

Il cuore della distinzione tra agente plurimandatario e monomandatario

di La Redazione (info@federagenti.org)

<https://www.federagenti.org/notizie/il-cuore-della-distinzione-tra-agente-plurimandatario-e-monomandatario-7153>

Domanda: Sono un agente plurimandatario. Una delle mie mandanti vuole impedirmi di prendere altri mandati anche se non sono in concorrenza. Possono farlo?

Risposta: La richiesta dell'azienda volta a limitare la libertà di assumere altri mandati non concorrenti tocca il cuore della distinzione tra agente plurimandatario e monomandatario. La risposta breve è che, in linea di principio, non possono impedire ad un agente di rappresentare una pluralità di aziende, a meno che non intendano instaurare un rapporto di monomandato. **Il quadro normativo di riferimento si trova nell'articolo 1743 del Codice Civile** che stabilisce il diritto di esclusiva reciproca (sia nei confronti dell'azienda che nei confronti dell'agente), ma limitatamente all'aspetto della concorrenza. L'articolo citato infatti prevede che *"Il preponente non può valersi contemporaneamente di più agenti nella stessa zona e per lo stesso ramo di attività, né l'agente può assumere l'incarico di trattare nella stessa zona e per lo stesso ramo gli affari di più imprese in concorrenza tra loro"*. La norma quindi vieta solo il trattamento di affari per imprese **in concorrenza** e, pertanto, da ciò, a contrario, si desume che l'agente è libero di assumere mandati per aziende che operano in settori diversi o con prodotti non fungibili. **L'AEC Industria all'articolo 2** esplicita meglio questo concetto prevedendo che *"Nel caso in cui l'agente o rappresentante non sia vincolato dal patto di esclusiva per una sola ditta, egli resta libero di assumere altri incarichi per ditte che non siano in concorrenza"*.

Negli anni però ci siamo sempre più spesso trovati dinanzi ad un fenomeno che è quello del "Monomandato di fatto".

La dinamica del fenomeno: accade che l'agente dopo aver firmato un contratto come **plurimandatario**, (circostanza che gli permetterebbe di gestire più aziende contemporaneamente) si vede imporre dall'azienda mandante clausole e modalità operative (come per es. la compilazione di una reportistica quotidiana o la garanzia di offrire una copertura territoriale continuativa) tali da impegnare totalmente **il tempo e le energie** dell'agente, aggiungendo spesso a questo l'assegnazione di obiettivi di vendita elevatissimi.

Il risultato di una tale dinamica è che, nei fatti, l'agente lavora esclusivamente per un solo committente, ma senza averne i benefici previdenziali e le maggiori tutele previsti dalla normativa legale e pattizia.

Ovviamente le aziende ricorrono a tale sistema per un motivo è quasi esclusivamente economico e si divide in due punti chiave:

1. **Risparmio Previdenziale (Enasarco):** Per un monomandatario, i massimali contributivi da versare all'Enasarco sono molto più alti rispetto a quelli di un plurimandatario. Inquadrandolo come "pluri", l'azienda smette di versare contributi molto prima, risparmiando migliaia di euro l'anno.
2. **Indennità e Tutele:** In caso di scioglimento del contratto, le indennità di fine rapporto e i minimi provvigionali sono solitamente più favorevoli per chi è inquadrato formalmente come monomandatario.

È un modo per avere l'esclusiva totale sulla forza lavoro dell'agente, pagandola però con le "tariffe scontate" e le minori responsabilità di un rapporto non esclusivo.

Fortunatamente questo fenomeno non è completamente sconosciuto alla giurisprudenza e quindi se un agente riesce a dimostrare che l'organizzazione del lavoro impostagli rende materialmente impossibile avere altri mandati, il giudice può riqualificare il rapporto come monomandatario, costringendo l'azienda a versare le differenze contributive e le maggiori indennità.

Per smascherare un **monomandato di fatto** (o, in casi più estremi, una vera e propria subordinazione mascherata), i giudici e gli ispettori del lavoro non guardano tanto l'intestazione del contratto, quanto la **quotidianità del rapporto** ed ecco i principali "indizi" (le cosiddette prove presuntive) che fanno scattare l'allarme:

1. La "Saturazione" del Tempo

Se l'azienda assegna un territorio talmente vasto o obiettivi di vendita così elevati da richiedere un impegno di **8-10 ore al giorno**, è evidente che l'agente non ha lo spazio fisico e mentale per gestire altri mandati. In questo caso, il plurimandato è solo una finzione giuridica.

