

LABORATORIO TERZIARI

PERIODICO DOCUMENTAZIONE DELLA FISASCAT CISL

Poste Italiane Spa - Spedizione in Abbonamento Postale - 70% - DCB Roma - N. 5/2018 - Anno XII



GLI AGENTI E RAPPRESENTANTI DI COMMERCIO



Appunti per una storia
della categoria

di Luigi Garattoni

TGLab

IL PIACERE DEL TUO SETTIMANALE
SUI TUOI DISPOSITIVI.



TG Lab è il notiziario settimanale online, a cura della Federazione FISASCAT CISL, con notizie, rubriche e servizi sui principali avvenimenti del mondo del lavoro nel Terziario, Commercio, Turismo e Servizi. Ogni venerdì è punto di riferimento e d'informazione dedicato alle tematiche sindacali e ai diritti dei lavoratori.



GLI AGENTI E RAPPRESENTANTI DI COMMERCIO



Appunti per una storia
della categoria

di Luigi Garattoni

LABORATORIO TERZIARI
PERIODICO DI DOCUMENTAZIONE DELLA FISASCAT CISL

N. 5/2018 - Anno XII

Direttore Responsabile

Pierangelo Raineri

**Editore, Redazione, Direzione,
Amministrazione, Pubblicità**

Union Labor S.r.l.

Via dei Mille, 56

00185 Roma

Telefono 06.85359757

Fax 06.85359751

www.laboratorioterziario.it

unionlabor@unionlabor.it

Registrazione del Tribunale di Roma

n. 485/2006 del 13/12/2006

ROC 17005

Redazione:

Prof. Luigi Garattoni

Progetto grafico e impaginazione:

Fulvia Silvestroni

Paola Mele

Foto a cura di:

Giuseppe Lami

Alessandro Andriotto

Stampa:

Romana Editrice S.r.l.

Via dell'Enopolio 37

00030 San Cesareo (Roma)

Finito di stampare nel mese di ottobre 2018

Sommario

Presentazione di Davide Guarini (<i>Segretario Generale Fisascat-Cisl</i>)	pag. 5
Prefazione di Luigi Garattoni (<i>Autore de "Storie della Fisascat"</i>)	» 7
1. La classificazione e la definizione legislativa della figura professionale dell'agente/rappresentante di commercio	» 9
2. I primi passi della figura dell'agente e dell'associazionismo di categoria (fino all'emanazione del Codice Civile)	» 17
3. Le tappe fondamentali dal dopoguerra ai giorni nostri	» 37
4. L'azione della FISASCAT Cisl	» 93
5. La rappresentazione collettiva dell'agente/rappresentante nel tempo	» 145
6. L'agente/rappresentante e il Fisco	» 163
7. L'agente/rappresentante oggi	» 175
8. La storia di ENASARCO	» 189
9. La tutela previdenziale ed assistenziale degli agenti e rappresentanti di commercio	» 207
10. Gli sportelli FISASCAT per gli agenti/rappresentanti	» 215
11. Il Codice Civile commentato per gli agenti	» 235
12. La vendita porta a porta. Vorwerk Folletto: un caso di studio »	259
13. Una categoria a parte: agenti immobiliari e mediatori creditizi »	275
14. Norme e Accordi che hanno regolato l'attività di agente/rappresentante dal 1935 ai giorni nostri	» 309
15. Attuali accordi economici delle diverse categorie	» 318
16. Accordo di collaborazione Fisascat Cisl - Usarci	» 319
17. Bibliografia e sitografia	» 327

SENTIAMO
IL CALORE
DI CASA PERCHÉ
OGNI MOMENTO
È PROTETTO.

Giorgio e Valeria



CASA & SERVIZI

Garanzie su misura • Servizi Hi-Tech • Assistenza h24

Proteggi al meglio la tranquillità di casa tua. La sicurezza che cerchi con l'installazione di LINBOX CIPSA: il sistema di domotica avanzata che segnala le emergenze in tempo reale a interviste alla sera centrale di assistenza attiva h24.



CONVENZIONE
UNIPOLSAI

Vantaggi dedicati
agli associati.

rate mensili TASSO ZERO* TAN 0% TAEG 0%

PRESENTAZIONE

di DAVIDE GUARINI

(Segretario Generale Fisascat-Cisl)

L'agente/rappresentante di commercio è indispensabile per l'economia tanto quanto il carburante per un'automobile.

In Italia ogni giorno operano alcune centinaia di migliaia di professionisti della vendita, impegnati a creare sviluppo produttivo e affari per le rispettive case mandanti e, naturalmente, per il loro reddito di impresa; sono gli agenti e i rappresentanti di commercio.

È un'armata di venditori, che ogni giorno percorre in lungo e in largo il nostro Paese, proponendo acquisti, fornendo consulenza e assistenza, per un'infinita offerta di merci e servizi. È un settore professionale che ha vissuto la crisi economica in prima persona e, peggio di altre categorie, sulla propria pelle, ma che rimane, anche grazie alla propria capacità di adattamento, fondamentale per il rilancio dell'economia.

Infatti la categoria dei venditori, degli account manager, dei sales manager, non è una categoria statica del mercato del lavoro, anzi nel tempo ha saputo mettere in atto un'evoluzione professionale che è andata di pari passo con la flessibilità più avanzata, con l'innovazione tecnologica, la digitalizzazione delle imprese, lo sviluppo del web.

Si sono sviluppate così figure di venditori in settori non consueti, agenti che offrono assistenza tecnica e consulenza, che propongono formazione, aggiornamenti tecnici, prodotti e servizi innovativi, che vanno oltre ai tradizionali settori produttivi e commerciali.

La FISASCAT CISL, di cui ricorre quest'anno il 70° dalla fondazione, fino dalle sue origini, nel lontano 1948, ha saputo cogliere la specificità di questa categoria di lavoratori, che raccoglie in sé le caratteristiche sia del lavoro dipendente sia del lavoro autonomo, ed è stata protagonista del primo accordo economico collettivo del dopoguerra veramente significativo per la sorte di questi lavoratori.

E proprio per celebrare il 70° «compleanno» della Federazione abbiamo deciso di mettere a disposizione della categoria questa ricerca, che vuole sottolineare le tappe più significative dell'evoluzione nel tempo della figura dell'agente e rappresentante di commercio, nella speranza che possa servire a conferire una più salda consapevolezza di sé ad una figura professionale che tende per sua natura ad esaltare le capacità individuali a scapito della tendenza all'aggregazione e nel contempo riesca a sottolineare quanto il sindacato ha saputo fare per rappresentarla.

Marzo 2018

FISASCAT CISL
#OPENDORS
 SPORTELLO WELFARE

SEI IMPIEGATO NEL SETTORE
TURISMO • COMPARTO DEI SERVIZI • COMMERCIO?



Può contare sugli esperti Welfare della Fisascat Cisl per informarti e trovare risposte a tutti i quesiti in materia di contratti nazionali e integrativi di settore e sui sistemi di Welfare di origine contrattuale in materia di:

- ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
- PREVIDENZA COMPLEMENTARE
- FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA
- SOSTEGNO AL REDDITO
- INTEGRAZIONE

TROVA LE SEDI SU: www.fisascat.it

PREFAZIONE

di LUIGI GARATTONI

(Autore de "Storie della Fisascat")

È sotto gli occhi di tutti l'importanza del ruolo assunto dall'agente/rappresentante di commercio nello stabilire la necessaria saldatura fra il comparto produttivo e quello della distribuzione delle merci e come l'attività di questo lavoratore autonomo possa considerarsi il volano dell'economia nazionale.

All'agente/rappresentante di commercio è richiesta un'adeguata competenza riguardo alle merci che tratta, una necessaria conoscenza della normativa tributaria, la capacità di padroneggiare le più moderne tecniche di vendita, ma anche quella di essere un operatore giuridico. Se all'agente spetta l'incarico di promuovere la conclusione di contratti in una zona determinata, questa altro non è che un'attività giuridica.

Ma come è arrivato l'agente/rappresentante di commercio ad assumere la fisionomia che oggi così precisamente lo identifica? Scopo di questa ricerca è ricostruire per somme linee le vicende storiche e cronologiche che hanno portato alla realtà odierna, ma anche offrire uno spaccato di tale realtà, in modo che l'agente/rappresentante, che avrà modo di sfogliare questa pubblicazione, da un lato possa avere chiare le radici della professione a cui appartiene, ma dall'altro abbia anche sicure indicazioni per muoversi nell'attività di tutti i giorni.

Dopo una ricostruzione delle vicende storiche che hanno portato all'emanazione del Codice Civile, nel capitolo tre, che prende in considerazione tutte le tappe normative dell'attività dell'agente dal dopoguerra ai giorni nostri, si è cercato di porre in evidenza alcuni istituti precipui dell'attività di agenzia mano a mano che le norme legislative o gli accordi economici collettivi li hanno affrontati in modo significativo.

Naturalmente il punto di vista privilegiato da cui si sono osservati questi fenomeni è quello del sindacato e all'azione specifica della FISA-SCAT CISL in questo ambito è stato dedicato un intero capitolo.

Era altresì imprescindibile trattare la storia dell'ENASARCO e la sua azione per la tutela previdenziale ed assistenziale degli agenti e rappresentanti di commercio. E approfondimenti sono stati dedicati ad alcune categorie particolari di lavoratori, come gli agenti immobiliari, i mediatori creditizi e i venditori porta a porta della Vorwerk Folletto.

Nella parte finale si è approfondito l'aspetto normativo con un commento degli articoli del Codice Civile che riguardano l'agente/rappresentante di commercio, con una rassegna di tutte le norme e gli accordi che

hanno regolato questa attività dal 1935 ai giorni nostri e con un rimando agli attuali accordi economici, validi per le diverse categorie.

Al di là dello schema logico che ha guidato la trattazione nel suo complesso, l'auspicio posto alla base di questa pubblicazione è che la figura dell'agente/rappresentante di commercio possa sempre più emergere nella realtà produttiva del Paese, nonostante nuove forme di commercio abbiano la presunzione, ad oggi ancora ben lontana dall'essere compiuta, di realizzare la massima disintermediazione.

Il momento recessivo attraverso il quale siamo passati potrà essere superato solo incrementando la produttività: nuove leve di giovani potranno cogliere l'opportunità di concorrere al miglioramento della situazione, intraprendendo con fiducia e sicura soddisfazione questa professione, che, com'è noto, tende direttamente ad intensificare i consumi ed a stimolare la produzione, con beneficio dell'intera economia.

Nota: un ringraziamento particolare a Mirco Ceotto e Dario Zanatta per la preziosa collaborazione.



La classificazione e la
definizione legislativa della
figura professionale
dell'agente/rappresentante
di commercio



**Tutto Quadra,
nel tuo futuro.**

Lungotevere Raffaello Sanzio 15 - 00153 ROMA
Tel. 06.5852191 | Fax 06.58521970
www.quas.it | email: info@quas.it

Secondo la classificazione delle attività economiche operata dall'ISTAT nel codice ATECO – una tipologia di classificazione adottata dall'ISTAT sul modello della Nomenclatura delle Attività Economiche (NACE) creata dall'Eurostat – le professioni dell'agente e del rappresentante di commercio rientrano nel macro-gruppo delle professioni tecniche.

Scendendo nei dettagli della classificazione, all'interno delle professioni tecniche, l'attività dell'agente e del rappresentante di commercio rientra nel settore dell'amministrazione e delle attività finanziarie e commerciali, in particolare nella distribuzione commerciale.

Tale classificazione è valida a partire dal 2008 anche per le comunicazioni e le dichiarazioni all'Agenzia delle Entrate e per gli agenti e rappresentanti si sviluppa così:

3 - PROFESSIONI TECNICHE

3.3 - Professioni tecniche nell'amministrazione e nelle attività finanziarie e commerciali

3.3.4 - Tecnici della distribuzione commerciale ed assimilati

3.3.4.1 - Spedizionieri e tecnici della distribuzione

3.3.4.2 - Agenti di commercio

3.3.4.3 - Agenti concessionari

3.3.4.4 - Agenti di pubblicità

3.3.4.5 - Agenti immobiliari

3.3.4.6 - Rappresentanti di commercio

3.3.4.9 - Altri tecnici della distribuzione commerciale ed assimilati

Ma è all'interno del Codice Civile che la figura professionale dell'agente/rappresentante di commercio trova la propria disciplina negli articoli che vanno dal n. 1742 al n. 1753 (vedi cap. 12), i quali regolano principalmente il rapporto tra l'individuo (agente e/o rappresentante) e il cosiddetto preponente, ovvero il committente o i committenti per i quali l'agente/rappresentante svolge una prestazione lavorativa definita dal Codice Civile come contratto d'opera.

Questo distingue l'agente/rappresentante dal lavoratore dipendente in quanto l'opera di lavoro, svolta in cambio di un corrispettivo economico, viene realizzata con mezzi, tempi e strutture proprie, senza alcun vincolo di subordinazione.

L'agente/rappresentante (come vedremo in maniera più approfondita più avanti nel capitolo) potrebbe essere considerato un «piccolo imprenditore», ben distinto dal «piazzista» e dal «viaggiatore», che rientrano invece nella fattispecie del lavoro subordinato, o dal «mediatore» che non

rientra nella categoria degli agenti e rappresentanti di commercio, oppure dal «procacciatore di affari» il quale, a differenza dell'agente/rappresentante, svolge un'attività occasionale.

Dopo aver inquadrato la figura professionale sotto l'aspetto giuridico, è opportuno precisare che cosa distingue l'agente dal rappresentante di commercio, professioni che vengono ben differenziate dalla nomenclatura ufficiale delle attività economiche.

La differenza fondamentale consiste nel fatto che solo al rappresentante di commercio è concessa la facoltà di concludere contratti per nome e per conto dell'imprenditore, mentre l'incarico dell'agente di commercio consiste nel favorire la conclusione di accordi economici.

Nel rapporto di rappresentanza è possibile riscontrare la presenza di due distinte figure negoziali: la procura ed il mandato. Con la prima si conferisce al rappresentante il potere di spendere il nome altrui, mediante la creazione di una particolare situazione giuridica con finalità organizzative, mentre con la seconda si obbliga il rappresentante a compiere una determinata attività per conto dell'impresa rappresentata.

La procura per sua natura non è destinata a durare nel tempo, essendo soggetta alla volontà del rappresentato, che può sempre modificarla; alla scadenza il rappresentante è tenuto a restituire il documento giustificativo dei propri poteri, onde evitare di causare danni al rappresentato.

L'agente invece opera a proprio rischio, secondo le istruzioni ricevute, e si avvale di una organizzazione autonoma. Inoltre è tenuto a trasmettere tutte le informazioni utili, che possono riguardare la convenienza della conclusione dell'affare, all'azienda preponente, infatti, per il ruolo che svolge, non è autorizzato a riscuotere crediti e concedere dilazioni oppure sconti.

Al momento della cessazione del rapporto il preponente è tenuto a corrispondergli un'indennità di fine rapporto in presenza di specifici presupposti e cioè quando abbia contribuito sensibilmente ad incrementare il volume e la qualità degli affari del proponente.

Quindi, mentre i contratti proposti dall'agente non impegnano mai il preponente, la cui approvazione ne vincola l'efficacia, i contratti firmati dal rappresentante di commercio in virtù del potere di rappresentanza obbligano il preponente stesso a rispettarli ed eseguirli.

L'agente, come il rappresentante, svolge un'attività di intermediazione commerciale. Come semplice agente, acquisisce gli ordini, sollecita la riscossione dei crediti e talvolta si occupa della consegna della merce. Si occupa inoltre della ricerca del committente e della definizione del contratto, collaborando con il produttore per lo studio delle tendenze evolutive del mercato che ricava dalle richieste dei committenti. Per questo motivo le

caratteristiche e le competenze dell'agente – ma anche del rappresentante di commercio – possono variare notevolmente a seconda delle tipologie merceologiche del settore in cui opera.

Il rappresentante, che gode di una maggiore discrezionalità, ma ha anche una maggiore responsabilità nello svolgimento delle proprie mansioni, normalmente ha un trattamento economico migliore rispetto all'agente, benché la distinzione fra le due figure professionali non comporti macroscopiche differenze a livello gestionale o amministrativo.

Poiché sono delle professioni imprenditoriali, le forme di intermediazione commerciale esercitate dall'agente e dal rappresentante di commercio richiedono l'iscrizione al Registro delle Imprese. È questo, per la legge italiana, un registro in cui devono obbligatoriamente iscriversi le imprese italiane, le imprese estere con sede o unità locate in Italia e gli altri enti (es. fondazioni, associazioni, ecc.) che esercitano un'attività economica. Perciò esso rappresenta la fonte primaria di certificazione dei dati costitutivi dei soggetti economici iscritti ed è affidato alle Camere di Commercio.

Nel caso degli agenti e rappresentanti di commercio la forma giuridica che statisticamente prevale è quella di ditta individuale, seguita dalle imprese familiari, dalle società di persone e infine dalle società di capitali. Nel caso in cui l'attività di agente venga svolta utilizzando la forma societaria, i requisiti per l'iscrizione nel registro devono essere posseduti da tutti i legali rappresentanti della società.

Inoltre, per esercitare la professione, è necessario avere:

- requisiti personali (ad esempio, avere raggiunto la maggiore età, essere in possesso della cittadinanza UE, ecc.)
- requisiti morali (ad esempio, non aver riportato condanne definitive per reati contro la pubblica amministrazione, truffa, furto, ecc.)
- requisiti professionali (ad esempio, aver superato uno specifico corso professionale, oppure aver maturato un'esperienza lavorativa biennale nel settore vendite, oppure essere socio o amministratore di una società del settore, ecc.).

Un altro aspetto legato alla dimensione imprenditoriale della professione di agente o rappresentante di commercio riguarda il tipo di mandato con cui si esercita l'attività.

Esistono diverse tipologie di agenti (o rappresentanti) di commercio: agenti monomandatari, agenti plurimandatari, agenti con deposito, ma in più, tra gli iscritti a queste professioni, si dichiarano plurimandatari, ovvero legati contrattualmente a più di un preponente.



L'altra possibilità è la tipologia monomandataria secondo la quale il rappresentante e/o agente di commercio è obbligato a un solo committente o preponente.

Va detto poi che a sua volta l'agente può essere dotato del potere di rappresentanza e quindi essere legittima-

to a concludere contratti per conto dell'impresa mandataria.

Ricordiamo infine che, nella pratica quotidiana, non di rado l'attività di alcuni lavoratori autonomi viene confusa con quella tipica svolta dall'agente/rappresentante di commercio. Le figure che presentano un maggior grado di affinità sono:

- il mediatore;
- il propagandista;
- il procacciatore d'affari;
- l'incaricato della tentata vendita;
- il commissionario.

Il **mediatore** si limita a mettere in contatto «due o più parti per la conclusione di un affare, senza essere legato ad alcuna di esse da rapporti di collaborazione, di dipendenza o di rappresentanza» (art. 1754 Codice Civile), ne consegue che il mediatore opera in maniera autonoma rispetto alle parti, mentre l'agente collabora stabilmente con la ditta mandante. Il mediatore ha diritto alle provvigioni quando l'affare è concluso, anche se non ha avuto esecuzione, ed ha diritto al rimborso delle spese, mentre l'agente matura il diritto alle provvigioni solo quando il cliente ha pagato le merci. In ultimo il mediatore opera nella provincia di residenza, l'agente nella sua zona.

Il **propagandista** si limita a descrivere le caratteristiche tecniche del prodotto cioè, in sostanza, a svolgere un'azione di propaganda. Egli, però, diversamente dall'agente, non promuove la conclusione di contratti poiché non raccoglie ordini e non si assume la responsabilità per il mancato pagamento dei prodotti propagandati. Non si rinviene, infatti, nel contratto

che lo lega alla ditta mandante la clausola dello «star del credere», di cui si parlerà più avanti.

Il **procacciatore d'affari** non è una figura tipica del nostro ordinamento, ma non è inconsueto incontrarlo all'opera. Questa figura di lavoratore autonomo è caratterizzata dalla saltuarietà dell'incarico, che non viene mai conferito formalmente.

L'**incaricato della tentata vendita** non promuove la conclusione di affari, ma vende direttamente i prodotti affidatigli. Essendo privo di autonomia, perché obbligato a rispettare un orario di lavoro, a compiere percorsi stabiliti e a consegnare gli incassi a fine giornata, è inequivocabilmente un lavoratore subordinato.

Il **commissionario** infine è colui che vende o acquista beni in nome proprio e per conto altrui, mentre l'agente e il rappresentante agiscono in nome e per conto della ditta mandante.



**Non sentirti un pesce fuor d'acqua
VIENI ALL'INAS**

Per saperne di più visita il sito internet **www.inas.it**



2.

I primi passi della figura dell'agente e dell'associazionismo di categoria (fino all'emanazione del Codice Civile)



ASTER

Il TUO diritto
alla salute

Assistenza
Sanitaria
Integrativa
per i dipendenti
del Commercio
del Turismo
del Servizi.

Chiamaci: 06/ 97 27 18 81

Scrivici una e-mail: info@enteaster.it

VISITA IL
NOSTRO SITO

www.enteaster.it



Come e quando nasce l'agente di commercio? Se è vero che gli scambi commerciali sono sempre esistiti, a partire dal baratto, non altrettanto si può affermare per quelle figure che si occupavano esclusivamente della promozione di affari commerciali.

Per una schematica ricostruzione storica di questa figura, cominciamo con l'osservare che lo sviluppo del commercio in senso moderno, quale organica attività di lucro attinente allo scambio e alla circolazione dei beni attuata con continuità e con l'intervento di intermediari, cui corrisponde una disciplina giuridica, risale assai indietro nel tempo e trova le sue prime effettive espressioni intorno al Mille.

Com'è noto, nell'antichità ellenica e romana e nei secoli che seguirono, l'organizzazione della società, con la divisione in padroni e schiavi, con l'acquisizione dei beni come bottino di guerra tra popoli nemici, o con la pirateria, o attraverso lo scambio di doni tra popoli amici, non dava particolare rilievo, sotto un profilo giuridico, all'attività lucrativa con interventi di intermediari, che nasce originariamente dallo scambio di beni tra chi ne possiede di un genere e chi ne possiede di un altro.

Intorno al Mille sono le fiere, incontri tra stranieri girovaghi ovvero ambulanti che mettono a confronto e scambiano tra di loro i beni che possiedono, con l'utilizzo della terza merce, il denaro, a dar vita alle prime forme di attività commerciale, quali devono intendersi secondo la concezione moderna.



In particolare, le fiere della Champagne in Francia, con la caratteristica di alternarsi, nel corso dell'anno, nelle località di Troyes, Proven, Lagny e Bar sur Aube, danno allo scambio commerciale un carattere di continuità.

Un impulso ulteriore viene dato dopo il Mille dai traffici marittimi, in particolare delle Repubbliche marinare italiane, che consentono l'attività di scambio nell'intero bacino del Mediterraneo, con una estensione mai conosciuta prima di allora.

È appunto in un'attività commerciale a largo raggio che il mercante, sia pure servendosi di mezzi di trasporto e di traffico efficienti come le

navi, non riesce più a seguire da solo la sua attività, ma deve servirsi di intermediari.

Si ritiene che risalga al XII secolo il rapporto di commenda, precursore della moderna società in accomandita, in base al quale il commerciante (o commendator) capitalista, che per solito rimaneva in patria, affidava merci e denaro ad un tractator, che seguiva il carico della nave ed effettuava le consegne in porti lontani. Il tractator era retribuito con un compenso sugli utili, in genere 1/4, ma tale compenso poteva salire a 1/2, se vi era da parte sua una partecipazione al capitale.

Le soste nei porti si rivelarono con il tempo onerose e determinarono la necessità di nominare ausiliari in luogo, che si occupassero dello smercio della mercanzia mentre la nave ritornava al porto d'origine ed effettuava un altro carico.

Si ritiene che dalla commenda, in un secondo tempo, sia scaturito, come attività d'affari retribuita mediante una provvigione, il contratto di commissione, espressione di un mandato commerciale a titolo oneroso. Della sua esistenza si hanno prove già nel XII e nel XIV secolo, però esso risulta in pieno sviluppo solo verso la metà del secolo XVI.

Il contratto di commissione, in base al quale il commissionario trattava e concludeva gli affari in loco, in nome proprio ma per conto del committente rimasto in patria, offriva il grande vantaggio di facilitare i rapporti commerciali con terzi – ai quali la persona del committente era sconosciuta – da cui invece era conosciuto e a cui dava garanzia il commissionario, che spesso si trasferiva permanentemente nel Paese dove si svolgevano gli affari, quando non era addirittura del luogo.

Il committente, valendosi di un commissionario, che per solito aveva una propria organizzazione commerciale, evitava spese e inoltre poteva mantenere l'incognito che, nei secoli passati, costituiva un elemento positivo nel mondo dei traffici e della concorrenza. Il commissionario poteva inoltre stare del credere, rendersi cioè garante dell'impegno assunto dal terzo, ottenendo per questa sua specifica funzione un particolare compenso, ovvero una provvigione globale assai elevata. Di regola egli riceveva incarichi soltanto per affari singoli.

Tre sono dunque le caratteristiche salienti del commissionario: l'essere indipendente, l'agire per conto di terzi e il trattare e concludere in nome proprio.

In epoca più recente le funzioni del commissionario diventano mano a mano sempre meno rilevanti ed importanti: lo sviluppo dei mezzi di comunicazione, che consente il rapido spostamento da un luogo all'altro, l'introduzione del servizio postale, la facilità di assumere informazioni sui terzi e

la possibilità per il produttore o commerciante di riscuotere credito da quelli direttamente, fa prospettare a questi l'utilità di avvalersi di suoi incaricati di fiducia, che spendano il suo nome trattando con i terzi, evitando le spese della provvigione per star del credere e promuovendo la diffusione del proprio nome commerciale.

A questa soluzione contribuisce sensibilmente nel XIX secolo la rivoluzione industriale con la produzione in serie, che consente la trattazione di affari sulla base di semplici campioni, e con la diffusione capillare dei prodotti attraverso un'organizzazione piramidale di collaboratori ed ausiliari.

Con poteri di rappresentanza non lontani da quelli dell'istitutore (un ausiliario dipendente e subordinato dell'imprenditore, preposto all'esercizio di un'impresa commerciale o di una sede secondaria o di un ramo particolare dell'impresa), o da quelli dei mandatari, si presentano questi primi «rappresentanti di commercio» che, pur legati al commerciante o industriale da un rapporto di collaborazione con carattere di stabilità, non possono essere catalogati tra i dipendenti, in un'epoca in cui ancora non esisteva una disciplina del contratto di lavoro subordinato ed il rapporto non poteva che essere ricondotto nel quadro del mandato.

