

# L'agente di commercio e il rito del lavoro

Valerio Sangiovanni — Avvocato e Rechtsanwalt

*In questo articolo esaminiamo la figura dell'agente di commercio nella prospettiva del diritto del lavoro. La debolezza dell'agente nei rapporti con il preponente fa sì che vengano adottati degli accordi economici collettivi, sulla falsariga di quelli previsti per i lavoratori dipendenti. Risulta, inoltre, applicabile il rito del lavoro. Infine, si osservi che il Foro competente è quello dove l'agente ha il proprio domicilio.*

## Introduzione

In questo articolo analizziamo la figura dell'agente di commercio in una prospettiva particolare: nell'ottica della tutela giuslavoristica.

Se si esamina la figura dell'agente di commercio, pare avere rilievo esclusivamente dal punto di vista dei contratti commerciali. Del resto, è uno dei contratti tipici, che è definito nel modo che segue dal [Codice civile](#):

«una parte assume stabilmente l'incarico di promuovere, per conto dell'altra, verso retribuzione, la conclusione di contratti in una zona determinata» ([art. 1742, comma 1, c.c.](#)).

In realtà, sono numerosi i punti di contatto con il diritto del lavoro. Ciò avviene, in particolare, quando l'agente è monomandatario, ossia lavora per un unico preponente. La sua posizione tende ad essere di debolezza, in quanto la sua unica fonte di sostentamento è il preponente. Per questa ragione ci sono alcune disposizioni di diritto sostanziale e altre di diritto processuale che lo tutelano, avvicinandolo — per certi versi — alla figura del lavoratore dipendente.

In questo articolo ci soffermiamo sulle disposizioni di tipo processuale che riguardano l'agente. Le norme processuali statuiscono:

- l'applicabilità del rito del lavoro alle controversie concernenti l'agente ([art. 409, n. 3, c.p.c.](#));
- la competenza per territorio del giudice del luogo dove l'agente ha il suo domicilio ([art. 413, comma 4, c.p.c.](#)).

### L'applicabilità del rito del lavoro all'agente

La disposizione da cui partire è l'[art. 409, c.p.c.](#), che determina la competenza del giudice del lavoro. Seppure la norma sia rubricata "controversie individuali di lavoro", essa si estende a fattispecie diverse dal lavoro subordinato classico. Ai fini che qui interessano, la disposizione stabilisce che:

*«si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a [...] 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato».*

Viene richiamato il Capo I, relativo alle controversie individuali di lavoro.

A una prima lettura di questa disposizione parrebbe che tutte le controversie relative agli agenti siano assoggettate al diritto del lavoro. In realtà, la soluzione fatta propria dalla giurisprudenza è diversa. I giudici, difatti, distinguono il piccolo agente (che non ha una struttura imprenditoriale) dal grande agente (dotato di struttura imprenditoriale). Nel primo caso rimane ferma la competenza del giudice del lavoro, mentre nel secondo caso si va dal giudice ordinario.

Del resto, l'[art. 409, n. 3\), c.p.c.](#) – che abbiamo appena riportato testualmente – non menziona solo gli agenti, ma anche gli altri rapporti di collaborazione continuativa e coordinata «*prevalentemente personale*». Il senso dell'[art. 409, c.p.c.](#), è quello di attrarre alla competenza del giudice del lavoro i rapporti subordinati o assimilabili, in cui vi è una radicale differenza di forza tra le parti. Ciò non avviene laddove la controparte è dotata di una struttura imprenditoriale e, dunque, gode di forte autonomia economica, oltre che legale.

