

RGL 3/2024

PARTE II

RGL GIURISPRUDENZA ONLINE

NEWSLETTER N. 8-9/2024

APPROFONDIMENTI

TRIBUNALE SIENA, 8.1.2024.

Lavoro autonomo – Equo compenso – Diritto – Sussistenza – Equità.

Lavoro autonomo – Prevalente personalità – Collaboratori e ausiliari del professionista – Rito del lavoro – Applicabilità.

Lavoro autonomo – Recesso abusivo – Mancato preavviso – Risarcimento – Equità.

Il lavoratore autonomo che svolga prestazioni nell'ambito di convenzioni con imprese bancarie o assicurative ha diritto a un compenso equo, cioè proporzionato alla quantità e qualità, al contenuto e alle caratteristiche dell'attività professionale svolta e comunque conforme ai parametri fissati dai decreti ministeriali ove presenti. Le clausole che prevedano un compenso iniquo sono nulle e il giudice deve rideterminarne la misura in applicazione dei parametri ministeriali ovvero, per le professioni non ordinistiche, in via equitativa ai sensi dell'art. 2225 c.c. (1)

Il rito del lavoro è applicabile anche al rapporto intercorrente tra un professionista munito di una propria organizzazione di mezzi, comprensiva di rapporti di lavoro dipendente con propri collaboratori, purché sussista il carattere di prevalente personalità della prestazione e quindi purché l'organizzazione abbia carattere ausiliario rispetto all'attività del professionista. (2)

È abusiva e deve essere disapplicata la clausola contrattuale che attribuisce al committente il potere di recedere senza congruo preavviso da un contratto di prestazione professionale avente carattere continuativo. Dalla nullità della clausola deriva in capo al prestatore il diritto al risarcimento del danno parametrato al mancato rispetto dell'obbligo di preavviso, determinabile equitativamente dal giudice. (3)

(1-3) PRIME PRONUNCE IN MATERIA DI EQUO COMPENSO E DI TUTELA SOSTANZIALE E PROCESSUALE DEL LAVORO AUTONOMO «GENUINO»

1. — Nonostante l'attenzione che, a cadenze regolari e spesso in concomitanza con interventi legislativi, viene destinata dagli interpreti alle questioni relative alla tutela del lavoro autonomo, anche con riferimento alla congruità del corrispettivo e tanto più a seguito degli interventi legislativi in materia di «equo compenso» (da ultimo, culminati nella l. n. 49/2023), assai minore è la casistica giurisprudenziale di riferimento.

Anche nei più «coltivati» filoni giurisprudenziali riguardanti il lavoro (almeno formalmente) non subordinato, ma posto negli «immediati dintorni» della subordinazione – dalle collaborazioni nei *call center* alle più recenti ma non meno tormentate vicende dei *riders* –, le valutazioni sulla congruità del corrispettivo si ponevano comunque, almeno nella prassi giudiziaria, come accessorie e subordinate a una prospettazione principale di riqualificazione del rapporto come subordinato, con conseguente attrazione nell'ambito di operatività dell'art. 36 Cost.

La pronuncia in commento merita quindi una certa attenzione, giacché affronta il tema nella prospettiva del lavoro autonomo «genuino» (Perulli 2015), posto che protagonista della vicenda esaminata dal Tribunale senese è un professionista, munito di partita Iva, che esercitava le proprie attività di perito assicurativo in favore di una grande impresa di assicurazioni con una propria autonomia e struttura organizzativa e in regime di pluricomittenza, il quale rivendica avanti il giudice del lavoro la natura abusiva del recesso esercitato dalla committente e l'iniustizia del corrispettivo corrisposto in costanza di rapporto, senza alcuna pretesa di riqualificazione del rapporto.

Un «vero» lavoratore autonomo, dunque, il quale fa valere il diritto a non subire un recesso arbitrario, da un lato, e quello a rivedere l'entità del corrispettivo ricevuto per l'attività prestata nel corso degli anni, scegliendo di rivolgersi al giudice del lavoro (e non al giudice civile) facendo valere la sussistenza dei requisiti di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. (e quindi il coordinamento, la continuità e la prevalente personalità della prestazione).

La sentenza si segnala quindi per il fatto di affrontare tre diversi profili giuridici legati alla tutela del lavoro non subordinato: uno di carattere processuale (l'applicabilità del rito del lavoro) e due di carattere sostanziale (la tutela in materia di compenso e quella avverso il recesso), seguendo peraltro l'impostazione del lavoratore ricorrente su «quasi» tutta la linea, fuorché sul punto «economico», che pure, probabilmente, gli stava maggiormente a cuore.

