

Le clausole vessatorie

IL CONTRASTO ALLE ASIMMETRIE

Stop alle modifiche unilaterali del contratto d'incarico

Applicabile la tutela contro l'abuso di dipendenza economica

Angelo Busani

Il contratto di affidamento di incarico professionale, finora mai disciplinato dalla legge, interamente rimesso alla volontà delle parti contraenti e quindi rimasto in un ambito di atipicità, ha invece trovato una sia pur limitata sua disciplina nella nuova legge sui lavoratori autonomi: esso viene infatti preso in considerazione da questa normativa sotto il profilo delle clausole vessatorie che potrebbe contenere.

Cambio di prospettiva

Si tratta di una disciplina assai rilevante perché finora il Codice del consumo (Dlgs 206/2005), disciplinando i rapporti tra "consumatore" e "professionista" (definendo quest'ultimo come «la persona fisica o giuridica che agisce nell'esercizio della propria attività imprenditoriale, commerciale, artigianale o professionale») metteva il professionista in una posizione antagonista rispetto al consumatore, conferendo a quest'ultimo un consistente apparato normativo di protezione. La nuova legge osserva invece la condizione di debolezza in cui il lavoratore autonomo può venirsi a trovare, si pensi al committente che attribuisce a un professionista un consistente numero di incarichi e la "pressione" che da questa situazione può derivare al professionista in termini di "concessioni" al committente.

Assai significativo anche che la nuova legge dichiara applicabile, in quanto compatibile, la disciplina di contrasto all'abuso di dipendenza economica contenuto nella legge 192/1998 sulla subfornitura, e cioè la normativa che riconosce lo stato di debolezza contrattuale in cui può venirsi a trovare un'impresa verso un suo cliente o un suo fornitore.

Nell'ambito di tale normativa è previsto che l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, qualora ravvisi che un abuso di dipendenza economica abbia rilevanza per la tutela della concorrenza e del mercato, a seguito dell'attivazione dei propri poteri di indagine ed

esperimento dell'istruttoria, possa procedere a diffide e sanzioni.

Gli ambiti tutelati

È bene precisare che questa nuova normativa non concerne i soli professionisti cosiddetti "protetti", vale a dire quelli iscritti in Albi, Ordini o elenchi, ma si applica a qualsiasi prestatore d'opera intellettuale. La disciplina del contratto di incarico professionale prescinde, inoltre, dalla figura del committente, in quanto è ugualmente applicabile alla committenza di un privato, di un altro professionista o di un'impresa.

I principali punti regolamentati da questa disciplina sono: il divieto di modifica unilaterale delle clausole contrattuali, il divieto di recesso senza preavviso, il divieto di termini di pagamento superiori ai 60 giorni e l'obbligo di forma scritta se il professionista la richiede.

La legge anzitutto prevede che il contratto di mandato professionale deve essere stipulato in forma scritta, su richiesta del professionista.

Inoltre, il contratto non può contenere clausole che attribuiscono al committente la facoltà di dettare modifiche unilaterali al contratto stesso: è questa, dunque, una prescrizione simile a quella dell'articolo 118 del Testo unico bancario, il quale restringe o vieta, a seconda dei casi, il potere delle banche di modificare unilateralmente i contratti con la clientela.

La nuova legge sancisce, ancora, che il contratto di mandato professionale non può contenere clausole che attribuiscono al committente, nel caso in cui il professionista debba svolgere una prestazione continuativa, la facoltà di recedere senza un congruo preavviso.

Infine, il mandato professionale non può contenere clausole che permettano al committente di pagare la parcella del professionista in un termine superiore a 60 giorni dalla data del ricevimento della fattura o della richiesta di pagamento.

L'inosservanza di queste regole viene qualificata dalla legge come un comportamento «abusivo» del committente, cosa che provoca la conseguenza della risarcibilità del danno che il professionista dimostri essergli derivato dal comportamento abusivo del committente. Per l'esame della situazione dannosa e la quantificazione del relativo risarcimento può essere promosso un tentativo di conciliazione mediante gli organismi abilitati.