Per quel fenomeno di differenziazione e di commistione al tempo stesso tra le varie figure degli ausiliari del commercio che le esigenze dei traffici creano, si determinano in quel periodo vari tipi di collaboratori-venditori tra i quali, accanto agli incaricati «viaggianti», commessi viaggiatori veri e propri, forniti di poteri rappresentativi, legati al commerciante da un chiaro vincolo di subordinazione e dipendenza, si distinguono coloro che (per lo più chiamati agenti) ricevono incarico da più preponenti e si trasferiscono in una determinata zona di attività (oppure sono già commercianti del luogo), nei confronti dei quali i preponenti tendono ad attenuare o addirittura evitare il conferimento di poteri rappresentativi, subordinando la validità dell'affare alla propria approvazione.

I primi, i commessi viaggiatori, vengono presto assorbiti nel più ampio campo del lavoro subordinato. Dai secondi sorgono i moderni agenti di commercio – con un certo ritardo nella loro individuazione giuridica rispetto ai primi, per la tendenza ad essere confusi con le figure di commercianti in generale e di commissionari in particolare – che si caratterizzano per la loro attività libera ed autonoma.

Che poi alcuni commessi viaggiatori, per desiderio di indipendenza e di maggiori guadagni (attraverso la collaborazione con più imprese), ovvero per intenti speculativi del committente, volti ad evitare le spese e gli oneri di un dipendente, si siano spesso trasformati in agenti, è indubitato: la categoria dei commessi viaggiatori ha sicuramente alimentato quella

degli agenti ed ha contribuito allo sviluppo ed al consolidamento di questa tipologia di lavoratori.

Dalla seconda metà dell'Ottocento in poi lo sviluppo dei traffici internazionali, la sempre più sentita necessità di distinguere le funzioni dei produttori e dei commercianti in proprio da quella di coloro che avevano soltanto il compito di ricercare nuovi campi di espansione e di collocamento dei prodotti, portarono dunque a delineare la funzione di agente di commercio rispetto alle altre attività legate allo scambio.

Non è che prima del 1850 non esistessero, come abbiamo visto, coloro che si occupavano di promuovere affari commerciali per conto di terzi, ma essi erano sempre contemporaneamente anche banchieri, spedizionieri, oppure raccomandatari di trasporti. Quindi non soltanto mancava la figura giuridica dell'agente di commercio, ma persino era assente – in coloro che di fatto lo erano – la coscienza, la sensazione di esercitare tale funzione a scopo professionale.

L'emersione a livello normativo della figura dell'agente, nonostante la sua diffusione nell'attività commerciale, fu un processo lungo in tutta Europa. Il dibattito fu intenso soprattutto in Germania, dove la diffusione del fenomeno assunse un'importanza tale da indurre il legislatore tedesco a regolamentare, per primo, tale figura nel Codice di Commercio del 10 maggio 1897 (par. 84-92).

Dopo la Germania, si ricordano la legge svedese del 18 aprile 1914, quella norvegese del 30 giugno 1916 e quella danese dell'8 maggio 1917. Seguirono l'Austria, il 24 giugno 1921 e l'Olanda, il 5 novembre 1936. La Germania avrebbe poi riformato la legge precedente il 6 agosto 1953, introducendo l'indennità in seguito recepita come modello dall'art. 17, par. 2, della Direttiva comunitaria del 18 dicembre 1986, n. 653 relativa al coordinamento dei diritti degli Stati membri concernenti gli agenti commerciali indipendenti.



In base alle disposizioni del 1897, gli *Handlungsagenten*, come li definiva la legge, vennero considerati commercianti indipendenti, che stavano di fronte al preponente con eguali diritti e regolavano con lui, liberamente, il proprio rapporto.

Già fin d'allora tuttavia la composizione della categoria degli agenti era tra le più varie, andando dall'avviato commerciante al modestissimo agente, che non possedeva altro che la propria capacità di lavoro. Ma in epoca successiva, con la legge sui Tribunali del lavoro del 23 dicembre 1926, venivano ritenute di competenza di tali Tribunali le liti riguardanti coloro che lavorano per conto di terzi – giuridicamente in regime di indipendenza, ma sul piano economico in una posizione di inferiorità non differente da quella dei dipendenti – e la competenza dei Tribunali del lavoro veniva ad estendersi anche agli agenti che si trovassero in tale condizione.

In particolare, venne data evidenza al fatto che l'agente di commercio svolgesse una prestazione di lavoro indipendente ed autonoma, diversa, quindi, da quella subordinata svolta dal commesso viaggiatore e dal piazzista. L'agente era, dunque, un imprenditore, un commerciante autonomo.

Per quanto riguarda il nostro Paese, all'atto della costituzione del Regno d'Italia il panorama della legislazione commerciale era il seguente. Nel Regno delle Due Sicilie vigevano le leggi di eccezione per gli affari commerciali promulgate il 1° settembre 1819; negli Stati pontifici vigeva il Regolamento provvisorio di commercio del 1° luglio 1821; nel granducato di Toscana, nel Ducato di Lucca e nei Ducati di Parma, Piacenza, Guastalla era rimasto in vigore inalterato il codice napoleonico del 1808; anche in Lombardia il codice francese era rimasto in vigore, parzialmente integrato dall'editto politico di navigazione del 1774, dalla legge di cambio germanica



del 1848, dalla patente imperiale per le associazioni del 26 novembre 1852 e dal Regolamento generale processuale per le procedure concorsuali; nel Ducato di Modena vigeva il codice per gli Stati estensi del 25 ottobre 1851; nel Regno di Sardegna il codice albertino del 1842.

Tutte queste diverse fonti legislative avevano come comune matrice il codice francese del 1808 esteso all'Italia con la conquista napoleonica e al quale, dopo la caduta di Napoleone, erano state nei diversi Stati apportate solo modifiche marginali, come appare dalla Raccolta dei Codici commerciali degli Stati d'Italia pubblicata da Giuseppe Roncagli a Bologna nel 1856.

Quando nel 1865 il Parlamento italiano a Firenze affrontò anche per la legislazione commerciale il problema dell'unificazione, la legge 2 aprile 1865 adottò, come per gli altri codici, il principio dell'estensione della legislazione del Regno di Sardegna, e quindi per il codice di commercio l'estensione del codice albertino del 1842, autorizzando però il Governo ad apportarvi le modificazioni e gli aggiornamenti necessari in relazione alla legge 14 aprile 1853 sulla lettera di cambio e sui biglietti all'ordine in derrate, alla legge 8 aprile 1854 sui mediatori e sensali, al disegno di legge del 1863 sulla riforma delle società e infine ad altre eventuali esigenze di ammodernamento.

24 La legge di delega al Governo per la promulgazione del nuovo Codice di commercio italiano porta la data del 2 aprile 1865; la promulgazione del Codice è datata Firenze (che allora era la capitale del Regno), 25 giugno 1865; il Codice entrò in vigore il 1° gennaio 1866; fu successivamente esteso all'ex Stato Pontificio il 27 novembre 1870 (dopo la presa di Roma) e al Veneto il 26 marzo 1871 (dopo la seconda guerra di indipendenza), salvo per la materia cambiaria per la quale rimase provvisoriamente in vigore la legge di cambio degli stati germanici.

Questa incoerenza e l'incompletezza del codice del 1865 spiegano come appena tre anni dopo la sua entrata in vigore, nel 1869 si sentì il bisogno di metterne allo studio la riforma, da cui ebbe inizio quel laborioso iter, che attraverso un primo progetto preliminare del 1872 e un successivo progetto definitivo del 1877, presentato al Senato dal Ministro Mancini, fu approvato poi, con taluni emendamenti, dalla Camera dei deputati, su relazione dei deputati Mancini e Pasquali, e definitivamente dal Senato solo nel 1882.

Dopo una successiva opera di coordinamento con R. D. 31 ottobre 1882, il codice di commercio su relazione Zanardelli entrò in vigore il 1° gennaio 1883.



Il codice del 1882, fu presentato in confronto a quello del 1865 come un codice modello, nel senso che pur mantenendo lo schema sistematico del codice precedente del 1865, tenne largamente conto dell'evoluzione legislativa maturatasi nel frattempo negli altri Paesi europei e specialmente in Germania e in Belgio, in relazione alle grandi trasformazioni avvenute nell'economia del XIX secolo, con l'avvento della ferrovia, del telegrafo, dell'elettricità, con lo sviluppo dell'organizzazione industriale e con i nuovi strumenti di circolazione della ricchezza, quali i titoli al portatore.

Il Codice di Commercio del 1882 si occupava all'art. 377 dei

solli commessi viaggiatori, ma nella relazione della Commissione della Camera elettiva n. XLVI si poneva in rilievo che il nuovo codice non si occupava di quegli ausiliari che *«senza essere al servizio di alcuno, assumono incarichi da parecchi commercianti, imperocché essi non sono che semplici mandatati a cui si debbono applicare le norme generali sul mandato commerciale»*.

D'altronde, l'inserimento della figura dell'agente nel ceppo del mandato era facilitato in Italia dalla individuazione e definizione del mandato commerciale data dall'art. 349 del Codice di Commercio del 1882, che tra l'altro ne precisava la non gratuità.

In Italia, a livello normativo, la figura dell'agente di commercio fu dunque praticamente ignorata sia dal Codice Civile del 1865 che da quello di Commercio del 1882 (a parte il fuggevole e discusso accenno al rapporto di agenzia, quando all'art. 3 annoverava tra gli atti reputati di commercio, al n. 21, le *«imprese di commissioni, d'agenzia e di uffici d'affari»*) e troverà la propria autonomia giuridica e tipicità legislativa soltanto con il Codice Civile del 1942, ancorché la raggiunta individualità e personalità degli agenti avesse indotto la categoria ad organizzarsi in Federazione già nel 1905 e ad esigere una propria tutela sociale.

Nel nostro Paese tra i primi interventi istituzionali in materia va ricordato quello di **Pasquale Stanislao Mancini** (nella foto) che, nella sua relazione del 26 giugno 1881 alla Camera dei Deputati, dichiarò: «*Nel commercio con somma difficoltà si troverebbe chi assumesse l'esecuzione di un'operazione e contrattazione qualsiasi, se il mandante fosse libero di revocare a ogni istante e senza alcun ragionevole motivo il mandato, lasciando il mandatario esposto a danni e responsabilità*».



Si era quindi ancora ben lontani dall'aver individuato una precisa collocazione legislativa e giuridica in materia. Sembrava peraltro un problema solo di opportunità, tanto che il Codice del Commercio del 1882 badò a tutelare la funzione e non la professione di mandatario.

Quest'ultima, identificatasi man mano attraverso la vita quotidiana degli affari, ebbe soltanto più tardi una sua precisa configurazione dalla giurisprudenza: la sua definizione e tutela comparvero per la prima volta nel nostro ordinamento nel «*Progetto del Codice di Commercio*» del 1924, che tentava di realizzare la formazione in precetti legislativi di ciò che i tribunali avevano costruito su migliaia di casi pratici.

La commissione di riforma per il codice di commercio era stata costituita l'8 novembre 1919 con Decreto del Ministro Mortara, che ne aveva affidato la presidenza a **Cesare Vivante** (giurista tra i maggiori dei suoi tempi, titolare della cattedra di diritto commerciale nelle università di Parma, Bologna e Roma, nella foto), col compito di presentare il progetto entro il 30 giugno 1920, termine poi prorogato al 30 giugno 1921.



Fu proprio il «*Progetto Vivante*» del 1920, di riforma del codice di commercio, a fornire all'art. 22 la prima definizione dell'agente di commercio, come colui che «*è incaricato stabilmente e personalmente da una o più ditte italiane o straniere di promuovere gli affari in una determinata piazza, o regione e di trasmettere le proposte per l'accettazione. Gli agenti di commercio sono commercianti*».

Lo stesso progetto prevedeva inoltre all'art. 29 un'indennità di risoluzione a favore dell'agente, consistente nella metà delle provvigioni per gli affari che la casa avrebbe concluso nell'anno successivo alla fine dell'incarico con la clientela preesistente in quel momento. È interessante notare che lo stesso principio si ritrova nella legislazione tedesca del 1953 e nel sistema adottato dall'art. 17, par. 2 della Direttiva comunitaria del 1986.

Costitutosi il regime fascista, le riforme in materia commerciale si inquadrono all'interno delle proposte di codificazione promosse dal nuovo potere esecutivo.

Il progetto Vivante veniva dunque pubblicato mentre in Italia si compiva un profondo rivolgimento politico; ma questo rivolgimento non influì sulla prosecuzione degli studi di riforma, secondo l'ispirazione liberale dello stesso Vivante. Infatti con legge 30 dicembre 1923 n. 2814 il Governo del Re ebbe un'ampia delega legislativa per la riforma dei codici e con R.D. 3 giugno 1924, il Ministro Guardasigilli Oviglio, costituì una commissione reale per la preparazione dei nuovi progetti, tra cui una «Sottocommissione B» presieduta da Mariano D'Amelio (magistrato e politico, primo presidente della Corte suprema di Cassazione dal 1923 al 1941) per il codice di commercio.

Iniziati proprio con l'analisi del progetto della commissione ministeriale del 1919, presieduta dal Vivante, i lavori procedettero con l'esame delle osservazioni delle Commissioni parlamentari sulla legge delega del 1923, dei pareri delle Camere di Commercio, della Confederazione dell'industria, della Confederazione bancaria, dell'Associazione notarile italiana, dei Consigli degli Ordini degli avvocati e di altri enti.

Nel frattempo era stato emanato il R.D.L. 29 aprile 1923, n. 966 (convertito nella L. 17 aprile 1925, n. 473) concernente l'esercizio delle assicurazioni private, che all'art. 34, disponeva: «*Il Ministro per l'industria e il commercio può autorizzare eccezionalmente, e a periodi non maggiori di due anni, agenti o intermediari, di nazionalità italiana a collocare in assicurazione rischi all'estero presso imprese speciali che non siano in grado per la loro struttura di istituire una legale rappresentanza nel regno*».

Il nuovo progetto di codice di commercio, che, come si è visto, si ricollegava direttamente a quello preliminare della commissione Vivante e al

progetto Bonelli sul fallimento, fu presentato al nuovo Ministro Guardasigilli Alfredo Rocco il 10 agosto 1925.

A questo punto la riforma ebbe un arresto: **Alfredo Rocco** (nella foto) aveva una visione personale dei problemi della riforma dei codici e l'autorità per farla valere. Egli vedeva più urgente la riforma del codice penale e di quello di procedura penale, che infatti attuò a tempo di primato con il R.D. 19 ottobre 1930.

Per il codice di commercio, invece, Rocco, condividendo il pensiero dell'economista Piero Sraffa, che era opposto a quello di Vivante, riteneva più efficace una riforma parziale, ma immediata, di quegli istituti che erano più esposti alle ventate della crisi economica (società e fallimento).



In tale senso promosse due leggi speciali molto incisive, destinate a essere recepite in tutte le riforme successive: la legge speciale 10 luglio 1930 n. 995 sul fallimento, che accentuò il principio ufficioso della procedura concorsuale, e la legge 4 giugno 1931 contenente disposizioni penali in materia di società, che rese più severe le sanzioni contro amministratori, sindaci e liquidatori delle società commerciali.

Alla carenza di provvedimenti legislativi sopperì allora la contrattazione collettiva. Il primo accordo economico collettivo ad essere stipulato sarebbe stato quello del settore assicurativo, il 12 ottobre 1931, pubblicato con decreto del Capo del Governo 24 ottobre 1932. n. 1900. L'accordo definiva l'agente come *«colui al quale viene conferito il mandato per provvedere a proprio rischio e spese alla gestione e allo sviluppo degli affari e che svolge direttamente i suoi rapporti con la direzione della compagnia»*.

Questo **accordo** fu poi seguito da quello del **25 maggio 1935**, stipulato dalla Confederazione Fascista degli Industriali, la Confederazione Fascista dei Commercianti e la Federazione Nazionale Fascista degli Agenti o Rappresentanti di Commercio, che accoglieva le modifiche richieste dal Comitato Corporativo Centrale.

L'accordo in questione, **pubblicato con decreto del Capo del Governo 5 luglio 1935, n. 1203**, mutuava dal progetto Vivante, con qualche modifica, la definizione dell'agente e poneva le basi dell'attuale regolamentazione legislativa con l'introduzione della previsione della zona di esclusi-

va, del diritto alla provvigione sugli affari andati a buon fine, le provvigioni indirette, l'esecuzione parziale e lo storno, l'estratto conto, lo star del credere, il preavviso di tre mesi e l'indennità di risoluzione del rapporto fissata nella misura del 3% dell'ammontare delle provvigioni liquidate durante il rapporto.

Questa disciplina collettiva **costituì dunque la base di tutte le contrattazioni collettive successive, anche di quelle attuali, e delle norme del Codice Civile.**

L'accordo del 1935 era costituito da 18 articoli e definiva l'agente come «*chi è incaricato stabilmente da una o più ditte di promuovere la conclusione dei contratti in una determinata zona*». Non venne considerato agente colui che svolgesse tale attività insieme all'esercizio del commercio in proprio nello stesso genere di prodotti.

Tale regolamentazione collettiva era successiva a quella dei viaggiatori e piazzisti del 15 maggio 1928 dai quali, probabilmente, gli agenti derivano, se non altro da un punto di vista contrattuale collettivo. Molto importanti e significative, ai fini della distinzione delle due fattispecie, le definizioni ivi contenute.

L'art. 2 recita: «*Si ritiene viaggiatore di commercio chi è stabilmente incaricato, con vincolo di indipendenza da una ditta, di viaggiare in determinate zone per il collocamento di articoli trattati dalla ditta stessa, sia che viaggi a proprie spese come a spese della ditta, sia che abbia retribuzione fissa, oppure totalmente o parzialmente a provvigioni, abbia o meno le spese a proprio carico*».

L'art. 43 definisce invece il piazzista come colui che «*è stabilmente incaricato con vincolo di dipendenza da una ditta di collocare nella città, sede della ditta, e negli immediati dintorni, gli articoli trattati dalla ditta stessa, comunque sia retribuito*».

In giurisprudenza la distinzione tra viaggiatore e agente era stata ben chiarita già dalla Cassazione del Regno con una sentenza del 9 luglio 1931 in cui si diceva: «*Chi è assunto per cercare contraenti, promuovere e predisporre le offerte, presentarle e farle presentare alla ditta, libera questa di accettarle o meno, deve in linea di massima considerarsi impiegato perché ricorrono tutti gli estremi di legge: continuità delle prestazioni, subordinazione in senso tecnico economico, collaborazione. Non è impiegato invece l'agente che esercita un'attività intermediaria, fornendo e procurando indicazioni, adoperandosi a far concludere affari, con carattere di autonomia in guisa che egli è il soggetto di un'attività mercantile messa preventivamente a disposizione di chi la richiede*».

Tornando all'accordo del 25 maggio 1935, l'Art. 2 affermava: «*Salvo*

patto in contrario, la ditta non può valersi contemporaneamente nella stessa zona e per lo stesso ramo di commercio di più agenti né l'agente può assumere l'incarico di trattarvi gli affari di più ditte che siano in concorrenza tra di loro. Il divieto di cui sopra si estende, salvo patto in contrario, alla assunzione da parte dell'agente dell'incarico di trattare gli affari di più ditte non in concorrenza tra di loro».

L'Art. 3: «L'agente deve assolvere gli obblighi inerenti all'incarico affidatogli in conformità alle istruzioni impartite dalla ditta. L'agente non ha facoltà di riscuotere per la ditta né di concedere sconti o dilazioni salvo speciale autorizzazione».

L'Art. 4: «L'agente è pagato a provvigione sugli affari andati a buon fine. In caso di esecuzione parziale dell'affare da parte del cliente, corrispondente ad esecuzione parziale da parte della ditta, l'agente ha diritto alla provvigione in proporzione della somma incassata. Nessuna provvigione spetta all'agente neppure in caso di insolvenza parziale del compratore, anche se dipendente da concordato giudiziario o stragiudiziario o da transazione ...».

Art. 5: «Le provvigioni saranno liquidate alla fine di ogni semestre ... L'agente non ha diritto al rimborso delle spese occasionate dalla sua attività, salvo convenzione contraria».

Art. 6: «Quando sia pattuita una penale a carico dell'agente per inadempienza totale o parziale da parte del compratore, essa non potrà superare il 20% della perdita subita dalla ditta. Tuttavia ove l'ammontare della penale a carico dell'agente in un anno superi l'ammontare delle provvigioni maturate nell'anno medesimo a suo favore, la eccedenza non sarà a carico dell'agente. La ditta ha però, in tal caso, facoltà di risolvere il rapporto senza preavviso e senza indennità».

È opportuno ricordare che le norme corporative, definite all'art. 5 delle Preleggi (che costituiscono la Disciplina Preliminare al Codice Civile, ovvero un insieme di articoli – in origine erano 31, poi, dopo l'abrogazione delle corporazioni, diventarono in tutto 12 – emanati col R.D. 16 marzo 1942, n. 262 con cui fu anche approvato il Codice Civile) e tra le quali erano compresi anche gli accordi economici collettivi, erano fonti del diritto, subordinate alla legge ed ai regolamenti ex art. 1 delle Preleggi, con efficacia generale obbligatoria per tutti ed inderogabili da parte dei contratti individuali (salvo che questi contenessero condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro): in caso di difformità si sostituivano di diritto alle pattuizioni individuali contrarie.

Notiamo inoltre che già l'art. 47 del R.D. 1130/1926 subordinava l'efficacia erga omnes dei contratti collettivi alla condizione che essi fossero

stipulati da associazioni sindacali legalmente riconosciute, in quanto in possesso dei requisiti previsti dalla stessa legge, che conteneva la disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro. I contratti collettivi di lavoro non stipulati da associazioni sindacali legalmente riconosciute erano nulli.

E in precedenza la legge 563/1926 all'art. 10 aveva indicato il potere regolamentare delle associazioni sindacali riconosciute, specificando che esse rappresentavano legalmente tutti i datori di lavoro, i lavoratori, gli artisti e i professionisti della categoria per cui erano costituite, che i predetti vi fossero o non vi fossero iscritti.

Come si è detto, il progetto di Cesare Vivante era stato trasfuso nel progetto preliminare del Codice di Commercio pubblicato il 10 agosto 1925 (il c.d. «Progetto D'Amelio»), ma non trovò mai attuazione, pur esercitando una notevole influenza sull'AEC del 25 maggio 1935.

Il progetto Vivante influenzò altresì il successivo accordo economico collettivo del 30 giugno 1938, pubblicato con decreto del Capo del Governo 17 novembre 1938, n. 1784, che lo sostituì e che introdusse, all'art. 12, un trattamento di previdenza a favore degli agenti « ... *i cui rapporti, a termine o non ... fossero regolati da quell'AEC mediante il versamento del 3% sulle provvigioni liquidate ...* » da effettuarsi all'ENFASARCO, che assorbiva il trattamento dovuto in caso di risoluzione del rapporto.

Con questo articolo nasceva dunque l'Ente Nazionale Fascista di Assistenza per gli Agenti e Rappresentanti di Commercio (ENFASARCO), da cui sarebbe derivato nel dopoguerra l'ENASARCO. Ma soprattutto tale pattuizione collettiva ebbe poi un'importanza rilevante nella redazione del Codice Civile, avvenuta anch'essa durante la vigenza del sistema corporativo.

È dunque l'**accordo collettivo di stampo corporativo del 30 giugno 1938** a presentarsi come la **prima disciplina completa ed organica del rapporto di agenzia**.

ACCORDO ECONOMICO COLLETTIVO

per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale

(Decreto del Capo del Governo 17 Novembre 1933 n. 1748 - G.U. n. 273 del 30.11.1933)

L'anno 1934 XVI, addì 30 giugno in Roma, tra la Confederazione Italiana degli Industriali Rappresentati dal Presidente, S.E. l'On. Carlo Giuseppe Volpi di Miseno e dal Vice Presidente, Dott. Piero Pizzilli e l'Confederazione Italiana dei Commercianti, Rappresentata dal Presidente, On.le Mario Medelli e l'Federazione Nazionale Italiana della Categoria Industriale, Rappresentata dall'On.le Giovanni Feltrini, Presidente dell'U.N.I.C., e la Federazione Nazionale Italiana Agenti e Rappresentanti di Commercio, Rappresentata dal Presidente, Comandante Edoardo Ghisani si è stipulato il presente **Accordo Economico Collettivo** ai sensi del n. 3, primo comma dell'Art. 12 della legge 20 marzo 1933, n. 285 /483, da sottoporre alla ratifica del Comitato Nazionale Centrale al fine di porre gli effetti delle seguenti disposizioni di legge.

Art. 1. — Il presente Accordo regola i rapporti tra gli agenti e i rappresentanti di commercio, rappresentati dalla Federazione nazionale italiana degli agenti e rappresentanti di commercio, e la Ditta Industriale e Commerciale, rappresentata rispettivamente dalla Confederazione Italiana degli Industriali e dalla Confederazione Italiana dei Commercianti, nonché le società Cooperative (circolari) rappresentate dalla Federazione Nazionale Italiana di cooperative aderenti all'Ente nazionale della cooperazione.

Gli effetti di esso, si agono di commercio (1) si limitano esclusivamente al caso di più Ditta di provenienza o circolazione di customi in una determinata zona; i rappresentanti di commercio che si limitano all'esercizio di una o più Ditta di commercio sussistenti in base della residenza in una determinata zona.

Il presente Accordo si applica anche alla Società aventi per oggetto esclusivo l'esercizio delle attività suddette. Il presente Accordo non è applicabile a coloro che svolgono le attività di cui sopra (azione all'ordinale del commercio in proprio nello stesso genere di prodotti, salvo prima iscritta in un'ente).

Il presente Accordo non è inoltre applicabile a coloro che sono agenti e rappresentanti: senza incarico di ditta industriale, o commerciale di vendita agenti esclusivamente a privati commercianti.

Per tali agenti e rappresentanti esistono speciali legami (Accordi).

Art. 2. — Salvo patto in contrario,

la Ditta non può essere contemporaneamente nelle stesse zone, e per lo stesso ramo di commercio di più agenti e rappresentanti, né le agenzie e rappresentanze per lo stesso ramoso di trattare gli affari di più Ditta che esse in concorrenza tra di loro.

Il diritto di cui sopra non si estende, salvo patto in contrario, all'assunzione da parte dell'agente o rappresentante dell'incarico di trattare gli affari di più Ditta con la concorrenza tra di loro.