Ma andiamo con ordine.

Per quanto concerne l'aspetto processuale, è noto che l'art. 409, n. 3, c.p.c., da cui prese le mosse ormai mezzo secolo fa il dibattito sul lavoro «parasubordinato» (Santoro Passarelli 1979), estende l'applicazione del rito del lavoro anche alle controversie relative a rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e agli «altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato», con la precisazione – frutto della l. n. 81/2017 – che il coordinamento non esclude, ma anzi presuppone,

l'autonomia organizzativa del prestatore (Razzolini 2017).

La sentenza sembra dare per scontata, nel caso di specie, la sussistenza dei requisiti della continuità e del coordinamento, mentre affronta specificamente la questione relativa alla compatibilità del requisito della «prevalente personalità» con la sussistenza di una organizzazione di mezzi comprensiva di rapporti di lavoro altrui.

Il professionista era infatti titolare di rapporti di lavoro dipendente con propri collaboratori (dalla sentenza si desume che essi erano almeno due, licenziati a seguito del recesso dell'assicurazione e del relativo calo di lavoro).

Sul punto, la sentenza correttamente ritiene che tale circostanza non sia ostativa all'applicazione del rito del lavoro, richiamando l'orientamento che esclude la possibilità di configurare un rapporto prevalentemente personale nel caso di prestatore organizzato in forma societaria (Da ultimo, Cass. 30.3.2022, n. 10184, in *DeJure*, in materia di agenzia), mentre nel caso di specie l'attività era invece svolta in forma individuale. Rileva poi la sentenza che, in una situazione di incertezza dettata dalla presenza di una qualche struttura organizzativa, un rilievo indiziario può assumere anche la qualificazione fiscale delle somme percepite, che l'impresa assicurativa, nelle certificazioni rilasciate quale sostituta d'imposta, qualificava come redditi di «lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi».

Per la verità, tra le righe della sentenza si legge anche un riferimento al fatto che nel caso in esame i mezzi produttivi organizzati dal ricorrente (inclusi i rapporti di lavoro), oltre che quantitativamente marginali rispetto alla (prevalente) attività del professionista, avessero caratteristiche di «ausiliarietà», in conformità al condivisibile orientamento per cui ciò che conta ai fini dell'integrazione del requisito della prevalente professionalità non è tanto un dato dimensionale, quanto qualitativo, e cioè che l'organizzazione di mezzi non sia idonea a configurare «una produttività eccedente il lavoro individuale» (Santoro Passarelli 2017, 374), posto che, nel confine sfumato tra lavoro autonomo e piccola impresa, il primo «si caratterizza per la preminenza dell'apporto del lavoro proprio e la marginalità dell'apparato organizzativo» (C. cost. 6.10.2014, n. 228), potendosi quindi ben concepire lavoratori «parasubordinati» che si avvalgono di collaboratori (In tal senso, da ultimo, Iervolino 2023).

È però nell'affrontare la questione relativa alla tutela «sostanziale» del lavoro autonomo, e in particolare trattando della misura del compenso, che la sentenza in commento presenta tratti di particolare interesse, posto che si tratta di una delle prime fattispecie, a quanto consta, in cui la magistratura si occupa della interpretazione della norma in materia di «equo compenso» di cui agli artt. 13-*bis*, l. n. 242/2012, e 19-IV, d.l. n. 148/2017 (Su cui, *amplius*, Minervini 2018), applicabile *ratione temporis* e oggi sostanzialmente trasfusi, senza particolari innovazioni, nella l. n. 49/2023, in materia di «equo compenso delle prestazioni professionali». La disciplina, nel prevedere che il professionista ha diritto a un compenso «proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto», aveva ridestato il dibattito intorno alla *vexata quaestio* attinente ai rapporti tra lavoro autonomo e art. 36 Cost.; norma tradizionalmente ritenuta inapplicabile al lavoro non subordinato, ancorché coordinato e/o continuativo (*Ex multis*: Cass. 4.6.2018, n. 14292, S. II; Cass. 13.12.2017, n. 29925, S. VI; Cass. 6.11.2015, n. 22701, S. II, tutte in *DeJure*).

