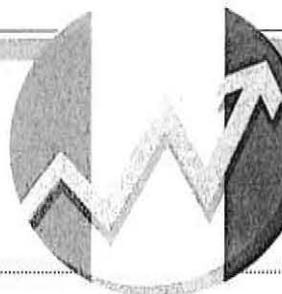


Il decreto fiscale

L'ONORARIO DEI PROFESSIONISTI



LA GUIDA
PUNTO
PER
PUNTO

#6

LA TUTELA

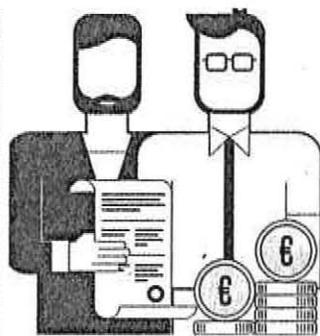
L'equo compenso per gli Ordini basato sui parametri

Giuliano Fonderico

La norma sull'equo compenso - in vigore da ieri - non era presente nel decreto legge 148/2017, convertito con la legge 172. Al primo passaggio al Senato del Ddl, era stata inizialmente introdotta solo per gli avvocati.

Il tema è stato in ogni caso dibattuto per tutto l'iter di approvazione. Al Senato c'erano emendamenti per costruire due regimi, distinti per professioni regolamentate e non. Alla Camera, gli emendamenti avevano proposto estensioni puntuali, ad esempio per i mediatori e per gli autotrasportatori.

Il testo approvato ha mantenuto l'idea del doppio binario emersa dal dibattito parlamentare e per certi versi inevitabile, se si tiene conto della diversità di discipline applicabili. Da un lato, le norme si applicano agli avvocati, qualunque sia la forma in cui esercitano la professione: individuale, associazione professionale o società di professionisti. Le attività coperte dal diritto all'equo compenso sono solo quelle riservate alla professione forense, vale a dire la difesa nei giudizi e negli arbitrati rituali, la consulenza stragiudiziale quando connessa all'attività giurisdizionale. Dall'altro lato, il testo finale ha esteso la disciplina, «per quanto compatibile» ai professionisti considerati dalla legge 81/2017, il cosiddetto



Jobs act del lavoro autonomo. In realtà, questa legge rinvia a sua volta al lavoro autonomo del Codice civile, nozione molto ampia che non ha necessariamente contenuto intellettuale. Essa richiede solo la presenza di un contratto d'opera o di servizio da svolgere con lavoro proprio e senza vincoli di subordinazione. Rimane così il dubbio se il rinvio includa tutti i prestatori d'opera - nel caso, anche quelli che applicano contratti "tipici" (ad esempio i mediatori) - o solo quelli intellettuali, iscritti o meno in ordini e collegi. Il Jobs act, inoltre, tiene fuori i "piccoli imprenditori" che, sempre secondo la nozione civilistica, alla prestazione del lavoro proprio aggiungono un'organizzazione di mezzi. Anche qui occorrerà capire se l'esclusione rilevi per l'equo compenso.

La tutela dell'equo compenso contro le clausole vessatorie si ap-

plica nei confronti di committenti "forti", banche, assicurazioni, imprese non ricomprese nel concetto comunitario di Pmi e, da ultimo, la pubblica amministrazione.

L'estensione della tutela dell'equo compenso a tutte le professioni, apparentemente lineare, cela diversità significative che vanno al di là della clausola di compatibilità inserita dal legislatore. Gli avvocati, in primo luogo, beneficiano dell'equo compenso anche quando operano in forme organizzate, a prescindere che gli si possa attribuire o meno la qualità di impresa. Per le altre professioni, applicando l'esclusione prevista dal Jobs act l'esercizio in forme imprenditoriali dovrebbe essere sufficiente a negare il diritto. Le differenze più significative riguardano però il contenuto della tutela. Gli avvocati, per valutare l'equità del compenso, potranno appellarsi ai "parametri" individuati in base alla loro legge professionale, che normalmente dovrebbero essere applicabili solo in mancanza di accordo tra le parti e nelle liquidazioni delle spese di giudizio. Gli altri professionisti dovranno invece fare riferimento ai "parametri" adottati in applicazione del Dl 1/2012 di liberalizzazione, lo stesso che ha abolito le tariffe professionali. Al momento, questo decreto copre solo professioni in vario modo regolamentate, ad esempio commercialisti, notai e professionisti tecnici. Occorrerà dunque integrarlo con altri parametri, con tutta la difficoltà di farlo per il mondo eterogeneo delle professioni non regolamentate. Per queste, si dovrà forse ricorrere a un qualche criterio residuale o all'applicazione analogica. Il rischio, in definitiva, è che per alcuni professionisti il compenso sia più "equo" che per altri.

