

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

La misura del cosiddetto “equo compenso” contenuta nel decreto-legge 16 ottobre 2017 n. 148 (anche noto come Decreto Fiscale) convertito con legge 4 dicembre 2017 n. 172, di cui si è illustrata qui la disciplina, pone problemi interpretativi circa l’individuazione dei possibili destinatari. Infatti, stando alle parole del legislatore, tale misura si applicherebbe non solo alle prestazioni degli avvocati, ma anche a quelle «rese dai professionisti di cui all’articolo 1 della legge 22 maggio 2017, n. 81, anche iscritti agli ordini e collegi» (comma 2 dell’art. 19-quatordices).

Senz’altro, per espressa previsione, la legge sarà applicata ai professionisti ordinistici, ai quali però si debbono aggiungere, come detto, i professionisti di cui all’art. 1 della legge n. 81/2017. Ciò potrebbe portare a pensare che siano interessati dalle nuove misure di tutela del compenso tutti coloro che applicano al proprio rapporto di lavoro autonomo il titolo III del libro V del Codice Civile (ambito di applicazione del cosiddetto Jobs Act degli autonomi, così come individuato dall’art.1 della legge), quindi anche i lavoratori autonomi che instaurano collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409 n. 3 c.p.c.

Tuttavia proprio i termini utilizzati nella norma che disciplina l’equo compenso inducono a scartare questa via interpretativa. Infatti, se il legislatore avesse voluto estendere questa disposizione anche ai collaboratori, avrebbe più opportunamente parlato di lavoratori autonomi di cui all’art. 1, primo comma, della legge 81/2017, escludendo così dall’ambito di applicazione solo gli imprenditori, anche piccoli. In questo caso, invece, il riferimento alla legge n. 81/2017 sembra essere impiegato per includere tra i destinatari delle nuove previsioni anche quella ampissima platea di professionisti con partita IVA che non sono organizzati in ordini o collegi, ma che, tuttavia, rivendicano le stesse condizioni di “debolezza contrattuale” dei professionisti ordinistici.

Inoltre, nell’ipotesi inizialmente prospettata, sarebbero assenti i profili di compatibilità richiesti per l’applicazione delle disposizioni sull’equo compenso e sulle clausole

vessatorie, in quanto nelle stesse risulta completamente assente ogni riferimento al coordinamento o alla continuità della prestazione, entrambi elementi congiuntamente necessari affinché si configuri una collaborazione coordinata e continuativa. Infine, anche volendo ammettere la possibilità che le misure in analisi si applichino ai casi di collaborazioni coordinate e continuative con i professionisti (da considerarsi in senso lato, come fa, ad esempio, la legge n. 4/2013 all'art. 1), si aprirebbe una ben più grave questione di compatibilità con il dettato costituzionale per cui situazioni simili debbono trattarsi in modo simile (art. 3 Cost.). Infatti per professionista si deve intendere colui che è in grado di porre in essere prestazioni d'opera intellettuale (art. 2229 e ss. del Codice Civile e anche legge n. 4/2013 art. 1 comma 2), cioè prestazioni in cui sia significativo l'apporto del professionista in termini di competenze e originalità profuse nell'eseguire l'incarico, anche avvalendosi di collaboratori. Da una interpretazione più "possibilista" deriverebbe dunque che solo alcuni dei collaboratori sarebbero tutelati, rimanendo fuori quanti invece svolgono prestazioni in cui sia assente l'aspetto intellettuale.

Dunque, per un'applicazione coerente del principio dell'equo compenso, si deve ritenere che le «prestazioni rese dai professionisti di cui all'articolo 1 della legge 22 maggio 2017, n. 81, anche iscritti agli ordini e collegi», debbano essere le prestazioni d'opera intellettuale ai sensi degli artt. 2229 e ss. del Codice Civile e non anche le prestazioni di lavoro autonomo dedotte nei contratti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 punto 3 c.p.c.

D'altra parte, come è possibile leggere anche nella relazione al disegno di legge sull'equo compenso (DDL n. 2858), la misura è stata spesso prospettata come strumento a tutela non solo del professionista, ma anche del consumatore, per riequilibrare un mercato dei servizi professionali in cui una concorrenza senza regole tra i professionisti finisce necessariamente con l'andare a scapito della qualità delle prestazioni offerte. Si tratta quindi di una ragione completamente diversa da quella che potrebbe spingere il legislatore a tutelare i compensi nel caso del lavoro parasubordinato, cioè di quella attività lavorativa svolta in modo continuativo per un committente, che spesso rappresenta la principale, se non esclusiva, fonte di reddito per il lavoratore autonomo. Reddito che, peraltro, proprio per la peculiarità di tale rapporto giuridico è assimilato a quello da lavoro dipendente. In ultima analisi, proprio la normativa fiscale può venire in aiuto nel comprendere se per professionisti si possano intendere anche i lavoratori autonomi con un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa. Infatti l'art. 5 del D.P.R. n. 633/1972 nello specificare la definizione di esercizio di arti e professioni ai fini dell'imposizione IVA, dichiara che: «

non si considerano effettuate nell'esercizio di arti e professioni le prestazioni di servizi inerenti ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 49 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 597 [...] rese da soggetti che non esercitano per professione abituale altre attività di lavoro autonomo». Per tale motivo nei contratti di collaborazione coordinata e continuativa si è soliti precisare che il collaboratore non ha la cosiddetta partita IVA.

Queste brevi considerazioni dunque mostrano tutte le difficoltà che sussistono nel comprendere quale sia la portata (che appare in realtà sempre più modesta) della misura sull'equo compenso recentemente varata in Parlamento e rispetto alla quale il Legislatore dovrà essere in grado di fornire chiarimenti per agevolare chi dovrà darne attuazione all'atto pratico.

Federica Capponi

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 [@FedericaCapponi](#)

Scarica il **PDF** 