La sentenza, mostrandosi consapevole dei precedenti, riconosce espressamente la «chiusura dell'interpretazione giurisprudenziale e di una buona parte della dottrina» rispetto alle possibilità di espandere l'ambito di operatività della garanzia costituzionale, rilevando però nel contempo come il legislatore abbia nel corso degli anni mostrato più di un'apertura mediante interventi *ad hoc* (dal lavoro a progetto a quello giornalistico), quale per l'appunto quello, invocato dal professionista ricorrente, rappresentato dalla novella del 2017 in materia di «equo compenso» nei rapporti professionali regolati da convenzioni con imprese bancarie e assicurative e grandi imprese in genere (Sulle criticità legate all'angusto ambito applicativo della norma, Zoppoli 2018 e, se vuoi, Cavallini 2019).

Ed è in riferimento alla progressiva emersione di fattispecie legali di «equo compenso» che la sentenza si spinge ad affermare, sia pure per *obiter dicta*, la necessità di «dare atto della “caduta dell'ostacolo semantico della retribuzione come lemma da riferirsi esclusivamente al lavoro subordinato”», posto che, riconosce la sentenza, «il dato empirico di una “soggezione economica” svislisce la dignità professionale e personale di colui che lavora per altri, ed esige sia preso in debita considerazione, rientrando a pieno titolo nel ventaglio di ipotesi al quale l'art. 36 Cost., c. 1, mira a fornire tutela, a fronte di un possibile abuso di una posizione economica dominante».

Nell'esplicito riferimento alla «posizione economica dominante», la sentenza pare ric collegare la tutela (lavoristica) del corrispettivo anche all'istituto (civilistico) del divieto di abuso di dipendenza economica di cui all'art. 9, l. n. 192/1998 (espressamente applicabile al lavoro autonomo in forza del rinvio di cui all'art. 3, l. n. 81/2017), e ciò sulla falsariga di un approccio ben presente nello Statuto del lavoro autonomo in cui, come è stato osservato, è dato ravvisare «meno diritto del lavoro, più diritto dei contratti» (Perulli 2017, 181).

La norma in materia di abuso di dipendenza economica, infatti, già prima dell'introduzione di discipline in materia di equo compenso, consentiva di considerare abusiva, e quindi nulla, anche l'imposizione di condizioni contrattuali «ingiustificatamente gravose o discriminatorie», costituendo così uno strumento che può spingersi sino a comportare niente meno che la rideterminazione in via giudiziale del corrispettivo (Nella giurisprudenza civile e commerciale: T. Massa 26.2.2014 e T. Massa 15.5.2014, in materia di clausola prezzi di un rapporto di somministrazione di carburanti; T. Trieste 21.9.2006, in ambito di fornitura telefonica, tutte reperibili in NGCC, 2015, n. 3, 223ss. Sul punto, Bachelet 2015 e Cavallini 2018).

La sentenza precisa che la rideterminazione del corrispettivo iniquo, pattuito in violazione delle norme in materia di «equo compenso» ovvero imposto abusando della propria posizione dominante, potrà avvenire facendo applicazione dei decreti ministeriali, per le professioni regolamentate per le quali tali decreti esistono, ovvero in via equitativa ai sensi dell'art. 2225 c.c. quanto alle professioni non ordinistiche (*rectius*, per le quali non vi è un «tariffario» di fonte ministeriale).

Nel caso in esame, tuttavia, il giudicante ritiene che il compenso corrisposto, strutturato sotto la forma di «gettoni» per ogni attività periziale secondo un tariffario che prendeva in considerazione il valore delle diverse pratiche, non possa considerarsi iniquo, sulla base del rilievo che alla riconosciuta modestia di taluni importi unitari faceva

riscontro per converso, in funzione ampiamente compensativa, «il notevole flusso di lavoro procurato al lavoratore dalla committenza, con dati numerici senza dubbio assai elevati», al punto che, come già visto, i corrispettivi erogati erano tali da consentire al lavoratore l'assunzione di due dipendenti.

Aggiunge poi l'estensore che indice della congruità del corrispettivo sarebbe poi la durata del rapporto, in quanto «dimostrativa della accettazione di fondo di un trattamento economico evidentemente ritenuto congruo», con un argomento che per la verità non convince, posto che il dato della prolungata accettazione delle condizioni economiche, in una condizione di soggezione economica verso il contraente forte, non dovrebbe ad avviso di chi scrive assumere rilievo.

La sentenza afferma quindi implicitamente che la valutazione dell'equo compenso non può prescindere da una valutazione complessiva delle condizioni applicate al rapporto, da effettuarsi quindi sulla base di un approccio *case by case*, anche in relazione alle prospettazioni delle parti, che nel caso concreto ha condotto all'accertamento (sulla cui correttezza chi scrive non può pronunciarsi) della non iniquità del corrispettivo.

