

Ottobre 2022

# Novità antitrust in materia di orientamenti informali alle imprese e regole applicabili agli accordi di lavoro collettivi

---

## Indice

---

01. La Commissione europea aggiorna la Comunicazione sugli orientamenti informali e revoca il quadro temporaneo adottato in risposta alla pandemia da COVID-19.....	3
02. La Commissione europea adotta alcuni Orientamenti relativi agli accordi collettivi riguardanti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali.....	4

## 01. La Commissione europea aggiorna la Comunicazione sugli orientamenti informali e revoca il quadro temporaneo adottato in risposta alla pandemia da COVID-19

---

Lo scorso 4 ottobre è stata pubblicata la nuova Comunicazione sugli orientamenti informali ("**Comunicazione**") della Commissione europea ("**Commissione**") in materia di intese e abusi di posizione dominante. La Comunicazione aggiorna i criteri che consentono alla Commissione di fornire orientamenti informali alle imprese circa l'applicazione delle norme *antitrust* europee a questioni nuove o irrisolte sollevate da un accordo o pratica unilaterale<sup>1</sup>. Si tratta di una revisione da accogliere con favore, essendo mirata a rivitalizzare uno strumento che ad oggi non ha avuto molto successo.

Il sistema *antitrust* europeo prevede che siano le imprese ad autovalutare la legittimità degli accordi o pratiche unilaterali che intendono porre in essere, non essendovi un meccanismo autorizzativo *ex ante*. Nei casi in cui vi sia incertezza sulla legittimità di una pratica già posta in essere o che si intende porre in essere in futuro, le imprese possono richiedere alla Commissione un orientamento informale. La Commissione, se lo reputa opportuno, può fornire all'impresa richiedente il chiarimento richiesto.

Con riferimento ai criteri cumulativi che la Commissione prenderà in considerazione per valutare l'opportunità di fornire un orientamento informale, la Comunicazione chiarisce che (i) si deve trattare di una questione nuova o irrisolta, ossia una questione che non è chiarita dall'esistente quadro normativo e giurisprudenziale né da sufficienti orientamenti generali, e che (ii) il chiarimento deve fornire un "*valore aggiunto*" per quanto riguarda la certezza del diritto, in considerazione di una serie di elementi tra cui gli interessi dei consumatori, le priorità della Commissione, l'entità degli investimenti di impresa connessi alla pratica e la diffusione delle pratiche in oggetto nell'Unione europea<sup>2</sup>.

Sotto il profilo procedurale, viene introdotta la possibilità di contattare in maniera informale e confidenziale la Commissione prima dell'invio di una richiesta di orientamento<sup>3</sup>. Viene anche precisato l'impegno della Commissione a fornire una risposta alle imprese richiedenti in tempi ragionevoli, a seconda della complessità di ciascun caso<sup>4</sup>. Oltre a essere comunicate ai richiedenti, le lettere di orientamento saranno pubblicate sul sito *internet* della Commissione, tenendo conto delle esigenze di riservatezza del segreto aziendale del richiedente<sup>5</sup>.

Restano invariate le considerazioni in merito ai poteri di indagine della Commissione. Pertanto, la richiesta inviata dalle parti non pregiudica la possibilità che la Commissione possa successivamente avviare un procedimento relativamente a un accordo o una pratica unilaterale che costituisca la base fattuale di una lettera di orientamento precedente, subordinatamente – in particolare – a eventuali cambiamenti fattuali o nuovi elementi. La Comunicazione chiarisce, tuttavia, che in linea di principio non sarà imposta alcuna sanzione alle imprese richiedenti in relazione alle azioni che queste abbiano intrapreso facendo affidamento in buona fede sulla lettera di orientamento ottenuta<sup>6</sup>.

La nuova Comunicazione aumenta la flessibilità della Commissione per consentirle di affrontare una gamma più ampia di questioni, fornendo uno strumento di supporto alle imprese nell'autovalutazione delle loro pratiche sotto il profilo *antitrust*, che può non essere sempre agevole. Ci si attende che questo strumento sia particolarmente utile alle imprese che seguono modelli imprenditoriali emergenti, che possono presentare delle questioni non ancora chiarite dal quadro normativo o giurisprudenziale, nonché alle imprese che si

---

<sup>1</sup> Comunicazione della Commissione sull'orientamento informale per questioni nuove o irrisolte relative agli articoli 101 e 102 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea sollevate da casi individuali (lettere di orientamento), G.U.U.E. C381/9 del 4.10.2022. La Comunicazione sostituisce la precedente Comunicazione della Commissione sull'orientamento informale per questioni nuove relative agli articoli 81 e 82 del Trattato CE, sollevate da casi individuali (lettere di orientamento), G.U.U.E. C101/78 del 27.4.2004.