La questione è stata affrontata dalla Corte di Cassazione<sup>1</sup>. Un agente persona fisica ha in corso un contratto di agenzia con una S.r.l. L'art. 13 del contratto prevede una clausola compromissoria. L'agente avvia una causa contro la società preponente. Questa eccepisce la presenza della clausola compromissoria e, dunque, l'incompetenza del giudice statale. Il Tribunale di Piacenza accoglie l'eccezione, in quanto l'attività di agenzia del ricorrente è caratterizzata da autonomia della struttura imprenditoriale di non modeste dimensioni. L'agente, difatti, pur essendo un imprenditore individuale e non una società, aveva una rete commerciale di ben 8 collaboratori, cui erano assegnate aree di competenza sul territorio di Italia e Svizzera. La struttura imprenditoriale era organizzata con una prevalenza dei fattori produttivi, tutti gestiti e coordinati dall'agente. Secondo il giudice del lavoro piacentino la controversia non rientra, dunque, tra quelle di propria competenza, ai sensi dell'[art. 409, n. 3\), c.p.c.](#) La Corte di Cassazione conferma la correttezza della decisione del Tribunale di Piacenza. L'[art. 409, n. 3\), c.p.c.](#), assegna alla competenza funzionale del giudice del lavoro i rapporti di agenzia che si concretano in una prestazione di opera continuativa coordinata

<sup>1</sup> Cass. n. 9431/2023.

prevalentemente personale. Non sono assoggettati al rito del lavoro i rapporti che non soddisfano queste caratteristiche, come quando l'agenzia è costituita in forma di società oppure quando l'agente svolge la propria attività avvalendosi di una struttura organizzativa a carattere imprenditoriale. In questi ultimi casi la competenza è del giudice ordinario. La prevalente personalità della prestazione d'opera è requisito connotativo di tutti i rapporti di subordinazione. Questo requisito viene meno qualora il contributo dell'agente alla prestazione dell'attività sia minore rispetto a quello all'organizzazione e coordinamento di un'autonoma struttura, così trasferendo l'attività su di un piano imprenditoriale. Nel caso affrontato dal Tribunale di Piacenza, l'estensione territoriale del mandato (Italia e Svizzera), la rete commerciale di 6 collaboratori per la promozione e conclusione degli affari, l'assegnazione a essi di aree di competenza distinte e la collaborazione, altresì, di 2 architetti sono elementi che depongono palesemente per un'organizzazione dell'attività in forma imprenditoriale. In conclusione, il ricorso viene rigettato. La clausola compromissoria è valida e l'agente non può invocare la competenza dei giudici statali, dovendosi invece assoggettare al procedimento arbitrale.

### Non si applica il rito del lavoro se l'agente è una società



Il principio secondo cui in presenza di un'organizzazione imprenditoriale dell'agente non si applica il rito del lavoro può ormai ritenersi consolidato in giurisprudenza. Il caso più lineare si ha quando l'agente è in forma societaria.

La giurisprudenza afferma che non rileva se la società che svolge l'attività di agente sia una società di capitali o di persone. Tuttavia, esistono società talmente minuscole in termini di capitale, di organizzazione e di compagine sociale che possono, nella sostanza, ricondursi a un'unica persona fisica. In casi estremi del genere, la società potrebbe essere ritenuta solo lo schermo dietro il quale l'attività di agente viene svolta — in realtà — personalmente. Il tipo societario che più si presta a questo escamotage è la S.r.l.s.

Si è occupata di S.r.l.s. in forma di agente un'ordinanza della Corte di Cassazione<sup>2</sup>. La preponente è in forma di S.r.l. e l'agente in forma di S.r.l.s. La società agente avvia una causa rivolgendosi al giudice del lavoro di Vicenza. Dal canto suo, la preponente solleva eccezione di incompetenza, per essere competente il giudice ordinario. Il Tribunale di Vicenza accoglie l'eccezione, in quanto le parti del contratto sono 2 società di capitali: una S.r.l., lato preponente, e una S.r.l.s., lato agente. Siccome il contratto è stato concluso tra 2 società, il giudice vicentino ritiene che le relative controversie rientrino nella competenza del giudice ordinario (non di quello del lavoro). Il Tribunale di Vicenza osserva che le controversie relative al rapporto di agenzia rientrano nella competenza per materia

