

il lavorista



BOLLETTINO del **Centro Studi diritto** 
dei **lavori**

Anno I N. 5

ISSN 1972-7704

4 dicembre 2009

www.csddl.it

Rivista telematica

Diffusione gratuita

Il lavoro degli agenti e rappresentanti tra autonomia e subordinazione

E' il tema del convegno organizzato da FNAARC di Bari e Confcommercio in collaborazione con la Prima Cattedra di Diritto del Lavoro dell'Università degli Studi di Bari ed il Centro Studi Diritto dei Lavori.

L'incontro di studio si terrà venerdì 4 dicembre alle ore 16,00 presso la sala convegni della Camera di Commercio di Bari. In tale circostanza sarà presentato il volume di Antonio Belsito edito da Cacucci, Bari, dal titolo "Il lavoro degli agenti e dei rappresentanti tra autonomia e subordinazione". A tal proposito scrive il Prof. Veneto: "Proseguendo nella linea di offrire ai lettori, in particolare a tutti coloro che si impegnano in lavori che esigono specifiche conoscenze di nozioni giuridiche e sensibilità alla evoluzione dell'ordinamento in sintonia con il rapido mutare dei tempi, questa Collana propone questa volta un contributo concernente una classica figura di lavoratore c.d. parasubordinato: l'agente. (...) L'opera soprattutto si regge, grazie al meticoloso impegno dell'Autore, su una analisi attenta, completa, ordinata ed insieme stimolante per lo spirito critico ispiratore, della giurisprudenza, senza dimenticare essenziali riferimenti alla dottrina prevalente e funzionale alla utilizzazione pratica. (...) E' questa la ragione dell'inserimento di questo volume nella collana del Diritto dei lavori. Lo sforzo di Belsito è premiato dal risultato raggiunto: l'agenzia è analizzata funditus nei rapporti con gli altri contratti, l'agente vive nella elaborazione giurisprudenziale, nella elaborazione che oggi fa dello stesso una figura essenziale nel passaggio,

più volte citato, talvolta spesso abusato, dalla società capitalistica del secolo scorso a quella post-capitalistica, oggi magmatica, di un terzo millennio che fa fatica a usare canoni classici, perdendo quella tranquillità interpretativa che, se mai è esistita, è stata ritenuta tale nei decenni addietro, fondandosi sulla comoda utilizzazione di strumenti normativi, di diritto sostanziale e, soprattutto, di diritto processuale, basati tutti sulla summa divisio tra lavoratori subordinati e grande mondo delle professioni o, più ampiamente, del lavoro autonomo."

Gli argomenti trattati risultano di particolare attualità perché esaminano innanzitutto questa figura di lavoro

non meglio inquadrata e definita parasubordinata ed approfondiscono le varie tematiche soprattutto alla luce delle ultime autorevoli indicazioni della giurisprudenza di legittimità e dello stesso Accordo Economico Collettivo degli agenti e dei rappresentanti di commercio in vigore da febbraio 2009 che ha approfondito alcuni istituti secondo le nuove esigenze dei predetti lavoratori parasubordinati.

Al convegno interverranno, oltre all'autore ed al prof. Veneto, il Presidente della FNAARC di Bari, Mauro di Bitetto ed il Presidente della Confcommercio di Bari, Alessandro Ambrosi.

Domenico di Piero



QUALE ALTERNATIVA ALLE GABBIE SALARIALI?

La contrattazione regionale nella prospettiva del federalismo

Decentramento: un vocabolo ricorrente nei dibattiti economico-politici degli ultimi anni. Le crescenti istanze di rafforzamento di una gestione territorialmente decentrata della spesa sociale, alla luce del dettato costituzionale dell'articolo 119, hanno condotto all'approvazione della legge n. 42/09 di delega al Governo in materia di federalismo fiscale, passo verso una progressiva devoluzione di competenze statali a Regioni ed enti locali.

Il concetto di territorio, da intendersi non già o non esclusivamente come spazio fisico, luogo di insediamento umano, bensì piuttosto quale esito di un processo di strutturazione simbolica dello spazio ad opera della società insediata, nelle sue molteplici forme e varianti, si pone oggi al centro di più tematiche. È stato richiamato nella recente disputa sulla possibile reintroduzione delle c.d. gabbie salariali, in merito alla quale il Presidente del Consiglio ha definito condivisa "l'esigenza di rapportare retribuzione e costo della vita al territorio", analogamente al Ministro dello Sviluppo economico Scajola che ha espresso il favor per "una contrattazione che tenga presente la produttività e la

vicinanza al territorio dello stipendio delle persone". Ma in che maniera ci si rapporta ad un territorio? Chi può prospettare problematiche ed esigenze e vagliarne possibili risoluzioni meglio del territorio stesso?

Il tema delle gabbie salariali può ascrivere in una tematica ben più ampia: quella della contrattazione collettiva e del suo assetto a più livelli. Il Protocollo firmato dalle Parti sociali il 23 luglio del 1993 ha fissato il sistema di relazioni contrattuali collettive, affidandolo ad un duplice livello e determinandone i rispettivi obiettivi: il contratto nazionale di categoria, strumento di politica dei redditi, concorrente al mantenimento del potere d'acquisto delle retribuzioni, e la contrattazione decentrata, a livello aziendale od alternativamente territoriale, solo laddove prevista secondo la prassi, nell'ambito di specifici settori.

Nella pratica tale previsione si è tradotta in contrattazione nazionale e - salvo pochissime eccezioni di contratti regionali o provinciali - aziendale, principalmente nella grande impresa.

L'Accordo interconfederale del 15 aprile c.a., in linea con la tendenza dell'ultimo ventennio dei principa-

li Paesi europei ad un progressivo decentramento della contrattazione collettiva, ha sottolineato l'auspicabilità della diffusione del secondo livello di contrattazione, in ragione di un maggior rilancio della crescita di produttività nonché delle retribuzioni reali, prevenendone l'esercizio per le materie delegate dal contratto collettivo nazionale o dalla legge, purché esso non leda il principio del "ne bis in idem". In merito, il Governatore della Banca d'Italia ha sostenuto l'opportunità che non si impongano vincoli aggiuntivi al processo di determinazione dei salari (attraverso un ripristino delle gabbie salariali), ma al contrario che si conseguano "gradi più elevati di decentramento e di flessibilità nella contrattazione", mediante un maggior peso della contrattazione di secondo livello.

Per far fronte alle reali esigenze retributive, determinate dal territorio dell'insediamento produttivo, appare auspicabile un rafforzamento della contrattazione territoriale, in particolar modo regionale, che affianchi ed integri quella aziendale, anche nella prospettiva del futuro federalismo.

Rossana Lonero



All'interno:

- 2 Convegni con Tiraboschi a Bari e Bisceglie
- 3 L'agente e il rappresentante
- 4 Secondo ciclo del Master di I° livello sul mobbing



I seminari di studi di ADAPT e CSDDL

Convegni con Tiraboschi

a Bari

“Verso lo statuto dei lavori” è stato il tema trattato nel corso del seminario di studi sul tema tenutosi lo scorso 20 novembre presso la sala Aldo Moro della facoltà di Giurisprudenza dell’Università degli Studi di Bari alla presenza di un nutrito pubblico di studenti di giurisprudenza e professionisti del settore e non.

Nel corso del dibattito - introdotto dal Preside della Facoltà di Giurisprudenza, prof. Garofalo - è stata commemorata la figura del compianto maestro di vita e di diritto, prof. Gino Giugni, del quale il Suo allievo, il prof. Veneto, Ordinario di Diritto del Lavoro presso la Facoltà di Giurisprudenza di Bari ne ha ricordato lo spirito innovatore posto alla base dello Statuto dei Lavoratori. Traendo spunto da questo tema il prof. Tiraboschi, Ordinario di Diritto del Lavoro presso la Facoltà di Economia della Università degli Studi di



Da sinistra il prof. Germano, il prof. Veneto, il prof. Tiraboschi, e l'avv. Belsito

Modena e Reggio Emilia, ha esposto le ragioni per le quali il mondo del lavoro necessita di un cambiamento sostanziale relativamente alle tutele da apprestarsi alle nuove forme di lavoro, come introdotte dal più volte modificato decreto legislativo n. 276/2003, meglio noto come legge Biagi. La previsione di un statuto dei lavori, ha spiegato il prof. Tiraboschi, non

deve essere inteso come un superamento dello Statuto dei Lavoratori quanto, piuttosto, una sua estensione resa necessaria dalle esigenze che il mondo del lavoro attualmente richiede. Apprestare tutele ai nuovi lavoratori non significa privare delle stesse i lavoratori subordinati ma apprestarne altrettante a coloro i quali, inserendosi nel mondo del lavoro con forme contrattuali

diverse ne restano privi. Questo processo passa attraverso la revisione dei contratti collettivi, degli ammortizzatori sociali e della formazione professionale, spesso costretta in percorsi inutili e devianti. L’attenta analisi condotta dal prof. Tiraboschi sulla realtà pugliese - condivisa dal prof. Germano, seppur assestato su posizioni più conservatrici - ha rivelato come la Puglia sia un enorme serbatoio di talenti spesso costretti ad emigrare per trovare spazi in realtà economicamente più forti e che, pertanto, di fronte a tanta dispersione di energie lavorative, resta priva della forza motrice per un effettivo cambiamento.

Contare sulle proprie forze e, soprattutto, credere in fattibili cambiamenti è stato il monito con il quale il prof. Tiraboschi ha concluso il suo intervento, raccomandando alla platea di non perdere l’ottimismo che caratterizza la spinta di scelte coraggiose, ottenendo in cambio un lungo e accorato applauso.

Daniela Cervellera

e a Bisceglie



Da sinistra l'avv. Belsito, il prof. Tiraboschi, il prof. Veneto, l'avv. Di Gioia e l'avv. Mascoli

Si è svolto venerdì 20 novembre 2009 presso il centro turistico Mastrogiacomo a Bisceglie, il convegno sul tema: “I lavoratori liberi professionisti”. Hanno partecipato in veste di relatori il prof. Gaetano Veneto, Ordinario di Diritto del Lavoro presso la Facoltà di Giurisprudenza dell’Università degli Studi di Bari, il prof. Michele Tiraboschi, Ordinario di Diritto del Lavoro presso la Facoltà di Economia dell’Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, l’avvocato giuslavorista Antonio Belsito e, nelle vesti di moderatore, il presidente dell’Associazione degli Avvocati di Bisceglie avv. Mau-

rantonio Di Gioia. In sostituzione dell’avv. Francesco Logrieco, Presidente dell’Ordine degli Avvocati di Trani, assente per impegni istituzionali, è intervenuto l’avv. Mascoli.

Nel corso del dibattito è stata evidenziata una lunga serie di problematiche inerenti la sicurezza negli studi professionali e valutata la possibile sussistenza di rischi ai cui possono essere esposti coloro che ivi lavorino derivanti dall’esercizio di un’attività professionale da sempre considerata meramente intellettuale.

Il prof. Michele Tiraboschi, introducendo il dibattito, si è soffermato sull’operatività del decreto legislativo n. 106/2009, cosiddetto correttivo al testo unico sulla sicurezza che, tra gli altri rischi, prevede anche quelli attinenti l’esercizio dell’attività lavorativa espletata all’interno degli studi professionali. Gli strumenti di tutela previsti dalla normativa sono intesi a garantire non solo la salute e la sicurezza dei dipendenti quali segretarie o praticanti, ma anche quella del dominus dello studio professionale. Si tratta di rischi c.d. “invisibili”, in quanto meno evidenti di quelli caratterizzanti i tanti infortuni sul lavoro e

che, tuttavia, possono manifestarsi sotto forma di stress, tic o comunque altre più o meno gravi patologie.

Il prof. Gaetano Veneto, nel premettere la esistenza nel nostro ordinamento di 27 ordini professionali riconosciuti, ha focalizzato la sua attenzione sulla responsabilità del datore di lavoro, nella specie su quella gravante sul libero professionista, in relazione ai rischi che i propri dipendenti corrono nell’espletamento dell’attività lavorativa. Pertanto anche quando il datore di lavoro sia un libero professionista ha il dovere di tutelare la salute dei suoi collaboratori e/o dipendenti andando persino oltre i limiti segnati dalla legge alle sue responsabilità, facendo salvo il principio della tutela dei lavoratori.

Basti considerare che, numeri alla mano, su oltre 1000 casi di responsabilità presunte di liberi professionisti in relazione ad eventuali danni patiti dai propri dipendenti, in appena 3 casi si è giunti a delle sanzioni nei confronti di liberi professionisti.

Ciò significa che gli ambienti lavorativi rispondono ai requisiti di sicurezza previsti dalla legge, oppure che quest’ultima vada integrata con l’inserimento di ulteriori garanzie per i lavoratori?

Vincenza Balzano

L'agente ed il rappresentante

Le due figure nella realtà si affiancano tanto da confondersi

di Antonio Belsito

L'agente di commercio è quel lavoratore autonomo che tratta affari commerciali per **promuovere** la stipulazione di contratti per conto di terzi.

Col termine rappresentante si individua il soggetto cui è stata conferita una procura o un incarico per **concludere** contratti in nome e per conto dell'azienda mandante.

Entrambe le figure agiscono per conto del preponente, sebbene solo i primi svolgano un incarico i cui poteri e i limiti sono ben definiti nello specifico contratto di agenzia stipulato.

Anche l'accordo economico collettivo degli agenti e dei rappresentanti di commercio conferma la stessa definizione.

La rappresentanza può distinguersi in diretta o indiretta.

Quella dell'agente è indiretta se nel contratto è previsto che l'acquisizione di commesse risulti quale proposta d'ordine e debba essere accettata dall'azienda.

In tal caso il contratto con il cliente non si perfeziona sin quando la ditta non invia la conferma d'ordine.

Qualora invece la mera sottoscrizione dell'ordine sia sufficiente a perfezionarlo, verosimilmente all'agente è riconosciuto un potere maggiore, dovendo egli rappresentare direttamente l'azienda.

Autorevole dottrina individua nell'art. 1745 cod. civ., in tema di rapporto di agenzia, due diverse forme di rappresentanza: **attiva e passiva**.

Il co. 1 dell'art. 1745 infatti, enuncia il principio secondo cui "le dichiarazioni che riguardano l'esecuzione (e non il perfezionamento) del contratto concluso per il tramite dell'agente e i reclami relativi alle inadempienze contrattuali sono validamente fatti all'agente".

Stante tale disposizione, il cliente che ha concluso il contratto con l'agente non sarà tenuto a denunciare un vizio necessariamente al preponente potendo lamentarlo direttamente all'agente, purchè nel termine di decadenza di otto giorni dalla scoperta dello stesso ex artt. 1495 e 2226.

Stessa forma di rappresentanza passiva è riscontrabile nel caso di cui all'art. 1512 c.c. (garanzia di buon funzionamento) a condizione che il malfunzionamento venga denunciato, secondo quanto prescrive il nostro codice, nel termine di trenta giorni dalla sua scoperta.

L'art. 1745 co. 2 cod. civ., sancendo il principio proprio della rappresentanza attiva, così recita: "l'agente può chiedere i provvedimenti cautelari nell'interesse del

preponente e presentare i reclami che sono necessari per la conservazione dei diritti spettanti a quest'ultimo".

L'agente, pertanto, potrà agire in giudizio "attivando" anche procedimenti cautelari e d'urgenza ex art. 669 bis e ss. c.p.c. per la tutela del preponente secondo quanto previsto dall'art. 2212 cod. civ. per i dipendenti e/o collaboratori dell'imprenditore nell'esecuzione degli affari da essi conclusi.

Il nostro codice definisce indirettamente l'agente di commercio come colui che assume stabilmente l'incarico di **promuovere**, per conto di altra parte (solitamente l'imprenditore), verso retribuzione, la **conclusione** di contratti in una zona determinata (art. 1742 cod.civ).

Nella pratica l'agente di commercio è il soggetto che svolge *stabilmente* una funzione di intermediazione e collegamento tra chi si occupa della produzione e coloro i quali si preoccupano della distribuzione dei prodotti.

La sua attività consiste prevalentemente nel *proporre* ad imprese commerciali l'acquisto di merce per conto di altre imprese.

È agente senza rappresentanza il lavoratore parasubordinato che, pur avendo ricevuto l'incarico di agenzia, non può raccogliere proposte di commissione.

Stante la comune attività di mediazione commerciale, la differenza tra agente e rappresentante di commercio si concreta nella possibilità conferita dalla legge al solo rappresentante di **stipulare** veri e propri contratti di vendita.

L'attività del rappresentante - le cui principali caratteristiche in verità variano in base alla tipologia merceologica trattata - comprende però anche la ricerca del committente, la definizione del contratto nonché l'attività di consulenza verso i produttori con l'indicazione di quelle che potrebbero essere le evoluzioni del mercato e le tendenze dello stesso.

L'agente si impegna, invece, a recepire proposte di ordini, riscuotere crediti e consegnare eventualmente la merce richiesta.

Tale attività, in concreto, si affianca fino a confondersi con quella del rappresentante. L'agente, infatti può essere eventualmente investito del potere di rappresentanza ed essere pertanto abilitato anche alla conclusione di contratti.

Negli ultimi anni la figura dell'agente e del rappresentante è andata assumendo la configurazione di imprenditore profes-

sionista esperto di sistemi di vendita mentre la sua attività, spesse volte, per le caratteristiche con cui si estrinseca, potrebbe essere ricondotta a quella del lavoratore autonomo più che a quella del lavoratore parasubordinato. Ed infatti tale attività oltre a contraddistinguersi per taluni aspetti di **autonomia**, gode del beneficio di una **discrezionalità**, che varia in funzione del contratto stipulato dall'agente con l'azienda mandataria.

Normalmente l'agente/rappresentante ha diretto contatto con l'imprenditore anche se nelle imprese commerciali più grandi avrà quali referenti soprattutto i responsabili o gli addetti ai settori vendite ed acquisti.

La professione di agente consente mobilità tra i diversi settori merceologici in virtù del fatto che l'attività di agenzia è strettamente connessa e legata al ciclo di vita dei differenti prodotti che propone.

Il percorso professionale, all'interno dello stesso settore merceologico, può avvenire su un duplice binario: in senso *verticale*, curando l'inserimento dell'agente nell'organigramma dell'impresa nella quale presta il suo servizio; in senso *orizzontale* qualora si ravvisi un forte incremento del suo volume d'affari dovuto all'accrescimento professionale di quell'agente sul mercato.

I requisiti necessari per svolgere l'attività propria dell'agente e del rappresentante sono: possesso del **mandato o lettera di incarico** e **iscrizione** presso la Camera di commercio, competente per territorio, nel ruolo degli agenti e rappresentanti.

Tratto da: *Il lavoro degli agenti e dei rappresentanti tra autonomia e subordinazione*, Ed. Cacucci, Bari, 2010, cap. 2 pag. 29



Master di 1° livello sul mobbing

Dopo il successo ottenuto con il primo ciclo del master di 1° livello sul mobbing, per l'A.A. 2009/2010 la facoltà di Giurisprudenza, di concerto con quella di Medicina e Chirurgia ne ha indetto il secondo ciclo, limitando a 30 il numero degli iscritti



Nella foto i partecipanti al primo ciclo del master di 1° livello sul mobbing insieme al direttore, prof. Gaetano Veneto

lavorista



Bollettino del Centro Studi
Diritto dei Lavori

Anno I n. 5
Supplemento al n. 3 Anno IV de
la bilancia

4 dicembre 2009
ISSN 1972-7704

Direttore Scientifico
Gaetano Veneto

Direttore Responsabile
Luca De Ceglia

Direttore Editoriale
Antonio Belsito

In Redazione:
Daniela Cervellera
Caporedattore

Clarenza Binetti, Fabio Cardanobile,
Maurantonio Di Gioia,
Domenico Di Pierro

e-mail: segreteria@csddl.it

stampato da

L'editrice s.r.l. - Foggia

Lo psicologo svedese **Heinz Leymann**, sulla scorta degli studi effettuati dall'etnologo Konrad Lorenz sul mobbing nel mondo animale, adattò tale termine all'uomo ed, in particolare, al mondo del lavoro dando del fenomeno la seguente definizione: *"il terrore psicologico o mobbing lavorativo consiste in una comunicazione ostile e non etica diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo che, a causa del mobbing, è spinto in una posizione in cui è privo di appoggio e di difesa e lì costretto per mezzo di continue attività mobbizzanti. Queste azioni si verificano con una frequenza piuttosto alta (almeno una alla settimana) e per un lungo periodo di tempo (per una durata di almeno sei mesi).*



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI
Facoltà di Giurisprudenza
Facoltà di Medicina e Chirurgia
Anno Accademico 2009/2010

Master di I Livello

PREVENZIONE E GESTIONE MULTIDISCIPLINARE DEL MOBBING

*Prof. Gaetano Veneto - Direttore del Master
Prof. Sergio Schonauer - Condirettore*

Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Bari
Aula VI (secondo piano)

**REQUISITI DI AMMISSIONE
E SELEZIONE**

Sono ammessi i laureati sia del nuovo che del vecchio ordinamento. Il numero massimo degli iscritti è 30.

DOMANDA DI AMMISSIONE

La domanda di ammissione, indirizzata al Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di Bari, va presentata entro le ore 12 del 30 novembre 2009.

**Per informazioni
consultare i siti**

[http://www.area-formazionepostilaurea.uniba.it\(post-laurea\)master%20e%20corsi%20di%20perfezionamento/3pag/lnabandi0506.master2.htm](http://www.area-formazionepostilaurea.uniba.it(post-laurea)master%20e%20corsi%20di%20perfezionamento/3pag/lnabandi0506.master2.htm)
www.csddl.it
o rivolgersi all'Ufficio
Master e Corsi di Perfezionamento
Via Garruba - Bari -

Obiettivi

- formare una figura professionale esperta nel riconoscimento di condizioni stressanti e/o patologie psicosomatiche potenzialmente riconducibili a situazioni di mobbing
- fornire la conoscenza di metodi e strumenti per il monitoraggio di situazioni "facilitanti" l'insorgenza del fenomeno
- fornire la base per una prima attività di valutazione delle condizioni di disagio/patologia psichica o somatica, con eventuale avvio dell'utenza presso Centri Specialistici
- Individuare metodi e strumenti atti a ridurre i costi sociali ed aziendali legati al fenomeno
- promuovere la prevenzione delle patologie mobbing-correlate e la riduzione della domanda di cura e della richiesta di risarcimento
- analizzare il peso del mobbing e del "doppio mobbing" nella coppia e nella vita di relazione
- analizzare tutti gli aspetti medico-legali e giurisprudenziali del fenomeno
- analizzare le implicazioni penali del mobbing e della "sindrome da falso mobbing"
- individuare gli strumenti di assessment più efficaci ai fini della certificazione medico-legale e dell'accertamento peritale
- valutare le differenti condizioni di risarcibilità del danno da mobbing
- addestrare i partecipanti alla ricerca, individuazione e valutazione di fonti scientifiche che supportino differenti strategie e tecniche di intervento

Materie d'insegnamento

Diritto del Lavoro, Diritto della Previdenza Sociale, Diritto Processuale del Lavoro, Diritto Penale, Organizzazione degli Enti Previdenziali di Controllo, Contenzioso del Lavoro, Pari Opportunità nel Diritto del Lavoro, Aspetti Sociologici, Aspetti Statistici ed Economici, Medicina del Lavoro, Medicina Legale, Patologie Psicosomatiche stress-correlate, Patologia Psicosomatica stress-correlata di Interesse Sessuologico, Patologia Psicosomatica stress-correlata di Interesse Neuropsichiatrico, Aspetti Etici e Deontologici, Aspetti Etologici Comparati.

Tra gli obiettivi che il master si prefigge di conseguire vi è quello di formare figure professionali in grado non solo di riconoscere situazione mobbizzanti ma, finanche, di prevenirle attraverso lo studio, il monitoraggio e la valutazione delle condizioni di lavoro in ciascun ambito professionale sia pubblico che privato

www.csddl.it

Centro Studi diritto 
dei lavori