Art. 3. — L'Agente o rappresentante deve adempire gli obblighi inerenti all'incarico affidatogli in conformità delle istruzioni impartite dalla Ditta.

L'agente o rappresentante non ha diritto di riscuotere per la Ditta né di concedere ordini e disposti, salvo di nuovo accordo scritto.

Art. 4. — L'agente o rappresentante è pagato a provvigione sugli affari trattati a buona fine.

L'ordine per il pagamento della provvigione corrente stabilito negli accordi tra le parti in ogni caso non potranno essere detolti dall'agente o dal rappresentante, la provvigione gli importi di cui si accreditano per condizionali di pagamento.

Salvo quanto disposto dal contratto commerciale, nel caso che le condizioni dell'affare si alterino, se avviene tra l'ordine ed il pagamento per contante oppure, la provvigione sarà corrisposta sugli importi della singola operazione rappresentata pagata.

Quando provvigione spetta all'agente o rappresentante, oppure in caso di insolvenza parziale del compratore, anche in dipendenza di concordato giudiziario o amministrazione di massa, il Ditta sia referente all'aspetto delle provvigioni sulle contingenze già addebitate, la Ditta reverse all'agente o rappresentante la differenza.

Salvo patto in contrario le provvigioni non spettano all'agente o rappresentante di commercio per i contratti conclusi dalla Ditta.

L'agente o rappresentante ha però sempre diritto in questo caso, a titolo di garanzia nelle spese per le condizioni del contratto, al 20% della provvigione che gli avrebbe spettato nel caso di conclusione del contratto stesso, salvo che lo stesso sia determinato da forza maggiore o da altre gravi cause non imputabili alla Ditta.

Salvo patto in contrario, nelle zone in cui l'agente o rappresentante tratta

in esclusiva gli affari di una Ditta, egli ha diritto alla provvigione anche per gli affari conclusi dalla medesima senza sua intermediazione.

Se non si conchiude o si dissolve il contratto di agenzia, l'agente o rappresentante ha diritto alla provvigione sugli affari conclusi prima della risoluzione e conclusi nel contratto, salvo, in ogni caso, le dimissioni di cui si tratta (presenti), o salvo l'obbligo per l'agente o rappresentante, o l'obbligo della Ditta, di pagare l'agente di cui restano per la completazione e regolare contenzioso dagli affari in corso.

Art. 5. — Le provvigioni saranno liquidate almeno alla fine di ogni semestre, ma le operazioni all'agente o rappresentante del mese provvigione e pagate entro i 60 giorni dall'approvazione del conto relativo.

Se per qualsiasi causa la Ditta non espone le fatture per credito dell'agente o rappresentante, non deve chiedere alla fine di ogni mese fornire all'agente o rappresentante la copia delle fatture inviate (documenti o altro).

Salvo provvigioni avanzate, l'agente o rappresentante ha diritto, ad un anticipo, nel corso del contratto, non superiore al 25% del suo credito per le fatture, salvo dal Caputo o rappresentante risulti debitore della Ditta per altre fatture.

L'agente o rappresentante non ha diritto al rimborso della spesa arretrata della sua attività, salvo patto in contrario.

Art. 6. — Quando sia patrito a titolo di garanzia non è stato il contratto o il corso dell'agente o rappresentante per insolvibilità totale o parziale del compratore, non può essere il 20% della provvigione della Ditta.

Da la Ditta, sempre in tutto e in parte le somme perse, si farà luogo al rimborso della provvigione se di non corrisposta.

Tuttavia, con l'assunzione della provvigione a norma dell'agente o rappresentante, in un anno, dopo la morte del compratore delle provvigioni, scadevano nell'anno successivo a sua favore, le somme non con e corso dell'agente o rappresentante. In tal caso, se la Ditta intende estendere il rapporto con contratto dell'obbligo del presente.

Eventuali deroghe alle norme di cui al primo comma del presente articolo potranno essere introdotte tra le Federazione nazionale italiana degli agenti e rappresentanti e le singole Federazioni.

L'accordo del 1938 è composto da 16 articoli, di cui gli ultimi due riguardano la disciplina transitoria. Già da un punto di vista del contenuto dei singoli articoli è evidente l'intenzione delle parti sociali (in particolare le Confederazioni fasciste degli industriali, dei commercianti e le Federazioni fasciste delle cooperative interessate e la Federazione nazionale fascista degli agenti e dei rappresentanti di commercio) di attribuire un contenuto più sistematico al rapporto di agenzia.

Nel primo articolo, infatti, viene delineata quella che sarà la figura dell'agente fino ai giorni nostri, ossia viene definito agente colui che è incaricato stabilmente da una o più ditte di promuovere la conclusione dei contratti in una determinata zona, dando così particolare importanza alla stabilità dell'attività di promozione.

Altre disposizioni dell'accordo, che verranno in seguito accolte anche dal legislatore nel Codice del 1942, si ritrovano all'art. 2 che disciplina il diritto di esclusiva e all'art. 3 che prevede l'obbligo dell'agente di attenersi alle disposizioni del preponente. Particolare rilevanza hanno gli artt. 4 e 5, i quali regolarizzano la provvigione in maniera decisamente più strutturata del precedente accordo del 1935.

Quale elemento significativo dell'evoluzione della disciplina, assai importante fu la convenzione in base alla quale venne individuato il momento genetico del diritto alla provvigione, anche se, a ben vedere, la maturazione delle parti sociali nel definire la materia si può rilevare maggiormente nella regolarizzazione del comportamento che preponente e agente devono tenere in caso delle c.d. provvigioni indirette, ovvero di quelle postume. Inoltre viene indicata, con minuzia, la tempistica di pagamento delle provvigioni.

Un'articolazione più complessa e strutturata è prevista per l'indennità di preavviso e di risoluzione del rapporto (dall'art. 7 all'art. 11), elemento quest'ultimo che darà agli interpreti non pochi spunti di riflessione, in considerazione della non perfetta armonizzazione delle numerose fonti regolative.

Con l'art. 12 veniva costituito, come già accennato sopra, l'Ente Nazionale Fascista di Assistenza per gli Agenti e Rappresentati di Commercio, quello che poi diventerà l'attuale ENASARCO. La convenzione delle parti sociali non prevedeva unicamente l'istituzione dell'ente previdenziale, a cui l'agente doveva essere obbligatoriamente iscritto, ma anche il carico dei contributi che dovevano sostenere sia il preponente che l'agente, pari al 3% delle retribuzioni liquidate all'agente.

Nel medesimo articolo era prevista anche la destinazione di altri contributi ad un fondo che sarebbe intervenuto in caso di risoluzione del rapporto.

L'accordo prevedeva che, in caso di risoluzione da parte del preponente, i contributi versati avrebbero assorbito l'indennità prevista in caso di scioglimento senza giusta causa; mentre, in caso di risoluzione per colpa dell'agente, il contributo versato dalla ditta sarebbe stato rimborsato a quest'ultima.

I due accordi, quello del 1935 e quello del 1938, sono documenti di estrema importanza, non solo per il loro valore storico, ma soprattutto perché le norme ivi contenute rendono chiaramente idea del substrato giuridico e culturale che ha determinato le principali scelte del legislatore moderno.

L'eredità di Alfredo Rocco fu raccolta in un diverso clima dal Ministro Guardasigilli **Dino Grandi** solo nel 1939, mentre le fiamme della guerra già avvolgevano l'Europa. Nel merito della riforma, Grandi si ritenne però legato alla legge di delega del 1923 che prevedeva il mantenimento accanto al Codice Civile, di un autonomo codice del commercio e di un autonomo codice della navigazione.

Per il codice del commercio Grandi (nella foto) affidò la relazione di un nuovo progetto a una Sottocommissione presieduta da Alberto Asquini (giurista e politico italiano, allievo e assistente di Cesare Vivante e di Alfredo Rocco), con la collaborazione dei più autorevoli commercialisti della cattedra (De Gregorio, Greco, Messineo, Ferri, Ferrara, Salandra, Frè), che si mise subito al lavoro e che fu in grado di presentare al Ministro un nuovo progetto a pochi mesi di distanza, l'8 giugno 1940, alla vigilia della nostra entrata in guerra.



Fu così che il progetto del codice di commercio, proprio quando pareva prossimo al varo legislativo, si venne a trovare bloccato da una situazione politica che indusse il Ministro Grandi a riesaminare il piano generale della riforma.

Dopo una lunga discussione si addivenne a una proposta concordata, che il Ministro fece propria: rinuncia all'autonomia del codice di commercio con inserzione del contenuto del progetto di codice di commercio del 1940 in uno schema di Codice Civile ampliato, che, oltre a contenere i libri già approvati, doveva essere completato con un nuovo libro destinato alla disciplina dell'impresa commerciale, delle società commerciali e della concorrenza, inquadrata nella disciplina generale dell'impresa e del lavoro.

La nuova impostazione della riforma, su relazione del Ministro, fu approvata dal Consiglio dei ministri il 4 gennaio 1941 e fu attuata con i nuovi poteri legislativi delegati al Governo dalla L. 30 gennaio 1941, n. 14, modificatrice della legge di delega del 1923.

Il nuovo libro del Codice Civile, intitolato in un primo schema «*Dell'impresa e del lavoro*» poi nel testo definitivo «*Del lavoro*», fu opera di un sottocomitato presieduto ancora da **Alberto Asquini** (nella foto) e fu promulgato con gli altri libri del Codice con R.D. 16 marzo 1942, n. 262, mentre a un altro sottocomitato, sempre presieduto da Asquini e a cui apportò il suo determinante contributo il giurista Salvatore Satta, fu affidata la redazione della legge sul fallimento e sulle altre procedure concorsuali, promulgata con R.D. 16 marzo 1942, n. 267.



Il contratto di agenzia venne inserito nel libro IV «*Delle obbligazioni*» del Codice Civile del 1942, al titolo III, capo X, intitolato «*Del contratto di agenzia*» (artt. 1742-1752), subito dopo il mandato e la commissione e prima della mediazione, contratti con i quali ha indubbe similitudini, mentre sugli agenti di assicurazione dispongono l'art. 1753 e l'art. 1903.

Il Codice del 1942 quanto alla disciplina del contratto di lavoro subordinato e di agenzia, limitandosi a fissare i principi essenziali e rinviando alla fonte collettiva per una disciplina specifica degli istituti, diede grande rilevanza alla contrattazione come fonte integrativa. Ne sono esempi gli artt. 1749, 1750, 1751, nei testi precedenti le riforme successive al 1991.

Al momento della caduta dell'ordinamento corporativo nel 1943, esistevano tre accordi economici collettivi riguardanti gli agenti: quello del 30 giugno 1938, per le aziende industriali; quello del 15 luglio 1939, per le imprese assicuratrici; quello del 10 ottobre 1941, per gli armatori e le aziende di deposito e di spedizione. È da aggiungere che, mentre il secondo è da tempo abrogato, il primo ed il terzo praticamente sono tutt'oggi in vigore.

Il D.L.Gt. 23.11.1944, n. 369, successivo alla caduta del fascismo, disponeva, all'art. 43: «*Restano in vigore (...) le norme contenute nei contratti collettivi, negli accordi economici, nelle sentenze della magistratura del lavoro, salvo le successive modifiche*». Inciso, quest'ultimo, da intendere come possibilità di apportare deroghe migliorative (per gli agenti) a tali norme anche mediante contratti collettivi di diritto comune.

Dunque, soppresso l'ordinamento sindacale corporativo fascista, restavano tuttavia in vigore gli AEC del 1938 e del 1939, quali trattamenti minimi inderogabili da aggiungersi alla disciplina codicistica.

Gli accordi economici collettivi conclusi da allora ad oggi – a parte quelli ai quali in forza di legge, come vedremo, è stato dato valore erga omnes – in quanto contratti di diritto privato ex art. 1322, non sono più fonti del diritto, ma hanno un'efficacia soggettiva limitata agli aderenti alle associazioni sindacali che li hanno stipulati (cc.dd. contratti collettivi di diritto comune).



3.

Le tappe fondamentali
dal dopoguerra
ai giorni nostri

QUANDO C'È UNISALUTE C'È TUTTO



UNISALUTE
È LEADER NELLE ASSICURAZIONI SALUTE.



9/10

8 CLIENTI SU 10 CONSIGLIANO LA STRUTTURA
IN CUI HANNO EFFETTUATO LE CURE.



6M
MILIONI DI ASSICURATI PROVENIENTI DA AZIENDE,
FONDI DI CATEGORIA E CASSE PROFESSIONALI.



GARANISCE LE MIGLIORI STRUTTURE SANITARIE IN
ITALIA E ALL'ESTERO E I PIÙ INFORMAZIONI CENTRI TERMALI.

UniSalute
SPECIALISTI NELLE ASSICURAZIONI SALUTE



Unipol

L'AEC del 30 giugno 1938 – approvato con Decreto del Capo del Governo 17 Novembre 1938, n. 1784 (in Gazzetta Ufficiale n. 273 del 30 Novembre 1938) rimasto in vigore in virtù dell'art. n. 43 del Decreto Legislativo Luogotenenziale 23 novembre 1944, n. 369 – venne ulteriormente aggiornato con due successivi accordi collettivi, il primo del 15 maggio 1951, in riferimento agli agenti di imprese commerciali, e l'altro del 14 gennaio 1953, inerente gli agenti di imprese industriali, ma solo 18 anni più tardi, il 20 giugno 1956, si avrà la stipulazione di un AEC, reso valido erga omnes da un'apposita legge, nel quale viene sancita la netta distinzione tra l'istituto della previdenza e quello dell'indennità per lo scioglimento del contratto.

Nel frattempo tuttavia c'erano state altre modifiche agli accordi prebellici tra cui ricordiamo:

- l'Accordo stipulato il 29 novembre 1947 tra la Confederazione Generale della Industria Italiana e la Confederazione generale italiana del Commercio da una parte e la Federazione Nazionale Associazioni Agenti e Rappresentanti di Commercio dall'altra, contenente una **modifica dei massimali** di cui all'articolo 10 dell'accordo economico collettivo del 30 giugno 1938;
- l'Accordo stipulato il 15 maggio 1951 tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio da una parte e la Federazione Nazionale Associazioni Agenti e Rappresentanti di Commercio dall'altra, contenente parziali modifiche dell'accordo economico collettivo 30 giugno 1938;
- l'Accordo stipulato il 10 novembre 1951 tra l'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA) ed il Sindacato Nazionale degli Agenti di Assicurazione, che conteneva numerosi miglioramenti per quella specifica categoria.

E anche lo statuto e il regolamento dell'ENASARCO avevano subito delle modifiche:

- lo Statuto dell'Ente Nazionale Assistenza Agenti e Rappresentanti di Commercio (ENASARCO) approvato con R.D. 6 giugno 1939, n. 1505 (in Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14 settembre 1939) era stato modificato con Decreto 22 giugno 1949, n. 388;
- il nuovo Regolamento dell'ENASARCO era stato approvato con Decreto Ministeriale 2 maggio 1953 (in Gazzetta Ufficiale n. 137 del 18 giugno 1953).

Gli AEC 20 giugno 1956 (industria) e 17 luglio 1957 (regolamento industria), **per i quali l'azione della FISASCA CISL fu fondamentale**, integra-

vano quello del 1938, migliorando sensibilmente le varie pattuizioni in esso contenute e ottenendo, fra l'altro, il **raddoppio del trattamento dovuto in caso di risoluzione del rapporto** e l'istituzione di **adeguate forme di assistenza e previdenza**.

Infatti si ottenne che la forma di accantonamento preesistente presso l'ENASARCO, la quale nel suo complesso veniva a raggruppare tanto l'indennità di anzianità quanto il trattamento di previdenza, fosse destinata esclusivamente agli effetti della previdenza nella misura percentuale preesistente. Nel contempo, con la scissione dei due istituti, si creò un altro accantonamento percentuale a completo carico delle aziende industriali, il quale veniva a coprire il trattamento di risoluzione del rapporto.

La regolamentazione prevedeva inoltre la determinazione di norme per il caso di dimissioni ed il riconoscimento di alcune anzianità convenzionali retroattive per gli agenti e rappresentanti che avessero un'anzianità di lavoro di almeno 10 anni, se il rapporto veniva risolto per volontà delle aziende industriali.

L'accordo in questione venne esteso anche agli agenti e propagandisti di specialità medicinali, sempre che rientrassero nelle norme del Codice Civile – articolo 1742 e seguenti – ed alle Cooperative di Consumo, in quanto la Confederazione Cooperative Italiana si era costituita tra le organizzazioni datoriali stipulanti.

Si ebbe poi l'accordo del 17 luglio 1957 per la redazione delle disposizioni regolamentari di cui agli artt. 19 e 20 dell'accordo economico 20 giugno 1956 per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale in cui compare per la prima volta il **Fondo Indennità Risoluzione Rapporto (FIRR)**.

L'accordo 17 luglio 1957 all'art. 1, n. 2 ribadiva che il fondo indennità risoluzione rapporto era costituito dalle somme dovute in base all'art. 9 dell'accordo economico collettivo 20 giugno 1956. Le ditte preponenti erano tenute al versamento delle somme suddette, calcolate sulle provvigioni liquidate nel corso di ogni anno solare (1° gennaio - 31 dicembre), entro il 31 marzo successivo (art. 3).

L'ultima modifica all'accordo del 1938 fu introdotta con l'AEC 13 ottobre 1958 (commercio), fra la Confcommercio e la Federazione Nazionale delle Associazioni degli Agenti e Rappresentanti di Commercio, che si limitò ad aumentare la misura dell'indennità di scioglimento del contratto, richiamando espressamente, per ogni altro istituto, l'accordo del 1938.

Poiché il sistema di riconoscimento delle associazioni sindacali e, quindi, dell'efficacia generale dei contratti da essi stipulati, introdotto dall'art. 39¹ della Costituzione del 1948, non aveva trovato esecuzione, il legislatore, per risolvere il problema relativo alla limitata efficacia soggettiva della contrattazione collettiva di diritto comune, dovette intervenire per legge.

Arriviamo così alla L. 14 luglio 1959, n. 741, (c.d. «Legge Vigorelli» dal nome del Ministro del lavoro **Ezio Vigorelli**, nella foto), con la quale il Governo veniva delegato «*ad emanare norme giuridiche aventi forza di legge al fine di assicurare minimi di trattamento economico e normativo nei confronti di tutti gli appartenenti ad una medesima categoria*», con obbligo fatto al Governo stesso di «*uniformarsi a tutte le clausole dei singoli accordi economici e contratti collettivi*,



¹ L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge ... I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

anche intercategoriale, stipulati dalle associazioni sindacali anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge» (art. 1), obbligo che concerneva «tutte le categorie per le quali risultino stipulati accordi economici e contratti collettivi riguardanti una o più categorie per la disciplina dei rapporti di lavoro, dei rapporti di associazione agraria, di affitto a coltivatore diretto e dei rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni d'opera continuativa e coordinata» (art. 2).

Si trattava, in sostanza, di una legge che conferiva delega al Governo a recepire per decreto i trattamenti minimi economici e normativi stabiliti dai **contratti collettivi**, realizzando un'**estensione erga omnes** degli stessi.

Per effetto di questa legge, che peraltro non faceva riferimento espresso agli agenti ma soltanto agli accordi economici collettivi, vennero recepite le già citate norme dell'accordo 20 giugno 1956, relativo alla disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale, e quelle dell'accordo 17 luglio 1957 per la redazione delle disposizioni regolamentari di cui agli articoli 19 e 20 del predetto accordo del 1956, sul trattamento economico e normativo degli agenti e rappresentanti di commercio delle imprese industriali (DPR 16 gennaio 1961, n. 145); e infine le norme dell'accordo 13 ottobre 1958 relativo alla modifica di quello sottoscritto il 30 giugno 1938 sul trattamento economico e normativo degli agenti e rappresentanti di commercio – in questo caso – delle imprese commerciali (DPR 26 dicembre 1960, n. 1842).

Per gli agenti di assicurazione, le norme contenute nell'accordo economico collettivo 5 luglio 1939 (che sostituiva il precedente AEC del 12 ottobre 1931), sugli agenti in gestione libera, dopo essere state mantenute in vita dall'art. 43 del Decreto Legislativo Luogotenenziale 369/1944, furono implicitamente abrogate per effetto del DPR 18 marzo 1961, n. 387, il quale recepì le clausole contenute nell'accordo nazionale agenti del 10 ottobre 1951 per gli agenti di assicurazione in gestione libera (tale accordo, in quanto recepito nel DPR suddetto, sarebbe ancora oggi munito di efficacia erga omnes e troverebbe, pertanto, automatica applicazione con riferimento a tutti i rapporti di agenzia assicurativa) e la convenzione nazionale 24 giugno 1953 sul trattamento economico e normativo degli agenti di assicurazione in gestione libera e degli agenti operanti per le gestioni in economia.

Va detto a tale proposito che gli agenti di assicurazione sono soggetti all'iscrizione obbligatoria presso l'INPS e alla contribuzione previdenziale, nonostante l'iscrizione e la contribuzione all'apposita Cassa di previdenza, considerata «integrativa». L'iscrizione è effettuata tramite il registro delle imprese che inoltra la comunicazione alla sede INPS competente.

Ogni variazione, però, deve essere inviata da parte degli agenti direttamente all'INPS.

La contribuzione IVS (invalidità, vecchiaia, superstiti), ovvero il trattamento pensionistico per i commercianti, si estende ai brokers ed agli agenti assicurativi ed è determinata in percentuale sul reddito dichiarato ai fini IRPEF.

Per gli agenti di assicurazione non è prevista dunque l'iscrizione all'ENASARCO, obbligatoria per gli altri agenti e rappresentanti. L'iscrizione è sostituita nell'attività di intermediazione del settore assicurativo con l'obbligatoria iscrizione nell'apposita cassa di previdenza regolata dalla Convenzione Nazionale per le Casse di Previdenza Agenti, stipulata appunto il 24 giugno 1953 e legalizzata con il DPR n. 387 del 18 marzo 1961.

Presso ogni impresa assicurativa è costituita di conseguenza una Cassa di Previdenza per i propri agenti. Il finanziamento di questa contribuzione integrativa è effettuato con versamenti dovuti tanto dall'impresa di assicurazione quanto dall'agente secondo differenti aliquote.

Tornando alla L. 14 luglio 1959, n. 741, essa, in quanto legge delega, era limitata nel tempo e così con la L. 1° ottobre 1960, n. 1027 si prorogò di 15 mesi il termine inizialmente previsto, ma una sentenza della Corte Costituzionale giudicò la proroga in contrasto con l'art. 39 della Costituzione e non ci furono ulteriori interventi legislativi.

Sul piano giuridico e sul piano pratico, non esiste alcuna differenza, per quanto attiene ai rapporti degli AEC con le pattuizioni individuali, fra le superstiti norme corporative e le norme delegate ex L. n. 741/1959: sono tutte norme inderogabili in pejus per l'agente, sicché la loro violazione comporta la nullità della clausola contrattuale contrastante e la sua sostituzione con la clausola violata.

L'inderogabilità, invece, degli AEC di diritto comune pone molti dubbi, in quanto non trova fonte in nessuna norma di legge. La sola norma che tratta l'inderogabilità degli accordi collettivi è l'art. 2113 Codice Civile (e segnatamente il suo co. 1: «*Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'art. 409 C.P.C., non sono valide*»). Norma che è da ritenersi applicabile non a tutti gli agenti, ma soltanto a quelli di cui all'art. 409 C.P.C., cioè quelli che svolgono una «prestazione [...] prevalentemente personale» e che, comunque, non prevede la nullità di una clausola se contraria al contenuto di una norma collettiva e la conseguente sostituzione automatica della stessa, ma un'annullabilità.

Trascorsi infatti sei mesi (dalla cessazione del rapporto o dalla stipulazione della rinuncia o transazione, se successiva) senza che sia intervenuta la dovuta impugnazione, il contratto resta valido.

Profonda anche la differenza dal punto di vista del loro ambito soggettivo di efficacia: le norme corporative e le norme delegate ex L. n. 741/1959 sono sicuramente efficaci *erga omnes*, in quanto norme di legge; ma, come abbiamo già avuto modo di sottolineare, non sono tali le clausole degli odierni accordi economici collettivi di diritto comune, stante la mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione e la loro natura privatistica.

È frequente che nel contratto individuale si scriva, ad es.: «*Per quanto qui non previsto, si applica l'accordo collettivo ...*». In tal caso il problema non si pone: la regolamentazione collettiva si applica perché le parti lo hanno voluto. Oppure l'AEC troverà applicazione se il preponente è iscritto ad una delle associazioni che hanno stipulato l'AEC. Ma può anche essere che il contratto non richiami affatto alcuna regolamentazione collettiva ed il preponente non sia iscritto ad alcuna associazione datoriale, nel qual caso il rapporto di agenzia resta regolato soltanto dalle norme di legge.

Notiamo in ultimo che un **primo riconoscimento** normativo della **parasubordinazione** – che è propria del contratto di agenzia, ma che avrà una propria disciplina solo dopo l'emanazione del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 – si ebbe proprio nell'art. 2 della legge 14 luglio 1959, n. 741 che, in materia di trattamenti economici minimi dei lavoratori, indicava come meritevoli di tutela anche «*i rapporti di collaborazione che si concretano in una prestazione d'opera continuativa e coordinata* ».

Nel frattempo, il 25 marzo 1957, era nata la Comunità Economica Europea (abbreviata in CEE), allorché sei Stati (Belgio, Francia, Germania, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi) firmarono i trattati di Roma, che entrarono in vigore il 1° gennaio 1958, dando così vita effettiva al «primo pilastro» della successiva Unione Europea.

