

# **RIFLESSIONI SULLE CONTROVERSIE DI LAVORO DEGLI AGENTI**

Quando si deve iniziare una causa in materia di agenzia bisogna, innanzitutto, verificare a quale giudice rivolgere la domanda e quale sia il <<rito>> da seguire. In proposito, la legge n.533 del 1973 ha introdotto nel sistema giuridico italiano il cosiddetto <<rito del lavoro>>, che prevede un procedimento sommario presso il tribunale in funzione di giudice del lavoro basato sul principio dell'oralità e dell'immediatezza. Ai sensi dell'Art. 409, n.3, c.p.c. (così come modificato dall'Art. 1 della legge 533/73) rientrano nella competenza funzionale del tribunale del lavoro anche <<(...) i rapporti di agenzia, di rappresentanza di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato>>.

Ne consegue che sono assoggettate al rito del lavoro tutte le controversie ove l'attività dell'agente è caratterizzata da un apporto prevalentemente personale. Restano, invece, escluse dal rito del lavoro le controversie riguardanti agenti che operano in forma di società o che, comunque abbiano un'organizzazione imprenditoriale (flotta auto, dipendenti, più sedi e così via) tale per cui l'intervento personale dell'agente che operano in forma di società o che, comunque, abbia un'organizzazione imprenditoriale (flotta auto, dipendenti, più sedi e così via) tale per cui l'intervento personale dell'agente non sia prevalente, ma si limiti a svolgere un'attività di coordinamento e direzione (Cass. Sent. N. 2710/96). Nel caso di agente che opera in forma individuale, quindi, si presume sempre la competenza del giudice del lavoro salvo prova contraria, laddove, invece, per le società di persone o di capitali competente è il giudice ordinario, in quanto l'attività della società è a tutti gli effetti imprenditoriale e quindi priva del carattere personale della prestazione d'opera (Cass. Sent. N. 5434/97). Tuttavia, ci sono casi in cui la presenza di una compagine sociale non presuppone necessariamente un'organizzazione imprenditoriale, in tali fattispecie di dovrà, quindi, accertare se l'attività prestata anche in forma associata assuma, in concreto, caratteri tali da escludere quello stato di dipendenza socioeconomica che è tipico della parasubordinazione, e di cui l'attività prevalentemente personale è indice rilevatore tipico. Ciò si verifica, per esempio, quando il profilo societario si limiti a un semplice patto tra soci diretto a distribuire gli utili, o all'organizzazione del lavoro nelle diverse zone affidate all'agente, e in tali casi potrà invocarsi la competenza del giudice del lavoro. A tal proposito la Suprema corte rivela come l'esistenza di una compagine sociale comporti una presunzione dell'insussistenza del carattere prevalentemente personale, ferma restando la possibilità per l'agente di fornire prova contraria (Cass. Sent. N 15790/05).

Esaminiamo ora la competenza per territorio, l'Art 413, 3 comma c.p.c., così come innovato dalla legge 128/92, stabilisce che <<competente per territorio per le controversie previste dal numero 3) dell'Art. 409 c.p.c. è il giudice nella cui circoscrizione si trova il domicilio dell'agente, del rappresentante di commercio ovvero il titolare degli altri rapporti di collaborazione di cui al predetto n.3) dell'Art. 409 c.p.c.>>. Si tratta di un foro esclusivo e non concorrente con quelli individuati nei commi secondo e terzo del medesimo Art. 413 c.p.c., sul punto la Cassazione, sez. lav., con Sent. n. 7358 del 13/5/03 ha affermato: << In tema di competenza territoriale per le controversie di materia lavoro, il comma 4 dell'Art. 413 c.p.c. (introdotto dall'Art 1 legge n 128 del 1992 e previgente, per le controversie concernenti i rapporti di collaborazione di cui all'Art. 409 n. 3 c.p.c., l'attribuzione della competenza al giudice nella cui circoscrizione si trova il domicilio dell'agente, del rappresentante o del titolare di altri rapporti di collaborazione), introduce un foro esclusivo, non alternativo né concorrente con gli altri fori indicati dal medesimo Art. 413, con la conseguenza che, ove non sia possibile il collegamento suindicato (per esempio per essere, come nella specie, domiciliato all'estero il lavoratore parasubordinato), non è applicabile la disciplina speciale dettata dagli altri commi dell'Art. 413 cit., ivi compresa la disposizione relativa alla inderogabilità della competenza ma è applicabile la disciplina ordinaria, che può essere derogata per accordo tra le parti a norma dell'Art. 28 c.p.c.>>

Per domicilio dell'agente deve intendere quello in cui si svolge l'attività lavorativa dell'agente, nel caso di agenti operanti in forma societaria si dovrà, invece, fare riferimento alle regole generali che disciplinano la competenza e più precisamente agli Art. 18 e 20 del c.p.c. ovvero alla residenza o domicilio del convenuto (foro generale delle persone fisiche) o al luogo in cui è sorta l'obbligazione (foro facoltativo per le cause relative ai diritti di obbligazione).

Nell'ipotesi di rapporto cessato prima dell'introsuzione del giudizio, il foro competente ai sensi dell'Art. 413 c.p.c., deve essere individuato non nel domicilio al momento di presentazione della domanda, ma bensì, in quello dove effettivamente si è svolta l'attività.

In ogni caso, qualora il rapporto di agenzia sia cessato anteriormente all'instaurazione della controversia, e l'agente, durante lo svolgimento dell'attività, abbia avuto più di un domicilio, dovrà ritenersi competente per territorio il giudice del luogo dell'ultimo domicilio avuto prima della cessazione del rapporto (Pret. Torino, 27/10/97). Tali consolidati orientamenti giurisprudenziali seguono principi costituzionali previsti dall'Art. 25 della costituzione (secondo cui <<Nessuno può essere distolto dal giudice naturale precostituito per legge>>) e sono ispirati a evitare che l'agente possa scegliere il giudice a cui rivolgere la domanda solo trasferendo preventivamente il proprio domicilio, eludendo così la finalità della norma (Cass. Sent. n. 3309/94).

Infine, un breve cenno sulle condizioni di procedibilità. Prima di instaurare il giudizio deve essere esperito obbligatoriamente, per i rapporti regolati dal rito del lavoro, il tentativo di conciliazione ai sensi dell'Art. 410 c.p.c. presso la commissione provinciale di conciliazione da individuarsi secondo

i criteri in cui al 413 c.p.c.. Se la conciliazione riesce, si forma il processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dal presidente del collegio (ex Art. 411 c.p.c.), quindi il verbale viene depositato a cura delle parti o dell'ufficio provinciale del lavoro nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato sottoscritto, dopodiché il giudice accertata la regolarizzazione formale del verbale di conciliazione lo dichiara eseguito con decreto. Nel caso in cui la conciliazione non riesca, l'agente potrà tranquillamente adire l'autorità giudiziaria, essendo l'espletamento del tentativo di conciliazione condizione di procedibilità della domanda (ex. Art. 412-bis, 1 comma c.p.c.).

Qualora il tribunale rilevi d'ufficio o su istanza di parte che il tentativo di conciliazione non è stato esperito, oppure che la domanda è stata presentata prima della decorrenza dei 60 giorni del deposito dell'istanza ex Art. 410 c.p.c., il giudice dovrà sospendere il giudizio e fissare il termine perentorio di 60 giorni per promuovere il tentativo di conciliazione.

da Italia Oggi