

# LE NOVITA' INTRODOTTE DALL'ACCORDO ECONOMICO COLLETTIVO DEL 30 LUGLIO 2014 PER LA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI AGENZIA E RAPPRESENTANZA COMMERCIALE NEI SETTORI INDUSTRIALI E DELLA COOPERAZIONE

- INDICE: A. INTRODUZIONE  
B. ARTICOLO 2 - VARIAZIONI DI ZONA, TERRITORIO, CLIENTELA E PRODOTTI  
C. ARTICOLO 3 - DOCUMENTI - CAMPIONARIO  
D. ARTICOLO 4 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO  
E. ARTICOLO 6 - PROVVISORIE  
F. ARTICOLI 10 E 11 - INDENNITA' DI FINE RAPPORTO  
G. ARTICOLO 13 - GRAVIDANZA E PUERPERIO  
H. ARTICOLO 14 - PATTO DI NON CONCORRENZA POST CONTRATTUALE

## A. INTRODUZIONE

L'accordo economico collettivo del settore industriale e della cooperazione sottoscritto dalle parti sociali il 30 luglio 2014 ed entrato in vigore il primo settembre del medesimo anno sostituisce il precedente accordo economico collettivo del 20 marzo 2002 riproponendo la medesima impostazione strutturale ma introducendo nel contempo importanti novità.

Per agevolare la comprensione di chi legge, nel presente commento procederemo ad analizzare quali sono le novità introdotte dal nuovo accordo economico collettivo seguendo la numerazione progressiva degli articoli dell'accordo stesso.

## B. ARTICOLO 2 - VARIAZIONI DI ZONA, TERRITORIO, CLIENTELA E PRODOTTI

L'articolo 2 del nuovo accordo collettivo, come del resto lo stesso articolo dell'accordo economico collettivo precedente, disciplina le variazioni di zona, territorio, clientela e prodotti.

**Nel corpo dell'articolo rinnovato, vi sono però importanti novità.**

**Innanzitutto è stata abbassata la soglia di discriminazione tra le variazioni di media e rilevante entità, riducendola dal 20% al 15 %, con evidente vantaggio per l'agente, il quale vede limitata la possibilità della mandante di imporre unilateralmente la propria volontà.**

Le variazioni di zona, territorio, clientela e prodotti sono quindi così disciplinate.

Sono di lieve entità le variazioni che incidono fino al 5% del valore delle provvigioni dell'agente o rappresentante nell'anno civile (1° gennaio - 31 dicembre) precedente la variazione, ovvero nei 12 mesi antecedenti la variazione, qualora l'anno precedente non sia stato lavorato per intero.

Le variazioni sono di media entità se l'incidenza è sino al 15% e di rilevante entità se l'incidenza sul valore delle provvigioni dell'agente o rappresentante calcolata come sopra è superiore al 15%.

Le variazioni di lieve entità possono essere realizzate previa comunicazione scritta all'agente da darsi senza preavviso.

Le variazioni di media entità possono essere portate ad effetto previa comunicazione scritta da darsi all'agente almeno due mesi prima, ovvero quattro mesi nel caso di agenti monomandatari.

Nel caso di variazioni di rilevante entità, il preavviso non può essere inferiore a quello previsto per la risoluzione del rapporto.

**Sempre il nuovo accordo economico collettivo prevede poi che, qualora l'agente o rappresentante comunichi, entro 30 giorni, di non accettare le variazioni di media o rilevante entità, la comunicazione del preponente costituisca preavviso per la cessazione del rapporto di agenzia o rappresentanza ad iniziativa della casa mandante.**

Nell'accordo economico collettivo del 2002 la facoltà dell'agente di non accettare le variazioni era prevista esclusivamente nel caso queste ultime fossero di rilevante entità.

Con la modifica introdotta dalle parti sociali, l'agente vede maggiormente tutelata la propria posizione potendo arrivare alla risoluzione del rapporto mantenendo il diritto a percepire le indennità di cessazione anche nel caso in cui non voglia accettare delle variazioni di media entità.

**Inoltre, il nuovo accordo economico collettivo aumenta da 12 a 18 mesi per gli agenti plurimandatari e da 12 a 24 mesi per gli agenti monomandatari, il periodo antecedente all'ultima variazione, in cui le singole e plurime variazioni apportate dal preponente, anche se di lieve entità, si sommano tra loro considerandosi un'unica variazione sia ai fini della richiesta di preavviso sia ai fini della possibilità di pretendere il rapporto cessato ad iniziativa della casa mandante.**

## **C. ARTICOLO 3 - DOCUMENTI - CAMPIONARIO**

L'articolo 3 dell'accordo economico collettivo 20 marzo 2002 aveva la seguente formulazione:

All'atto del conferimento dell'incarico, all'agente o rappresentante debbono essere precisati per iscritto, in un unico documento, oltre al nome delle parti, la zona assegnata, i prodotti da trattarsi, la misura delle provvigioni e compensi, la durata, quando questa non sia a tempo indeterminato.

In ogni contratto individuale dovrà essere inserito l'esplicito riferimento alle norme dell'accordo economico collettivo in vigore e successive modificazioni.

Nel caso di affidamento del campionario, sarà altresì previsto che il valore dello stesso potrà essere addebitato all'agente o rappresentante in caso di mancata o parziale restituzione o di danneggiamento.

Nell'accordo del 2014 è presente un ultimo comma del seguente tenore:

**Non è previsto l'addebito del campionario all'agente o rappresentante per motivi diversi da quelli sopra indicati.**

## **D. ARTICOLO 4 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

L'articolo 4 dell'accordo economico collettivo 20 marzo 2002 aveva la seguente formulazione:

Le norme previste nel presente accordo si applicano anche al contratto a tempo determinato in quanto compatibili con la natura del rapporto, con esclusione, comunque, delle norme relative al preavviso di cui all'art. 9.

Nei contratti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi, la casa mandante comunicherà all'agente o rappresentante, almeno 60 giorni prima della scadenza del termine, l'eventuale disponibilità al rinnovo o proroga del mandato.

Nell'accordo del 2014 è presente un ultimo comma del seguente tenore:

**In caso di rinnovo di rapporti a termine aventi lo stesso contenuto di attività (zona, prodotti e clienti) la casa mandante può stabilire un periodo di prova solo nel primo rapporto.**

## **E. ARTICOLO 6 - PROVVISORIE**

L'articolo 6 del nuovo accordo economico collettivo disciplina dettagliatamente le fattispecie determinanti il sorgere del diritto alla provvigione a favore dell'agente.

In sintesi, secondo la disciplina contrattuale collettiva:

- i) l'agente ha diritto alla provvigione sugli affari conclusi durante il rapporto, quando l'operazione sia stata conclusa per effetto del suo intervento;
- ii) l'agente ha diritto alla provvigione per gli affari che non hanno avuto esecuzione per causa imputabile al preponente;
- iii) l'agente o rappresentante che tratta in esclusiva gli affari di una ditta ha diritto alla provvigione anche per gli affari conclusi senza suo intervento, sempreché rientranti nell'ambito del mandato affidatogli;
- iv) qualora la promozione e l'esecuzione di un affare interessino zone e/o clienti affidati in esclusiva ad agenti diversi, la relativa provvigione verrà riconosciuta all'agente, che abbia effettivamente promosso l'affare, salvo diversi accordi fra le parti per un'equa ripartizione della provvigione stessa;
- v) in caso di cessazione o risoluzione del contratto di agenzia, l'agente o rappresentante ha diritto alla provvigione sugli affari proposti prima della risoluzione o cessazione del contratto ed accettati dalla ditta anche dopo tale data;
- vi) l'agente o rappresentante ha diritto alla provvigione sugli affari proposti e conclusi anche dopo lo scioglimento del contratto, se la conclusione è effetto soprattutto dell'attività da lui svolta ed essa avvenga entro un termine ragionevole dalla cessazione del rapporto.

Con riferimento a tale ultima ipotesi, l'articolo 6 del nuovo accordo economico collettivo aumenta, rispetto all'accordo collettivo del 20 marzo 2002 da 4 a 6 mesi il periodo successivo alla cessazione del rapporto da prendere in considerazione per l'attribuzione all'agente uscente della provvigione sugli affari conclusi dopo la cessazione del rapporto.

