

## AGENTE DI COMMERCIO O DIPENDENTE? SPESSO LA REALTÀ AZIENDALE PORTA IN DOTE FIGURE PROFESSIONALI IBRIDE...

La realtà aziendale vede talvolta la presenza di collaboratori, formalmente inquadrati come agenti di commercio e retribuiti anche integralmente tramite provvigioni, che svolgono mansioni con un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale, sotto la direzione dell'azienda, in coordinamento con manager dell'impresa e - a volte - con un rapporto diretto col vertice aziendale. Le aziende devono considerare che talora tali figure professionali possono richiedere il riconoscimento della qualità di dipendenti e, se del caso, di dirigenti per le funzioni apicali eventualmente svolte. La legge, infatti, considera la sostanza e non la forma che caratterizza un determinato rapporto di lavoro.



### MAURIZIO IORIO

Dalla partnership tra Marketplace e ANDEC prende vita questa rubrica, curata dall'Avvocato Maurizio Iorio, nel suo duplice ruolo di Avvocato Professionista in Milano e di Presidente di ANDEC.

#### Mansioni svolte

Nel concreto, si riscontra che talvolta le mansioni affidate ad "agenti di commercio" possono comprendere la realizzazione di attività anche molto rilevanti per l'impresa, quali lo sviluppo delle vendite e del marketing dei prodotti della società; la realizzazione di partnership con clienti e/o fornitori; l'identificazione di nuovi prodotti; la gestione di clienti strategici e la soluzione di contenziosi aziendali con clienti talora anche diversi da quelli che generano le provvigioni riconosciute.

#### Evidenze aziendali

Nel perseguire tali attività, tali "agenti": ricevono o possono ricevere la reportistica aziendale periodica del fatturato realizzato con tutti i clienti e le linee di vendita, anche quelli che non generano alcuna provvigione a loro favore; firmano per l'azienda, sempre o occasionalmente, offerte per la fornitura di prodotti; dispongono talvolta di un locale attrezzato a cura e spese del "preponente" (con mobili di arredamento, linee ethernet e telefoniche ecc.) allocato presso la sede della società, ove prestano la loro attività per medie settimanali talora significative, di tre giorni o più il loro nome ed interno telefonico figura spesso nell'elenco dei numeri interni del personale aziendale; talora sono preposti al coordinamento di dipendenti dell'impresa e/o di agenti di commercio.

#### Distinzione principale tra agente e dipendente: conta la subordinazione

Orbene, nel campo del diritto conta la sostanza e non la forma. In particolare, secondo la giurisprudenza consolidata della Corte di Cassazione, per inquadrare corretta-



mente il rapporto di collaborazione (dipendente o agente di commercio) si deve guardare a come di fatto si svolge il rapporto e, in particolare, (a), “ .... per la qualificazione del contratto di lavoro come autonomo o subordinato occorre accertare se ricorra o meno il requisito tipico della subordinazione, intesa come prestazione dell’attività lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione dell’ imprenditore e perciò con l’ inserimento nell’organizzazione di questo ...” (Cass. 08.06.2017 n. 14296; vedi anche Cass. 13.11.2017, n. 26758 e molte altre).

(b) Tuttavia, “ ... nel caso in cui si tratti di prestazioni lavorative dotate di notevole elevatezza e di contenuto

intellettuale il criterio rappresentato dall’ assoggettamento del prestatore all’esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare può non risultare, in quel particolare contesto, significativo per la qualificazione del rapporto di lavoro, ed occorre allora far ricorso a criteri distintivi sussidiari quali la conformità e la durata del rapporto ..., la presenza.. “o meno” ... di una pur minima organizzazione imprenditoriale ..., la sussistenza di un effettivo potere di autorganizzazione in capo al prestatore ... “ (Cassazione 21.10.2014, n. 22289).