LA PLATEA

Originariamente prevista per i soli avvocati, la tutela dell'equo compenso si estende ai soggetti del Jobs act del lavoro autonomo

LA QUANTIFICAZIONE

Per la determinazione del compenso fanno fede i parametri dei ministeri vigilanti

NULLITÀ PARZIALE

Le clausole ritenute vessatorie dal giudice sono di fatto rimosse dal contratto che però «sopravvive» in tutte le altre sue parti

Le puntate precedenti

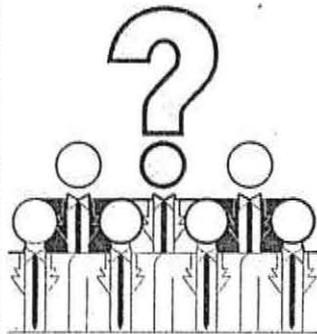
Publicate sul Sole 24 Ore dell'1, 2, 4, 5 e 6 dicembre

Minimo garantito applicabile anche ai co.co.co

Aldo Bottini

Il diritto a un equo compenso, «proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto», e la tutela contro le clausole vessatorie delle convenzioni, sono stati estesi, «in quanto compatibili», ben oltre i confini della professione legale. Ma fin dove arrivi tale estensione, e quali categorie ricomprenda, non è del tutto chiaro.

Il riferimento all'articolo 1 della legge 81/2017, il cosiddetto Jobs act degli autonomi, farebbe pensare ad un'estensione dell'equo compenso (e delle connesse tutele) a tutti i lavoratori autonomi ricompresi nel campo di applicazione di tale norma, indipendentemente dalla natura della prestazione (intellettuale o meno), e dal regime fiscale applicabile. Quindi non solo a chi ha una partita Iva ma anche ai collaboratori coordinati e continuativi. Questa interpretazione "estensiva" aprirebbe dunque scenari inaspettati, attribuendo, ad esempio, al giudice (del lavoro) il potere di accertare l'equità o meno del compenso previsto per i co.co.co e quindi di rideterminarlo, anche se non si saprebbe bene in base a quali parametri. Tema comunque non nuovo, posto che la legge 183/2014 (sulla base della quale sono stati emanati gli otto decreti legislativi che compongono il Jobs act) conte-



neva anche una delega (poi non esercitata) ad introdurre un compenso minimo anche per i co.co.co. Secondo alcuni, peraltro, il divieto di abuso dello stato di dipendenza economica contenuto nella legge 81/2017 già potrebbe fondare un'azione di riequilibrio di un compenso inadeguato imposto da chi abusa della dipendenza economica.

L'uso del termine «professionisti» nella norma appena approvata, tuttavia, potrebbe invece far ritenere che le tutele siano riservate ai soli lavoratori autonomi esercenti professioni intellettuali (articolo 2229, Codice civile). Ma allora perché fare riferimento alla legge 81/2017, il cui ambito di applicazione ricomprende tutto il lavoro autonomo non imprenditoriale, e non solo le professioni intellettuali? Quel che è certo è che la nuova norma non si applica ai soli professioni-

sti iscritti ad ordini o collegi (come è reso evidente dall'utilizzo della parola «anche»). Il che pone un problema più applicativo che interpretativo: una volta che il giudice abbia accertato la non equità del compenso e la nullità della relativa clausola, sulla base di quali criteri provvederà a rideterminarlo? Anche per chi esercita una professione intellettuale il tema non è nuovo: l'articolo 2233 del Codice civile, pur lasciando alle parti la facoltà di determinare il compenso, afferma che «in ogni caso la misura del compenso deve essere adeguata all'importanza dell'opera e al decoro della professione».