Pochi anni dopo fu emanata la Direttiva del Consiglio Europeo del 25 febbraio 1964, relativa all'attuazione della libertà di stabilimento e della libera prestazione dei servizi per le attività di intermediari del commercio, dell'industria e dell'artigianato, la quale, all'Articolo 5 prevedeva:

- «1. Gli Stati membri sopprimono le restrizioni che in particolare:
- a) *impediscono ai beneficiari di stabilirsi nel Paese ospitante o di prestarvi i servizi alle medesime condizioni e con i medesimi diritti riservati ai cittadini;*
 - b) *risultano dalla prassi amministrativa e che si risolvono per i beneficiari in un trattamento discriminatorio rispetto ai cittadini.*

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO

del 28 febbraio 1968

relativa all'attuazione della libertà di stabilimento e della libera prestazione dei servizi per le attività di intermediari del commercio, dell'industria e dell'artigianato

(04/224/CEE)

IL CONSIGLIO DELLA COMUNITÀ ECONOMICA EUROPEA,

Visto il Trattato che istituisce la Comunità Economica Europea e in particolare l'articolo 54, paragrafi 2 e 3, e l'articolo 61, paragrafi 2 e 3,

Visto il Programma generale per la soppressione delle restrizioni alla libertà di stabilimento (*) e in particolare il titolo IV lettera A,

Visto il Programma generale per la soppressione delle restrizioni alla libera prestazione dei servizi (†) e in particolare il titolo V lettera C,

Vista la proposta della Commissione,

Visto il parere del Parlamento Europeo (‡),

Visto il parere del Comitato economico e sociale (§),

Considerando che i Programmi generali prevedono, entro la fine del secondo anno della seconda tappa, l'abolizione di ogni trattamento discriminato fondato sulla cittadinanza in materia di stabilimento e di prestazione dei servizi per le

attività di intermediari del commercio, dell'industria e dell'artigianato;

Considerando che la presente direttiva non si applica ad alcune attività di intermediari che appartengono a settori di attività per i quali stanno adottate direttive particolari ovvero che, a norma dei Programmi generali, devono essere liberalizzati a una data ulteriore;

Considerando che la presente direttiva non si applica neppure alle attività d'intermediario del commercio all'ingrosso, dell'industria e dell'artigianato per prodotti tossici e agenti patogeni; che per tali attività sorgono problemi particolari per quanto riguarda la protezione della salute pubblica, tenendo conto delle disposizioni legislative regolamentari e amministrative in vigore negli Stati membri;

Considerando che, in conformità delle disposizioni del Programma generale per la soppressione delle restrizioni alla libertà di stabilimento, le restrizioni relative alla facoltà di iscriversi a organizzazioni professionali devono essere eliminate se le attività professionali dell'interessato comportano l'esercizio di questa facoltà;

Considerando che il regime applicabile ai lavoratori salariati che accompagnano il prestatore di servizi e agiscono per conto di quest'ultimo è regolato dalle disposizioni adottate in applicazione degli articoli 48 e 49 del Trattato;

(*) GIJ n. 2 del 16.1.1962, pag. 48/49.

(†) GIJ n. 2 del 16.1.1962, pag. 50/52.

(‡) GIJ n. 27 del 4.1.1968, pag. 440/45.

(§) GIJ, pag. 97/99 della presente GU.

2. In particolare devono considerarsi restrizioni da eliminare quelle contenute nelle norme che vietano o limitano nei riguardi dei beneficiari lo stabilimento e la prestazione di servizi, prescrivendo: ...

d) in Italia: Il possesso d'una licenza rilasciata dal questore agli agenti, rappresentanti, commessi viaggiatori e piazzisti (articolo 127 Testo Unico delle leggi di pubblica sicurezza approvato con Regio Decreto del 18 giugno 1931 n. 773 e articolo 243 del Regolamento di esecuzione al Testo Unico approvato con Regio Decreto del 6 maggio 1940 n. 635); Il requisito della cittadinanza italiana per poter essere iscritto nel Ruolo dei Mediatori (legge n. 253 del 21 marzo 1959)».

Il 22 luglio 1966 entrò in vigore la legge 613 che estendeva l'**assicurazione obbligatoria** per invalidità, vecchiaia e superstiti agli **esercenti attività commerciali**, tra i quali sono compresi gli agenti e rappresentanti di commercio, ed ai loro familiari, rendendo in pari tempo integrativa la pensione ENASARCO (G.U. 200 del 12 agosto 1966).

L'assicurazione speciale obbligatoria dei commercianti, prevista dalla L. 22 luglio 1966, n. 613, si riferisce alle tipologie di soggetti contemplati dalla legge generale sul commercio, n. 426 del 1971, nonché dall'art. 29, L. n. 160 del 1975. Tali soggetti sono suddivisi in: titolari effettivi di impresa commerciale o turistica, ausiliari di commercio, familiari (entro un determinato grado di parentela) coadiutori dei soggetti anzidetti, familiari coadiutori preposti al punto vendita.

Alla gestione speciale dell'assicurazione dei commercianti e assimilati è preposto il Comitato di vigilanza presso la direzione generale dell'INPS (art. 6, L. n. 613 del 1966). La legge assicurativa dei commercianti conteneva un espresso rinvio alla normativa vigente per l'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti, per cui, in caso di lacune o incertezze, si faceva riferimento, per quanto compatibili, a quei principi generali.

Gli eventi coperti dall'assicurazione erano gli stessi previsti per i lavoratori dipendenti e cioè: compimento dell'età pensionabile (vecchiaia), maturarsi di un trentacinquennio di assicurazione e contribuzione (anzianità), verificarsi di un'incapacità di guadagno (invalidità), morte con sopravvivenza di superstiti.

Le fonti di finanziamento della gestione assicurativa dei commercianti erano rappresentate dal contributo personale dei soggetti assicurati (mensile, stabilito indipendentemente dall'attività e dal reddito ricavato e formato da un contributo base e da uno di adeguamento) e dal contributo dello Stato.

La successiva legge 316 del 12 marzo 1968 istituiva il ruolo per gli agenti e rappresentanti (G.U. dell'8 aprile 1968) e, per la prima volta, richiedeva all'Agente di dichiarare la propria professionalità e di dimostrare l'effettivo svolgimento di tale professione. Questo, per titoli, il contenuto della legge:

- Art. 1. Presso ciascuna Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura è istituito un ruolo per gli agenti e rappresentanti di commercio.
- Art. 2. Al ruolo di cui al precedente articolo devono iscriversi coloro che svolgono o intendono svolgere l'attività di agente o rappresentante di commercio.

- Art. 3. Per ottenere l'iscrizione nel ruolo gli interessati devono presentare domanda alla commissione di cui al successivo art. 4, istituita presso la Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della provincia in cui risiedono.
- Art. 4. Presso ciascuna Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura è istituita una commissione che provvede alle iscrizioni nel ruolo ed alla tenuta del medesimo.
- Art. 5. Per ottenere l'iscrizione nel ruolo, il richiedente deve essere in possesso dei seguenti requisiti: essere cittadino italiano o cittadino di uno degli Stati membri della Comunità Economica Europea, ovvero, straniero residente nel territorio della Repubblica italiana; godere dell'esercizio dei diritti civili; non essere interdetto o inabilitato; fallito; condannato ... ; avere assolto gli impegni derivanti dalle norme relative alla scuola dell'obbligo vigenti al momento dell'età scolare dell'interessato, conseguendo il relativo titolo.
- Art. 6. Qualora l'attività di agente o rappresentante di commercio sia esercitata da società, i requisiti per l'iscrizione nel ruolo devono essere posseduti dai legali o dal legale rappresentante delle società stesse.
- Art. 7. La commissione provinciale, entro sessanta giorni dalla presentazione della domanda, delibera la iscrizione o il diniego di iscrizione ed il presidente ne dà motivata comunicazione all'interessato entro i quindici giorni successivi.
- Art. 8. Presso il Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato è istituita una commissione centrale per decidere sui ricorsi avverso le decisioni delle commissioni provinciali.
- Art. 9. È fatto divieto a chi non è iscritto al ruolo di cui alla presente legge, di esercitare l'attività di agente o rappresentante di commercio.
- Art. 10. Nella prima applicazione della presente legge, vengono iscritti di diritto nei ruoli effettivi, in seguito a domanda degli interessati alla commissione di cui all'art. 4, tutti gli agenti o rappresentanti di commercio e le società di rappresentanza che ... esercitano l'attività di cui al precedente art. 2 da almeno un anno.
- Art. 11. Entro tre mesi dall'entrata in vigore della presente legge, il Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato, di concerto col Ministero di grazia e giustizia, emanerà le norme di attuazione, sentite le organizzazioni nazionali di categoria firmatarie degli accordi economici collettivi.

A questa importante legge seguiva il DPR 30 aprile 1968 n. 758 sulle norme regolamentari del contratto integrativo di previdenza per gli agenti e rappresentanti di commercio (G.U. 169 del 6 luglio 1968), che ristrutturava l'intero sistema previdenziale dell'ENASARCO, consentendo un calcolo ai fini pensionistici che tenesse veramente conto della effettiva situazione contributiva dell'agente e rappresentante.

Da queste due prime fondamentali normative sarebbero scaturite poi la Legge 2 febbraio 1973 n. 12 sulla natura e i compiti dell'ENASARCO e la Legge 3 maggio 1985 n. 204 che ha ancor più qualificato l'agente di commercio.

Il 15 ottobre 1971 veniva emanata la legge 911, che modificava l'articolo 1571 del Codice Civile, nel senso che affermava che il **diritto all'indennità di scioglimento del contratto** sussisteva anche nel caso di dimissioni o di colpa dell'agente (G.U. del 16 novembre 1971).

L'aspetto risarcitorio in effetti appariva anche nell'indennità di risoluzione del rapporto di cui all'originaria formulazione dell'art. 1751 del Codice Civile, che traeva il suo fondamento da esigenze compensative, comuni solo all'origine con l'indennità di scioglimento del rapporto di lavoro e che maggiormente si pongono in risalto nel rapporto di agenzia.



Infatti l'agente e la sua attività devono considerarsi, così e più ancora di quanto avviene per il lavoratore subordinato, come elementi dell'organizzazione produttiva dell'impresa, che contribuiscono al suo incremento patrimoniale: onde l'indennità di scioglimento bilancia questo apporto patrimoniale da parte dell'agente.

A queste osservazioni occorre aggiungere, per evidenziare maggiormente l'aspetto risarcitorio dell'indennità, che non solo l'agente contribuisce all'incremento patrimoniale dell'azienda del preponente, ma subisce nel contempo una perdita e un danno a seguito della cessazione del rapporto. L'agente sviluppa la clientela del preponente, gli procura nuovi clienti, propri clienti, e al momento dello scioglimento del contratto può perdere, quanto meno in parte, questa clientela e provvigioni su affari futuri che lo stesso preponente potrà concludere con questa clientela.

Si determina in sostanza, accanto ad un incremento dell'avviamento del preponente, una possibile perdita, una diminuzione dell'avviamento dell'agente, peraltro da valutare caso per caso. Perciò l'indennità di scioglimento deve ripagare l'agente sia di un eventuale apporto all'incremento patrimoniale dell'impresa, sia di un danno che in effetti può aver subito; ha quindi carattere di risarcimento oltrech  di corrispettivo per l'utilit  apportata.

Lo scopo dell'indennit  di risoluzione del rapporto d'agenzia   dunque quello di realizzare le aspettative dell'agente, che intende essere compensato per l'apporto dato alla clientela del preponente ed essere risarcito del pregiudizio subito a seguito della risoluzione per la perdita di clientela e per spese e oneri assunti.

L'originaria formulazione dell'art. 1751 del Codice Civile gi  rispondeva a questa esigenza, limitando per  il diritto all'indennit  all'ipotesi di risoluzione «per fatto non imputabile all'agente», onde evitare che il compenso, il risarcimento potesse andare a favore di chi aveva provocato la risoluzione e quindi l'insorgere di questa situazione di pregiudizio e di danno.

Con la legge 15 ottobre 1971, n. 911, con il chiaro intento di dare all'indennit  di fine rapporto a favore dell'agente il carattere di «retribuzione differita», veniva esteso il diritto a questa indennit  a tutte le ipotesi di scioglimento del rapporto a tempo indeterminato.

Questa modifica dell'art. 1751 del Codice Civile rischiava tuttavia di snaturare del tutto quest'indennit , perci  subito dopo la modifica dell'art. 1751 nella contrattazione collettiva venne introdotta una nuova indennit , che dalla sua stessa denominazione «indennit  suppletiva di clientela» riporta alla natura dell'indennit  stessa.

Anche in questa occasione per    stato adottato un criterio di valutazione quanto meno discutibile, ancorando l'indennit , sotto forma di percentuale, alle provvigioni percepite, s  che se ortodosso era l'intento, alla fine non si teneva conto delle due fondamentali ragioni dell'indennit : apporto di clientela al preponente e pregiudizio subito dall'agente, ragioni che saranno poi riprese dalla direttiva comunitaria e dalle successive leggi italiane di attuazione (D.Lgs. 303/91 e 65/99).

Nel diritto italiano si era peraltro determinata gi  in passato la necessit  di coordinare la norma dell'art. 1751, che sanciva la proporzionalit  dell'indennit  all'ammontare delle provvigioni liquidate nel corso del rapporto, con gli accordi economici collettivi, gi  norme corporative, che regolavano l'indennit  di scioglimento rapporto.

Ne erano derivati, data la diversa estrazione delle due norme, vari problemi.

L'accordo economico collettivo 20 giugno 1956 aveva cercato di dare veste organica a quest'opera di coordinamento, istituendo un trattamento previdenziale e disciplinando in forma autonoma l'indennità di scioglimento ex art. 1751, espressamente richiamato dall'art. 9 dell'accordo. Nella determinazione della misura dell'indennità la norma doveva infatti emendare le modeste percentuali con le quali l'accordo economico collettivo 30 giugno 1938 l'aveva regolata.

Il 2 febbraio 1973 fu emanata la Legge n. 12 sulla natura ed i compiti dell'ENASARCO e sul **riordinamento del trattamento pensionistico integrativo** a favore degli agenti e rappresentanti di commercio (G.U. 50 del 23 marzo 1973).

La categoria degli agenti di commercio è a tutt'oggi l'unica soggetta a due distinti trattamenti di previdenza obbligatoria: ENASARCO e INPS. L'INPS, nella gestione commercianti, pur essendo nata dopo l'ENASARCO (dal 1962), è considerata la forma di previdenza principale, mentre l'ENASARCO è definita «previdenza integrativa».

L'ENASARCO, come vedremo in altra parte, ha avuto varie vicissitudini: da quando venne istituita con l'accordo economico collettivo 30 giugno 1938 fino al 1972 è stata in tutto e per tutto simile ad una assicurazione sulla vita e, al raggiungimento dell'età pensionabile, consentiva la capitalizzazione della rendita, sotto forma di trattamento pensionistico, o, in alternativa, la liquidazione del capitale versato.

Con la legge n. 12 del 2 febbraio 1973 il trattamento previdenziale ENASARCO ha assunto invece i requisiti tipici del trattamento di previdenza: al raggiungimento dell'età pensionabile, che, fino alla riforma entrata in vigore l'1 luglio 1998, era di 60 anni per gli uomini e 55 anni per le donne, oppure in ipotesi di invalidità permanente, spettava un trattamento di previdenza, reversibile in caso di morte, escludendo, in ogni caso, la liquidazione del capitale.

L'anno successivo, il 20 febbraio 1974, seguì il Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale che conteneva il regolamento di esecuzione della legge 2 febbraio 1973 n.12.

L'11 agosto 1973 venne emanata la Legge n. 533 sulla **disciplina delle controversie individuali di lavoro e delle controversie in materia di previdenza e assistenza obbligatoria** (G.U. 237 del 13 settembre 1973), che innovava la normativa contenuta nel titolo IV del libro II del Codice di Procedura Civile, allo scopo precipuo di rendere più spediti lo svolgimento e la conclusione delle cause di lavoro.

Caratteristica distintiva della normativa era anzitutto l'istituzione del Giudice unico; con ciò, della controversia, qualunque fosse il valore, era

investito il Pretore (dal 1998 il Tribunale) con funzioni di Giudice del lavoro. Altra particolarità da evidenziare è l'ampiezza dei poteri conferiti al Giudice nella fase istruttoria. Informavano, altresì, il nuovo processo del lavoro i principi della semplicità della procedura, della brevità del dibattimento e della oralità.

L'art. 409 C.P.C. indica quali controversie individuali potessero essere disciplinate dalla nuova normativa ed al n. 3 fa, appunto, menzione anche dei rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale.

Il rito del lavoro è applicabile soltanto agli agenti o rappresentanti di commercio che svolgano l'attività attraverso una prestazione d'opera continuativa e coordinata a carattere prevalentemente personale. Spetta al Giudice della controversia accertare se le prestazioni dell'agente siano meramente ausiliarie dell'attività imprenditoriale e, quindi, tutelate dalla legge n. 533/1973, oppure se integrino quell'autonomia di impresa che è estranea all'ambito di applicazione della legge (secondo la successiva sentenza della Corte Costituzionale del 19 febbraio 1976, n. 33). Conseguentemente, alle società che hanno ad oggetto il disbrigo degli affari di agenzia si applica il rito ordinario.

La stessa normativa suggerisce alle parti uno strumento di composizione della controversia diverso da quello giudiziario, che è quello del «lodo arbitrale». L'ammissibilità di detta soluzione è però subordinata alla circostanza che le leggi la consentano o che quanto meno la contemplino i contratti o gli accordi collettivi.

Per dare attuazione alla norma, presso ogni Direzione provinciale del lavoro è stata istituita una Commissione di conciliazione (art. 410 C.P.C.) presieduta dal Direttore dell'Ufficio e composta da quattro membri designati dalle Organizzazioni sindacali più rappresentative dei lavoratori e da quattro membri espressi dai Sindacati dei datori di lavoro.

Il verbale, depositato presso la Cancelleria del Tribunale, diverrà esecutivo una volta ricevuto il crisma di regolarità emesso dal Giudice con apposito decreto.

Sarà per primo l'AEC 18 dicembre 1974 (settore industriale), che, prendendo atto della significativa giurisprudenza venutasi a formare negli anni precedenti, darà agli accordi una forma più organica e completa. Tale svolta qualitativa sarà poi recepita anche dagli AEC delle altre categorie (l'AEC 18 gennaio 1977 per il settore commerciale). Questi due accordi introdussero anche l'indennità suppletiva di clientela a cui si è fatto cenno sopra.

Gli agenti e rappresentanti furono poi interessati dalla Legge 3 giugno 1975, n. 160, intitolata «*Norme per il miglioramento dei trattamenti pensionistici e per il collegamento alla dinamica salariale*» e a questo proposito

bisogna introdurre il termine di «**perequazione**».

Il Vocabolario Garzanti on-line alla voce «**perequazione**», indica: «*Il perequare; il risultato del perequare; in particolare, ripartizione delle imposte in base a un accertamento scrupoloso dei redditi e secondo principi di equità e di giustizia distributiva: perequazione salariale: perequazione tributaria, ripartizione più equa del carico tributario*». Tale lemma racchiude dunque in sé l'idea di rendere equo e uguale, uguagliare.

Con riferimento al settore pensionistico e previdenziale, la perequazione può essere così intesa attualmente: «*Al fine di garantire l'adeguatezza delle prestazioni successivamente alla loro prima liquidazione, l'ordinamento ne prevede la rivalutazione agli indici del costo della vita in misura differenziata a seconda dell'importo della pensione, in applicazione dei principi di solidarietà e di uguaglianza*» (Gino Madonia e Claudia Ruperto, *Le Prestazioni Pensionistiche, in Il Sistema di Previdenza Sociale dei Lavoratori Privati a cura di Antonino Sgroi, Torino, 2010*).

Di conseguenza, la perequazione in materia previdenziale può essere definita come quell'insieme di strumenti individuati dal Legislatore che consentono di difendere il potere di acquisto della pensione nonostante lo strutturale aumento del costo della vita derivante dall'inflazione.

Fino agli anni 60 non esisteva nell'ordinamento giuridico italiano un meccanismo legislativo di ordine generale per adeguare le pensioni al costo della vita. Infatti gli importi dei trattamenti previdenziali venivano aggiornati per effetto di interventi normativi di volta in volta realizzati dai vari governi. La prima norma di ordine generale fu l'art. 10 della Legge 21 luglio 1965, n. 903 che prevedeva al suo primo comma che

«*A decorrere dall'anno 1965, gli avanzi di esercizio del fondo per l'adeguamento delle pensioni sono utilizzati per la rivalutazione automatica delle pensioni dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti*». Tuttavia, tale rivalutazione non era realmente automatica, ma era sottoposta alla condizione che, a chiusura dell'esercizio finanziario, risultassero degli avanzi annuali di gestione secondo dei complessi meccanismi indicati agli artt. 10 e 11 della stessa legge. Di conseguenza, l'aumento delle pensioni era parametrato allo «stato di salute» del sistema previdenziale amministrato dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Tale provvedimento normativo fu considerato dalla dottrina come poco adatto a realizzare realmente le esigenze di tutela perseguite dall'INPS, ma solamente verso la fine degli anni 60 fu introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento un sistema generale di adeguamento dei trattamenti previdenziali all'aumento del costo della vita.

L'art. 19 della Legge 30 aprile 1969, n. 153, intitolato proprio Perequazione automatica delle pensioni, stabiliva infatti che «*Gli importi delle pensioni a carico dell'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti o delle gestioni speciali dell'assicurazione medesima per i lavoratori autonomi, ivi compresi i trattamenti minimi, al netto delle quote di maggiorazione per familiari a carico, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sono aumentati in misura percentuale pari all'aumento percentuale dell'indice del costo della vita calcolato dall'ISTAT ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria*».

Successivamente, proprio la Legge 3 giugno 1975, n. 160, all'art. 9 (*Norme per il miglioramento dei trattamenti pensionistici e per il collegamento alla dinamica salariale*) intitolato Collegamento del trattamento minimo di pensione alle retribuzioni degli operai dell'industria affermava che «*L'importo mensile del trattamento minimo di pensione di cui all'articolo 1, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, è aumentato in misura percentuale pari all'aumento percentuale dell'indice dei tassi delle retribuzioni minime contrattuali degli operai dell'industria, esclusi gli assegni familiari, calcolato dall'Istituto centrale di statistica*».

La perequazione rappresenta dunque un principio generale del nostro ordinamento che lega l'aumento dei trattamenti di quiescenza alla retribuzione dei lavoratori attivi, al fine di contrastare il perverso effetto dell'inflazione.

All'epoca lo strumento che serviva a realizzare proprio questo obiettivo era il meccanismo della **scala mobile**. Quest'ultima, introdotta per la prima volta in Francia con il nome di *échelle mobile des salaires* negli anni '50 durante la presidenza di **Vincent Auriol** del Partito Socialista Francese, era considerata la soluzione più efficace per mantenere stabile il potere d'acquisto dei salari.

Con il nome tecnico di **indennità di contingenza**, tale strumento fu introdotto successivamente anche in Italia come meccanismo di difesa del potere di acquisto dei salari dall'inflazione, sempre più alta e incontrollabile a partire dagli anni 70. La scala mobile veniva calcolata seguendo l'andamento dei prezzi di particolari beni di consumo, quasi tutti di larghissima diffusione, che costituivano il cosiddetto «paniere». Veniva così determinata periodicamente la variazione del costo della vita, utilizzando come indice di riferimento le variazioni dei prezzi di tali prodotti a cui i salari – e quindi le pensioni – venivano direttamente e periodicamente adeguati.

Del 29 luglio 1975 è la Legge n. 426, intitolata «*Modificazioni al Codice Civile e alla legge 30 aprile 1969, n. 153, in materia di privilegi*», che riconosce le provvigioni quali crediti privilegiati di terzo grado.

Infatti l'art. 2 di detta legge recita: «*Dopo l'art. 2751 del Codice Civile è inserito il seguente: Art. 2751 bis. Crediti per retribuzioni e provvigioni, crediti dei coltivatori diretti, delle società od enti cooperativi e delle imprese artigiane.*

Hanno privilegio generale sui mobili i crediti riguardanti:

[...]

- 3) *le provvigioni derivanti dal rapporto di agenzia dovute per l'ultimo anno di prestazione e le indennità dovute per la cessazione del rapporto medesimo».*

L'approvazione dell'AEC 18 gennaio 1977 (settore commerciale) ci permette di accennare all'art. 1744 Codice Civile, il quale recita: «*L'agente non ha facoltà di riscuotere i crediti del preponente. Se questa facoltà gli è stata attribuita, egli non può concedere sconti o dilazioni senza speciale autorizzazione*». In altri termini, l'agente deve essere preventivamente autorizzato sia a procedere all'**incasso per conto della ditta** sia a concedere sconti e dilazioni. L'eventuale consegna in ritardo dell'incasso costituisce indebito arricchimento dell'agente, mentre ben più grave sarebbe l'ipotesi in cui l'agente dovesse impossessarsi dell'incasso, anche se con l'intento di compensare un proprio credito, in quanto darebbe configurazione al reato di appropriazione indebita. Le stesse considerazioni valgono anche per la concessione di sconti e dilazioni non autorizzate.

Vediamo ora quali migliori trattamenti abbiano introdotto sull'argomento gli AEC. L'art. 5 dell'AEC 18 dicembre 1974 (relativo al settore industriale) stabilisce: «*nel caso in cui sia affidato all'agente o al rappresentante l'incarico continuativo di riscuotere per conto della casa, se ne dovrà tenere conto nella determinazione della provvigione*».

Così, anche l'art. 3 dell'AEC 18 gennaio 1977 (relativo al settore commercio): «*qualora gli venga conferito l'incarico continuativo di riscuotere per conto della casa mandante, quest'ultima stabilirà separatamente dalle competenze la provvigione d'incasso*». Analoga disposizione è contenuta anche nell'art. 12 dell'AEC 24 settembre 1973 (relativo al settore librario).

Il diritto alla provvigione di incasso è stato nei tempi più recenti ribadito dagli artt. 4 dell'AEC 2009 (commercio) e 5 dell'AEC 2014 (industria), che confermano che l'agente e rappresentante non ha la facoltà di riscuotere per la ditta, né di concedere sconti o dilazioni, salvo diverso accordo scritto.

Il 24 giugno 1978 il decreto del Presidente della Repubblica n. 460, intitolato «*Variazioni della aliquota contributiva, al massimale e all'importo minimo dei contributi dovuti all'Ente nazionale di assistenza per gli agenti e rappresentanti di commercio*» (G.U. n. 231 del 19 agosto 1978) elevava

l'aliquota contributiva: «4 per cento a carico del preponente e 4 per cento a carico dell'agente o del rappresentante di commercio».

Il 19 dicembre 1979 furono sottoscritti l'Accordo Economico Collettivo e le disposizioni regolamentari per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore industriale

Tra le novità dell'accordo troviamo la norma che consente all'agente di richiedere degli **anticipi non sulle provvigioni** maturate, bensì su quelle **ancora da maturare**. Tale sistema, che sarebbe stato poi introdotto nel settore commerciale con l'accordo del 24 giugno 1981, prevedeva anticipi in misura ridotta rispetto al sistema previgente, che consentiva all'agente di ottenere sulle provvigioni maturate, che sarebbero state pagate alla fine del mese successivo al trimestre, un anticipo prima di tale scadenza.



La misura degli anticipi venne fissata al 50% delle provvigioni relative ad affari con pagamento a 90 giorni e al 35% per affari con termini di pagamento superiori a 90 e fino a 120 giorni. La scelta fra i due sistemi di anticipi era rimessa all'agente e andava effettuata di norma all'atto di conferimento

dell'incarico, salvo diverso accordo fra le parti.