Le regole



01 | PRIME GARANZIE

Il Jobs act degli autonomi disciplina per la prima volta il contratto di affidamento di incarico professionale, finora interamente rimesso alla volontà delle parti contraenti, sotto il profilo della tutela rispetto alla possibile presenza di clausole vessatorie. La nuova norma garantisce qualsiasi prestatore d'opera intellettuale

02 | I CONTENUTI

La prima regola introdotta riguarda il divieto di modifiche unilaterali del contratto stipulato. Viene poi stabilito che non è possibile il recesso senza

preavviso e vietata l'apposizione di termini di pagamento superiori a 60 giorni. Su richiesta del professionista, infine, il contratto di affidamento deve essere stipulato in forma scritta

03 | LE SANZIONI

In caso d'inosservanza delle regole stabilite a tutela del professionista il comportamento del cliente viene qualificato dalla legge come «abusivo», fatto che provoca come conseguenza la risarcibilità del danno subito dal primo. Per la quantificazione del risarcimento possibile un tentativo di conciliazione mediante gli organismi abilitati

Opere dell'ingegno. Disciplina applicabile a ogni tipo di creazione

Tutelate le invenzioni «fuori accordo»

Gualtiero Dragotti

La nuova legge attribuisce al lavoratore autonomo dei «diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali e a invenzioni realizzate nell'esecuzione del contratto», salvo il caso in cui «l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto di lavoro e a tale scopo compensata». In quel caso i diritti spettano al committente.

La disciplina appena riassunta non è rivoluzionaria: il nostro sistema già attribuisce i diritti sulle opere dell'ingegno e sulle invenzioni agli autori e agli inventori, salvo il caso in cui l'invenzione venga realizzata nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, oppure il caso dell'opera realizzata su commissione. In entrambe le ipotesi l'autore o l'inventore riceve un compenso, che in ultima analisi giustifica il trasferimento dei diritti esclusivi al datore di lavoro o al committente.

Ribadire questi principi è senz'altro utile e contribuisce a chiarire che si tratta appunto di principi generali, come tali destinati a trovare applicazione anche al di là dei casi specifici: ogni volta che la creazione intellettuale viene realizzata in un ambito di impresa, vuoi da un dipendente, vuoi su commissione, i diritti esclusivi sulla creazione spettano in linea di principio al soggetto che ha sopportato i relativi costi.

Visto che il legislatore ha appena ribadito la regola, è opportuno soffermarsi sulle sue conseguenze.

In primo luogo, la disciplina si applica a ogni tipo di creazione, come per altro risulta dalla lettera della norma, che parla genericamente di «apporti originali». Si tratta di una dicitura atecnica, che rinvia a qualsiasi tipo di creazione e che quindi può comprendere ed esempio i design, i marchi, i font, gli slogan pubblicitari eccetera.

Si tratta di creazioni che sino a ora sono state spesso attribuite direttamente all'impresa, a prescindere dai rapporti tra essa e coloro che li hanno materialmente concepiti e realizzati. L'applicazione dei principi appena richiamati impone oggi di riflettere sulla natura di tali rapporti: se non si tratta, come sempre più spesso accade, di rapporti di lavoro subordinato "classico" occorre valutare caso per caso se ciascun apporto creativo sia stato esplicitamente commissionato e retribuito.

IL PRINCIPIO

L'utilizzazione economica spetta invece al committente nel caso in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del rapporto di lavoro

Ad esempio, l'impresa che incarica un lavoratore autonomo di realizzare un sito web dovrà essere molto attenta ad individuare nel contratto tutti gli «apporti originali» che dovranno confluire nel-

l'opera, retribuendoli. Diversamente tali apporti, come ad esempio slogan, immagini o loghi, testi e didascalie eccetera, resteranno nel patrimonio del lavoratore autonomo, che potrà anche pretendere un (ulteriore) corrispettivo per il loro uso da parte del (poco attento) committente.

Questi stessi principi generali impongono, tuttavia, anche al lavoratore autonomo di valutare con attenzione i termini dei contratti che andrà a concludere: salvo eccezioni esplicite non sembra, infatti, possibile riservarsi i diritti esclusivi su creazioni che siano oggetto del contratto e come tali retribuite.

Per restare all'esempio precedente, il lavoratore autonomo che abbia realizzato il sito su commissione non potrà pretendere di mantenere i diritti esclusivi su determinate soluzioni o contenuti, a meno che non abbia concordato con il committente espliciti limiti al trasferimento dei diritti.

In generale, tutte le parti coinvolte in attività che possono comportare contributi creativi o «apporti originali» nel gergo del legislatore, ed è difficile oggi immaginare ipotesi in cui tali tipologie di creazioni siano a priori escluse, debbono valutare con rinnovata attenzione le singole prestazioni. Tutte quelle che possono sfociare in contributi creativi debbono essere retribuite, se non si vuole che tali contributi restino in capo ai lavoratori autonomi che li hanno realizzati.