<sup>2</sup> Cass. n. 26722/2024.

del giudice del lavoro secondo l'[art. 409, n. 3\), c.p.c.](#), solo se il rapporto implica una prestazione d'opera continuativa e coordinata prevalentemente personale. Tale requisito si considera mancante, escludendo l'applicazione del rito del lavoro, qualora l'agente operi per tramite di una società di persone o di capitali o abbia organizzato la propria attività con criteri imprenditoriali. La questione arriva, infine, davanti alla Corte di Cassazione, che — sorprendentemente — cassa la decisione del Tribunale di Vicenza. La Suprema Corte osserva, difatti, che, nella sostanza, il rapporto è intervenuto solo con Tizio, socio e amministratore unico della S.r.l.s. Era l'opera personale e continuativa di Tizio che interessava alla società preponente, allo scopo di riorganizzare la rete di vendita e la struttura commerciale. Dal canto suo, Tizio non aveva alcuna struttura di impresa o societaria in atto; solo ai fini della stipula del contratto di agenzia venne riattivata una società già costituita e inattiva. Il rapporto tra le parti ha avuto esecuzione per un breve periodo di 2 mesi circa e l'attività è stata svolta personalmente ed esclusivamente da Tizio. L'indirizzo mail aziendale era stato intestato a Tizio. Questi era socio unico e amministratore unico della S.r.l.s., la quale non aveva dipendenti o collaboratori. Tizio, inoltre, svolgeva l'attività di agente esclusivamente presso l'unità locale coincidente con il suo luogo di residenza. In altre parole, la società era stata usata solo per firmare il contratto. Sulla base di tutte queste circostanze di fatto, la Corte di Cassazione ritiene che la S.r.l.s. sia solo un veicolo mediante il quale Tizio esercita personalmente l'attività di agente. Prevale l'elemento personalistico, con la conseguenza che la competenza a conoscere della controversia è del giudice del lavoro e non del giudice ordinario.

La Corte di Cassazione si è occupata anche di un caso in cui l'attività di agente veniva svolta da una S.a.s.<sup>3</sup>. Il settore è quello assicurativo e alla fine del rapporto la causa viene intentata dall'impresa assicuratrice, che ritiene di avere un credito di 151.596 euro nei confronti dell'agente a titolo di saldo cassa non versato dall'agente alla società preponente. La causa viene incardinata presso il giudice ordinario, ma la società agente eccepisce che sarebbe competente il giudice del lavoro. Il Tribunale di Catanzaro in primo grado e la Corte d'Appello di Catanzaro in secondo grado rigettano questa eccezione, e conferma la competenza del giudice ordinario: l'attività dell'agente era svolta in forma societaria, con l'utilizzo anche di personale dipendente, il che escludeva che potesse ravvisarsi un rapporto di agenzia basato sul lavoro personale dell'agente, presupposto per l'operatività delle regole in tema di processo del lavoro. La Corte di Cassazione conferma le sentenze dei giudici di merito. Ove l'agente abbia organizzato la propria attività di collaborazione in forma societaria, anche di persone, o comunque si avvalga di un'autonoma struttura imprenditoriale, non è ravvisabile un rapporto di lavoro coordinato e continuativo, ai sensi dell'[art. 409, n. 3\), c.p.c.](#)

---

<sup>3</sup> Cass. n. 10184/2022.

Tra le società, basta una società di persone affinché il requisito della personalità della prestazione venga meno. A questo riguardo la Corte di Cassazione ha statuito che la S.a.s., quale che ne sia il numero di soci, costituisce comunque un centro autonomo d'imputazione di rapporti giuridici rispetto ai soci stessi; pertanto, concluso un contratto di agenzia tra l'impresa preponente e una S.a.s., la controversia sulla risoluzione di tale contratto esula dalla competenza per materia del giudice del lavoro, a nulla rilevando che uno dei soci abbia materialmente svolto attività personale di agente, in quanto tale attività viene necessariamente mediata dalla società, perdendo il carattere della personalità nei confronti del preponente<sup>4</sup>.