Con questo secondo sistema, che si rendeva applicabile solo nel caso in cui le parti avessero previsto la maturazione della provvigione con il buon fine dell'affare, l'agente percepiva non tanto degli anticipi sulle provvigioni in senso proprio, quanto degli importi su somme che non era ancora sicuro se sarebbero state poi dovute, essendo condizionate al buon fine dell'affare, che doveva ancora realizzarsi.

Nel secondo sistema la prevista misura degli anticipi era inferiore al primo sia per limitare l'esposizione finanziaria del preponente e non esporlo ad un rischio eccessivo, sia per evitare all'agente il rischio di dover restituire somme anche di entità notevole (in caso di mancato buon fine dell'affare), restituzione che avveniva usualmente con il meccanismo del conguaglio, in sede di liquidazione trimestrale.

L'Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore commercio, sottoscritto il 24 giugno 1981, ci consente di parlare dello *star del credere*.

Prima dell'entrata in vigore della Legge comunitaria 1999 (L. 21 dicembre 1999, n. 526, contenente disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alla Comunità Europea), l'operatività dello star del credere veniva fatta discendere incondizionatamente al verificarsi di un inadempimento del terzo.

Così stabilivano gli accordi economici collettivi, i quali restringevano l'obbligo dell'agente di tenere indenne il preponente, nella misura massima del 20% (art. 7 dell'AEC 20 giugno 1956) o del 15% o comunque del triplo della provvigione (art. 8 dell'AEC 19 dicembre 1979 già ricordato, art. 7 dell'AEC 24 giugno 1981, art. 7 del successivo AEC 21 marzo 1984), alle sole ipotesi di «insolvenza totale o parziale del compratore» e, cioè, di incapacità del terzo a far fronte all'obbligazione assunta, indipendentemente da un accertamento in sede giudiziale.

Con ciò, qualora il mancato buon fine dell'affare non fosse stato la conseguenza di un inadempimento contrattuale del terzo (cliente), ma fosse stato ascrivibile all'intervento di fattori diversi, tale circostanza non poteva essere ricondotta sotto la previsione dello star del credere.

Il diritto del preponente di addebitare all'agente lo star del credere sor-geva fin dal momento in cui il terzo non aveva fatto fronte al suo impegno di pagare alla scadenza pattuita – e quindi si trattava di un credito scaduto ed esigibile – sempreché ciò non fosse conseguito ad una formale contestazione da parte del cliente medesimo.

Qualora, poi, il preponente, successivamente all'avvenuto addebito all'agente dello star del credere, avesse recuperato le somme dovute dal terzo, egli sarebbe stato tenuto al relativo rimborso. Questo istituto, come vedremo, sarà abolito il 21 dicembre 1999.

Ricordiamo infine che la normativa sottoscritta il 19 dicembre 1979 e il 24 giugno 1981 dispose che le ditte mandanti contraessero una polizza assicurativa a coprire gli agenti dal rischio per malattia e infortunio implicanti il ricovero ospedaliero. Questa provvidenza, non contemplata né dal Codice Civile né dalla normativa collettiva precedente, era stata assicurata per la prima volta dall'AEC del 1974 (settore industria) e poi dall'AEC del 1977 (settore commercio), ma non prevedeva ancora il ricovero ospedaliero.

Il 31 marzo 1983 venne emanato il DPR n. 277, intitolato «*Variazioni all'aliquota contributiva e ai massimali annui di contribuzione di cui all'art. 6, primo comma, della legge 2 febbraio 1973, n. 12, concernente natura e compiti dell'Ente nazionale di assistenza per gli agenti e rappresentanti di commercio e riordinamento del trattamento pensionistico integrativo a favore degli agenti e dei rappresentanti di commercio*» (G.U. 9 giugno 1983, n. 157), che constava di un articolo unico così concepito:

«L'aliquota contributiva e i massimali annui di contribuzione di cui al primo comma dell'art. 6 della legge 2 febbraio 1973, n. 12, a partire dal primo giorno del trimestre solare successivo a quello della data di pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana sono così variati:

- a) aliquota contributiva: 5% a carico del preponente e 5% a carico dell'agente o rappresentante di commercio;*
- b) massimali annui di contribuzione: L. 24.000.000 qualora l'agente o il rappresentante di commercio sia impegnato ad esercitare la sua attività per un solo preponente e L. 10.000.000 per ciascun preponente in ogni altro caso».*

Il 21 marzo 1984 venne raggiunto l'Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore artigianato, che, sulla scia dell'accordo del commercio di tre anni prima, conteneva un'importante novità.

Va detto che, se l'agente ha l'obbligo di trasmettere ordini, il preponente ha, a sua volta, il dovere di accettarli, seppure nei limiti in cui ciò si prospetti possibile ed utile. Un costante rifiuto ingiustificato, infatti, può essere fonte di danno con diritto al risarcimento in favore dell'agente.

Con gli AEC 24 giugno 1981 (commercio) e 21 marzo 1984 (artigianato) venne per la prima volta stabilito che, ai soli fini del diritto alle provvigioni, le **proposte d'ordine non confermate** per iscritto dal preponente entro sessanta giorni dalla data di ricevimento **si davano ugualmente per accettate**. In luogo della conferma il preponente medesimo poteva, sempre entro il termine di sessanta giorni, comunicare per iscritto all'agente il rigetto dell'ordine, ovvero la necessità di una proroga.

Con i rinnovi del 16 novembre 1988 e del 25 luglio 1989 i settori industria e piccola industria a loro volta introdussero una disposizione analoga, benché non identica. Fu infatti concessa alle parti la facoltà di stabilire un diverso termine per l'accettazione o il rifiuto delle proposte d'ordine trasmesse dall'agente. In assenza di una disposizione specifica nel contratto individuale, però, le proposte si intendevano accettate, sempre ai soli fini del diritto alla provvigione, se non rifiutate entro sessanta giorni dalla data di ricevimento delle proposte stesse.

Gli accordi economici 26 febbraio 2002 e 20 marzo 2002 confermarono nella sostanza la formulazione precedente, salvo fare riferimento all'accettazione o al rifiuto totale o parziale delle proposte contrattuali trasmesse.

L'accordo 16 febbraio 2009 del settore commerciale da ultimo avrebbe precisato che la mancata conferma faceva presumere l'accettazione «*per intero*».

Il 3 maggio 1985 venne emanata la **Legge n. 204**, intitolata «*Disciplina dell'attività di agente e rappresentante di commercio*», che sarà la legge di **riferimento del settore** praticamente **sino ai giorni nostri**. Con questa legge si provvede a modificare la precedente normativa, dettata dalla Legge 12 marzo 1968, n. 316, che aveva istituito i ruoli degli agenti e rappresentanti di commercio, per renderla più consona alle esigenze della categoria e dell'utenza interessata.

La novità più rilevante si ebbe per quanto concerneva l'accesso al ruolo, nel senso di richiedere, per l'iscrizione nel medesimo, **la dimostrazione di una «qualificazione professionale»**. La normativa precedente, infatti, prevedeva il ruolo degli agenti e rappresentanti di commercio costituito da due elenchi: uno transitorio, al quale si accedeva con la semplice dimostrazione di essere in possesso di basilari requisiti di moralità; uno effettivo, nel quale si poteva transitare dopo un biennio di svolgimento dell'attività.

La nuova normativa dettata dalla legge n. 204/1985 prevede, invece, un ruolo unico, per accedere al quale occorre la dimostrazione di essere in possesso, oltre che dei requisiti di «*carattere morale*», anche di determinati requisiti di «*carattere professionale*».

Tale dimostrazione di «professionalità» si poteva avere in tre modi:

- a) con il superamento di uno specifico corso professionale, a frequenza obbligatoria, istituito o riconosciuto dalle Regioni (ad esempio, presso una Camera di commercio);
- b) oppure con l'aver prestato la propria opera per almeno due anni alle dipendenze di un'impresa con qualifica di viaggiatore piazzista o con mansioni di dipendente qualificato addetto al settore vendite, purché l'attività fosse stata svolta, anche se non continuativamente, entro i cinque anni dalla data di presentazione della domanda;
- c) oppure con il conseguimento del diploma di scuola secondaria di secondo grado di indirizzo commerciale o con la laurea in materie commerciali o giuridiche.

Sull'art. 9 di questa legge, che stabiliva la nullità del contratto stipulato con l'agente non iscritto al ruolo, intervennero poi due importanti sentenze della Corte di giustizia nel 1998 e nel 2000 che ebbero l'effetto, sostanzialmente, di abrogarlo.

La Direttiva Europea N. 86/653/CE del 18 dicembre 1986

La Direttiva CEE n. 86/653, adottata dal Consiglio in data 18 dicembre 1986, si prefissava di armonizzare le legislazioni degli Stati membri relative agli operatori commerciali indipendenti. Essa incise profondamente sulla disciplina legale del contratto di agenzia consentendo, attraverso la sua attuazione, di importare nel sistema giuridico nazionale esperienze già note in altri ordinamenti statali e ignoti a quello italiano.

Pur rimaneggiata a seguito di contrasti tra i membri della Comunità, la Direttiva ha conservato i principi fondamentali della sua prima stesura che consentivano di delineare la figura dell'agente di commercio europeo.

La normativa sul contratto di agenzia venne di fatto ridisegnata dalla direttiva in oggetto che stabilì un insieme di norme uniformi, meglio ancora di principi, da trasferirsi in seguito nelle legislazioni nazionali degli stati membri dell'Unione Europea (cui si aggiungono alcuni Paesi non facenti parti dell'Unione, ma appartenenti allo Spazio Economico Europeo, come Norvegia e Islanda).

Ai sensi della Direttiva, per «*agente commerciale*» si intende la persona che, in qualità di intermediario indipendente, è incaricata in maniera permanente di trattare per un'altra persona, chiamata «*preponente*», la vendita o l'acquisto di merci, ovvero di trattare e concludere dette operazioni in nome e per conto del preponente.

Preliminarmente alla indicazione dei principi normativi, la direttiva elenca *sei* «*considerando*» dai quali si evincono i motivi posti dal legislatore comunitario a giustificazione e fondamento della normativa in materia di agenzia.

Nel 1° e 3° «*considerando*» si chiariscono, in termini generali, le esigenze che hanno dato origine a questa disciplina. La direttiva infatti tende a realizzare i principi generali di soppressione delle restrizioni alla libertà di stabilimento ed alla libera prestazione di servizi per le attività degli intermediari (1° *considerando*), nonché di libera circolazione degli scambi di merci tra Stati membri da effettuare in condizioni analoghe a quelle di un mercato unico; il che impone, secondo la direttiva, il riavvicinamento dei sistemi giuridici degli Stati nella misura necessaria al buon funzionamento di tale mercato comune (3° *considerando*). La libera circolazione delle persone e delle merci nell'unico mercato comune è dunque l'obiettivo primario della legislazione comunitaria, in attuazione del quale si è resa necessaria l'armonizzazione delle legislazioni nazionali. Principi questi sanciti dagli artt. 43 e 94 del Trattato della CE.

Ma è nel 2° «*considerando*» che la direttiva entra nel cuore della questione esplicitando i motivi giustificativi dell'intervento normativo. Il primo scopo è quello di garantire condizioni di concorrenza omogenee all'interno dell'Unione, evitando che il ricorso ad agenti sia più o meno oneroso in certi Stati piuttosto che in altri. Si è voluto in tal modo ridurre al minimo le differenze tra le diverse legislazioni degli Stati membri, perseguendo lo scopo di evitare il c.d. *dumping sociale* tra diversi Stati a danno della categoria degli agenti.

Il secondo scopo consiste nel garantire un più elevato livello di protezione dell'agente nei rapporti con il preponente, stabilendo così una soglia minima di protezione in suo favore. Questo scopo è ampiamente esaminato nei lavori preparatori secondo i quali «*in gran numero di casi gli agenti di commercio si trovano generalmente, anche se a gradi diversi, in stato di inferiorità economica nei confronti del preponente: di conseguenza è opportuno ispirarsi ai principi dell'art. 177 del Trattato CE procedendo ad una armonizzazione degli Stati membri concernenti gli agenti di commercio*».

Il terzo scopo è quello di semplificare le operazioni commerciali all'interno della Comunità Europea, facilitando la redazione e la gestione dei contratti tra parti appartenenti a differenti Stati membri.

L'obiettivo dichiarato di queste fonti sovranazionali è dunque quello di consentire la miglior tutela dell'agente commerciale, in particolare in materia di estinzione del contratto, che trova il suo referente normativo generale nell'articolo 136 del trattato CE relativo alla promozione del miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro e dei sistemi sociali. Miglioramento questo che consente la parificazione dei lavoratori ed una loro adeguata protezione.

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO

del 18 dicembre 1986

relativa al stabilimento dei diritti degli Stati membri concernenti gli agenti commerciali indipendenti

(86/453/CEE)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITA EUROPEE,

«visti il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 57, paragrafo 1, e l'articolo 100,

vista la proposta della Commissione (1),

«con il parere del Parlamento europeo (2),

visto il parere del Comitato economico e sociale (3),

«considerando che la direttiva 64/224/CEE (4) ha soppresso le restrizioni alla libertà di stabilimento ed alla libera prestazione dei servizi per le attività degli intermediari del commercio, dell'industria e dell'artigianato;

«considerando che le differenze tra le legislazioni nazionali in materia di rappresentanza commerciale influenzano sensibilmente all'interno della Comunità le condizioni di concorrenza e l'esercizio della professione e possono pregiudicare il livello di promozione degli agenti commerciali nelle loro relazioni con i loro preposti, nonché la sicurezza delle operazioni commerciali, che d'altro canto, tali differenze sono di natura tale da ostacolare sensibilmente la stretta ed il funzionamento dei contratti di rappresentanza commerciale tra un preponente ed un agente commerciale, stabiliti in Stati membri diversi,

«considerando che gli scambi di merci tra Stati membri devono effettuarsi in condizioni analoghe a quelle di un mercato unico, il che impone il sovranamento dei sistemi giuridici degli Stati membri nella misura necessaria al buon funzionamento di tale mercato comune; che, a questo proposito, le norme in materia di conflitti di leggi, anche se unificate, non offrono sul campo della rappresentanza commerciale gli assicuramenti detrusivi sopra e non dispensano di compatibilità dall'attuazione proposta;

«considerando, a tale proposito, che i rapporti giuridici tra l'agente commerciale e il preponente devono essere governati da considerazioni non prioritarie;

«considerando che è opportuno ispirarsi ai principi dell'articolo 117 del trattato e procedere ad una armonizzazione nel

«progresso della legislazione degli Stati membri concernente gli agenti commerciali;

«considerando che devono essere conosciuti termini stranieri supplementari ai taluni Stati membri che devono compiere altri particolari per adeguare le loro regolamentazioni alle esigenze della presente direttiva in particolare per quanto riguarda l'identità dopo l'attuazione del contratto tra il committente e l'agente commerciale,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

CAPITOLO I

Campo di applicazione

Articolo 1

1. La parte di armonizzazione presente nella presente direttiva si applica alle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative degli Stati membri che regolano i rapporti tra gli agenti commerciali ed i loro preponenti.

2. Ai fini della presente direttiva per «agente commerciale» si intende la persona che, in qualità di intermediario indipendente, è incaricata in maniera permanente di trattare per un'altra persona, qui di seguito chiamata «preponente», la vendita o l'acquisto di merci, ovvero di trattare e di concludere dette operazioni in nome e per conto del preponente.

3. Per evitare qualsiasi dubbio, agente commerciale ai sensi della presente direttiva non può essere in particolare:

- una persona che, in qualità di organo, ha il potere di impegnare una società o associazione;
- un socio che è legalmente stabilito ad impegnare gli altri soci;
- un amministratore giudiziario, un liquidatore o un curatore di fallimento.

62

La *ratio* della direttiva è individuata nella necessità di incentivare le relazioni tra agenti e preponenti appartenenti a diversi Stati membri, attuato tramite un sistema ispirato alla massima trasparenza che assicuri al preponente, soprattutto quando risiede in uno Stato membro diverso da quello dell'agente, la prevedibilità delle conseguenze di tali accordi.

Questa finalità trova il suo referente normativo, come si è detto, nell'art. 43 e nell'art. 94 del Trattato CE e, pur non avendo raggiunto tutti questi scopi, va detto che la direttiva ha avuto l'indubbia funzione di contribuire ad elevare ed allineare le legislazioni degli Stati membri meno protettivi a quelle maggiormente favorevoli.

La direttiva è articolata in cinque capitoli, che a loro volta contengono complessivamente 22 articoli. Nel capitolo I viene definito il campo di applicazione, sia in positivo, limitandolo agli agenti indipendenti, sia in negativo, escludendone l'applicazione a talune categorie di agenti commerciali (agenti non retribuiti, agenti che operano nelle camere di commercio o sui mercati delle materie prime, ecc.).

Poiché si riferisce ai soli agenti indipendenti, la direttiva lascia liberi gli Stati membri di decidere quali soggetti considerare tali e quali inquadrare come subordinati, finendo tuttavia così per ratificare una possibile disomogeneità normativa all'interno dei singoli Stati.

Nel capitolo II della Direttiva (articoli 3-5) vengono specificati i diritti e gli obblighi dell'agente commerciale e del preponente. Nel capitolo III (articoli 6-12) vengono disciplinate le questioni sulla retribuzione dell'agente commerciale per le operazioni commerciali da lui concluse e vengono precisati i casi in cui egli ha diritto alla provvigione. Nel capitolo IV (articoli 13-20) viene trattato l'argomento della conclusione ed estinzione del contratto di agenzia. L'ultimo capitolo prevede delle disposizioni generali e finali (artt. 21 e 22).

L'Italia ha dato attuazione alla direttiva in due fasi: la prima con il decreto legislativo n. 303 del 10 settembre 1991, modificativo di parte del Codice Civile nella disciplina del contratto di agenzia, la seconda con il decreto legislativo n. 65 del 15 febbraio 1999.

L'adozione della direttiva tuttavia ha dato origine al problema dei rapporti tra direttiva europea e legge interna di attuazione. E cioè, in caso di contrasto tra norma interna e direttiva, prevale o meno la direttiva europea? Il Giudice è tenuto alla disapplicazione della norma nazionale in favore di quella sovranazionale?

Secondo l'orientamento sviluppato dalla Corte di Giustizia (a partire dagli anni '70) la direttiva non attuata è efficace negli ordinamenti interni solo quando incide su rapporti tra privati e lo Stato in questione e non inve-

ce nei rapporti «*orizzontali*» intercorrenti tra privati (Corte di Giustizia, sent. 26 febbraio 1986, causa 152/84, Marshal)

In forza di quanto sopra l'eventuale norma interna contraria alla direttiva dovrà essere disapplicata dal giudice nazionale se essa riguarda un rapporto «verticale» tra Stato e privati, mentre essa rimarrà efficace ove la stessa incida direttamente su un rapporto «*orizzontale*» tra privati.

Occorre però rammentare come il dualismo di cui sopra è stato indebolito da un recente orientamento giurisprudenziale della Corte europea secondo il quale il giudice nazionale deve in ogni caso, quando il rapporto sia orizzontale, interpretare la norma nazionale in modo più conforme possibile alla direttiva.

Tornando al contenuto della Direttiva, la nozione di agente, come detto, viene regolata dall'art. 1, che pare applicabile solo ed esclusivamente a chi è incaricato della vendita di merci e non di servizi. La Corte di Giustizia in ogni caso non ha mai avuto occasione di rilevare questa mancata esclusione.

Circa i requisiti di forma l'art. 13 prevede solamente il diritto di ciascuna parte di ottenere dall'altra un documento scritto che riproduca il contenuto degli accordi, dando per scontato che il contratto di agenzia possa essere concluso in qualsiasi forma, dunque anche verbalmente.

64 La direttiva non fornisce alcuna definizione di zona agenziale, il legislatore non prende dunque una posizione chiara a riguardo. Il legislatore comunitario ha scelto altresì di non normare due obblighi, esclusiva e non concorrenza, molto frequenti nella prassi commerciale. D'altra parte gli stessi ordinamenti interni nazionali spesso non prendono posizione su questi due elementi, lasciando le parti libere di regolarsi al meglio.

L'art. 3 regola l'obbligazione dell'agente che dà senso al contratto di agenzia cioè quella di «*adoperarsi adeguatamente per trattare ed, eventualmente, concludere gli affari di cui è incaricato*». Nessun riferimento è possibile trovare nella direttiva riguardo il potere di rappresentanza, gli incassi e la relativa indennità di maneggio denaro e riguardo lo star del credere.

L'art. 4, che ha carattere inderogabile, specifica le due obbligazioni che il preponente deve adempiere nei confronti dell'agente per comportarsi secondo buona fede: il preponente deve fornire tutta la documentazione relativa alle merci da vendere e deve informare l'agente se il volume di vendite effettuate dallo stesso non è sufficiente.

Per quanto riguarda invece la remunerazione, la direttiva, come si è detto, dedica un intero capitolo, il terzo, al concetto. La provvigione matura nel momento (in realtà un lasso di tempo nel quale fare scorrere il diritto alla provvigione) in cui si verifica una delle seguenti circostanze: quando

il preponente ha eseguito l'affare o avrebbe dovuto farlo (consegna della merce) o quando il cliente ha eseguito il contratto o avrebbe dovuto farlo (pagamento della merce).

L'art. 6 della direttiva prevede poi che, qualora l'agente non venga retribuito su base provvisoria, lo stesso abbia diritto ad una retribuzione conforme agli usi del luogo ove esercita la sua attività.

Non c'è dubbio inoltre che uno degli elementi fondamentali della direttiva attenga all'indennità a carico del preponente (art. 17, indennità di fine rapporto). Il testo lascia agli Stati membri il compito di scegliere tra due modelli alternativi: quello francese e quello tedesco. Quale che sia il modello applicabile, l'art. 18 della direttiva stabilisce chiaramente i casi in cui le indennità non sono dovute.

Per quanto riguarda invece la durata e la modalità di cessazione del contratto, la direttiva prevede che quando il contratto è a tempo indeterminato ciascuna delle parti dovrà recedere dando preavviso all'altra parte (art. 15). Tale preavviso dovrà essere di un mese per il primo anno di rapporto, di due mesi per il secondo anno, tre mesi per il terzo e così via fino a sei mesi per il sesto anno e per gli anni successivi.

L'art. 20 della direttiva regola il patto di non concorrenza post-contrattuale. Gli ordinamenti che riconoscono alle parti ampia libertà di regolamentazione, come quello inglese, irlandese e scandinavo, hanno da sempre collocato tale patto tra le normali figure contrattuali, dunque pienamente valido. Altri, come quello italiano, disegnavano tale patto come una concessione fatta dall'agente al preponente in quanto privativo di diritti spettanti all'agente. La soluzione comunitaria abbraccia questo secondo orientamento, rendendo il patto rigido verso il basso, cioè modificabile dagli Stati membri solo in modo più favorevole all'agente.

L'11 dicembre 1987 venne emanato un DPR intitolato «*Variazione dei massimali annui delle provvigioni percepite dagli agenti e rappresentanti di commercio ai fini del calcolo dei contributi dovuti all'ente nazionale di assistenza per gli agenti e rappresentanti di commercio*», il quale elevava tali massimali a 30 milioni di lire dal primo gennaio 1988, qualora l'agente o il rappresentante di commercio fosse impegnato ad esercitare la sua attività per un solo preponente, e a 16 milioni di lire per ciascun preponente in ogni altro caso. Dal primo gennaio 1989 i limiti salivano rispettivamente a 34 milioni di lire e a 20 milioni di lire.

Il 9 giugno 1988 fu raggiunto l'Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto d'agenzia e rappresentanza commerciale del settore commercio, mentre il 16 novembre 1988 fu la volta dell'Accordo

Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore industriale, in cui si proponevano delle novità riguardanti la zona.

L'art. 1742 Codice Civile specifica che l'agente promuove la conclusione di contratti in una zona determinata. La zona costituisce, quindi, un elemento essenziale del contratto di agenzia.

La giurisprudenza ha peraltro ritenuto che la zona possa anche non risultare chiaramente indicata nel contratto *«ove tale indicazione sia evincibile dal riferimento all'ambito territoriale in cui le parti operano al momento dell'instaurazione del rapporto»*, e che *«l'elemento della determinazione della sfera territoriale può risultare implicitamente dal tenore del contratto, sì che la mancata previsione deve far ritenere estesa a tutto il mondo la zona di operatività dell'attività di agenzia»*

Se nel contratto manca l'indicazione della zona nella quale opererà l'agente si può pertanto ricorrere all'interpretazione della volontà delle parti al fine di individuarla. Sono però evidenti i rischi che possono derivare dal fatto di omettere di indicare chiaramente nel contratto la zona; ciò potrebbe fare sorgere contestazioni e controversie dall'esito incerto. Inoltre la carenza del requisito in esame è stata ritenuta di per sé idonea a far venir meno il contratto di agenzia, individuandosi invece un mero rapporto di procacciamento d'affari

Anche la contrattazione collettiva richiama la *«zona assegnata»* fra i requisiti del contratto che debbono essere precisati per iscritto in un unico documento all'atto del conferimento dell'incarico.

È quindi opportuno specificare con chiarezza nel contratto la zona nella quale l'agente dovrà operare; qualora essa coincida con il territorio di uno o più Stati sarà sufficiente indicare tale Stato o tali Stati. Se l'incarico viene affidato per una zona più limitata occorrerà fare riferimento alle suddivisioni territoriali ed amministrative dello Stato in esame (per l'Italia, ad esempio, una o più regioni, una o più province, ecc.).

L'art. 7 della Direttiva CEE n. 653/1986, nell'indicare in modo esplicito *«una determinata zona»* e *«un determinato gruppo di persone»*, ha fatto venir meno ogni dubbio al riguardo.

Nulla vieta inoltre che nell'ambito della zona come sopra individuata, il preponente limiti l'incarico ad alcune categorie di clienti (per esempio: dettaglianti, grossisti, grande distribuzione) o riservi a sé alcuni clienti ben individuati, normalmente detti *«direzionali»*.

Una volta concordato l'ambito territoriale nel quale opererà l'agente, le parti restano naturalmente libere, in un momento successivo, di ridurre o ampliare consensualmente la zona.

Negli AEC del 1988 l'art. 2 prevedeva la possibilità di realizzare una variazione della zona contrattualmente assegnata all'agente, previo preavviso scritto pari a due mensilità (quattro per gli agenti monomandatari), esclusi i casi di lieve entità (senza alcuna precisazione in ordine ai criteri da adottare per valutare l'entità della variazione).