Illegittimo invece è stato considerato – del tutto correttamente – il recesso effettuato *ad nutum* e senza preavviso esercitato dal committente, sia pure in presenza di una clausola contrattuale che prevedeva tale facoltà.

Senza dover entrare troppo nei meandri dell'interpretazione dell'art. 9, l. n. 192/1998, che stabilisce anche la potenziale abusività della «interruzione arbitraria» dei rapporti contrattuali caratterizzati da dipendenza economica – è noto che è proprio intorno al nodo del recesso che si è sviluppata la gran parte della giurisprudenza in materia di abuso del diritto, a partire dal noto «caso *Renault*» (Cass. 18.9.2009, n. 20106, in *DeJure*) –, è ormai sufficiente rilevare che l'art. 3, l. n. 81/2017, prevede oggi opportunamente che «si considerano abusive e prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente la facoltà [...] nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso».

Che sia nulla la clausola che prevede la possibilità di recedere senza preavviso è quindi ormai pacifico.

Interessante è semmai l'affermazione che la valutazione del risarcimento possa avvenire in via equitativa, così come merita soffermarsi brevemente sulla metodologia impiegata dal giudice al fine della determinazione del termine di «congruo preavviso» e della conseguente quantificazione del credito risarcitorio spettante.

Anziché ricercare elementi di confronto parametrico esterno (ad esempio, nella contrattazione collettiva dei lavoratori subordinati «comparabili»), il giudice ha valorizzato gli elementi interni alla vicenda contrattuale, considerando, da un lato, i principi di correttezza e buona fede anche nell'interpretazione del contratto, e quindi la valutazione della condotta processuale della società (che non ha provato un inadempimento del prestatore tale da escludere la possibilità di un preavviso funzionale a consentire «di canalizzare eventualmente altrove la propria attività professionale»), ma anche, dall'altro lato, l'assenza di un ragionevole affidamento per il lavoratore, vertendosi in presenza di contratti a termine rinnovabili di anno in anno, nonché la mancanza del carattere «arbitrario» del recesso, liquidando infine il risarcimento nell'equivalente di sei mesi di corrispettivo.

Vale la pena peraltro di evidenziare, sul punto, che la misura di sei mesi è del tutto in linea con quanto prevedono i Ccnl per figure aventi professionalità medio-elevata e significativa anzianità di servizio, e quindi con un lavoratore subordinato «comparabile», volendo ipotizzare l'utilizzo di un ulteriore parametro di quantificazione.

In conclusione, al di là degli esiti raggiunti nella vicenda concreta, la sentenza si apprezza per le premesse metodologiche da cui parte, volte ad assicurare la più ampia tutela – processuale e sostanziale – ai rapporti di lavoro autonomo «genuino» caratterizzati da debolezza economica.

Riferimenti bibliografici

Bachelet V. (2015), *La clausola squilibrata è nulla per abuso di dipendenza economica e il prezzo lo fa il giudice*, in NGCC, n. 3, 223 ss.

Cavallini G. (2018), *Il divieto di abuso di dipendenza economica e gli strumenti del «nuovo» diritto civile al servizio del lavoro autonomo*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer-Cedam, Padova, 285 ss.

Cavallini G. (2019), *L'equo compenso per (alcuni) avvocati e (altri) liberi professionisti: tanto rumore per così poco?*, in *Sintesi*, n. 4, 8 ss.

Iervolino P. (2023), *La valenza tipologica della locuzione prevalentemente personale*, in *ADL*, n. 3, 86 ss.

Minervini E. (2018), *L'equo compenso degli avvocati e degli altri liberi professionisti*, Giappichelli, Torino.

Perulli A. (2015), *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT, n. 272.

Perulli A. (2017), *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in RIDL, n. 2, I, 173 ss.

Razzolini O. (2018), *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale. L'ambito di applicazione della legge n. 81/2017*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 13 ss.

Santoro Passarelli G. (1979), *Il lavoro «parasubordinato»*, FrancoAngeli, Milano.

Santoro Passarelli G. (2017), *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in RIDL, n. 3, I, 369 ss.

Zoppoli L. (2018), *L'«equo compenso» tra contratto collettivo e legge*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *Il lavoro autonomo, Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, Ediesse, Roma, 65 ss.

Gionata Cavallini
Avvocato in Milano