

## Equo compenso problematico per i sindaci

L'applicazione dei parametri potrebbe portare a compensi "abnormi"

/ Massimo BOIDI

La legge sull'equo compenso (L. [49/2023](#)), salutata con notevole favore da tutti i professionisti contemplati, fra cui i dottori commercialisti, è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale il 5 maggio 2023, con entrata in vigore il quindicesimo giorno successivo, e quindi il prossimo **20 maggio**.

In occasione di questa imminente scadenza, giova innanzitutto ricordare che detta legge opera esclusivamente quando **controparte** del professionista siano imprese bancarie e assicurative, nonché loro controllate o mandatarie, imprese che nell'anno precedente al conferimento dell'incarico abbiano occupato alle proprie dipendenze più di cinquanta lavoratori o abbiano presentato ricavi annui superiori a 10 milioni di euro e pubbliche amministrazioni e società disciplinate dal Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, con l'obiettivo di assicurare la corresponsione di un **compenso proporzionato** sia alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, sia al contenuto e alle caratteristiche della prestazione professionale.

A fronte di un'intenzione del legislatore decisamente lodevole, qualche difficoltà applicativa è subito emersa in relazione alla determinazione, nei confronti dei soggetti contemplati dalla legge, dell'emolumento quale componente dell'**organo di controllo**.

Considerata l'abrogazione delle tariffe professionali per effetto dell'[art. 9](#) del DL n. 1/2012, ai sensi della sopra citata legge trovano al momento applicazione le previsioni di cui all'[art. 29](#) del DM 140/2012, indirizzate a regolare le ipotesi in cui la liquidazione del compenso dei sindaci sia effettuata dal giudice. Tali criteri sono oggi richiamati espressamente dalla L. 49/2023, dal momento che offrono e garantiscono la determinazione di un compenso equo per definizione.

Ancora da evidenziare come le norme sull'equo compenso, quando le stesse siano applicabili per obbligo di legge, sono norme che rendono **nulle le sole clausole non adottate in conformità**, per cui la delibera di conferimento dell'incarico rimane valida ed efficace per il resto.

Va però sottolineato come, ai sensi dell'[art. 5](#) comma 5 della citata L. 49/2023, "gli ordini e i collegi professionali adottano disposizioni deontologiche volte a **sanzionare** la violazione, da parte del professionista, dell'obbligo di convenire o di preventivare un compenso che sia giusto, equo e proporzionato alla prestazione professionale richiesta e determinato in applicazione dei parametri previsti dai pertinenti decreti ministeriali, nonché a sanzionare la violazione dell'obbligo

di avvertire il cliente, nei soli rapporti in cui la convenzione, il contratto o comunque qualsiasi accordo con il cliente siano predisposti esclusivamente dal professionista, che il compenso per la prestazione professionale deve rispettare in ogni caso, pena la nullità della pattuizione, i criteri stabiliti dalle disposizioni della presente legge".

A fronte di ciò, e qui sta il problema, non può sottacersi come la pedissequa applicazione dei parametri previsti dall'[art. 29](#) del DM 140/2012 sopra richiamato, in assenza di qualsiasi tetto massimo, possa talvolta portare al calcolo di compensi decisamente **abnormi e avulsi** dalle singole realtà aziendali.

In attesa di una rivisitazione delle norme oggi applicabili, specie in funzione della responsabilità attribuita al solo professionista per una determinazione del compenso non a norma di legge, e soprattutto con l'auspicabile individuazione, all'interno del DM, di un **tetto massimo** per gli emolumenti sindacali, si pone il dubbio, per gli incarichi che verranno conferiti a partire dal 20 maggio 2023 nelle società rientranti nel perimetro legislativo, in ordine allo scenario che potrebbe aprirsi: quale comportamento adotteranno i singoli **Ordini** territoriali nei confronti di quegli iscritti che non dovessero puntualmente uniformarsi alle norme attualmente in essere, visto l'obbligo di adozione di provvedimenti sanzionatori, in presenza di compensi pattuiti sotto soglia rispetto a un calcolo *ex art. 29* del DM 140/2012, ma con un risultato abnorme in mancanza di un tetto massimo? E che cosa fare, invece, in presenza di compensi pattuiti manifestamente **sotto soglia** e lesivi di una leale concorrenza professionale?

Da ultimo si ricorda come la nomina a componente dell'organo di controllo non sia esclusivamente riservata ai dottori commercialisti e come l'[art. 2397](#) c.c. consenta ad **altri soggetti**, non obbligati a seguire le norme sull'equo compenso, di assumere la predetta funzione.

Non resta che sperare in istruzioni agli iscritti, tali da consentire l'adozione di comportamenti idonei a beneficio della categoria tutta, così da fare in modo che norme pensate e volute per tutelarla non corrano il rischio di trasformarsi in un clamoroso autogol.

Un'ultima considerazione: per quale motivo una legge che richiama un compenso "equo" per i professionisti deve trovare applicazione solo nei confronti di controparti considerate **"soggetti forti"**? Speriamo che anche in questo caso il legislatore possa fornire quanto prima un'adeguata risposta.