La legge ora prescrive ai giudici di «tenere conto», nella determinazione dell'equo compenso, dei parametri previsti dai regolamenti ministeriali adottati ai sensi del Dl 1/2012, che ha abrogato le tariffe delle professioni regolamentate nel sistema ordinistico, prevedendo, per il solo caso di liquidazione giudiziale, la determinazione del compenso con riferimento a parametri stabiliti con decreto del ministero vigilante sulla specifica professione. E così sono stati via via emanati decreti ministeriali recanti i parametri per avvocati, consulenti del lavoro, commercialisti, notai, veterinari, farmacisti, psicologi, infermieri, ostetriche, e via dicendo. Quindi nessun problema per la determinazione dell'equo compenso con riferimento a queste categorie. Rimane invece il dubbio su quali potranno essere i parametri sulla base dei quali determinare l'equo compenso dei professionisti (o più in generale dei lavoratori autonomi, in caso di interpretazione allargata) senza parametri. In attesa di prossimi, auspicabili, chiarimenti.

Domande & risposte

01 | IN BASE A QUALI CRITERI VIENE RIDETERMINATO L'EQUO COMPENSO NON EQUO?

La legge in proposito rimanda ai parametri stabiliti dai regolamenti ministeriali utilizzati dai giudici nel caso di liquidazione giudiziale. L'individuazione dei parametri è prevista dal Dl 1/2012 che ha abrogato le tariffe professionali regolamentate nel sistema ordinistico. In questi anni sono stati emanati decreti ministeriali che hanno stabilito i parametri per avvocati, consulenti del lavoro, commercialisti, notai, veterinari, farmacisti, psicologi, infermieri eccetera. Non è chiaro come si debba agire per le professioni che al momento non hanno parametri stabiliti con decreto.

02 | COSA SI INTENDE CON IL TERMINE PROFESSIONISTI?

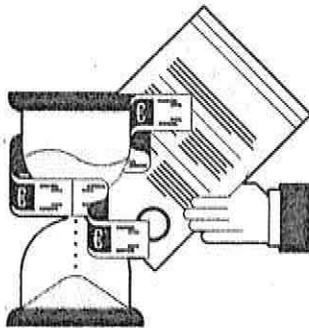
Il decreto fiscale, nell'estendere l'equo compenso - inizialmente introdotto per i soli avvocati e poi esteso in commissione a tutti i professionisti - rimanda all'articolo 1 del Jobs act degli autonomi, e questo fa pensare ad una platea ampia, e quindi non limitata alle prestazioni intellettuali. Alcuni limiti comunque sono chiari: da una parte la norma, per come è scritta, non riguarda solo le professioni ordinistiche; dall'altra sono esclusi dalle regole del Jobs act - e dunque dell'equo compenso - i piccoli imprenditori, che sono tali se aggiungono alla prestazione un'organizzazione di mezzi

Azione di nullità da far valere entro due anni

A tutela dell'equo compenso e del divieto di clausole vessatorie, la legge 172 di conversione del decreto 149 introduce una nuova azione di nullità, per più aspetti "speciale". L'azione di nullità è normalmente imprescrittibile. Si possono prescrivere nel termine di dieci anni le azioni per ripetere le somme già pagate o per chiedere quelle da pagare. La prescrizione può poi essere interrotta stragiudizialmente, rinviando così all'infinito il termine per agire. La nuova azione ha invece un termine di decadenza breve, di 24 mesi dalla data di sottoscrizione del contratto. Essendo una decadenza, il termine non può neppure essere interrotto al di fuori del giudizio. È uno schema già sperimentato per le azioni contro le pubbliche amministrazioni. Nella nuova legge segna un punto di equilibrio con le ragioni dei committenti, non lasciandoli troppo a lungo sotto la spada di Damocle di un'azione per la rideterminazione del prezzo.

Un aspetto che rimane aperto è quello dell'applicazione ai contratti in essere. La norma sembra ammetterla, tanto più che gli emendamenti presentati in Parlamento per limitare l'applicazione ai contratti futuri non sono stati accolti, se non nei rapporti con le pubbliche amministrazioni. Sorge allora un problema: da quando far decorre il termine per l'azione? Se fosse dalla sottoscrizione dei contratti, in molti casi il termine potrebbe essersi già consumato. Una soluzione potrebbe essere quella di farlo partire dalla data di entrata in vigore della legge di conversione.