2. L'Invasività della Reportistica

Un agente plurimandatario dovrebbe essere autonomo. Se l'azienda pretende:

- **Report giornalieri** dettagliati su ogni singola visita.
- L'uso obbligatorio di un **CRM aziendale** monitorato in tempo reale.
- La condivisione costante della posizione o dell'itinerario. ...allora il controllo si avvicina più a quello di un dipendente che a quello di un libero professionista.

3. Integrazione nell'Organigramma

Ci sono segnali "estetici" che pesano molto in tribunale:

- L'uso di un indirizzo **email aziendale** (es. *nome.cognome@azienda.it*) senza specifica della ditta individuale/società dell'agente.
- Biglietti da visita che non riportano la dicitura "agente di commercio" ma ruoli come "Sales Manager" o "Responsabile di zona".
- L'obbligo di partecipare a **riunioni fisse** (es. ogni lunedì mattina in sede) o briefing quotidiani.

4. La Dipendenza Economica

Questo è il dato numerico più forte: se il **100% del fatturato** dell'agente proviene da un'unica mandante per anni, nonostante il contratto dica "plurimandatario", siamo di fronte a una dipendenza economica totale che mal si concilia con la natura del plurimandato.

5. Strumenti di Lavoro e Monomarca

- L'obbligo di utilizzare esclusivamente l'auto aziendale con loghi della mandante.
- Il divieto (anche non scritto, ma praticato con minacce di risoluzione) di inserire nel proprio "portafoglio" prodotti di aziende non concorrenti ma affini.

Ovviamente se un giudice accerta il monomandato di fatto, l'azienda è costretta a:

1. **Versare i contributi Enasarco arretrati** (la differenza tra l'aliquota pluri e quella mono, oltre alle sanzioni).
2. **Ricalcolare le indennità di fine rapporto** (FIRR e indennità di cessazione), che per i monomandatari sono sensibilmente più alte.
3. In certi casi, se il controllo era troppo stretto, il rapporto può essere riqualificato come **lavoro dipendente**, con costi, talvolta, devastanti per il datore di lavoro.

Tornando alla domanda quindi se l'azienda impone contrattualmente ad un agente di non assumere *alcun* altro incarico (anche non concorrente), sta trasformando il contratto in un **monomandato**. Questa distinzione è fondamentale perché lo status di monomandatario comporta vantaggi economici e normativi superiori, garantiti dagli AEC:

- **FIRR più alto:** Per il monomandatario l'aliquota è il 4% fino a 12.400€ di provvigioni, mentre per il plurimandatario la stessa aliquota si ferma a 6.200€.
- **Contributi Enasarco:** Il massimale provvigionale su cui si calcolano i contributi è molto più alto per il monomandatario (38.523€ vs 25.682€ nel 2020), garantendo una pensione potenzialmente più alta.
- **Preavviso:** In caso di licenziamento, i termini di preavviso per il monomandatario sono più lunghi (es. 5 mesi già dal primo anno secondo AEC Industria).

C'è però una sfumatura importante da tenere in considerazione e cioè **l'obbligo di informazione che grava sull'agente e le cd. clausole di "gradimento" che può riservarsi la mandante**. L'azienda infatti può legittimamente inserire nel contratto l'obbligo per l'agente di comunicare l'assunzione di nuovi mandati. Come chiarito anche in altre occasioni su questa rubrica, tale obbligo di informazione è lecito e risponde ai doveri di lealtà e correttezza di cui all'art. 1746 c.c.. Tuttavia, all'obbligo di *comunicare* in capo all'agente non può e non deve corrispondere un potere di *veto della mandante*. Se l'agente comunica l'assunzione di un mandato non concorrente, l'azienda non può giuridicamente opporsi. Se il contratto prevede una clausola che subordina l'assunzione di nuovi mandati all'autorizzazione preventiva della mandante ("clausola di gradimento"), questa è lecita **solo se e nella misura in cui è usata per verificare l'assenza di concorrenza**. Se usata sistematicamente per impedire all'agente l'assunzione di altri incarichi, configura un abuso che potrebbe riqualificare il rapporto come monomandato di fatto o legittimare il recesso per giusta causa nel caso in cui l'azienda comunichi espressamente all'agente il divieto di assumere il mandato pena la disdetta del rapporto.

La giurisprudenza (vds per es. Cass. n. 20453/2018) tende a verificare la sostanza del rapporto. Se l'azienda impone vincoli tali da assorbire tutto il tempo dell'agente questi può agire in giudizio per far riconoscere la natura monomandataria del rapporto.

In conclusione la libertà di assumere un mandato non in concorrenza è, come sopra ampiamente esposto, la regola generale

del nostro ordinamento, ed in caso di diniego da parte della mandante ben si può configurare la violazione da parte della stessa degli obblighi di lealtà e buona fede con conseguente possibilità per l'agente di recedere dal contratto per giusta causa.