Così è infatti testualmente previsto nel comma 12 dell'appena citato articolo 6:

**Qualora nell'arco di sei mesi dalla data di cessazione del rapporto, alcune delle trattative iniziate dall'agente vadano a buon fine, quest'ultimo abbia diritto alle relative provvisorie. Decorso tale termine, la conclusione di ogni eventuale ordine non verrà più considerata conseguenza dell'attività da svolta dall'agente e non sarà quindi a lui dovuta alcuna provvigione.**

## **F. ARTICOLI 10 E 11 - INDENNITÀ DI FINE RAPPORTO**

**Le modifiche maggiormente rilevanti, quantomeno per estensione testuale delle stesse, introdotte dal nuovo accordo economico collettivo del 30 luglio 2014 hanno ad oggetto le indennità di fine rapporto e, in particolare, le modalità di determinazione dell'indennità meritocratica.**

Come noto l'indennità meritocratica è la terza componente del sistema di indennità previsto dalla contrattazione collettiva per gli agenti commerciali.

#### **ELEMENTI COSTITUTIVI DEL DIRITTO ALLA PERCEZIONE DELL'INDENNITA' MERITOCRATICA**

L'articolo 10 al capo III) del nuovo accordo specifica che detta indennità sia dovuta qualora, alla cessazione del contratto, l'agente o rappresentante abbia apportato al preponente un sensibile incremento della clientela e/o del giro d'affari, in modo da procurare al preponente, anche dopo la cessazione del contratto, sostanziali vantaggi.

Due sono quindi le condizioni per la spettanza dell'indennità in parola, ovvero il sensibile incremento della clientela e/o del giro d'affari e i sostanziali vantaggi goduti dal preponente anche dopo la cessazione del contratto.

#### **ELEMENTI ESTINTIVI DEL DIRITTO**

Il diritto di percepire l'indennità meritocratica viene perduto dall'agente qualora il contratto si sciolga per un fatto a lui imputabile.

Il capo III) dell'articolo 10 precisa che non si considerano fatti imputabili all'agente o rappresentante le dimissioni:

- i) dovute ad accertati gravi inadempimenti del preponente;
- ii) dovute ad invalidità permanente e totale;
- iii) dovute ad infermità o malattia che non consentano la prosecuzione del rapporto;
- iv) successive al conseguimento della pensione di vecchiaia ENASARCO
- v) successive al conseguimento della pensione di vecchiaia anticipata ENASARCO;
- vi) successive al conseguimento della pensione di vecchiaia INPS ;
- vii) successive al conseguimento della pensione anticipata INPS

#### **MODALITA' DI CALCOLO**

Il calcolo per la determinazione dell'indennità meritocratica passa attraverso le seguenti fasi.

##### **1 determinazione dell'incremento della clientela**

E' necessario innanzitutto determinare l'incremento della clientela che si è verificato durante l'esistenza del contratto di agenzia.

Detto valore si determina calcolando la differenza tra i guadagni complessivi risultanti dal periodo iniziale del rapporto e i guadagni complessivi risultanti dal periodo finale.

Per guadagni complessivi, ai sensi dell'articolo 11 comma 1 dell'AEC in commento, si intendono i guadagni provvigionali e ogni altro compenso percepito dall'agente o rappresentante di commercio.

I periodi iniziali e finali da prendere in esame per fare il confronto variano a seconda della durata come indicato nella tabella seguente.

primi 5 anni di rapporto	prime 4 liquidazioni trimestrali	ultime 4 liquidazioni trimestrali
dal 6° al 10° anno	prime 8 liquidazioni trimestrali	ultime 8 liquidazioni trimestrali
rapporti in corso da oltre 10 anni	prime 12 liquidazioni trimestrali	ultime 12 liquidazioni trimestrali

Il valore iniziale deve essere rivalutato applicando ad esso i coefficienti ISTAT di rivalutazione per i crediti di lavoro.

L'articolo 11 prescrive che il confronto tra periodo iniziale e periodo finale debba essere effettuato in termini omogenei e che, pertanto, in caso di variazioni in aumento o in diminuzione intervenute nel corso del rapporto e riguardanti il territorio, la clientela e i prodotti, le provvigioni, gli effetti di dette variazioni vadano neutralizzati, non potendo comportare nè oneri nè vantaggi per nessuna delle parti ai fini della determinazione dell'indennità meritocratica

## 2 individuazione del periodo di prognosi

in base alla durata del rapporto si individua il corrispondente periodo di prognosi previsto come riportato nella seguente tabella:

<b>TIPOLOGIA</b>	<b>PERIODO DI PROGNOSI (anni di proiezione)</b>
Agente monomandatario con durata inferiore o uguale a 5 anni	2,25
Agente monomandatario con durata superiore a 5 anni e uguale o inferiore a 10 anni	2,75
Agente monomandatario con durata superiore a 10 anni	3,25
Agente plurimandatario con durata inferiore o uguale a 5 anni	2,00
Agente plurimandatario con durata superiore a 5 anni e uguale o inferiore a 10 anni	2,50
Agente plurimandatario con durata superiore a 10 anni	3,00

## 3 determinazione del tasso di migrazione

Si individua il tasso di migrazione secondo la seguente tabella in base alla

<b>TIPOLOGIA</b>	<b>TASSO DI MIGRAZIONE</b>
Agente monomandatario con durata inferiore o uguale a 5 anni	15%
Agente monomandatario con durata superiore a 5 anni e uguale o inferiore a 10 anni	20%
Agente monomandatario con durata superiore a 10 anni	35%
Agente plurimandatario con durata inferiore o uguale a 5 anni	17%
Agente plurimandatario con durata superiore a 5 anni e uguale o inferiore a 10 anni	22%
Agente plurimandatario con durata superiore a 10 anni	37%

si sottrae, per il primo anno del periodo di prognosi il citato tasso di migrazione dal valore dell'incremento dei guadagni dell'agente.

Per gli anni successivi del periodo di prognosi il medesimo tasso di migrazione viene sottratto dal valore determinato per l'anno di prognosi precedente e si sommano i risultati così ottenuti.

#### **4 diminuzione forfetaria**

L'importo ottenuto si diminuisce di una percentuale variabile pari:

al 10% per i contratti di agenzia di durata inferiore o uguale a 5 anni;

al 15% per i contratti di agenzia di durata superiore a 5 anni e uguale o inferiore a 10 anni

al 20% per i contratti di agenzia di durata superiore a 10 anni

#### **5 confronto con il massimo dell'indennità prevista dall'articolo 1751**

l'indennità meritocratica risultante viene confrontato con il valore massimo previsto dal terzo comma dell'articolo 1751 del codice civile, vale a dire la media annua delle provvigioni degli ultimi 5 anni di durata dal rapporto, oppure nel periodo lavorato se la durata del rapporto è stata inferiore a 5 anni.

Qualora l'importo calcolato ecceda il tetto massimo, l'indennità sarà pari a quest'ultimo.

#### **6 detrazione da quanto ottenuto degli importi dell'indennità di risoluzione del rapporto (FIRR) e dell'indennità suppletiva di clientela**

All'indennità meritocratica ottenuta si sottraggono gli **importi dell'indennità di risoluzione del rapporto (FIRR) e dell'indennità suppletiva di clientela previsti ai capi I e II dell'articolo 10.**

#### **Un esempio di calcolo può far meglio comprendere il sistema appena descritto**

Si ipotizza un rapporto di agenzia con agente plurimandatario e con una durata di 7 anni.

Secondo la tabella di cui all'articolo 11, il periodo di prognosi è pari a 2,50 anni e il tasso di migrazione è del 22%.

Si ipotizza un valore dell'incremento apportato dall'agente di € 25.000,00.

#### **Applicazione del tasso di migrazione**

Si applica il tasso di migrazione al valore dell'incremento (€ 25.000,00) per il periodo di prognosi:

1° anno	€ 25.000,00 - 22%	=	€ 19.500,00	intero	€ 19.500,00
2° anno	€ 19.500,00 - 22%	=	€ 15.210,00	intero	€ 15.210,00

3° anno	15.210,00 - 22%	=	€ 11.863,80	0,5	€ 5.931,90
				TOTALE	40.641,90

#### **Riduzione forfetaria del totale ottenuto (art. 11 comma 5)**

Si riduce l'importo di € 40.641,90 ottenuto applicando il tasso di migrazione, di una percentuale forfetaria del 15%, pari ad € 6.096,28, essendo il contratto di durata superiore a 5 anni e inferiore a 11 (cfr. art. 11 punto 5).