Una volta attivata la tutela, per il divieto di clausole vessatorie il giudizio dovrebbe limitarsi a una sorta di rimozione



quotidiano del

Fisco

241



BANDI

Tutti i finanziamenti a misura d'impresa

di **Flavia Landolfi, Donata Marrazzo e Francesco Petrucci**

Dall'Europa alle Regioni passando per grandi temi di interesse nazionale. Sul *Quotidiano del Fisco* una rubrica mensile che raccoglie i bandi e le «call» europee di maggiore interesse per imprese e professionisti. Un'opportunità per finanziare idee e progetti, sostenere la formazione professionale, avviare startup, entrare nell'orbita di partnership su scala europea. Insomma, crescere.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

quotidianofisco.ilsole24ore.com

La versione integrale dell'analisi

chirurgica, posto che la legge prevede comunque la conservazione della parte restante del contratto. Per l'equo compenso la tutela dovrebbe essere più complessa. Il giudice dovrebbe prima dichiarare la nullità della clausola contenente il corrispettivo iniquo, poi integrare in via giudiziale il contratto con il compenso equo.

L'azione di nullità andrà di fronte al giudice civile. Un secondo fronte di contenzioso potrebbe aprirsi dinanzi al giudice amministrativo. La regola applicabile per le Pa è più blanda, perché la legge richiama l'equo compenso solo come principio, senza i parametri puntuali dei decreti ministeriali. Sta di fatto che le pubbliche amministrazioni dovranno tenerne conto. Il campo di elezione sarà quello delle gare per la scelta dei professionisti, alle quali le amministrazioni ormai ricorrono anche per l'affidamento di singoli incarichi che non richiedono un'attività organizzata. Il principio potrà rilevare per definire la "base d'asta" sulla quale chiedere i ribassi e per valutare la congruità delle offerte ricevute. In entrambi i casi, ci potrà essere materia per gli avvocati e per i ricorsi al Tar. I giudici amministrativi ammettono da tempo l'impugnazione immediata della base d'asta troppo bassa, che non consenta di formulare offerte economicamente praticabili. Sono casi estremi che, per i servizi professionali, potrebbero ora moltiplicarsi quando la base d'asta sia inferiore ai parametri dell'equo compenso. Per le Pa l'equo compenso potrebbe avvicinarsi molto a un ritorno ai minimi tariffari. Altre controversie potranno esserci sui prezzi di aggiudicazione e sulla valutazione di "anomalia" delle offerte. In questo secondo caso, l'equo compenso finirebbe per rivolgersi proprio contro i professionisti, facendo escludere un'offerta perché troppo competitiva. A ben vedere, i contratti pubblici rischiano di essere quelli in cui più si materializzano le preoccupazioni dell'Antitrust sulla nuova legge.

Domande & risposte

01 | QUALI SONO I TEMPI PER FAR VALERE L'AZIONE DI NULLITÀ SULLE CLAUSOLE VESSATORIE E SUL COMPENSO INIQUO?

Nel caso del contratto sottoscritto dal professionista con il committente che contiene clausole vessatorie e/o un compenso non equo, il tempo per far valere l'azione di nullità è limitato a due anni. Di norma, invece, l'azione di nullità è imprescrittibile

02 | LA NUOVA NORMA SI APPLICA ANCHE AI CONTRATTI IN ESSERE O VALE SOLO PER I CONTRATTI FUTURI?

La norma si applica anche ai contratti in essere ad eccezione di quelli sottoscritti con la pubblica amministrazione. Il testo del decreto prevede infatti espressamente che per la Pa le nuove regole riguardano i contratti che saranno sottoscritti d'ora in avanti. Non è chiaro come devono essere conteggiati i 24 mesi, se vale la data del contratto (e quindi in molti casi i due anni saranno già scaduti) oppure se vale la data di pubblicazione della legge di conversione del decreto

03 | COSA ACCADE SE NEL CONTRATTO SONO PRESENTI CLAUSOLE VESSATORIE O COMPENSI NON EQUI?

La legge prevede che le clausole vessatorie decadano mentre il resto del contratto rimane valido, quindi ci si aspetta la sola rimozione delle clausole illegittime.

Più articolato il percorso in caso di compenso non equo perché il giudice deve rilevare e dichiarare la «non equità» e poi stabilire il compenso equo, in base ai parametri, se ci sono. L'equità, secondo il Df fiscale, c'è se il compenso è proporzionato alla qualità e alla quantità del lavoro svolto

Gi. Fo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA