

Da lavoratore dipendente ad agente di commercio. Gli aspetti da valutare

di La Redazione (info@federagenti.org)

<https://www.federagenti.org/notizie/da-lavoratore-dipendente-ad-agente-di-commercio-gli-aspetti-da-valutare-6882>

Domanda: Sono in trattativa con un'azienda che mi ha fatto un'offerta economicamente interessante con inquadramento come agente di commercio e quindi a partita IVA. Poiché sono un lavoratore dipendente non conosco molto di questa tipologia di contratto e quindi vorrei sapere qualcosa di più sia sotto l'aspetto previdenziale sia sotto quello retributivo nonché sulle forme di tutela per la categoria dal momento che ho un figlio di 2 anni e mezzo ed un altro in arrivo.

Risposta: Riceviamo quasi mensilmente richieste come la sua e per questo abbiamo deciso di pubblicare la domanda.

Già il fatto che per iniziare tale forma di professione lei debba procedere all'apertura di una partita IVA le dovrebbe far capire che il rapporto di agenzia non è in nulla assimilabile ad un rapporto di lavoro di lavoro dipendente.

Anzi forse un punto c'è, ma è quello relativo alle garanzie processuali. Infatti eventuali controversie individuali di lavoro promosse da o contro l'agente (persona fisica) sono regolate dagli artt. 409 e segg. del codice di procedura civile così come previsto per i lavoratori dipendenti. Detto ciò l'agente è considerato dal legislatore ora come un lavoratore parasubordinato, ora come un lavoratore autonomo, e, spesso (soprattutto dal punto di vista fiscale) come un imprenditore, ma comunque mai un lavoratore dipendente.

Per quanto riguarda la retribuzione, per esempio, siamo felici di sapere che lei valuta interessante la proposta ricevuta, ma le rappresentiamo che, a meno che nell'offerta non sia incluso un compenso fisso, i guadagni prospettati sono spesso stimati in base al fatturato aziendale normalmente prodotto nella zona e/o dai clienti che le saranno assegnati o, addirittura dedotti in relazione a quanto producono zone/clienti simili assegnati ad altri agenti. Insomma quello che le è stato prospettato molto probabilmente è più un'ipotesi di guadagno e non un compenso certo qual è la retribuzione proposta ad un lavoratore dipendente. Anche le tutele per esempio in tema di paternità e/o malattia dell'agente possono essere paragonate con quelle fornite ai lavoratori dipendenti né l'agente può contare su alcuna forma di ammortizzatore sociale (NASPI - MINI NASPI etc). Per esempio in caso di malattia (grave aggiungiamo noi) l'agente può solo comunicare all'azienda l'impossibilità di svolgere l'attività richiedendo la sospensione del rapporto di agenzia con "diritto alla conservazione del posto" fino ad un massimo di 6 mesi (art. 8 AEC Commercio, art. 12 AEC Industria), ma l'azienda può inserire un altro agente nella zona e/o concludere direttamente affari con i clienti senza che l'agente abbia diritto alla provvigione e quindi al compenso.

Certo nel caso in cui il contratto sottoscritto richiami gli AEC l'agente può aver diritto ad alcune garanzie assicurative (corresponsione di una indennità giornaliera) in caso di ricovero ospedaliero per malattia, infortunio, accertamenti diagnostici, ovvero di degenza domiciliare successiva a ricovero per intervento chirurgico o a ricovero per infortunio, ma si tratta di una polizza stipulata dalla Fondazione ENASARCO. Trascorso poi il periodo di sospensione l'azienda è libera di svincolarsi dal contratto. Per quanto riguarda la previdenza, quella Enasarco ha attualmente un'aliquota del 17% (di cui l'8,5% a carico dell'agente); ad essa si somma la previdenza INPS (che prevede l'iscrizione dell'agente nella gestione artigiani e commercianti) quest'ultima totalmente a carico dell'agente, pertanto gli oneri previdenziali dell'agente sono notevoli e devono essere decurtati da quella somma che l'azienda le ha proposto e che lei trova al momento interessante. Il contratto di agenzia non prevede poi la corresponsione di un TFR, ma di una indennità simile detta indennità di fine rapporto la cui entità è ampiamente variabile e differisce molto sia in relazione ai presupposti sia in relazione alla quantificazione a seconda che vengano applicate le norme richiamate dalla contrattazione collettiva o quelle del codice civile.

Le ricordiamo infine che per svolgere la professione di agente è necessario essere in possesso dei requisiti morali e professionali previsti per legge e per i quali la rimandiamo alle specifiche informazioni reperibili sui siti delle varie camere di commercio. Questa è ovviamente, per necessità, una risposta sintetica, e laddove realmente interessato la invitiamo a rivolgersi per informazioni più approfondite (anche in relazione agli aspetti fiscali) presso la sede Federagenti a lei più vicina.