Qualora l'entità della variazione fosse stata tale da «*modificare sensibilmente il contenuto economico del rapporto*», il preavviso non sarebbe potuto essere inferiore a quello previsto per la risoluzione del rapporto stesso.

Tali locuzioni («*lieve entità*» o «*modificare sensibilmente*») erano del tutto inidonee per un'applicazione oggettiva della norma contrattuale collettiva e resero a volte necessario il ricorso alla Magistratura per stabilire l'entità della variazione e le relative modalità di comunicazione.

Sarebbero stati gli accordi economici collettivi del 26 febbraio 2002 del settore commercio e del 20 marzo 2002 del settore industria ad emendare queste lacune, stabilendo dei parametri precisi di riferimento.

Il 25 luglio 1989 fu rinnovato l'Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore della piccola e media industria. L'1 dicembre 1989 poi fu la volta dell'Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore artigiano. In entrambi i casi venivano sostanzialmente ripresi gli accordi stipulati l'anno precedente per i settori del commercio e dell'industria.

In attuazione della direttiva 86/653/CEE, relativa al coordinamento dei diritti degli Stati membri concernenti gli agenti commerciali indipendenti in Italia fu, in un primo tempo, emanato il D.Lgs. 10 settembre 1991, n. 303, in forza della delega prevista nella legge comunitaria 29 dicembre 1990, n. 428, con il quale si provvede ad una parziale modifica della disciplina del contratto di agenzia contenuta nel Codice Civile.

La novità più rilevante del D.Lgs. n. 303/1991 riguardava l'**indennità in caso di cessazione del rapporto di lavoro** ed era contenuta nell'art. 4, che sostituiva completamente l'art. 1751 del Codice Civile. Le modifiche in materia di indennità di cessazione del rapporto sarebbero state applicabili a decorrere dal 1° gennaio 1993.

In questo articolo veniva affermato un principio molto importante, quello cioè del diritto dell'agente ad avere le informazioni necessarie all'esecuzione del contratto di agenzia ed in particolare ad essere avvertito in caso di previsione di riduzione del volume delle operazioni commerciali. Il preponente doveva, inoltre, informare l'agente, entro un termine «*ragionevole*» dell'accettazione o del rifiuto e della mancata esecuzione di un affare.

L'art. 7 disciplinava il diritto alla provvigione per le operazioni concluse durante il contratto di agenzia, stabilendo che l'agente aveva diritto alla provvigione non soltanto per le operazioni da lui concluse o concluse con un terzo da lui precedentemente acquisito come cliente, ma anche per le operazioni concluse da altri ma con clienti appartenenti ad una determinata zona o ad un determinato gruppo di persone, qualora egli avesse avuto l'incarico per quella zona o per quel gruppo di persone, oppure quando godesse di un diritto di esclusiva al riguardo.

Completamente sostituito era poi l'art. 1750 Codice Civile, che disciplinava durata del contratto e recesso. Venne infine disciplinato il **patto di non concorrenza**, che limitava l'attività dell'agente nel periodo successivo alla risoluzione del contratto. Tale patto era valido soltanto se contenuto entro specificati limiti di spazio (quelli del contratto di agenzia) e di tempo (due anni).

L'11 febbraio 1992 venne emanata la Legge 128 che riconosceva la competenza nelle controversie di lavoro del giudice nella cui circoscrizione si trovava il domicilio dell'agente. All'articolo 413 del Codice di Procedura Civile, dopo il terzo comma veniva inserito il periodo seguente: «*Competente per territorio per le controversie previste dal numero 3) dell'articolo 409 è il giudice nella cui circoscrizione si trova il domicilio dell'agente, del rappresentante di commercio ovvero del titolare degli altri rapporti di collaborazione di cui al predetto numero 3) dell'articolo 409*».

Particolare importanza fu attribuita ai cosiddetti **accordi «ponte» del 1992** stipulati in data 30 ottobre per l'industria (per la modifica degli artt. 10 e 11 dell'AEC 16 novembre 1988), 19 novembre per l'artigianato (per la modifica degli artt. 10, 11, 12 e 13 dell'AEC 1° dicembre 1989), 5 novembre per la piccola e media industria (per la modifica degli artt. 10 e 11 dell'AEC 25 luglio 1989) e 27 novembre per il commercio (per la modifica degli artt. 10, 11, 12 e 14 dell'AEC 9 giugno 1988), in conseguenza del già ricordato D.Lgs. 1991/303, adottato in attuazione della direttiva 86/653/CEE, diretti a disciplinare il solo trattamento indennitario di fine rapporto ed in quella materia ad integrare i precedenti accordi economici collettivi del 9 giugno 1988, 1° dicembre 1989, 16 novembre 1988 e 25 luglio 1989.

Questi accordi, benché proclamassero la decadenza della disciplina prevista in quelli precedenti e la volontà di mettere ordine in una materia che si stava velocemente evolvendo – con il dichiarato intento di migliorare la normativa di legge – nei fatti, riproposero per lo più il contenuto degli accordi collettivi stipulati il 16 novembre 1988. Prova ne era la riconferma delle indennità di risoluzione del rapporto e suppletiva di clientela, dovuta la prima «*in tutti i casi di cessazione del rapporto*» e non dovuta la seconda

«se il contratto si scioglie per un fatto imputabile all'agente o rappresentante». E la riproposizione, con esse, di passati criteri di calcolo fondati esclusivamente su modelli a scaglioni.

Per questo motivo parte della dottrina ritenne invalidi gli Accordi Ponte, in quanto incompatibili con la norma imperativa di cui all'art. 1751 Codice Civile e, prima ancora, con l'art. 17 paragrafo 2, della stessa direttiva.

Analogo convincimento mosse anche taluni giudici i quali, chiamati a determinare l'indennità di scioglimento, sottolinearono l'esclusiva rilevanza riservata dalla disciplina collettiva ai criteri della durata del rapporto e dell'ammontare delle provvigioni percepite dall'agente durante la sua vigenza e con essa anche la palese violazione sia del principio meritocratico influenzante la nuova disposizione codicistica, che dello spirito sottostante alla direttiva europea. La quale ultima, sulla falsariga dell'ispiratore art. 89b) del codice tedesco, era invece tesa a: «*dare molto a chi molto ha avvantaggiato la casa mandante e poco o nulla a chi non ha significativamente incrementato il portafoglio*».

In particolare, tali giudici non mancarono di evidenziare come i «*contraenti collettivi, pur affermando di voler attuare l'art. 1751 Codice Civile nuovo testo*», avessero in sostanza: «*inteso lasciare le cose come stavano prima della novella legislativa*», attribuendo le indennità da essi contemplate: «*a tutti gli agenti indistintamente*». E quanto sopra: «*in misure percentuali fisse in relazione ai vari scaglioni di fatturato statisticamente considerati, senza attribuire alcuna rilevanza agli aumenti o meno del fatturato riferibili al buon lavoro dell'agente*».

La promessa (non mantenuta) effettuata dalle parti stipulanti con gli AEC del 1992, venne reiterata anche con gli accordi economici del 2002, nel momento in cui con essi venne manifestata l'intenzione (art. 10, AEC 2002, settore industria) di:

- «*dare piena ed esaustiva applicazione all'art. 1751 Codice Civile, anche in riferimento alle previsioni dell'art. 17 della direttiva CEE n. 86/653*»;
- individuare, con funzione suppletiva: «*modalità e criteri applicativi, particolarmente per quanto attiene alla determinazione in concreto della misura delle indennità in caso di cessazione del rapporto*»;
- prevedere: «*condizioni di miglior favore per gli agenti e rappresentanti di commercio*» e ciò «*sia per quanto riguarda i requisiti per il riconoscimento dell'indennità, sia per ciò che attiene al limite massimo dell'indennità, stabilito dal terzo comma del predetto art. 1751 Codice Civile*».

All'atto pratico le modifiche introdotte dai suddetti accordi non spostarono in modo rilevante i termini della questione, tuttavia, non bisogna dimenticare l'introduzione, ad opera di questi accordi, di una «*ulteriore*» erogazione, la c.d. **indennità meritocratica**, la quale, aggiungendosi alle due già previste negli accordi economici precedenti, era destinata effettivamente a remunerare l'agente per l'incremento degli affari dal medesimo realizzati nello svolgimento dell'attività promozionale.

Era evidente, al riguardo, la differenza rispetto alla tradizionale indennità suppletiva di clientela, infatti, mentre quest'ultima veniva calcolata in misura proporzionale alle provvigioni percepite dall'agente durante il corso del rapporto, la «*meritocratica*» veniva erogata solo a condizione che alla cessazione del contratto l'agente avesse «*apportato nuovi clienti*» o «*sensibilmente sviluppato gli affari con i clienti esistenti*», procurando in tal modo al proponente «*anche dopo la cessazione del contratto, sostanziali vantaggi*».

Dunque le associazioni di categoria dimostrarono con questo provvedimento la volontà di provare ad avvicinarsi ad una regolamentazione della indennità di cessazione del rapporto tesa ad abbracciare lo spirito meritocratico cui era improntata la riforma codicistica, cercando in tal modo di superare l'impasse rappresentato dagli AEC c.d. «Ponte» del 1992, che, come si è detto, non avevano soddisfatto quel requisito.

Si muoveva in questa direzione, ad esempio, la disposizione collettiva contenuta negli AEC del 2002, con la quale venne **limitata l'erogazione dell'indennità di risoluzione del rapporto**. Essa infatti non risultava più dovuta in ogni ipotesi di cessazione del contratto, dal momento che ne venne sancita la decadenza nel caso di ritenzione indebita di somme di denaro di spettanza del proponente, concorrenza sleale e violazione del vincolo di esclusiva per una sola ditta.

In ciò parve evidente la volontà delle organizzazioni stipulanti di armonizzare la disciplina degli accordi collettivi con lo **spirito meritocratico** del nuovo art. 1751 Codice Civile, intento parimenti riscontrabile quando, nel determinare il limite massimo della indennità meritocratica si fece riferimento, in un primo tempo, a quello risultante dalla norma codicistica e successivamente, in virtù dei recenti AEC 2014, ad una somma addirittura superiore al citato valore.

Per completezza espositiva, è comunque opportuno precisare che gli AEC del 2009, settore commercio, riconoscendo di nuovo all'agente il diritto a percepire l'indennità di risoluzione in ogni ipotesi di cessazione del contratto, sembrano essere tornati alla disciplina previgente agli AEC del 2002.



Dunque, per quanto apprezzabile fosse l'intento manifestato dalle organizzazioni sindacali stipulanti, i risultati da esse raggiunti non hanno completamente soddisfatto la ratio della direttiva, come dimostrano la successiva pronuncia della Corte di Giustizia europea del 2006

nonché alcune sentenze emesse dalla Corte di Cassazione nazionale.

Il 30 giugno 1994 venne emanato il D.Lgs. n. 509, intitolato «*Attuazione della delega conferita dall'art. 1, comma 32, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, in materia di trasformazione in persone giuridiche private di enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza*».

Questo Decreto Legislativo ha determinato la trasformazione di enti previdenziali pubblici, ossia pubbliche amministrazioni con persona giuridica pubblica, in enti, ossia associazioni o fondazioni con persona giuridica privata, che svolgono l'attività istituzionale di pubbliche amministrazioni per il perseguimento di un interesse pubblico, categoria in cui rientra anche l'ENASARCO.

Tale innovazione è solo di carattere gestionale in quanto i nuovi enti svolgono lo stesso servizio pubblico che prima svolgevano come pubbliche amministrazioni e pertanto l'attività istituzionale che svolgono rientra nel perimetro delle pubbliche amministrazioni che concorrono al conto economico consolidato delle amministrazioni pubbliche e quindi al deficit dello Stato.

Le casse operano dunque nel rispetto della teoria costituzionale nel diritto della previdenza sociale, imponendo la tassazione ed erogando un servizio pubblico, che consiste nella gestione di un sistema pensionistico pubblico in Italia, ossia di un sistema pensionistico senza patrimonio di previdenza.

Secondo l'art. 1751 del Codice Civile «*l'importo dell'indennità (di risoluzione del rapporto) non può superare una cifra equivalente ad un'indennità annuale calcolata sulla base della media annuale delle retribuzioni riscosse dall'agente negli ultimi cinque anni e, se il contratto risale a meno di cinque anni, sulla media del periodo in questione*».

In assenza di un limite minimo, si pone dunque il problema di **determinare concretamente**, caso per caso, **l'ammontare dell'indennità** spettante all'agente **secondo l'articolo 1751** del Codice Civile.

Nel silenzio della norma, venne in aiuto la relazione della Commissione delle Comunità Europee del 23 luglio 1996 sull'applicazione dell'art. 17 della direttiva CEE 86/653 (da cui deriva l'art. 1751 del Codice Civile), che fornisce indicazioni utili per il calcolo dell'indennità per la cessazione del contratto di agenzia.

Secondo la relazione della Commissione per il calcolo dell'indennità va innanzitutto accertato il numero di nuovi clienti e lo sviluppo degli affari con i clienti esistenti (c.d. clientela intensificata). Una volta identificati tali clienti, viene calcolata la relativa provvigione lorda per gli ultimi 12 mesi del contratto d'agenzia; si possono includere le retribuzioni fisse, se queste possono essere considerate retribuzioni per nuovi clienti.

Si procede dunque ad una stima (di norma si considera un periodo di 2-3 anni, fino a un massimo di 5 anni) della probabile durata futura dei vantaggi che derivano al preponente dagli affari con i nuovi clienti e con la clientela intensificata, tenendo conto sia della situazione di mercato all'atto della risoluzione del contratto, sia del settore interessato.



Quindi si proietta la provvigione lorda degli ultimi 12 mesi nei successivi 2-3 anni, decurtandola di una percentuale (tasso di migrazione) che tiene conto della quota di clientela che si allontana naturalmente e viene perduta con il passare del tempo. Secondo la relazione della Commissione, il tasso di migrazione è calcolato in una percentuale della provvigione su base annua e può variare, a seconda delle situazioni, fra un minimo del 20% ed un massimo di circa il 38%. La cifra così ottenuta va poi ridotta in considerazione del pagamento anticipato, decurtandola di un importo pari ai tassi medi di interesse applicati in ciascun Paese.

Nella seconda fase si deve prendere in considerazione l'aspetto dell'equità, che permette di modulare la cifra in precedenza ottenuta; secondo la Commissione vanno presi in considerazione i seguenti fattori:

- se l'agente lavori con altri preponenti;
- eventuale colpa dell'agente;

- livello di retribuzione dell'agente;
- diminuzione del fatturato del preponente;
- ampiezza dei vantaggi derivati al preponente;
- pagamento di contributi pensionistici del preponente;
- esistenza di clausole di limitazione degli scambi commerciali (in questo caso l'indennità sarà più elevata).

Considerata l'ampiezza del concetto di equità, si può tenere conto anche di altri fattori concomitanti, che possono aver in concreto concorso alla produzione degli affari procurati dall'agente (ad esempio, andamento del mercato, investimenti pubblicitari e promozionali del preponente, ecc.).

L'importo calcolato nelle fasi 1 e 2 va infine raffrontato con quello massimo previsto dall'art. 17 della direttiva CEE 86/653, ossia all'indennità annua che rappresenta, di fatto, un correttivo finale.

Nel calcolare il massimo dell'indennità vengono incluse nei compensi dell'agente tutte le forme di pagamento, non solo le provvigioni, e la base di calcolo deve comprendere tutti i clienti e non solo la clientela nuova o intensificata.

In data 24 settembre 1996, la Commissione europea avviò una procedura di infrazione a carico dell'Italia per la incompleta attuazione della Direttiva n. 86/653, invitando il legislatore ad adottare le misure necessarie nel termine di 60 giorni dalla notifica del parere motivato, emesso in data 13 luglio 1998, ai sensi dell'articolo 169, comma 2, del Trattato CE.

Con il D.Lgs. n. 65/1999 si intese dare completa attuazione ai principi contenuti in tale Direttiva, esercitando la delega a tal fine prevista dall'articolo 1, comma 8, della legge 24 aprile 1998, n. 128. La disciplina normativa del contratto di agenzia, contenuta negli articoli dal 1742 al 1752 del Codice Civile venne di nuovo modificata nel tentativo di armonizzarla con le disposizioni contenute nella citata Direttiva.

Il D.Lgs. n. 65/1999, nel modificare e sostituire gli articoli 1742, 1746, 1748, 1749 e 1751 del Codice Civile, fissava il principio della prova per iscritto del contratto di agenzia, precisando gli obblighi e i diritti dell'agente e del preponente e ridisciplinando il diritto alla provvigione e l'indennità di scioglimento del contratto.

Dopo il Decreto Legislativo 15 febbraio 1999 n. 65, la Legge 21 dicembre 1999, n. 526 (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 13 del 18 gennaio 2000) e la Legge 29 dicembre 2000, n. 422 (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 16 del 20 gennaio 2001) modificarono altre disposizioni del Codice Civile sul contratto di agenzia.

In tal modo, il nostro legislatore portò a termine quell'opera di revisione della disciplina codicistica su questa materia che era iniziata con l'emana-zione del Decreto Legislativo 10 settembre 1991 n. 303 con cui era stata data attuazione alla direttiva 86/653 CEE del 18 dicembre 1986 relativa al coordinamento dei diritti degli Stati membri concernenti gli agenti commerciali indipendenti.

Le principali modifiche apportate dal Decreto Legislativo 65/99 riguardarono, come detto, gli artt. 1742, 1746, 1748, 1749 e 1751 Codice Civile, mentre la Legge 526/99 modificò ulteriormente l'art. 1746 Codice Civile, vietando la previsione dello star del credere a carico dell'agente. Infine la legge 422/00 introdusse un secondo comma all'art. 1751 bis, nel quale è previsto l'obbligo del preponente di corrispondere all'agente un'**indennità per il patto di non concorrenza**.

Il 2 febbraio 2000 entrò in vigore la Legge n. 526 del 21 dicembre 1999 – la cosiddetta «legge comunitaria '99» – grazie alla quale circa una quarantina di regolamenti CE divennero legge dello Stato italiano.

L'articolo 28, in particolare, andava ad aggiungere all'art. 1746 Codice Civile un nuovo capoverso, che così recitava: «è vietato il patto che ponga a carico dell'agente una responsabilità, anche solo parziale, per l'inadempimento del terzo», **cadeva** così un istituto pattizio che contraddistingueva da sempre i rapporti tra agenti e case mandanti, ovvero lo **star del credere**.

Lo star del credere era trasmigrato dai rapporti di commissione a quelli di agenzia, ma, in questi ultimi, esso si era venuto configurando diversamente. Infatti lo star del credere non aveva mai trovato una propria disciplina nelle norme codicistiche di pertinenza del contratto di agenzia, ma era stato introdotto nei rapporti di quest'ultima tipologia, in forma di patto eventuale, dagli AEC, i quali ne limitavano specificatamente la misura in relazione alla perdita subita dal preponente a fronte dell'obbligazione del terzo acquirente

Lo star del credere, in estrema sintesi, era una trattenuta che veniva esercitata dalla casa mandante sulle provvigioni spettanti all'agente su un certo affare, quando quell'affare non si concludeva per insolvenza da parte del cliente. Gli Accordi Collettivi, come si è visto, avevano fissato limiti invalicabili al calcolo, stabilendo il divieto di superare il «*triplo della provvigione*», non andando comunque «*oltre il 15% della perdita subita*».

La lunga battaglia condotta dagli agenti trovava la sua giustificazione proprio nel fatto che l'istituto in questione non era originariamente sorto nel contesto del contratto di agenzia, ma ad esso era stato sempre «incollato» attraverso un raccordo rappresentato dal secondo capoverso

dell'art. 1746, il quale dice «*deve altresì osservare gli obblighi che incombono al commissionario*», tra i quali quindi anche quello di cui all'art. 1736 Codice Civile.

La legge Comunitaria invece inseriva dopo la parola «*commissionario*» la proposizione «*tranne quelli di cui all'art 1736*», decretando così la fine dello star del credere.

Va tuttavia detto che l'utilizzo di questa «*penale*» per gli agenti di provata esperienza, aveva sempre rappresentato un elemento di scarsa preoccupazione ai fini dello svolgimento del loro lavoro. Semmai un elemento di grande stimolo a farlo meglio. In realtà, soprattutto in persone di minore esperienza (e rettitudine), strette nella morsa dei target da raggiungere e dei clienti che invocavano più elasticità, la caduta di questo deterrente rischiava di andare a produrre una deresponsabilizzazione pericolosissima, il cui primo risultato sarebbe potuto essere l'abbassamento della soglia di attenzione verso l'obbligo di acquisire tutte le informazioni essenziali sul cliente. O, meglio, si sarebbe corso il rischio di passare alla società le notizie di routine, tranquilli che non si sarebbe più sopportato alcun onere, se poi il cliente fosse risultato insolvente.

Lo star del credere, in fondo, rappresentava bene l'idea di condivisione del rischio di insolvenza: se mi procuri un cliente non affidabile, dividi con me la perdita e la sofferenza economica che ciò mi cagiona. Evidentemente la figura tradizionale dell'agente stava evolvendo verso una condizione nuova, ancora da definire, a metà tra il consulente commerciale e il dipendente.

La Legge 29 dicembre 2000, n. 422, all'art. 23 secondo comma, come anticipato, stabiliva l'obbligo del preponente di corrispondere all'agente un'indennità per il patto di non concorrenza. Questa norma valeva unicamente per gli agenti che svolgessero la propria attività in una delle seguenti forme:

- imprese individuali;
- società di persone o di capitali con un solo socio;
- società di capitali costituite esclusivamente o prevalentemente da agenti commerciali solo ove previsto da accordi economici nazionali di categoria (l'accordo economico del settore commercio prevedeva le S.r.l. con due o più soci).

Qualora agente e preponente si fossero accordati (per iscritto) per non dare attuazione al patto di non concorrenza stipulato in contratto (ovvero l'agente potesse svolgere la propria attività per una ditta concorrente), nulla era dovuto all'agente medesimo a titolo di indennità.



Diverso il caso in cui, alla data di cessazione del rapporto, all'agente fosse stata corrisposta l'indennità di non concorrenza e, successivamente (entro i termini di durata del patto), lo stesso avesse stipulato un contratto con un'impresa concorrente: in questo caso il preponente poteva agire nei suoi confronti per ottenere il risarcimento

del danno subito, chiedendo sia la corresponsione della somma prevista a titolo di penale proprio per violazione del patto medesimo, sia la restituzione dell'indennità ingiustamente percepita, oltre ad un (eventuale) provvedimento del giudice che contenesse l'ordine di cessare immediatamente l'attività concorrenziale (pena le conseguenti sanzioni anche di carattere penale).

Il 26 febbraio 2002 fu sottoscritto l'Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale nel settore commercio. Il 20 marzo 2002 fu la volta dell'Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale nel settore dell'industria e della cooperazione e dell'Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale nel settore della piccola industria.

Per ultimo, il 12 giugno 2002, fu raggiunto l'Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale nel settore artigiano.

Gli accordi economici collettivi del 2002 innovarono la disciplina delle **variazioni unilaterali di zona**, da un lato estendendo il concetto di variazione di zona in senso geografico anche alle variazioni di prodotti, di clientela (individuati nominalmente o per categorie) e della **misura delle provvigioni** – il che comportava che la facoltà del preponente di variare unilateralmente il contratto non riguardava solo mere variazioni di zona, ma consisteva nella possibilità di modificare diverse clausole contrattuali – dall'altro prevedendo tre diverse fattispecie di modifiche:

- 1) *Di lieve entità*, quando non superassero il 5% delle provvigioni di competenza dell'agente nell'anno precedente la variazione o, se mancava tale anno nella sua completezza, nei 12 mesi antece-

denti la variazione. Per esse non erano previste particolari modalità, ma era sempre opportuna la forma scritta ed un mezzo di comunicazione che consentisse di darne la prova; inoltre non era prestabilita la decorrenza che, pertanto, poteva essere anche immediata. Si noti, a questo proposito, che, essendo una comunicazione unilaterale recettizia, avrebbe avuto effetto solo dal momento in cui la stessa fosse pervenuta all'agente. Nulla vietava che il preponente, se lo riteneva, potesse prevedere (o le parti concordare) che la variazione decorresse da un momento successivo. Se, però, queste variazioni si susseguivano nell'arco di dodici mesi, il loro insieme poteva determinare una diversa qualificazione, facendole rientrare nelle fattispecie che seguono.

- 2) *Di media entità* che, come è dato ricavare indirettamente, erano quelle che andavano ad incidere negativamente sulle provvigioni (calcolate come al punto precedente) in misura superiore al 5% ma non al 20%. La variazione doveva essere comunicata per iscritto all'agente almeno due mesi prima (quattro mesi, se si trattava di monomandatari), salvo accordo scritto fra le parti per una diversa decorrenza del preavviso. In quest'ultimo caso nulla vietava che le parti si accordassero anche per una durata del preavviso inferiore alle previsioni contrattuali.
- 3) *Di sensibile entità*, quando superassero il 20% delle provvigioni calcolate come nei punti precedenti. In questo caso era dovuto un preavviso scritto non inferiore a quello stabilito per la risoluzione del rapporto in quanto, se l'agente dichiarava entro trenta giorni di non accettare la variazione, la relativa comunicazione si trasformava in preavviso di risoluzione del contratto ad iniziativa del preponente. Anche in questo caso nulla vietava che le parti concordassero un preavviso di durata superiore alla previsione contrattuale (ma non inferiore).

Nei casi di variazione di media entità e di sensibile entità, la forma scritta era prevista ad *substantiam*, ossia era un requisito essenziale, la cui assenza rendeva inefficace la variazione

Tornando indietro, ricordiamo che a partire dagli accordi economici collettivi del 19 dicembre 1979, per gli agenti del settore industriale e del 24 giugno del 1981, per gli agenti del settore commerciale, era stata contemplata la possibilità per il preponente di variare unilateralmente la (sola) zona, rispettando un determinato preavviso a seconda dell'entità della variazione.

A quest'ultimo riguardo si distinguevano le variazioni di lieve entità, di media entità e di sensibile entità. Per l'ipotesi di variazione di sensibile entità era prevista, negli accordi citati, la possibilità per l'agente di non accettarla.

In tal caso il rapporto sarebbe cessato, ricorrendo ad una *fiction iuris* in forza della quale ricollegare alla proposta di modifica unilaterale la funzione di preavviso di recesso ad iniziativa del preponente, con la contestuale maturazione in favore dell'agente di tutte le indennità all'uopo previste.