#### **Distinzione tra Impiegato e dirigente: conta il CCNL**

Stabilito in ipotesi che il collaborato-

re è un dipendente e non un agente di commercio, si tratta di stabilire come inquadralo; a tal fine, secondo la Suprema Corte, “ ... se l’ appartenenza alla categoria dei dirigenti è espressamente regolata dalla contrattazione collettiva, occorre fare riferimento ... alle relative disposizioni della contrattazione ed il giudice ha l’obbligo di attenersi ai requisiti dalle medesime previsti poiché esse - riflettendo la volontà delle parti stipulanti e la loro specifica esperienza di settore - assumono valore vincolante e decisivo ...” (Cass. 26.04.2005 n. 8650 ; vedi anche Cass. 01.12.2017 n. 28888; Cass. 09.06.1990, n. 5609 e molte altre). Ai sensi, ad esempio, del vigente CCNL Dirigenti d’azien-

# PARERE LEGALE

di Maurizio Iorio



da settore Industria, stipulato il 1° gennaio 2015: “Art. 11. Sono dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistono le condizioni di subordinazione di cui all’art. 2094 del cod.civ. e che ricoprono nell’azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell’impresa...”.

Più precisamente, si ha un alto “grado di autonomia e responsabilità “così come previsto dalla contrattazione collettiva: (a) quando “... il livello di responsabilità nel settore di pertinenza in diretto rapporto con i vertici aziendali giustifica l’ inquadramento dirigenziale... in adesione a quell’ orientamento giurisprudenziale che si condivide... in base al quale tratto caratterizzante della esistenza di una qualifica dirigenziale è il collegamento diretto tra il dipendente ed il vertice dell’azienda...” (Cass. 04.08.2017 n. 19579), ma anche, (b) qualora “... il prestatore di lavoro non ... occupi una posizione tale da poter influenzare l’andamento

aziendale ... è invece sufficiente che il dipendente, per l’ indubbia qualificazione professionale, nonché per l’ ampia responsabilità in tale ambito demandata, operi con un corrispondente grado di autonomia e responsabilità, dovendosi a tal fine, far riferimento, in considerazione della complessità della struttura dell’azienda, alla molteplicità delle dinamiche interne nonché alla diversità delle forme di estrinsecazione della funzione dirigenziale (non sempre riassumibili a priori in termini compiuti) (cfr. Cass.24/06/2009 n. 14835 e successivamente 14/2016 n. 20805) “ (Cass. 04.08.2017 n. 19579).

## In conclusione

Come dicevo, la legge considera la sostanza e non la forma. Un collaboratore è inquadrabile come dipendente e, possibilmente, come dirigente d’azienda, anche se ha stipulato ed ha in corso, formalmente, un contratto di agenzia. Secondo la giurisprudenza consolidata della Suprema Corte, la prima caratteristica distintiva del lavoro subordinato rispetto al lavoro autonomo è il rapporto di subordinazione, inteso come inserimento del lavoratore nell’organizzazione del datore di lavoro e soggezione alla sua direzione; tale forma di subordinazione sarà tanto più generica quanto maggiore è il grado di autonomia che viene riconosciuto al prestatore alla stregua delle mansioni affidategli e in particolare quanto è maggiore, nel caso dei dirigenti, stando alla contrattazione collettiva, il grado di “professionalità, autonomia e potere decisionale” n concreto riconosciuto all’“agente”. Nel caso di dubbio tra lavoro subordinato ed autonomo, van-

no considerati criteri distintivi sussidiari tra cui la conformità e la durata del rapporto, la presenza o meno in capo al lavoratore di una pur minima organizzazione imprenditoriale, la sussistenza di un effettivo potere di autorganizzazione in capo al prestatore.

Quanto all’inquadramento come lavoratore subordinato con mansioni di dirigente, tale ruolo, “caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale “può essere dedotto, secondo la Corte di Cassazione, anche dal “collegamento diretto tra il dipendente ed il vertice dell’azienda”. Il riconoscimento della qualifica di dipendente, e possibilmente di dirigente d’azienda, comporta la debenza ad INPS da parte del datore di lavoro dei contributi previdenziali omessi nonché, se del caso, del trattamento di fine rapporto: infatti, mentre nel caso del contratto di agenzia l’indennità di risoluzione del rapporto non è dovuta nel caso di recesso dell’ agente (fatto salvo il FIRR), nel caso del rapporto di lavoro subordinato è sempre dovuto il trattamento di fine rapporto .