### L'inderogabilità del foro dell'agente secondo la giurisprudenza



Il [Codice di procedura civile](#) stabilisce che per le controversie riguardanti l'agente è competente il giudice del luogo in cui l'agente ha il suo domicilio.

Più precisamente, l'[art. 413, comma 4, c.p.c.](#), prevede che:

*«competente per territorio per le controversie previste dal numero 3) dell'art. 409 è il giudice nella cui circoscrizione si trova il domicilio dell'agente».*

Si tratta senza dubbio di una competenza inderogabile, dal momento che il successivo [comma 8 dell'art. 413, c.p.c.](#), statuisce che «sono nulle le clausole derogative della competenza per territorio». Il Legislatore vuole insomma tutelare l'agente, quale parte debole, consentendogli di difendersi davanti al giudice a sé vicino. Il preponente, parte forte del contratto, non può imporre un foro diverso.

La Corte di Cassazione ha avuto occasione di occuparsi del foro dell'agente in più occasioni. Tra i precedenti più recenti merita menzione un'ordinanza della Corte di Cassazione del 2024<sup>5</sup>. Una persona fisica domiciliata a Catania opera come agente per una S.r.l. di Firenze. Sorge un contenzioso tra le parti e l'agente avvia la causa presso il "proprio" foro di Catania. La preponente si costituisce in giudizio ed eccepisce l'incompetenza del giudice siciliano, per essere competente il giudice toscano. Il giudice del lavoro di Catania dichiara la propria incompetenza, in quanto nel contratto di agenzia era stata concordata la competenza del Tribunale di Firenze. Una volta riassunto il giudizio davanti al Tribunale di Firenze, questo stesso giudice solleva regolamento di competenza davanti alla Corte di Cassazione, reputando che la competenza sia di Catania. La Suprema Corte ritiene che la clausola del contratto sia nulla, in quanto in deroga all'[art. 413, comma 4, c.p.c.](#) Dal momento che l'agente è domiciliato a Catania, sussiste la competenza del giudice

<sup>4</sup> Cass. n. 15535/2011.

<sup>5</sup> Cass. n. 11932/2024.

catanese. In conclusione, la Corte di Cassazione dichiara la competenza del Tribunale di Catania davanti al quale le parti devono riassumere il giudizio.

Va, però, detto che la giurisprudenza ha enucleato un importante caso in cui il foro dell'agente non opera. Si tratta della situazione, già esaminata sopra, in cui l'agente è in forma di società o comunque presenta una struttura imprenditoriale. La logica sottesa a questa eccezione è che, se l'agente ha un'organizzazione strutturata, non necessita di quella tutela di cui ha invece bisogno il "piccolo" agente persona fisica.

In un'ordinanza del 2022, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un agente in forma di impresa individuale<sup>6</sup>. L'agente risiede a Nocera Inferiore, mentre il contratto di agenzia prevede la competenza del Tribunale di Milano. L'agente avvia la causa davanti al "proprio" foro (quello di Nocera). La società preponente eccepisce l'incompetenza del foro di Nocera Inferiore, sostenendo che l'agente riveste la forma di società di capitali, ragione per cui si potrebbe liberamente derogare al foro dell'agente. La Corte di Cassazione rileva che questa eccezione è errata in fatto, in quanto l'agente è una persona fisica. Non solo: l'agente non è dotato di alcuna organizzazione di tipo imprenditoriale. La Suprema Corte afferma che, ove l'agente sia una persona fisica, per escludere la competenza del giudice del lavoro occorre dimostrare che l'agente abbia organizzato la propria attività con criteri imprenditoriali, tali da far concludere che egli si limiti a organizzare e dirigere i suoi collaboratori. Non è questo il caso di specie. In assenza di prova del fatto che l'agente si fosse munito di una peculiare organizzazione tale da far svanire il connotato della parasubordinazione, deve presumersi che la sua attività sia stata svolta in maniera prevalentemente personale, con la conseguente applicazione delle regole che fissano la competenza del giudice del lavoro. Nel caso concreto non può operare la deroga contrattuale, che deve reputarsi nulla per violazione della normativa processuale cogente. In conclusione, la Suprema Corte statuisce in via definitiva la competenza del Tribunale di Nocera Inferiore, luogo in cui ha l'agente ha il domicilio.