<sup>2</sup> Cfr., Comunicazione, par. 7, lett. a) e b). Di norma, la Commissione non prenderà in considerazione una richiesta di orientamento nel caso di (i) questioni identiche o simili a quelle sollevate in una causa pendente dinanzi la Corte di giustizia dell'Unione europea; (ii) accordi o pratiche unilaterali che sono oggetto di un procedimento pendente dinanzi la Commissione, una giurisdizione nazionale o un'autorità garante della concorrenza di uno Stato membro. Cfr., Comunicazione, par. 8.

<sup>3</sup> Cfr., Comunicazione, par. 13.

<sup>4</sup> Cfr., Comunicazione, par. 17.

<sup>5</sup> Cfr., Comunicazione, par. 22.

<sup>6</sup> Cfr., Comunicazione, par. 25.

trovano ad affrontare crisi o altre emergenze<sup>7</sup>, che possono richiedere accordi cooperativi tra imprese più permeanti che in periodi ordinari. Si pensi, ad esempio, alla necessità di garantire la produzione o l'approvvigionamento di beni essenziali diventati scarsi a causa di situazioni emergenziali, quali alcune materie prime o fonti di energia nel contesto attuale, o prodotti e dispositivi medici nel contesto delle emergenze sanitarie.

Infine, alla luce del miglioramento della situazione sanitaria in Europa, la Commissione ha deciso di revocare il quadro temporaneo adottato l'8 aprile 2020, che aveva (i) stabilito i criteri seguiti dalla Commissione per valutare i progetti di cooperazione volti a porre rimedio alla carenza di approvvigionamenti di prodotti e servizi essenziali durante la pandemia da COVID-19, nonché (ii) introdotto la possibilità per la Commissione di fornire alle imprese assicurazioni di conformità su progetti di cooperazione volti ad attenuare gli effetti della crisi<sup>8</sup>.

## 02. La Commissione europea adotta alcuni Orientamenti relativi agli accordi collettivi riguardanti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali

---

Lo scorso 30 settembre, la Commissione ha pubblicato alcuni orientamenti relativi all'applicazione del diritto *antitrust* europeo agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali ("**Orientamenti**"). Gli Orientamenti sono volti a chiarire i principi generali in base ai quali i lavoratori autonomi individuali possono partecipare a contrattazioni collettive per migliorare le loro condizioni di lavoro senza violare le norme di concorrenza europee. Si tratta di un intervento che risponde alla crescente rilevanza nel mercato del lavoro dei c.d. "gig workers" delle piattaforme digitali, ad esempio i c.d. *riders*, ma anche dei lavoratori autonomi monocommittenti.

Gli Orientamenti fanno parte di una serie di azioni intraprese dalla Commissione, tra cui figura una proposta di direttiva e una comunicazione sul miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali.

L'ambito di applicazione degli Orientamenti non è limitato ai lavoratori autonomi individuali che lavorano tramite piattaforme di lavoro digitali, ma interessa tutti i lavoratori autonomi che prestano servizi ricorrendo principalmente al proprio lavoro personale<sup>9</sup>.

A differenza dei lavoratori dipendenti, i lavoratori autonomi – che offrono i loro servizi dietro corrispettivo ed esercitano la loro attività come operatori economici indipendenti – sono considerati delle "imprese" a fini *antitrust* e, pertanto, sono soggetti al diritto della concorrenza, anche con riferimento alla negoziazione collettiva delle loro condizioni di lavoro (i.e., retribuzione e altre condizioni commerciali)<sup>10</sup>.

Gli Orientamenti chiariscono che gli accordi collettivi stipulati da lavoratori autonomi che si trovano in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati esulano dall'ambito di applicazione delle norme *antitrust* europee sul divieto di intese. Fanno parte di questa categoria i lavoratori autonomi individuali che: (i) si trovano in una situazione di dipendenza economica perché prestano servizi esclusivamente o prevalentemente a una sola impresa; (ii) svolgono mansioni identiche o simili, 'fianco a fianco' con i lavoratori subordinati per una stessa impresa; o (iii) forniscono servizi a una piattaforma di lavoro digitale o attraverso una tale piattaforma<sup>11</sup>.