Si ottiene quindi la somma di € 34.545,62.

#### **Confronto con il tetto massimo determinato ai sensi dell'articolo 1751 c.c.**

La somma ottenuta di € 34.545,62 si confronta con il tetto massimo determinato ai sensi dell'articolo 1751 comma 3 c.c. (cfr. art. 11, punto 6). Ipotizzando che tale tetto massimo sia fissato in Euro 30.000,00, l'importo di indennità meritocratica è ridotto fino a corrispondenza di tale somma.

#### **Sottrazione di indennità di risoluzione e indennità suppletiva di clientela**

Ipotizzando quindi che le somme versate dall'azienda a titolo di FIRR e quelle erogate a titolo di indennità suppletiva di clientela ammontino a complessivi Euro 25.000,00, l'indennità meritocratica definitivamente spettante all'agente è pari ad € 5.000,00 (€ 30.000,00 - € 25.000,00).

### **DISCIPLINA TRANSITORIA**

Da ultimo, il nuovo accordo economico collettivo prevede una disciplina transitoria per i contratti di agenzia e rappresentanza commerciale in corso alla data del 30 luglio 2014 e stipulati prima del 1 gennaio dello stesso anno.

In tali casi si applicherà fino alla data del 31 dicembre 2015 la disciplina prevista dall'accordo collettivo del 2002 e a decorrere dal 1° gennaio 2016 la disciplina del nuovo accordo.

Il tutto a condizione che il rapporto cessi dopo il 31 marzo 2017.

In caso di cessazione anteriore a tale data i conteggi verranno eseguiti sempre e solo secondo le previsioni dell'accordo economico collettivo del 20 marzo 2002.

#### **In sostanza avremo:**

- a) **immediata applicazione del nuovo accordo per i contratti stipulati dopo il 1° gennaio 2014;**
- b) **applicazione della precedente disciplina per i contratti stipulati prima del 1° gennaio 2014 e terminati prima del 31 marzo 2017;**
- c) **applicazione della doppia disciplina (AEC 2002 fino al 31.12.2015 e AEC 2014 dal 1° gennaio 2016) per i contratti stipulati prima del 1° gennaio 2014 e terminati dopo il 31 marzo 2017.**

## **G.      ARTICOLO 13 - GRAVIDANZA E PUERPERIO**

**L'articolo 13 del nuovo accordo economico collettivo aumenta da 8 a 12 il mesi di sospensione del rapporto di agenzia nel caso di gravidanza e puerperio dell'agente o rappresentante.**

## **H.      ARTICOLO 14 - PATTO DI NON CONCORRENZA POST CONTRATTUALE**

Il nuovo accordo economico collettivo del 30 luglio 2014 stabilisce alcune modifiche relative alle modalità di quantificazione dell'indennità dovuta all'agente o rappresentante a fronte del patto di non concorrenza contrattuale.

Le novità sono peraltro di scarso interesse perché relative ad un'ipotesi senz'altro marginale, ovvero quella di dimissioni dell'agente, di rapporto di plurimandato e si applicano esclusivamente nel caso di un mandato che non rappresenti più del 25% degli introiti dell'agente.

Nell'ipotesi in cui dovessero concorrere le tre circostanze appena descritte l'accordo economico collettivo del 20 marzo 2002 stabiliva che vi fosse una riduzione dell'indennità al 70% qualora le dimissioni dell'agente non fossero state determinate da:

- a)    inadempimento della preponente;
- b)    pensionamento di vecchiaia (ENASARCO);
- c)    grave inabilità che non consenta più all'agente lo svolgimento dell'attività.

**L'accordo economico collettivo del 30 luglio 2014 stabilisce che la riduzione del 70% dell'ammontare dell'indennità per il patto di non concorrenza post contrattuale non si debba applicare in 3 ulteriori ipotesi ovvero:**

- d)    **pensionamento di vecchiaia anticipata ENASARCO;**
- e)    **pensionamento di vecchiaia INPS;**
- f)    **pensionamento di anticipata INPS;**

Avv. Federico Robazza