La giurisprudenza di merito conferma, evidentemente, gli orientamenti di quella di legittimità. Tra i precedenti più recenti si può menzionare una sentenza del Tribunale di Cassino<sup>7</sup>. Un agente vanta alcuni crediti nei confronti della società preponente e ottiene decreto ingiuntivo da parte del giudice cassinate. La società presenta opposizione e, in via preliminare, eccepisce l'incompetenza del Tribunale di Cassino. La casa mandante sostiene la nullità del decreto ingiuntivo emesso per incompetenza territoriale del giudice adito, sulla base di una deroga pattizia, stabilita nel contratto tra le parti, che riserva la competenza per le controversie ai giudici di un foro diverso. Il Tribunale di Cassino non accoglie questa eccezione e conferma la propria competenza. La competenza territoriale è stata correttamente incardinata, poiché la controversia rientra tra quelle previste

<sup>6</sup> Cass. n. 32100/2022.

<sup>7</sup> Trib. Cassino, 20 giugno 2025, in [dirittopratico.it](https://www.dirittopratico.it).

dall'[art. 409, n. 3\), c.p.c.](#), e dall'[art. 413, comma 4, c.p.c.](#), il quale sancisce la competenza del giudice del luogo nella cui circoscrizione si trova il domicilio dell'agente. Il giudice cassinate osserva che, pur avendo le parti concordato pattiziamente la competenza di un Tribunale diverso quale foro esclusivo, il consolidato orientamento di legittimità ritiene nulle le clausole derogative della competenza per territorio, come del resto espressamente statuito dall'ultimo comma dell'art. 413, c.p.c. Il Tribunale di Cassino sottolinea l'inderogabilità della competenza territoriale in ordine alle controversie di lavoro e previdenziali anche nel caso in cui l'attore abbia aderito all'eccezione sollevata dal convenuto e anche nel caso in cui il convenuto abbia rinunciato all'eccezione già ritualmente proposta. In conclusione, il giudice cassinate rigetta l'eccezione di incompetenza, conferma la propria competenza ed entra nel merito della vicenda.

### Giurisdizione italiana o straniera per le controversie con gli agenti?

Un profilo leggermente diverso da quello concernente la competenza territoriale è quello che riguarda la giurisdizione nelle controversie che coinvolgono un preponente e un agente collocati in 2 Stati diversi. Se l'agente è una persona fisica e si trova in Italia, opera l'[art. 413, comma 4, c.p.c.](#), con conseguente competenza inderogabile del giudice italiano?

La questione è stata trattata, di recente, dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione<sup>8</sup>. Tra una società tedesca e 2 agenti italiani viene sottoscritto un contratto di agenzia. Il contratto di agenzia stabilisce quanto segue: «*le parti si accordano espressamente che il foro esclusivo è quello del domicilio della parte convenuta*». Quando sorge una lite tra le parti, i 2 agenti trascurano la clausola sulla competenza, avviando una causa contro la preponente tedesca davanti al Tribunale di Bergamo. La società tedesca eccepisce che non sussiste la giurisdizione italiana, cosicché la questione giunge, infine, davanti alla Suprema Corte.

