del lavoro autonomo professionale, le tariffe professionali e regole della concorrenza*, in DRI, 2021, 4, 1101 ss.
- Garofalo M.G., *La legge delega sul mercato del lavoro: prime osservazioni*, in RGL, 2003, 359 ss.
- Ghera E., *Diritto del lavoro*, Cacucci, 2010.
- Ichino P., *La nozione di giusta retribuzione nell'art. 36 della Costituzione*, in RIDL, 2010, I, 719 ss.
- Imberti L., *Art. 36 Costituzione: in assenza di interventi legislativi chi è l'autorità salariale?*, in LDE, 3/2019, 1 ss.
- Laforgia S., *La giusta retribuzione del socio di cooperativa: un'altra occasione per la Corte costituzionale per difendere i diritti dei lavoratori ai tempi della crisi*, in ADL, 2015, 4-5, 928 ss.
- Martelloni F., *Il valore sistematico del lavoro a progetto*, in LD, 2006, 2-3, 339 ss.
- Martelloni F., *La tutela del lavoro nel prisma dell'art. 35 Cost.*, in RIDL, 2020, 3, 399 ss.
- Menegatti E., *Il salario minimo legale*, Giappichelli, 2017.
- Morin E., *I miei filosofi*, Erikson, 2011.
- Morin E., *La sfida della complessità*, Le lettere, 2020.
- Mortillaro F., *Retribuzione: Rapporto di lavoro privato*, in *Enc. Giur.*, XXVII, Treccani, 1991.
- Napoli M., *Le norme costituzionali sul lavoro alla luce dell'evoluzione del diritto del lavoro*, in JUS, 2008, 1, 59 ss.

- Palladini S., *I principi costituzionali in materia di retribuzione e la loro applicazione giurisprudenziale*, in *La retribuzione*, a cura di E. Gragnoli - S. Palladini, Utet, 2012, 27 ss.
- Pascucci P., *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, in *DLRI*, 2019, 1, 59 ss.
- Perone G., *Retribuzione*, in *Enc. Dir.* (diretta da F. Santoro Passarelli), Giuffrè, 1989.
- Perulli A., *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, 1996.
- Perulli A., *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, in *LD*, 2004, 1, 87 ss.
- Perulli A., *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, in *LD*, 2012, 3-4, 541 ss.
- Perulli A., *Il diritto del lavoro e il "problema della subordinazione"*, in *LLI*, 2020, 91 ss.
- Perulli A., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in *WP CSDLE It. n. 10/2020*.
- Perulli A., *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del Diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021.
- Perulli A., *Una critica del lavoro autonomo*, in *LD*, 2022, 1, 205 ss.
- Perulli A., Treu T., *"In tutte le sue forme e applicazioni": per un nuovo Statuto del lavoro*, manoscritto.
- Pezzini G., *La retribuzione dei rider autonomi: alcune considerazioni a margine della proposta di direttiva sul salario minimo legale*, in *LDE*, 2021, 1 ss.
- Pinto V., *Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo n. 276/2003*, a cura di P. Curzio, Cacucci, 2004, 311 ss.
- Razzolini O., *La subordinazione ritrovata e la lunga marcia del lavoro autonomo*, in *LLI*, 2020, 2, 133 ss.
- Ricci G., *La retribuzione costituzionalmente adeguata e il dibattito sul diritto al salario minimo*, in *LD*, 2011, 4, 635 ss.
- Ricci G., *Il diritto alla retribuzione adeguata fra Costituzione, mercato ed emergenza economica*, in *WP CSDLE It. n. 163/2012*.
- Roccella M., *I salari*, Il Mulino, 1986.
- Salomone R., *Le libere professioni intellettuali*, Cedam, 2010.
- Santoro Passarelli G., *Dignità del lavoratore e libertà di iniziativa economica, rivoluzione industriale 4.0 e rapporto di lavoro dei 'riders'*, in *Labor*, 2022, 5 ss.
- Scognamiglio R., *Il lavoro nella Costituzione italiana*, F. Angeli, 1978.
- Semenza R., Mori A., *Lavo apolide. Freelance in cerca di riconoscimento*, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, 2020.
- Treu T., *Commentario alla Costituzione*, Tomo I, sub art. 36, a cura di G. Branca, Zanichelli, 1979, 72 ss.
- Tripodina C., *Articolo 36*, in *Commentario breve alla Costituzione*, diretto da S. Bartole - R. Bin, Cedam, 2008, 352 ss.
- Vitaletti M., *Compenso "negoziato" e lavoro autonomo su piattaforma digitale*, in *LLI*, 2020, 1, 122.
- Zatti P., *La dignità dell'uomo e l'esperienza dell'indegno*, in *NGCC*, 2012, 6, 377 ss.
- Zilio Grandi G., *La retribuzione. Fonti, struttura, funzioni*, Jovene, 1996.
- Zoli C., *Retribuzione (impiego privato)*, in *Digesto commentato*, XII, 1996, 418 ss.