L'aspetto critico della disciplina descritta concerneva, soprattutto, l'assenza di un criterio di valutazione oggettivo da poter utilizzare al fine di individuare le ipotesi nelle quali la riduzione di zona potesse essere considerata di entità tale da: «*modificare sensibilmente il contenuto del rapporto*».

A tale mancanza le organizzazioni sociali non avevano posto rimedio né con i successivi AEC del 16 novembre 1988 né con i c.d. «*Accordi Ponte*» del 1992 che, come abbiamo detto, sul punto nulla disponevano.

Fu solo con la stipulazione degli AEC del 2002, che la disciplina in questione venne integrata anche con le indicazioni di carattere quantitativo sopra riportate, in modo da rendere più agevole all'interprete la possibilità di delimitare le diverse fattispecie di variazioni, avuto riguardo alla loro incidenza sul contenuto economico del contratto. Precisandosi, altresì, che la normativa in questione doveva considerarsi applicabile, oltre che alle variazioni intrinsecamente legate al territorio, anche alle modificazioni aventi ad oggetto la clientela, i prodotti e la misura delle provvigioni.

In effetti, tutti gli AEC del 2002, a prescindere dal settore di attività commerciale che erano diretti a regolamentare, prevedevano, come si è visto, tre diverse fattispecie di variazione, a cui erano connessi specifici adempimenti procedurali a carico del preponente.

Dunque, sussisteva una inscindibile correlazione tra entità della variazione, incidenza economica e guadagni provvigionali di competenza dell'agente. Infatti, mentre l'entità della variazione si determinava in funzione dell'incidenza da essa prodotta sul contenuto economico del contratto, quest'ultima si calcolava, come detto, sull'insieme dei profitti realizzati dall'agente nell'anno precedente, ovvero negli ultimi dodici mesi precedenti la proposta di variazione, ove l'anno precedente non fosse stato interessato per intero, ovvero, infine, sull'intero periodo di durata del rapporto, se questo era in corso da meno di dodici mesi.

Dopo una lunga trattativa, durata circa tre anni, venne firmato in data 16 febbraio 2009 il nuovo AEC del settore Commercio, che veniva pertanto a sostituire il precedente AEC, sottoscritto nell'ormai relativamente lontano

anno 2002. Infatti, il nuovo AEC rinnovava il precedente testo risalente al 26 febbraio 2002, decorreva dal 1° marzo 2009 e sarebbe scaduto il 29 febbraio 2012.

Le principali novità riguardavano:

- L'indennità di fine rapporto
- La disciplina delle variazioni di zona
- La determinazione delle provvigioni (anche con riferimento alla successione di agenti nel tempo)
- Modifiche normative ed innovazioni varie (prova dell'esistenza del contratto di agenzia; patto di non concorrenza; ecc.)

In data 10 marzo 2010 l'AEC subì una riscrittura definitiva, nell'ambito della quale – oltre a riformulare in modo più chiaro, ma equivalente alla versione precedente, alcune parti – vennero apportate alcune modifiche anche rilevanti. Tutte le modifiche introdotte con la stesura definitiva decorrevano dal 1° aprile 2010.

L'innovazione principale era l'**indennità di fine rapporto** trattata negli artt. 12-15. A differenza del TFR dei lavoratori dipendenti, per il quale sussistono modalità di calcolo univoche, la determinazione dell'indennità di fine rapporto degli agenti è oggetto in Italia di un ampio dibattito in dottrina e in giurisprudenza su quale dei seguenti criteri alternativi di calcolo debba in concreto applicarsi:

- il criterio di cui all'art. 1751 del Codice Civile, frutto della trasposizione nel nostro Paese di una direttiva europea, che in realtà non contiene alcun metodo di calcolo;
- il criterio, alternativo al precedente, stabilito dagli AEC del Commercio e dell'Industria stipulati nell'anno 2002, che prevedevano un metodo di calcolo certo e preciso.

I due «sistemi» hanno entrambi vantaggi e svantaggi per l'agente. Quanto all'indennità di cui all'art. 1751 Codice Civile, il vantaggio è che può essere spesso superiore all'indennità ex AEC, mentre gli svantaggi sono che è stabilito solo un massimo, manca assolutamente un criterio di calcolo, l'onere della prova è in capo all'agente, non spetta (quasi) mai nel caso di recesso dell'agente.

Quanto all'indennità calcolata secondo gli AEC, i vantaggi sono un criterio di calcolo chiaro e definito, il fatto che il FIRR spetta sempre, anche nel caso di recesso dell'agente, e non c'è alcun onere della prova a carico dell'agente. Svantaggio è che può essere spesso inferiore all'indennità ex art. 1751.

Da qui un ricorrente e diffuso contenzioso tra agenti e case mandanti alla cessazione del rapporto di lavoro a fronte di una giurisprudenza altalenante che tuttavia, dal 2004 in poi, si era oramai consolidata nel senso di confermare la prevalenza della disciplina stabilita dagli accordi economici collettivi.

L'AEC stipulato il 16 febbraio 2009 innovava ulteriormente le modalità di calcolo dell'indennità di fine rapporto, stabilendo tre diverse indennità, da corrispondersi «All'atto della risoluzione del contratto» (art. 12), anche nel caso di contratto a tempo determinato.

(1) la prima indennità, già prevista da una lunga serie di AEC precedenti, è accantonata periodicamente presso l'ENASARCO ed è **denominata FIRR**: col nuovo AEC, il FIRR era sempre dovuto, anche in caso di recesso per giusta causa da parte del preponente, nonché di contratto a termine. Giova ricordare che sotto l'AEC precedente, il FIRR non era dovuto quando il contratto di agenzia cessava per ritenzione indebita da parte dell'agente di somme di spettanza del preponente o concorrenza sleale o, per i monomandatari, per violazione dell'esclusiva.

Sotto la prima stesura dell'AEC 16 febbraio 2009 era ancora fatto salvo il caso di scioglimento del rapporto motivato da ritenzione indebita da parte dell'agente: in tal caso il FIRR non spettava. Tuttavia a seguito delle modifiche apportate con la stesura definitiva dell'AEC in data 10 marzo 2010 tale clausola (contenuta nell'originario art. 12, capo I, comma 10 dell'AEC) fu soppressa (cfr art. 13, 3° comma del secondo provvedimento).

(2) la seconda era l'indennità suppletiva di clientela, dovuta se il contratto aveva una durata di almeno un anno, da calcolarsi come da precedente AEC 26 febbraio 2002: tale indennità – come nel precedente AEC – non era dovuta se era l'agente che recedeva dal contratto di agenzia, salvo il recesso fosse imputabile alla casa mandante.

L'indennità era dovuta in ogni caso e tipo di contratto a termine, nel precedente AEC, invece, la stessa non era dovuta nel caso di contratto a termine (salvo questo fosse rinnovato o prorogato). L'indennità era dovuta anche nel caso di recesso dell'agente



per conseguimento della pensione di vecchiaia INPS (il che costituiva una novità rispetto al precedente AEC), nonché in altri casi di recesso già stabiliti dal precedente AEC – tassativamente previsti – legati a circostanze indipendenti dalla volontà dell'agente: recesso per conseguimento di pensione di vecchiaia ENASARCO, o per invalidità dell'agente, o di cessazione del contratto per decesso.

A tali circostanze tassative se ne aggiungeva un'altra (stabilita con la stesura definitiva dell'AEC in data 10 marzo 2010): infermità e malattie per le quali non poteva essere ragionevolmente richiesta all'agente la prosecuzione del rapporto (art. 13, capo II, comma 3 dell'AEC, come emendato).

(3) la terza, indennità meritocratica, era prevista solo per il caso in cui l'aggregato delle prime due risultasse inferiore ad una annualità media di provvigioni, determinata ex art. 1751 ultimo comma, e l'agente avesse acquisito meriti in termini di sviluppo degli affari; tale indennità, sommata alle prime due, non poteva mai superare un'annualità di provvigioni calcolata secondo la media degli ultimi 5 anni ex art. 1751 Codice Civile.

L'indennità meritocratica – a differenza di quanto previsto nel precedente AEC – non era dovuta quando era l'agente che recedeva dal contratto di agenzia. Infatti, mentre l'AEC 16 febbraio 2009 nulla diceva in proposito – lasciando pertanto ad intendere che l'indennità fosse dovuta anche nel caso di contratto a termine – con la stesura definitiva dell'AEC in data 10 marzo 2010, all'art. 13, capo III, fu inserito un comma che riportava esattamente gli stessi casi in cui non era dovuta l'indennità di cui all'art. 1751 Codice Civile, ossia quando l'agente recedeva dal contratto (a meno che ricorressero certe circostanze obiettive ivi indicate, quali malattia, infermità, e pensionamento) e quando, in accordo col preponente, l'agente cedeva a un terzo il contratto di agenzia.

Quanto al Contratto a termine (previsto all'art. 2), due erano le novità:

- Il termine del contratto a tempo determinato poteva essere rinnovato o prorogato con il consenso dell'agente o rappresentante espresso in forma scritta. In mancanza della forma scritta, il rapporto si considerava a tempo indeterminato.
- In caso di rinnovo di rapporti a termine aventi lo stesso contenuto di attività (zona, prodotti e clienti) la casa mandante poteva stabilire un periodo di prova solo nel primo rapporto.

Per le provvigioni che maturavano dopo la cessazione del contratto di agenzia (art. 5.7 - 5.8) l'agente doveva predisporre una relazione sulle trattative in corso e non concluse a seguito della cessazione del contratto

di agenzia e aveva diritto alla provvigione sulle trattative concluse entro sei mesi dalla cessazione del contratto di agenzia (riconducibili, ovviamente, alle sue trattative anteriori alla cessazione del contratto stesso).

Venne soppressa la previsione, già contenuta all'art. 4 (Provvigioni), ultimo capoverso del precedente AEC, per cui nel caso di insolvenza parziale del compratore, se la perdita fosse stata inferiore alla provvigione, la ditta preponente doveva versare all'agente la differenza tra perdita e provvigione maturata.

Venne portato da 8 a 12 mesi il periodo di sospensione del rapporto agenziale, su richiesta dell'agente, per il caso di gravidanza e puerperio. La possibilità di chiedere la sospensione fu inoltre estesa al caso di adozione o affidamento di minore.

L'art. 3.4 recepiva la giurisprudenza che si era formata in materia di contratto di agenzia ed ai sensi della quale l'esistenza di un contratto di agenzia, che per legge va redatto e provato per iscritto, può essere dimostrata anche solo esibendo la correlativa corrispondenza contrattuale, anche proveniente da una sola delle parti (ad esempio ordini successivamente eseguiti o conferme d'ordine, relazioni sulla zona ed i clienti, accettazioni di modifiche di zona, ecc.)

Il nuovo AEC comprendeva infine le seguenti due novità:

- Art. 25 Ente bilaterale. *«Con la firma del presente Accordo Economico Collettivo è istituito l'Ente bilaterale nazionale per gli agenti e rappresentanti di commercio, il cui Statuto, il cui Regolamento e la cui parte contributiva, che dovrà essere di natura paritetica fra case mandanti e agenti di commercio, saranno redatti ed approvati entro 6 mesi dalla firma del presente Accordo».*
- Art. 26 Assistenza sanitaria integrativa. *«Le parti stipulanti il presente Accordo Economico Collettivo istituiranno un fondo di assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale per gli agenti e rappresentanti di commercio. A tale scopo le parti convengono di istituire una Commissione bilaterale per definire, entro il termine più breve possibile lo Statuto ed il Regolamento del fondo stesso».*

Il decreto legislativo 26 marzo 2010, n. 59 intitolato «Attuazione della direttiva 2006/123/CE (meglio conosciuta come «Direttiva Bolkestein») relativa ai servizi nel mercato interno» all'art. n. 74 sopprime il ruolo degli agenti e rappresentanti a decorrere dall'8 maggio 2010, lasciando inalterata la necessità dei requisiti morali e professionali per l'esercizio dell'attività.

I requisiti morali e professionali devono essere posseduti dall'agente o, se trattasi di società, da tutti i legali rappresentanti e dai procuratori.

a) Requisiti morali. È necessario:

- 1) non essere sottoposti alle misure di prevenzione antimafia (requisito che deve possedere anche ogni membro dell'organo amministrativo);
- 2) non essere interdetto o inabilitato, condannato per delitti contro la pubblica amministrazione, l'amministrazione della giustizia, la fede pubblica, l'economia pubblica, l'industria, il commercio, ovvero per delitto di omicidio volontario, furto, rapina, estorsione, truffa, appropriazione indebita, ricettazione e per ogni altro delitto non colposo per il quale la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel minimo a due anni o, nel massimo, a cinque anni, salvo che non sia intervenuta la riabilitazione.

b) Requisiti professionali. È necessario:

- 1) aver conseguito un diploma di scuola secondaria di secondo grado ad indirizzo commerciale o alcuni ad indirizzo turistico (anche diplomi di qualifica triennali) o laurea in materie commerciali o giuridiche;
- 2) oppure aver prestato la propria opera per almeno due anni negli ultimi cinque come viaggiatore piazzista o dipendente qualificato addetto al settore vendite, ossia lavoratore di concetto con mansioni di direzione ed organizzazione delle vendite, inquadrato al 1° o 2° livello del contratto del commercio oppure al 6° o 7° livello del contratto dell'industria, presso un'impresa che abbia esercitato attività di commercio o di produzione con vendita o somministrazione;
- 3) oppure aver prestato la propria opera per almeno due anni negli ultimi cinque in qualità di titolare, legale rappresentante, socio lavorante iscritto all'INPS di impresa artigiana, coadiutore familiare iscritto all'INPS presso un'impresa che abbia esercitato attività di commercio o di produzione con vendita o somministrazione;
- 4) oppure aver prestato la propria opera per almeno due anni negli ultimi cinque in qualità di titolare o legale rappresentante di un'impresa che abbia svolto attività di agenzia o rappresentanza in forma libera;

- 5) oppure aver superato, con esito positivo, apposito corso abilitante, organizzato o riconosciuto dalla Regione;
- 6) oppure essere stato iscritto al ruolo degli agenti e rappresentanti di commercio alla data del 7 maggio 2010 (sono escluse le posizioni già cancellate a tale data).



L'attività di agente o rappresentante di commercio è soggetta a segnalazione certificata di inizio di attività da presentare alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura per il tramite dello sportello unico del comune competente per territorio.

La Camera di commercio verifica il possesso dei requisiti e iscrive i relativi dati nel registro delle imprese, se l'attività è svolta in forma di impresa, oppure nel repertorio delle notizie economiche e amministrative (REA).

Il 26 ottobre 2011 sarebbe poi stato pubblicato un decreto ministeriale intitolato «Modalità di iscrizione nel registro delle imprese e nel REA dei soggetti esercitanti le attività di agente e rappresentante di commercio disciplinate dalla legge 3 maggio 1985, n. 204», che dava attuazione agli articoli 74 e 80 del decreto legislativo 26 marzo 2010, n. 59.

Le delibere del Consiglio di Amministrazione di **ENASARCO** 22 dicembre 2010 n. 95 e 4 maggio 2011 n. 35, a cui seguì la relativa nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 19 luglio 2011, di concerto



con il Ministero dell'economia e delle finanze (G.U. 11 agosto 2011 n. 186), portarono nel 2012 all'adozione del **nuovo Regolamento delle Attività Istituzionali** dell'ente previdenziale, nel primo articolo del quale vengono ricordati la natura giuridica e i compiti della fondazione:

- «1. *L'Ente Nazionale Assistenza Agenti e Rappresentanti di Commercio – ENASARCO – Fondazione costituita ai sensi dell'articolo 1, Decreto Legislativo 30 giugno 1994, n. 509, eroga agli agenti di cui agli articoli 1742 e 1752 del Codice Civile la pensione di vecchiaia, invalidità, inabilità e superstiti integrativa di quella prevista dalla Legge 22 luglio 1966, n. 613.*
2. *La Fondazione ENASARCO persegue, inoltre, fini di formazione, qualificazione professionale, solidarietà in favore degli iscritti e cura la gestione dell'indennità di scioglimento del rapporto di agenzia nonché delle altre provvidenze individuate dalla contrattazione collettiva».*

La legge di stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) riaprì i termini per la concessione e presentazione delle domande di indennizzo per la cessazione dell'attività commerciale, stabilendo che potessero accedere al beneficio tutti quei soggetti che fossero in possesso dei previsti requisiti nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2009 e il 31 dicembre 2016 e prevedendo, quale termine ultimo per la presentazione della domanda, la data del 31 gennaio 2017.

L'articolo 1, comma 490, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 modificava il testo dell'articolo 19-ter del decreto-legge 29 novembre 2008 in materia di indennizzi per la cessazione dell'attività commerciale. In base alla modifica il sopra citato art. 19-ter recitava «l'indennizzo di cui al decreto legislativo 28 marzo 1996, n. 207, è concesso, nella misura e secondo le modalità ivi previste, anche ai soggetti che si trovano in possesso dei requisiti di cui all'articolo 2 del medesimo decreto legislativo nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2009 e il 31 dicembre 2016». Le relative domande pertanto potevano essere nuovamente presentate, a partire dal 1° gennaio 2014 e fino al 31 gennaio 2017.

I requisiti per presentare domanda di indennizzo erano (art. 2, decreto legislativo n. 207 del 1996): a) aver compiuto 62 anni di età, se uomini, ovvero 57 anni di età, se donne; b) essere iscritti, al momento della cessazione dell'attività, per almeno 5 anni, in qualità di titolari o di coadiutori, nella Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli esercenti attività commerciali.

L'erogazione dell'indennizzo per gli agenti e rappresentanti di commercio era subordinata alle seguenti condizioni: cessazione definitiva dell'attività commerciale; cancellazione del soggetto titolare dell'attività dal registro degli esercenti il commercio e dal registro delle imprese presso la Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura.

Gli indennizzi sarebbero stati erogati dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda, solo se fossero risultati perfezionati tutti i requisiti richiesti (compresa la cancellazione definitiva dell'attività commerciale) e sarebbero stati corrisposti dall'INPS sino al compimento, da parte del titolare, dell'età pensionabile, adeguata all'incremento della speranza di vita, introdotto, a far data dal 1° gennaio 2012, dalla legge n. 214 del 2011, secondo la formula: « ... avranno diritto ad una somma di € 500,00 mensili a partire dalla cessazione dell'attività fino al conseguimento della pensione di vecchiaia INPS».

All'esito di complesse trattative volte ad adeguare gli AEC alle sopraggiunte novità legislative contenute sia nel D.Lgs. 1999/65, che nelle due leggi comunitarie 21 dicembre 1999, n. 526 e 29 dicembre 2000, n. 422, tutte adottate nell'ottica di favorire il recepimento dei principi contenuti nella direttiva comunitaria 1986/653 nel nostro ordinamento, vennero stipulati prima i già ricordati AEC del 2002 e, di conseguenza, i seguenti quattro regolamenti contrattuali collettivi di diritto privato, disciplinanti i principali settori economici:

- il già illustrato AEC 16 febbraio 2009, per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale nel settore commercio, entrato in vigore il primo marzo del 2009 e scadente il 26 febbraio 2012.
- l'AEC 30 luglio 2014, per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore industriale e della cooperazione, entrato in vigore il 1° settembre 2014 e scadente il 31 dicembre 2017;
- l'AEC 17 settembre 2014, per la disciplina dei rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale nel settore della piccola e media industria, entrato in vigore il 1° settembre 2014 e scadente il 31 dicembre 2017;
- l'AEC 10 dicembre 2014, per la disciplina dei rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale tra le imprese artigiane mandanti ed i rispettivi agenti e rappresentanti di commercio, entrato in vigore il 1° gennaio del 2014 e scadente il 31 dicembre 2017.

Benché l'AEC commercio abbia raggiunto e superato il termine finale di durata, esso è continuato a rimanere in vigore in forza di un'espressa disposizione collettiva che ne prevede l'ultrattività sino: «a che non sia sostituito da un successivo accordo».

I contenuti dei tre AEC del 2014 erano sostanzialmente identici, perciò esamineremo solamente le modifiche introdotte dall'AEC Industria – siglato dopo una lunga trattativa, durata più di otto anni – che erano numerose e significative. Esse riguardavano, in particolare: l'indennità di scioglimento del rapporto; le variazioni di zona; i termini entro cui il preponente doveva comunicare il rifiuto degli ordini; l'ammontare degli interessi applicabili in caso di ritardato pagamento delle provvigioni.

Alcune modifiche erano state riprese dall'AEC del settore Commercio del 2009, mentre altre rappresentavano delle novità assolute nell'ambito della contrattazione collettiva in materia di agenzia. La maggior parte delle previsioni contenute nell'AEC 2014 Industria entrarono in vigore, come detto, il 1° settembre 2014, salvo le diverse decorrenze previste per determinati istituti fra cui l'indennità di scioglimento del rapporto.

Una delle novità più rilevanti concerneva l'art. 2 che disciplinava le **variazioni di zona**, intese come variazioni di territorio, clientela e prodotti, e della misura delle provvigioni. Le variazioni potevano allora essere:

- **variazioni di lieve entità:** riduzioni fino al 5% del valore delle provvigioni di competenza dell'agente nell'anno precedente;
- **variazioni di media entità:** riduzioni tra il 5% e il 15% delle provvigioni di competenza dell'agente;
- **variazioni di rilevante entità:** riduzioni superiori al 15% del valore delle provvigioni di competenza dell'agente.

Rispetto all'AEC 2009 Commercio, l'AEC 2014 Industria portava dal 20% al 15% la soglia che faceva scattare la variazione di rilevante entità. Inoltre estendeva da 12 a 18 mesi (24 mesi per i monomandatari) il periodo temporale in cui le variazioni di lieve entità si dovevano sommare e considerare come un'unica variazione.

Nelle condizioni e nelle conseguenze della **comunicazione della variazione** si registravano importanti novità: se da un lato si manteneva il fatto che le variazioni entro il 5% potevano essere realizzate dal preponente previa comunicazione scritta all'agente, da darsi senza preavviso e senza che l'agente potesse opporvisi, dall'altro per le variazioni di media entità (tra il 5% e il 15%) occorreva dare una comunicazione scritta due mesi prima (ovvero quattro mesi prima per gli agenti e rappresentanti monomandatari) e per le variazioni di rilevante entità (oltre il 15%), un preavviso

L'AEC 2014 Industria, allineandosi all'AEC 2009 Commercio, introduceva all'art. 4 la previsione secondo cui, nel caso di rinnovo di rapporti a tempo determinato aventi lo stesso contenuto di attività (zona, prodotti e clienti), il preponente potesse stabilire un periodo di prova solo nell'ambito del primo rapporto. Tale previsione non era contenuta nell'AEC 2002.

Il nuovo AEC 2014 Industria prevedeva che, se le parti non avevano pattuito un termine per l'accettazione o il rifiuto da parte del preponente delle proposte d'ordine trasmesse dall'agente, il termine (Art. 5) entro cui il preponente doveva comunicare il proprio rifiuto fosse di 30 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte; in assenza di tale rifiuto le proposte d'ordine si intendevano accettate con il conseguente diritto dell'agente ad esigere la provvigione. Da notare che nel precedente AEC 2002 Industria e nell'AEC 2009 Commercio il termine previsto era, invece, di 60 giorni.

Un'altra miglioria per gli agenti apportata dal nuovo AEC concerneva il periodo entro il quale venivano, di regola, riconosciute all'agente le provvigioni per gli affari conclusi derivanti da ordini trasmessi dall'agente al momento della cessazione del contratto: tale periodo, infatti, veniva esteso da 4 a 6 mesi (art. 6), fatto comunque salvo un termine diverso stabilito fra le parti.

Inoltre, sempre in relazione alla liquidazione delle provvigioni, l'AEC 2014 Industria, così come l'AEC 2009 Commercio, prevedeva il riconoscimento (art. 7), in caso di **ritardato pagamento** delle somme dovute all'agente da parte della casa mandante, gli interessi moratori previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2002, così come modificato dal Decreto Legislativo n. 192 del 9 novembre 2012 relativo alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali.

Infine, il nuovo AEC 2014 Industria introduceva un'ulteriore novità, non presente negli altri AEC, ma prevista dal Codice Civile (art. 1749 Codice Civile), questa volta migliorativa per il preponente, concedendo a quest'ultimo la facoltà di fornire all'agente, anche con cadenza trimestrale (negli altri AEC, la cadenza era mensile), «*un riepilogo attraverso il quale sia possibile riscontrare le fatture ed i prodotti/servizi forniti alla clientela e l'aliquota provvigionale*», in alternativa alla trasmissione delle copie delle fatture inviate direttamente ai clienti.

Quanto all'**indennità di mancato preavviso** (art. 9), il nuovo AEC 2014 Industria prevedeva che l'indennità per mancato preavviso fosse pari a «*tanti dodicesimi delle provvigioni e degli altri corrispettivi maturati nell'anno civile precedente (1° gennaio - 31 dicembre) quanti sono i mesi di preavviso dovuto ovvero una somma a questa proporzionale, in caso di esonero da una parte del preavviso*».

A differenza del precedente AEC 2002, veniva pertanto chiarito espressamente che il calcolo dell'indennità prevista in sostituzione del preavviso doveva essere computato tenuto conto di tutte le somme maturate (non più solo di quelle liquidate) dall'agente in dipendenza del contratto di agenzia, ivi compresi, dunque, le provvigioni e gli «*altri corrispettivi*» maturati dall'agente, anche se a titolo di rimborso o concorso spese.

Per ciò che concerne l'indennità di fine rapporto (artt. 10 e 11) Le novità introdotte, soprattutto per quanto attiene alla determinazione dell'indennità meritocratica, erano di indubbia rilevanza, perché per la prima volta per il calcolo dell'indennità meritocratica, si faceva riferimento ai principi utilizzati nel cosiddetto «*modello alla tedesca*».

Tale sistema di calcolo, è bene ricordare, era stato indicato dalla Commissione Europea come il modello di riferimento per quegli Stati membri che, come l'Italia, recepirono la Direttiva 86/653/CEE relativa al coordinamento dei diritti degli Stati membri concernenti gli agenti commerciali indipendenti, scegliendo, fra i due sistemi prospettati per disciplinare l'indennità di fine rapporto, il c.d. sistema di indennità (alla tedesca) e non quello di riparazione del danno (alla francese).

Nel nostro ordinamento, però, il sistema di calcolo alla tedesca, come richiamato dalla Commissione, non era mai stato, fino a quel momento, preso molto in considerazione, salvo qualche rara decisione di merito.