Le Sezioni Unite osservano che la questione di quale sia il giudice competente va risolta sulla base del [Regolamento comunitario n. 1215/2012](#). Questo regolamento prevede, all'art. 25, che:

*«qualora le parti [...] abbiano convenuto la competenza di un'Autorità o di Autorità giurisdizionali di uno Stato membro a conoscere delle controversie, presenti o future, nate da un determinato rapporto giuridico, la competenza spetta a questa Autorità giurisdizionale o alle Autorità giurisdizionali di questo Stato membro, salvo che l'accordo sia nullo dal punto di vista della validità sostanziale secondo la legge di tale Stato membro. Detta competenza è esclusiva salvo diverso accordo tra le parti».*

Il diritto comunitario prevale su quello nazionale, cosicché la scelta in favore del giudice tedesco, inserita nel contratto di agenzia, deve reputarsi valida.

<sup>8</sup> Cass., SS.UU., n. 21663/2025.

Un dubbio sorge per il fatto che la clausola del contratto di agenzia non prevede necessariamente la competenza del giudice tedesco oppure di quello italiano. Si ricorderà che la clausola, che abbiamo riportato sopra, dà rilievo al foro del convenuto:

1. se è la società tedesca a fare causa, è competente il giudice italiano;
2. se sono gli agenti italiani a fare causa, è competente il giudice tedesco.

Le Sezioni Unite rilevano che, seppure la clausola preveda un foro alternativo in dipendenza da chi avvia la causa, ciò non fa venir meno l'applicabilità dell'[art. 25, Regolamento n. 1215/2012](#), che stabilisce che la giurisdizione può essere liberamente concordata tra le parti.

Gli [artt. 20-23, Regolamento n. 1215/2012](#), dettano una disciplina particolare sulla competenza in materia di contratti individuali di lavoro. Le Sezioni Unite, tuttavia, escludono che possano trovare applicazione queste disposizioni speciali, in quanto il contratto di agenzia non è un rapporto individuale di lavoro. Più precisamente, la Suprema Corte ritiene che le disposizioni speciali del Regolamento comunitario siano destinate a regolare il rapporto di lavoro tradizionalmente definito come subordinato e non riguardano il rapporto agenziale, considerato nel nostro ordinamento quale parasubordinato e, dunque, privo delle caratteristiche di assoggettamento tipiche del lavoro subordinato cui l'ordinamento comunitario assegna una particolare tutela.

In conclusione, le Sezioni Unite ritengono la clausola del contratto di agenzia valida. Le parti hanno pattuito che, a certe condizioni, sia competente il giudice tedesco. Ciò avviene nel caso in cui la causa sia avviata dagli agenti italiani contro la preponente tedesca. La pattuizione è valida ai sensi del diritto comunitario. Ne consegue che il Tribunale di Bergamo adito è incompetente. La Suprema Corte dichiara la giurisdizione del giudice tedesco.

Seminario di specializzazione di mezza giornata

### **DL 62/2026: incentivi, contrattazione collettiva e adeguatezza retributiva**

Il D.L. DL 62/2026 introduce un articolato sistema di incentivi all'occupazione, nuove regole in materia di salario giusto e un rafforzamento degli strumenti di controllo sui trattamenti economici applicati ai lavoratori. Il corso organizzato da Centro Studi Lavoro e Previdenza analizza in chiave operativa le principali novità del decreto, con particolare attenzione agli esoneri contributivi per assunzioni e stabilizzazioni, ai requisiti di accesso alle agevolazioni e alle condizioni che possono determinare revocche o recuperi contributivi.

Saranno approfonditi il ruolo della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa, i nuovi obblighi informativi relativi al CCNL applicato e le misure di contrasto al dumping contrattuale e retributivo. Il corso affronterà inoltre la disciplina dei rinnovi contrattuali, i meccanismi di adeguamento economico collegati all'IPCA e le principali implicazioni operative per aziende e consulenti del lavoro.

**in diretta web il 17 luglio >**

 **Euroconference**  
Centro Studi Lavoro e Previdenza