Inoltre, gli Orientamenti precisano che la Commissione non interverrà applicando le norme di concorrenza contro gli accordi collettivi conclusi da lavoratori autonomi individuali che, sebbene non si trovino in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati, si trovano in una posizione negoziale debole rispetto alla loro controparte. È questo, ad esempio, il caso di lavoratori autonomi individuali che: (i) si trovano ad affrontare uno squilibrio nel potere contrattuale perché negoziano con imprese con un certo livello di forza economica e che, di conseguenza, potrebbero avere un potere contrattuale insufficiente ad influire

---

<sup>7</sup> Cfr., Comunicato stampa della Commissione europea del 3.10.2022.

<sup>8</sup> Cfr., Comunicato stampa della Commissione europea del 3.10.2022.

<sup>9</sup> Cfr., Orientamenti, par. 2 (a).

<sup>10</sup> Cfr., Orientamenti, parr. 6 e 15.

<sup>11</sup> Cfr., Orientamenti, sez. 3.1, 3.2. e 3.3.

sulle proprie condizioni di lavoro<sup>12</sup>; o (ii) cui il legislatore nazionale ha concesso il diritto di negoziazione collettiva o ha escluso i relativi collettivi di lavoro dall'ambito di applicazione del diritto nazionale della concorrenza<sup>13</sup>.

L'adozione degli Orientamenti conferma l'interesse crescente della Commissione all'applicazione delle norme *antitrust* a tematiche lavoristiche tra cui, in particolare, gli accordi di fissazione dei salari e i c.d. "*no-poach agreement*" (accordi per cui un'impresa si impegna a non reclutare dipendenti o collaboratori di un'altra impresa)<sup>14</sup>. La crescente attenzione all'applicazione del diritto *antitrust* al mercato del lavoro è, del resto, un *trend* generale che interessa non solo la Commissione ma anche le autorità nazionali di concorrenza. Ad esempio, l'autorità della concorrenza portoghese ha recentemente aperto un'istruttoria nei confronti di alcune società calcistiche che si erano accordate per non assumere giocatori di altre squadre che avevano unilateralmente interrotto il rapporto di lavoro<sup>15</sup>. L'autorità della concorrenza lituana ha sanzionato alcune società di *basket* che avevano convenuto di non remunerare i propri giocatori per la parte della stagione sportiva non disputata a causa del COVID-19<sup>16</sup>. L'autorità della concorrenza ungherese ha sanzionato un cartello nel settore delle società di consulenza HR, che includeva, tra l'altro, un accordo di *no-poach*.<sup>17</sup> Lo stesso dicasi per le autorità *antitrust* americane, che hanno già investigato in vari casi pratiche per cui due o più imprese convenivano di non stornare i rispettivi dipendenti o si accordavano sui salari da pagare agli stessi.<sup>18</sup>

Per le imprese, questo si traduce nella necessità di assicurarsi che le proprie pratiche di selezione dei lavoratori (dipendenti o autonomi), i processi per la definizione della loro retribuzione (inclusi i *fringe benefit*) e, in maniera più generale, la gestione dei rapporti contrattuali di lavoro non sollevino criticità *antitrust*, anche ampliando l'ambito dei programmi di *compliance antitrust*, che normalmente sono focalizzati sul personale e le attività di vendita, al personale e alle attività di HR.

---

<sup>12</sup> Cfr., Orientamenti, sez. 4.1.

<sup>13</sup> Cfr., Orientamenti, par. 9 e sez. 4.2.

<sup>14</sup> Cfr., L'intervento della Commissaria europea alla concorrenza alla conferenza annuale dell'Associazione Antitrust Italiana "[A new era of cartel enforcement](#)".

<sup>15</sup> Cfr., Il comunicato stampa dell'autorità della concorrenza portoghese "[AdC issues Statements of Objections for anticompetitive agreement in the labour market for the first time](#)".

<sup>16</sup> Cfr., Il comunicato stampa dell'autorità della concorrenza lituana "[By agreeing not to play players' salaries Lithuanian Basketball league and its clubs infringed competition law](#)". L'autorità di concorrenza polacca ha aperto un'istruttoria riguardante una pratica simile nel settore del basket polacco.

<sup>17</sup> Cfr., Il comunicato stampa dell'autorità di concorrenza ungherese "[The GVH cracked down on a cartel and imposed a fine of HUF 1 billion on HR consultants](#)".

