

Approfondimenti 15 mins ago



*Il docente di Diritto del lavoro e Direttore del Master in Diritto del lavoro all'Università di Bologna ha stilato il ricorso opponendosi al verbale degli ispettori Inps ed Inail che avevano comminato una pesante sanzione ad un'Agenzia – qualificando il mandato di subagente come un rapporto di lavoro subordinato – e chiarisce quali siano i rischi di chi applichi il CCNL SNA*

Nel corso di un'ispezione rivolta a verificare quale fosse il CCNL applicato ai dipendenti di un'agenzia assicurativa, gli ispettori del Lavoro, **Inps** ed **Inail** intervenuti avevano verbalizzato nel marzo 2015 la riqualificazione di un rapporto di subagenzia da autonomo a dipendente elevando una sanzione di circa 100.000 Euro (e non 25.000 Euro, come da noi riportato nell'articolo "**ANAPA: I subagenti non sono dipendenti**"). Abbiamo incontrato **Alberto Pizzoferrato**, consulente di **ANAPA**, Professore Ordinario presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'**Università di Bologna** – dove insegna Diritto del lavoro e Diritto della sicurezza sociale ed è Direttore scientifico del Master in Diritto del lavoro – che ha curato, vittoriosamente, il ricorso dell'Agenzia alla DLT competente.

**Domanda. Quali sono gli elementi che hanno indotto gli ispettori a ritenere che il rapporto di subagenzia andasse regolamentato da un contratto di lavoro dipendente?**

**Risposta.** Gli ispettori intervenuti nel caso specifico avevano ritenuto che il rapporto di lavoro autonomo connotante il rapporto di agenzia ex art. 1742 cod. civ. e ss. (*applicabile ai rapporti agente – subagente in campo assicurativo, ndIMC*) fosse assimilabile piuttosto ad un rapporto di lavoro subordinato che autonomo, in quanto sarebbe mancata l'opera tipica di procacciamento di nuovi affari, essendovi invece ravvisabile un'attività di gestione delle polizze esistenti, in assenza di un'organizzazione di impresa vera e propria del cosiddetto

subagente e stante nella lettera di incarico, un esplicito divieto di assunzione di collaboratori o dipendenti. Inoltre, nella medesima lettera di incarico sarebbe stata prevista un'attività in regime di monomandato con obbligo di partecipazione a riunioni o percorsi formativi.

**D. Quindi un subagente in rapporto di monomandato che si trovava al momento nei locali recando con sè alcune quietanze, sarebbe dovuto essere, secondo gli ispettori, assunto come un dipendente dell'Agenzia stessa?**

**R.** Questo è ciò che si evince dal verbale nel caso di specie. Bisogna però considerare che il subagente in questione, iscritto alla gestione commercianti presso l'Inps, sosteneva regolarmente in proprio tutti i costi tipici di chi svolge attività in modo autonomo.

**D. L'Agenzia iscritta ad ANAPA si è rivolta a Lei ed è ricorso in sede amministrativa contro il provvedimento. Con quale esito?**

**R.** Il comitato Regionale per i rapporti di lavoro della Direzione Interregionale del lavoro di Milano ha accolto il ricorso disponendo l'annullamento del provvedimento sanzionatorio.

**D. Su quali basi?**

**R.** In sede di ricorso è stato dimostrato che il subagente ha sempre svolto la propria attività in autonomia, contattando ed incontrando direttamente e personalmente i clienti secondo gli orari e le modalità ritenute più opportune da lui stesso. Secondo la giurisprudenza infatti, rientrano tra i caratteri propri del rapporto di subagenzia assicurativa:

a) l'orario di lavoro modellato su quello dell'agenzia;

b) il controllo esercitato dall'agente;

c) le istruzioni e le incentivazioni impartite dall'agente, senza perciò solo determinare la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato.

**D. E riguardo al compenso provvigionale?**

**R.** Le provvigioni di acquisto e incasso sono state corrisposte dall'agenzia al subagente sulla base di percentuali variabili in relazione al fatturato effettivamente prodotto e condizionate al numero degli affari conclusi. Tra l'altro il 72% circa, riferibile a nuova produzione e quindi non alla gestione delle polizze esistenti.

**D. Quindi le Sue tesi sono state accolte dalla DLT di Milano, deputata a pronunciarsi sul ricorso?**

**R.** La Direzione Interregionale del lavoro di Milano, ha accolto integralmente il ricorso considerando quindi fondate le deduzioni, ma non solo. Infatti ha concluso dicendo che la normativa vigente esclude dalla prestazione di lavoro subordinato quelle prestazioni autonome, anche "monocommittenti" e con postazione fissa (*il cd "subagente in agenzia"*), a condizione che i professionisti siano iscritti ad un albo, ordine, od elenco, tenuto o controllato da un'amministrazione pubblica quale, ad esempio, il Ruir presso l'Ivass.

**D. Ci sono dei contenuti precisi che la lettera di incarico ad un subagente deve contenere?**

**R.** Certo. Innanzitutto ci deve essere un palese riferimento alla libertà ed autonomia del subagente nella promozione dei prodotti assicurativi in modo da evitare qualsiasi riconducibilità sostanziale dell'attività svolta nell'alveo del lavoro subordinato. E' poi necessario che si configuri un rischio economico a carico del subagente in relazione alla modalità del compenso. L'elemento dell'insicurezza rappresentato dal livello provvigionale diventa un elemento fondamentale legato all'aleatorietà propria del lavoro imprenditoriale. La possibilità poi, del subagente, di avvalersi a sua volta di collaboratori o dipendenti, costituisce un elemento fondamentale nella discriminazione tra lavoro dipendente ed autonomo.

**D. Da ultimo una domanda sulla questione del CCNL dei dipendenti di agenzia di assicurazione. Ma qual è il contratto di riferimento del settore?**

**R. Come ho già avuto modo di esprimermi sull'argomento**, mentre il CCNL **ANAPA-UNAPASS** si pone in perfetta continuità contrattuale con i precedenti e rappresenta così il contratto di riferimento della categoria applicabile da tutti gli agenti, iscritti o non a qualsiasi sigla, il CCNL **SNA** è invece un contratto cd. *"di rottura"*; e per questo necessita, pena la sua inapplicabilità, di un'adesione esplicita e bilaterale. Per adesione esplicita, giova ripetere, si deve intendere che la volontà del dipendente deve essere autonoma, genuina e autentica, cioè in altri termini libera da pressioni di alcun tipo od influenze di sorta. Tale bilateralità deve poi essere rilevata anche nell'utilità reciproca, nella definizione di un assetto di interessi effettivamente compromissorio.

**D. Ci sono dei rischi per le agenzie assicurative che applichino un contratto invece dell'altro?**

**R.** Per le agenzie che applichino il contratto SNA si prospetta pertanto il rischio di cause di lavoro che, per le realtà con meno di 15 dipendenti, non si estinguono in costanza di rapporto ma solo trascorsi 6 mesi dalla sua conclusione. Ben più immediato è invece il rischio di procedimenti sanzionatori (civili, amministrativi e persino penali) promossi dall'Inps per il mancato versamento dei contributi previdenziali derivanti dall'applicazione di tabelle retributive inferiori e dalla DTL per mancato versamento dei minimi retributivi contrattuali.

**Intermedia Channel**

---

