



[ART WORKERS ITALIA]



Equo compenso per freelance

La proposta congiunta di ACTA, Autori di Immagini, Art Workers Italia e TradInfo per garantire un equo compenso a tutti gli autonomi

La proposta, alternativa a quella attualmente in discussione (Proposta 3179, “Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali”), è diretta a **tutti i professionisti autonomi**, per i rapporti in cui esiste una chiara asimmetria di potere contrattuale rispetto al committente. Essa propone **parametri identificabili da subito** e misure per tutelarne l'effettiva applicazione.

Per affrontare il tema dell'equo compenso la nostra proposta è articolata su 4 punti focali:

1. I destinatari della tutela
2. In quale ambito (e quindi nei rapporti con quali committenti)
3. Come valutare l'equità di un compenso
4. Come tutelare il diritto e sanzionare le eventuali violazioni

1. I destinatari della tutela - Chi avrebbe diritto all'equo compenso?

La proposta riguarda **tutti i lavoratori autonomi così come sono definiti dall'articolo 1 della legge 81/2017** e cioè dal cosiddetto Statuto del Lavoro Autonomo. Il diritto all'equo compenso deve essere riconosciuto a chiunque eserciti una professione autonoma, sia una professione regolamentata in ordini o albi, sia non regolamentata.

Restano esclusi dalla tutela solamente quei lavoratori la cui attività è configurata come attività di impresa (sia piccola che grande).

In ambito europeo (Commissione Europea e Corte di giustizia europea) la figura del professionista autonomo è tuttavia equiparata a quella dell'imprenditore (*undertaking*), di conseguenza la contrattazione collettiva e la fissazione di parametri sui compensi è considerata incompatibile con la legge sulla concorrenza. Recentemente c'è stata una apertura della Commissione Europea per dare anche ai lavoratori autonomi individuali (“*solo self-employed*” o lavoratori senza dipendenti) strumenti di tutela delle proprie condizioni. In

particolare si sta riconsiderando questa equiparazione tra lavoratore autonomo e impresa, come indica [la consultazione sul tema lanciata nel 2021](#), i cui risultati dovrebbero portare a breve a nuovi pronunciamenti (erano attesi per la fine del 2021).

Nel rispetto degli orientamenti dell'Unione Europea, ma anche nello spirito dello Statuto del Lavoro Autonomo, e per tutelare soprattutto chi è più debole nei confronti del committente, **la proposta inserisce una limitazione rispetto al perimetro della legge 81 ed esclude chi ha dipendenti.**

2. Ambito di applicazione della norma - Riguardo a quali tipi di contratti/rapporti?

Analogamente a quanto previsto con la legge in discussione, l'equo compenso dovrà essere applicato ogniqualvolta un lavoratore autonomo lavori per un cliente ("*committente*" è il termine tecnico) che sia:

- una grande o media impresa: per grandi e medie imprese si intendono quelle che hanno più di 50 dipendenti o almeno 10 milioni di fatturato annuo (basta una delle due condizioni per rientrare nella definizione)
- la Pubblica Amministrazione o una sua partecipata

L'abbassamento dei compensi professionali è un problema diffusissimo e generalizzato, ma sarebbe probabilmente prematura l'applicazione dell'equo compenso direttamente ai rapporti contrattuali con qualsiasi committente e, del resto, è proprio **nei rapporti con aziende di grandi dimensioni e P.A.** che **lo squilibrio di forza contrattuale è più forte** e quindi è **necessario creare un sistema di tutele che lo bilanci.**

Questo non vuol dire però che non si possa pensare a dei meccanismi che permettano comunque di ampliare le tutele, anche rispetto a committenti di minori dimensioni.

La nostra proposta prevede che i grandi/medi imprenditori e la P. A. debbano richiedere ai propri fornitori/appaltatori, a prescindere dalla loro dimensione e natura aziendale, di **produrre delle certificazioni che attestino che essi rispettino nei confronti dei loro prestatori professionali il riconoscimento di un equo compenso.** Queste certificazioni, che potrebbero funzionare in modo simile ad altre certificazioni già collaudate (ad esempio il DURC per la regolarità contributiva), dovrebbero essere **indispensabili anche per poter accedere a finanziamenti pubblici e partecipare a gare di pubblico appalto.**

In sostanza, si mira ad **avviare un circolo virtuoso che a partire da grandi aziende e Pubblica Amministrazione coinvolga tutta la filiera**, con ricadute anche su aziende medio piccole che progressivamente si troverebbero a dover applicare compensi equi e seguire buone prassi nei rapporti con i collaboratori esterni.

3. Quantificazione dell'equo compenso - Quando un compenso è equo?

La proposta ha l'obiettivo di **permettere un'immediata applicabilità della norma sull'equo compenso**, anche laddove non esistano parametri di riferimento o non esistano neppure delle associazioni professionali.

Essa prevede che si consideri equo (e quindi conforme alla legge) un compenso che sia:

- conforme ai parametri per la liquidazione dei compensi dei professionisti iscritti agli ordini o ai collegi professionali
- conforme ai parametri o ad altre indicazioni previste da normativa europea o a parametri o altre indicazioni approvate a livello Ministeriale
- non inferiore alla retribuzione prevista dal Contratto Collettivo di lavoro di settore applicato dall'azienda committente per il prestatore di mansioni analoghe a quelle del professionista con maggiorazione del 20% (al fine di coprire gli oneri per la contribuzione e il decentramento del rischio imprenditoriale verso il lavoratore. Infatti, utilizzando un professionista l'impresa non si assume il rischio di un costo fisso, da sostenere anche nei periodi di calo produttivo, rischio che viene scaricato sul lavoratore)
- in ogni caso non inferiore alla retribuzione prevista dal CCNL applicato dall'azienda committente al personale impiegatizio del primo livello con maggiorazione del 20%.

4. Strumenti di tutela - Cosa succede quando un compenso non è equo?

Le clausole di un contratto che prevedano un compenso non equo, cioè non conforme ai criteri che abbiamo esposto sopra, saranno **nulle**.

Questo significa che il **freelance potrà ricorrere al Giudice per ottenere che quella clausola venga dichiarata appunto nulla e che il compenso venga ricalcolato in base ai criteri di legge**.

Per rendere davvero efficace questo diritto, è importante prevedere che questo tipo di cause debba essere esaminato dal Giudice del Lavoro e quindi con una procedura più rapida, semplice e meno costosa.

RIASSUNTO schematico della proposta

Platea: tutti gli autonomi, ordinisti e non, non imprenditori (quindi no coltivatori diretti, artigiani e commercianti) e senza dipendenti

Committenti: aziende con più di 50 dipendenti o più di 10 milioni di fatturato e la P.A. (e a cascata i loro fornitori/appaltatori)

Quantificazione congruità compenso: riferimento a parametri o, in mancanza di questi, a CCNL esistenti

Foro competente: tribunale del lavoro