<sup>18</sup> Cfr., ad esempio, il sito web del *Department of Justice* degli Stati Uniti ([No-Poach Approach](#)).

## Dipartimento UE, Antitrust e Regolamentazione

---

Il Dipartimento UE, Antitrust e Regolamentazione di Legance è a disposizione per qualsiasi chiarimento ed approfondimento, anche in relazione a fattispecie specifiche.

Per ulteriori informazioni:



Vito Auricchio  
*Partner*

+39 06.93.18.271  
+39 02.89.63.071

[vauricchio@legance.it](mailto:vauricchio@legance.it)

Jacopo Figus Diaz  
*Counsel*

+39 06.93.18.271

[jfigus@legance.it](mailto:jfigus@legance.it)

oppure il Vostro professionista di riferimento all'interno di Legance.

## Contatti

**Milano** Via Broletto, 20 – 20121 – T +39 02 89 63 071

**Roma** Via di San Nicola da Tolentino, 67 – 00187 – T +39 06 93 18 271

**Londra** Aldermary House, 10 – 15 Queen Street – EC4N 1TX – T +44 (0)20 70742211

[info@legance.it](mailto:info@legance.it) – [www.legance.it](http://www.legance.it)

## Lo studio

Legance è uno studio legale italiano con un team di professionisti esperti, dinamici e orientati al risultato, il cui affiatamento ha reso possibile un modello organizzativo flessibile ed incisivo che, attraverso dipartimenti attivi in tutti i settori della consulenza legale d'affari, esprime il giusto equilibrio tra specialista e avvocato come consulente globale. Legance conta oltre 300 avvocati, nelle sedi di Milano, Roma e Londra. Le aree di competenza sono: Alimentare; Ambientale; Amministrativo; Assicurazioni; Banking & Finance; Compliance; Contenzioso, Arbitrati e ADR; Corporate Finance; Data Protection; Debt Capital Markets; Energy, Project & Infrastructure; Equity Capital Markets; ESG e Impact; Financial Intermediaries Regulations; Fondi di Investimento; Lavoro e Relazioni Industriali; Life Sciences & Healthcare; Navigazione e Trasporti; Non Performing Loans; Penale d'Impresa; Proprietà Intellettuale; Real Estate; Ristrutturazioni e Procedure Concorsuali; Telecomunicazioni, Media e Tecnologia; Tributario; UE, Antitrust e Regolamentazione. Per maggiori informazioni, potete visitare il nostro sito web: [www.legance.it](http://www.legance.it).

## Disclaimer

*La presente Newsletter ha il solo scopo di fornire informazioni di carattere generale. Di conseguenza, non costituisce un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza legale specifica.*

*Questa newsletter viene inviata a persone che hanno fornito i loro dati personali nel corso di relazioni professionali, riunioni, seminari, workshop o eventi simili. È possibile anche ricevere questa newsletter perché si è autorizzato Legance. È possibile riceverla, infine, perché è stato dato mandato a Legance in passato. Se si desidera non ricevere più la newsletter, si prega di scrivere un'email a [newsletter@legance.it](mailto:newsletter@legance.it) e le informazioni saranno rimosse dalla lista dei destinatari. Finché non si effettua la cancellazione dalla lista dei destinatari i dati personali saranno trattati su supporto cartaceo o elettronico per finalità relative alla gestione dei rapporti professionali esistenti, o per motivi di informazione e divulgazione, ma non saranno comunicati a terzi, a meno che tale comunicazione non sia imposta dalla legge o strettamente necessaria per gestire la relazione professionale. Titolare del trattamento è **Legance - Avvocati Associati**. L'elenco dei responsabili del trattamento è disponibile scrivendo un'email a [clienti.privacy@legance.it](mailto:clienti.privacy@legance.it). È possibile in ogni caso esercitare i propri diritti come stabilito dall'attuale normativa sulla protezione dei dati personali. In tale ultimo caso le richieste devono essere inoltrate via mail a [privacy@legance.it](mailto:privacy@legance.it).*

*Legance - Avvocati Associati ed i suoi soci non sono sottoposti alla regolamentazione della Solicitors Regulation Authority ("SRA") ed il piano assicurativo obbligatorio previsto dalla SRA non è loro applicabile (sono viceversa coperti da un apposito piano assicurativo italiano). Una lista dei soci di Legance - Avvocati Associati è consultabile presso l'ufficio di Londra in Aldermary House 10-15 Queen Street - EC4N1TX, oppure all'indirizzo <https://www.legance.it/professionisti/>.*