Vediamo ora nel dettaglio le principali novità. In primo luogo, l'AEC 2014 Industria, ricalcando le orme dell'AEC 2009 Commercio, prevedeva che l'indennità in caso di scioglimento del contratto fosse composta da tre elementi, due dei quali sostanzialmente identici alle previsioni dell'AEC precedente:

- l'*indennità di risoluzione del rapporto (FIRR)*, accantonata dal preponente nell'apposito fondo costituito presso la Fondazione ENASARCO, che deve essere riconosciuta all'agente anche in assenza di un incremento della clientela e/o del giro d'affari;
- l'*indennità suppletiva di clientela*, riconosciuta all'agente anche in assenza di un incremento della clientela e/o del giro d'affari;
- l'*indennità meritocratica* riconosciuta qualora, alla cessazione del contratto, l'agente avesse 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.

Tutta nuova era la disciplina per l'indennità meritocratica che, in linea con i precetti comunitari, veniva riconosciuta solo all'agente meritevole. Nello specifico, l'art. 11 dell'AEC 2014 Industria per la determinazione dell'importo a titolo di indennità meritocratica, indicava un complesso meccanismo che si componeva di ben sette passaggi.

L'AEC 2014 Industria, inoltre, aveva il merito di disciplinare in maniera più puntuale rispetto ai precedenti AEC, le possibili situazioni «di conflitto» fra i vari elementi ed il tetto previsto dall'art. 1751 Codice Civile, stabilendo che:

- se la meritocratica era pari o inferiore alla somma di FIRR ed indennità suppletiva, l'indennità di scioglimento del contratto sarebbe stata costituita unicamente dalla somma delle due indennità (FIRR + suppletiva);
- se la meritocratica era superiore, l'indennità di scioglimento del contratto sarebbe stata costituita unicamente dalla stessa (non si sommavano FIRR + suppletiva);
- se FIRR e suppletiva eccedevano l'ammontare massimo stabilito dal terzo comma dell'articolo 1751 Codice Civile, l'indennità di scioglimento del contratto sarebbe stata costituita dai citati importi (FIRR + suppletiva senza meritocratica).

Infine, per quanto concerne l'entrata in vigore delle nuove norme sull'indennità di fine rapporto (art. 10 e 11), il nuovo AEC prevedeva una complessa disciplina di norme transitorie, in base alla quale per i contratti in corso al 30 luglio 2014 e stipulati prima del 10 gennaio 2014, si sarebbe ancora applicato, a determinate condizioni e fino al 31 dicembre 2015, la disciplina del vecchio AEC 2002 Industria; mentre per i contratti di agenzia stipulati dopo il 10 settembre 2014, si sarebbe applicata la nuova disciplina prevista dal nuovo AEC 2014.

Come risulta evidente, i nuovi contratti comportavano numerose e radicali innovazioni: questo giustifica, almeno in parte, gli otto anni che erano stati necessari per giungere alla sottoscrizione dell'accordo. Per la maggior parte di questo periodo era stato fondamentale il ruolo di **Salvatore Falcone**, della FISASCAT, (del quale diremo più avanti), il quale in concreto aveva indirizzato tutto il percorso contrattuale, sino alla



sua scomparsa nel settembre 2012.

Tale percorso contrattuale fu poi ripreso efficacemente dalla FISA-SCAT – rappresentata da Mirco Ceotto e Marco Demurtas – la quale risultò così essere la protagonista assoluta di quella difficile trattativa, che portava, come si è visto, grandi benefici agli agenti di commercio, soprattutto sulle questioni riguardanti le variazioni di zona e il calcolo dell'Indennità Meritocratica.

Il 29 marzo 2017 fu sottoscritto – tra Confcommercio, Confesercenti, Confcooperative, e FNAARC, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS, FIARC, UGL terziario, USARCI – un accordo che introduceva alcune modifiche al previgente AEC 29 febbraio 2009. Nel merito, tale accordo, in vigore dal 1° aprile, prevedeva quanto segue.

Per quel che riguarda l'indennità suppletiva di clientela, a seguito dell'entrata in vigore della Riforma Fornero sulle pensioni, che aveva introdotto l'istituto della pensione anticipata, si convenne sull'opportunità di effettuare un adeguamento normativo della materia per consentire anche agli agenti e rappresentanti di commercio di accedere alle previsioni della legislazione in materia pensionistica e dell'ENASARCO.

Pertanto, venne modificato l'art. 13, § II, terzo capoverso dell'AEC previgente, prevedendo che l'indennità suppletiva di clientela fosse corrisposta, ferme restando le condizioni previste, anche in caso di dimissioni dell'agente dovute a «conseguimento di pensione di vecchiaia e/o anticipata e/o APE ENASARCO e/o INPS».

Le Parti ritennero poi di costituire una Commissione Paritetica per effettuare un percorso di analisi e approfondimento sugli specifici ambiti di operatività del mercato dell'intermediazione commerciale e approfondire tematiche quali la formazione professionale degli Agenti, quale leva per incrementare il ruolo professionale degli stessi e la competitività delle case mandanti. Tale Commissione avrebbe terminato i propri lavori il 31 ottobre 2018.

Infine si convenne tra le Parti che, a causa del perdurare delle incertezze che caratterizzavano il contesto economico del Paese, le procedure per il rinnovo dell'AEC vigente si avviassero solo dopo che fosse trascorso il periodo dei lavori della Commissione Paritetica, quindi successivamente al 31 ottobre 2018.



4.

L'azione della FISASCAT CISL



L'ASSISTENZA ARRIVA **IN METÀ TEMPO**

Dal 1° luglio per tutti i nuovi iscritti il tempo di attivazione per la copertura sanitaria è ridotto da 6 a 3 mesi.

Perché il tempo per noi è salute!

Informati su www.fondoest.it
IN FONDO, CONTA LA SALUTE.



Fondo Est

Assicurazione sanitaria integrativa
con contributo statale per i servizi e i settori affini

Nei due capitoli precedenti abbiamo visto qual è stata l'evoluzione normativa e contrattuale del settore, in questo capitolo vogliamo sottolineare invece il punto di vista del sindacato.

Gli agenti ebbero una vita associativa distinta e autonoma già sul finire dell'Ottocento: alcune associazioni tentarono, con diversi esiti, di raggruppare tutti coloro che esercitavano l'attività, per ottenere il riconoscimento di alcuni diritti (in primis il riconoscimento giuridico) cui la categoria, legittimamente, aspirava. In seno alle associazioni prefasciste convergevano però le più disparate tendenze politiche e sindacali e proprio a tale frammentazione si doveva principalmente il mancato raggiungimento di risultati.

Lo snodo cruciale da un punto di vista normativo si ebbe con la promulgazione della già citata Legge n. 563, datata 3 aprile 1926, che istituiva il regime sindacale corporativo fascista. Con essa si formalizzavano inquadramento e riconoscimento giuridico della categoria.

Fino a quel momento aveva prevalso il concetto marxista di classe sociale che poneva l'agente in una posizione antagonista rispetto alla casa mandante. Questa visione non considerava due aspetti fondamentali e collegati tra loro: quella dell'agente è un'autentica funzione di supporto dell'attività commerciale e necessita di un rapporto fiduciario assolutamente estraneo a quello di prestazione d'opera, così com'era inteso a quei tempi.

In altri termini, l'agente e il rappresentante prima del ventennio fascista non erano considerati e non si consideravano come partner necessari allo sviluppo della circolazione e dello scambio dei beni, quanto piuttosto, in un'accezione classista, come dei lavoratori subordinati.

Tale visione non poteva generare che un sindacalismo di categoria, proteso alla lotta verso il capitale (rappresentato in questo caso dalle ditte mandanti) ignorando invece come l'agente non potesse affatto rappresentare una forza-lavoro intesa come «merce» e che esso svolgeva un'attività professionale autonoma, collegata alle aziende industriali o commerciali da un rapporto di mandato, che costituiva appunto l'elemento differenziale della categoria.

Dunque furono lo sviluppo della tecnica industriale – con la conseguente formazione della grande industria – e la costituzione di complesse aziende commerciali a rendere possibile che la funzione dell'agente/rappresentante assumesse caratteri netti e inconfondibili nel campo degli affari; ma perché acquisisse un'esistenza precisa e autonoma nel campo del diritto e trovasse personalità e domicilio nell'ordinamento sindacale, fu

necessario l'intervento del regime fascista, il quale tuttavia, per la propria matrice storica, non era certamente favorevole per i lavoratori e soprattutto non ne permetteva l'eventuale dissenso.

Nell'ambito di un discorso sulla categoria del 1933, l'on. **Mario Racheli**, Presidente della Confederazione Fascista dei Commercianti e firmatario dell'accordo del 1938 (nella foto) affermò: *«Nel Medioevo, all'epoca delle grandi e gloriose corporazioni mercantili, non esisteva il rappresentante come esiste oggi, poiché allora i grandi commercianti, dovendo penetrare nei lontani mercati, interni o esteri, si servivano dei loro figli, dei loro congiunti, in quanto in quell'epoca la vera persona di fiducia, che poteva assicurare lo sviluppo dei rapporti commerciali, era quasi sempre il parente, colui che era strettamente vincolato da legami di sangue».*



Con la nascita delle grandi industrie e di altre innovazioni tecnologiche in svariati ambiti, non bastarono più i consanguinei e si dovettero trovare altre persone in grado non soltanto di svolgere l'attività con serietà e autonomia d'iniziativa e d'azione, ma anche di assumersi una parte del rischio commerciale: *«Nacquero così i moderni rappresentanti di commercio».*

Racheli – evidentemente convinto assertore del regime corporativo, che negava la lotta di classe unendo nella stessa organizzazione datori di lavoro e lavoratori – insisteva sull'importanza dello studio delle origini perché da qui si poteva comprendere che la funzione del rappresentante era, e doveva rimanere, squisitamente collaborativa, autonoma e fiduciaria.

Infatti, proprio tale carattere fiduciario *« ... fa sì che non si concepirebbe oggi l'espansione economica di un Paese nel mondo, se non avendo presente il grande esercito di coloro i quali, nell'interesse delle case produttrici, combattono la loro quotidiana battaglia in condizioni molte volte difficilissime, rischiando anche il proprio patrimonio più o meno modesto per assicurare un prospero avvenire a moltitudini di lavoratori».*

In questo contesto L'AEC del 1935, rivelatosi – come si è visto – un evento fondamentale nella storia della contrattazione collettiva degli agenti di commercio, fu commentato non solo da giuristi di chiara fama su riviste

specializzate, ma anche dai quotidiani nazionali e locali. E proprio i commenti apparsi sulla stampa non specializzata aiutano a capire come gli agenti di commercio fossero ormai una categoria numericamente estesa, tale da suscitare intorno ai propri problemi una non secondaria sensibilità politica e sociale.

È certamente vero che il regime fascista aveva interesse ad enfatizzare ogni passo avanti compiuto dall'Italia in qualsiasi settore, ma è altrettanto sicuro che non sono le sparute categorie di scarso peso ad attirare l'attenzione della propaganda dei regimi d'ogni colore. Proprio per tale motivo ci pare interessante soffermare lo sguardo su un articolo non firmato apparso il 25 luglio 1935 sul «*Corriere Padano*», giornale di Ferrara, allora assai noto a livello nazionale, diretto da Italo Balbo (squadrista, aviatore, gerarca, una delle figure più capaci e prestigiose dell'Italia fascista).

L'estensore del «pezzo» scrive che, per apprezzare la novità «... si deve ricordare che il vigente Codice di commercio ignora la figura giuridica dell'agente commerciale così come essa si è venuta delineando nel moderno ordinamento degli scambi, nel quale l'importanza di questo attivo collaboratore e ausiliare delle grandi imprese è divenuta assai rilevante, sia in profondità che in estensione, e tale da richiedere un particolare riconoscimento ed una nuova valutazione.

Quale sia la funzione degli agenti nell'odierno meccanismo degli scambi, sotto tanti rispetti così complesso, nessuno ignora. Mercè un esercizio autonomo della propria attività, essi si dedicano stabilmente alla ricerca degli affari per conto di uno o più mandanti. Alcuni di essi hanno la facoltà di concludere gli affari per conto della ditta ed in tal caso sono considerati rappresentanti di commercio perché sono investiti della sua rappresentanza in una o più piazze; altri, e sono i più, hanno il compito limitato di promuovere le proposte di clienti e di trasmetterle al mandante con le loro informazioni, riservandosi questo ultimo di accettarle o no.

Sono, questi, agenti di commercio senza rappresentanza. Nell'un caso come nell'altro l'attività di questi ausiliari è considerevole e non si esagera affatto quando si dice che essa costituisce la spina dorsale del commercio».

Dopo la puntuale distinzione fra agenti con e senza rappresentanza, l'autore dell'articolo ben giustifica l'introduzione dell'indennità di fine rapporto: «*Che cosa domandavano gli agenti di commercio? Un trattamento non di favore, ma di giustizia e di equità, conforme a quello di cui godono altre categorie.*

E che tale fosse il loro diritto risulta evidente ove si consideri che quando essi sono esonerati si trovano sul lastrico, senza basi proprie, costretti a ricominciare da capo ... Si dice: ma non trovano, gli agenti, il loro compenso nelle provvigioni sugli affari che concludono? Verissimo. Ma va ricordato che l'opera degli agenti non si limita a questo, non si limita a concludere affari su cui riscuotono una provvigione. Essa va oltre, molto oltre, perché la loro opera crea una clientela che si stabilizza e continua all'infuori degli affari occasionali, un credito alla ditta, la simpatia del pubblico, la vittoria su concorrenti e, talvolta, la loro stessa eliminazione da un mercato di consumo.

Esiste, adunque, un insieme di attività di primaria, eccezionale importanza, che non possono in alcun modo trovare un compenso adeguato nelle provvigioni conseguenti alla conclusione dei singoli affari; un insieme di attività che continuano a produrre dei vantaggi e dei benefici alle grandi imprese, a prescindere dagli affari stipulati di volta in volta e che non possono identificarsi "sic et simpliciter" nella somma complessiva di questi ultimi».

Da un punto di vista storico si può dedurre che anche negli anni '30 i plurimandatari prevalessero numericamente sui monomandatari, mentre il continuo riferimento alle «grandi ditte» fa pensare che le piccole e medie imprese (allora non particolarmente numerose) si avvalessero raramente di agenti e rappresentanti di commercio.

L'estensore dell'articolo prosegue esaltando la nuova disciplina dello «star del credere» che: « ... fissa in un massimo insuperabile la quota che può essere chiesta all'agente ed elimina, perciò stesso, questi dubbi e queste storture in modo del tutto conveniente per le parti».

Nella parte conclusiva, infine, si afferma che «... restano ancora da risolvere le questioni ... degli albi degli agenti e dei rappresentanti e ... resta da tutelare la funzione dell'agente, oggi insidiata e sminuita da inutili tentativi di sostituire a questa categoria agile, intelligente e operosa, l'opera di macchinosi organismi burocratici che l'esperienza ha dimostrato inutili alla produzione e dannosi al consumo».

Negli anni a venire il problema della distribuzione commerciale avrebbe assunto dimensioni tali da porsi sempre più all'attenzione e alla preoccupazione di politici, economisti e operatori. La produzione e il consumo, da sempre considerati come gli unici elementi utili al funzionamento dell'economia, sarebbero stati affiancati, come importanza, dall'atto della vendita.

Dopo il boom economico del dopoguerra in particolar modo la tecnica del vendere doveva seguire attivamente i mutamenti intervenuti tra produzione e consumo che interessavano gli anelli intermedi del flusso distributivo. Le ragioni del successo dell'intermediazione cominciarono a ritrovarsi in una somma di singoli motivi che, combinati gli uni agli altri, ne rendevano sempre più produttivo l'inserimento nel nostro sistema economico.

Una delle ragioni del suo progredire fu data dall'esigenza dell'azienda di avere un'immagine chiara e completa dell'intero mercato per valutare con la dovuta immediatezza le politiche e le scelte da attuare. Avvalendosi dell'organizzazione di vendita, offerta dall'agente, l'azienda poteva essere sicura di soddisfare meglio e a minor costo tale esigenza rispetto a quanto avrebbe ottenuto attraverso una rete capillare di propri dipendenti.

Le aziende scoprirono poi di poter beneficiare di un ulteriore notevole vantaggio. Dal momento che gli agenti maturavano il proprio profitto nella massa di affari, promossi o conclusi, avevano ovviamente tutto l'interesse all'allargamento del mercato: in questo modo determinavano incontestabilmente i più ampi e immediati benefici per la vendita dei prodotti, arrivando quindi a svolgere una duplice funzione, quella di stimolare i consumi e indirizzare la produzione.

Naturalmente tutto questo processo non fu privo di contrasti tra le case mandanti e gli agenti/rappresentanti e ciò fece sì che questi ultimi, dopo la parentesi del ventennio, ritrovata la libertà di espressione, tornassero a rivolgersi alle organizzazioni sindacali e trovassero rappresentanza, come vedremo, proprio nell'antenata della FISASCAT, la FILSAC.

Nacque il 12 ottobre 1948 – 5 giorni prima che nascesse la Libera CGIL, futura CISL – il «sindacato nuovo» dei lavoratori del Commercio con la costituzione della «Federazione Italiana Liberi Sindacati Addetti al Commercio» (FILSAC), che nel proprio statuto recepiva i principi fondamentali del sindacalismo libero, dando inizio all'esperienza di un sindacato innovatore per la categoria e per il settore.

Nell'atto costitutivo dell'ottobre 1948 vengono sanciti gli scopi della Federazione che, oltre ad affermare il principio giuridico - politico della sua vocazione a rappresentare tutti i lavoratori del Commercio ed Affini, specificano le categorie merceologiche ricomprese nel proprio raggio d'azione, categorie che vanno dai dipendenti delle aziende commerciali di «merci d'uso e prodotti industriali», a quelli del settore «alimentare», dell'«ingrosso», delle «panetterie», dai lavoratori degli «alberghi e pensioni», a quelli dei «pubblici esercizi»; dal personale delle «farmacie» a quello degli «stu-

di professionali», dal personale degli «istituti di vigilanza privata» a quello dei «barbieri e parrucchieri», dai «portieri di immobili privati», agli «ausiliari del Commercio» e così via, fino ad individuare la vasta composizione di ciò che oggi definiamo «terziario e Servizi».

Questa sfera di rappresentanza riproduce bene la polverizzazione categoriale dell'epoca, in particolare nel Commercio, e la conseguente frammentazione contrattuale in 25 accordi nazionali suddivisi per categorie merceologiche, che avrebbe dato luogo ad un faticoso e complesso percorso negoziale con le varie controparti, conclusosi solo nel 1958 con la sottoscrizione

della prima regolamentazione «unica» per i lavoratori del Commercio, indipendentemente dall'appartenenza ai vari settori merceologici.

Ancora più complicato sarà il processo contrattuale del Turismo che, dopo diverse tappe intermedie, perverrà alla stipula del primo contratto nazionale del settore solo il 14 luglio 1976, data in cui si avrà la confluenza dei diversi «comparti» in un unico accordo.

Parallelamente a quanto si andava facendo per il Commercio ed il Turismo, la vasta azione contrattuale del sindacato interessò, nel tempo, tutte le altre categorie del settore dei servizi alle persone (Colf e badanti, Istituzioni Socio-Assistenziali, Guardie Giurate, Portieri, Studi Professionali, ecc.), nonché gli ausiliari della distribuzione, come i viaggiatori e piazzisti, gli agenti di commercio, ecc.

Tutti i lavoratori iscritti alla FILSAC erano inquadrati in sei settori merceologici a cui facevano capo due Liberi Sindacati Nazionali:

- Libero Sindacato Nazionale Lavoratori Albergo e Mensa;
- Libero Sindacato Nazionale Agenti, Rappresentanti, Viaggiatori e Piazzisti.

I due settori a loro volta erano suddivisi in sei gruppi:

1. Dipendenti da Aziende commerciali di merci varie e prodotti industriali.
2. Dipendenti di Aziende del commercio alimentare.



3. Lavoratori dell'ospitalità e Turismo.
4. Dipendenti da Studi professionali e Agenzie private varie.
5. Dipendenti dalla proprietà edilizia.
6. Ausiliari del commercio.

Al 6° gruppo, Ausiliari del Commercio, appartenevano:

- Agenti, Rappresentanti, Viaggiatori e Piazzisti.
- Ausiliari del Commercio interno ed estero (impiegati ed operai dipendenti da spedizionieri marittimi e terrestri, raccomandatari, agenti marittimi, imprese di imbarco e sbarco, da mediatori e commissionari, magazzini generali, case import-export).
- Guardie giurate.

Nella prima decade di dicembre 1951 si tenne una riunione del Comitato Esecutivo allargato della FISAC (l'acronimo dopo la nascita della CISL aveva perso la "L" di "Liberi") che assume una sua precisa e particolare importanza per il punto che, in tale sede, venne fatto sulla situazione sindacale dell'intera categoria.

A proposito degli Agenti e Rappresentanti di Commercio il Segretario Generale, Ugo Zino, spiegò che il consiglio di amministrazione dell'ENASARCO, riunitosi a Roma in quei giorni, aveva auspicato un potenziamento dell'ente stesso, onde poter meglio rispondere alle esigenze della categoria.

Questo problema era strettamente legato al rinnovo ed alla revisione dell'accordo economico sulla tutela del mandato di agenzia e rappresentanza commerciale del 30 giugno 1938, per la qual cosa la Federazione Nazionale ed il sindacato di categoria avevano allo studio un progetto che avrebbe dovuto permettere di dare agli agenti e rappresentanti quella tutela che fino ad allora era di fatto mancata.

In quest'ottica nei primi giorni di gennaio 1952 presso la sede della Confederazione Generale Italiana del Commercio ebbe luogo un colloquio fra il nuovo presidente della Confederazione stessa, avvocato Solari, ed il Segretario Generale della FISAC. Dopo i preliminari di rito, si fece un esame panoramico della situazione sindacale dei lavoratori del Commercio e dei pubblici esercizi e si prospettarono i problemi più importanti da risolvere.

In un elenco furono raccolti i problemi già avviati a soluzione, ma che esigevano una maggiore celerità di decisioni, tra cui le trattative per la

nuova disciplina contrattuale dei viaggiatori piazzisti dipendenti da aziende commerciali e le trattative per la nuova disciplina contrattuale per gli agenti e rappresentanti di commercio, estendendo ad essi, come primo atto, l'accordo stipulato dalla Confcommercio con la Federazione Nazionale Associazioni Agenti Rappresentanti di Commercio, ad essa aderente, il 12 maggio 1951, senza che ciò costituisse ulteriore pregiudizio per le trattative riguardanti gli altri istituti dello schema rappresentato dalla Federazione. Ma la soluzione era ancora lontana.

Il Consiglio Generale della CISL nella riunione di martedì 6 ottobre 1953 affrontò la situazione sindacale dei vari settori. Per il Commercio prese la parola il dottor Paolo Cavezzali, il quale fece un consuntivo dell'attività fino allora svolta dalla FISAC. Egli ricordò gli accordi raggiunti ed aggiunse che era stata proseguita l'azione per la stipulazione di diversi contratti nazionali, tra cui quelli per i viaggiatori e piazzisti dipendenti da aziende commerciali e per gli agenti e rappresentanti.

Nel corso del 1955 la FISAC, in collaborazione con tutte le organizzazioni sindacali degli Agenti e Rappresentanti, chiese ancora alla Confindustria l'aggiornamento dell'accordo economico allora in vigore, che non poteva più rispondere alle esigenze della categoria, perché risaliva al 1938.

Le proposte avanzate riguardavano i seguenti istituti:

- risoluzione del rapporto di agenzia o rappresentanza distinta dal versamento per la previdenza ed assistenza sociale;
- indennità di risoluzione in ragione dell'8,33% sul cumulo delle provvigioni, corrisposta anche nei casi di dimissioni;
- aumento del periodo di preavviso;
- determinazione di una percentuale a carattere assistenziale completamente a carico delle aziende da versarsi all'ENASARCO;
- revisione delle posizioni relative allo «*star del credere*».

Ma solo ai primi di gennaio del 1956 iniziarono presso la Confindustria le trattative per le modifiche e gli aggiornamenti dell'accordo economico per gli agenti e rappresentanti di Commercio. Dopo vari anni di alterne vicende, solo il progetto della Federazione – che nel frattempo aveva cambiato nome ed era diventata FISASCA – era riuscito a portare gli industriali sul terreno delle trattative sindacali per il rinnovo di questo importante contratto.

La Federazione sottolineò subito che il negoziato non poteva per nessun motivo andare al di fuori delle impostazioni che erano state proposte attraverso lo schema di un progetto legislativo, tenuto conto anche del

fatto che la categoria reclamava adeguate forme di assistenza e di previdenza già ormai godute dalla totalità delle categorie prestatoriali ed anche da una larga parte dei lavoratori cosiddetti autonomi non aventi rapporto di lavoro strettamente subordinato.

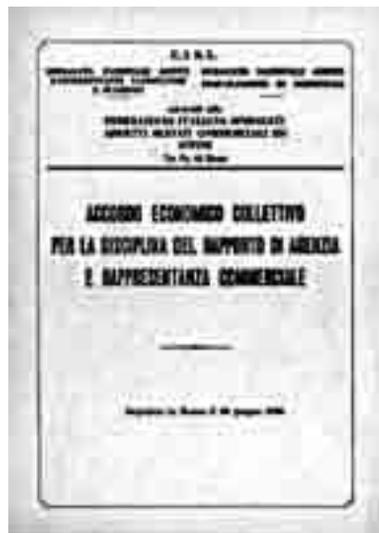
Tuttavia l'azione contrattuale si rivelò difficoltosa perché gli industriali, mentre accettavano il principio di concedere l'assistenza e la previdenza agli agenti e rappresentanti distinta dalle indennità di risoluzione del rapporto, offrivano dei trattamenti economici che non rispondevano alla richiesta delle organizzazioni dei lavoratori.

Perciò la FISASCA progettò una serie di controdeduzioni da inviare alla Confederazione degli industriali per i seguenti istituti:

- trattamento dimissionari;
- nuovo trattamento per la risoluzione dei rapporti di agenzia e rappresentanza;
- istituzione di forme di previdenza e di assistenza nelle quali dovevano essere compresi: assistenza sanitaria per gli agenti e rappresentanti e loro familiari; assistenza infortuni; trattamento di pensione di invalidità e vecchiaia o adeguate forme previdenziali in aggiunta al trattamento di risoluzione del rapporto. Tutto attraverso adeguate convenzioni da stipularsi con l'ENASARCO;
- norme per la retroattività dei trattamenti di cui sopra.

E finalmente – nel giugno 1956, il giorno 20 – presso la Confindustria ebbero termine le trattative per la stipula del nuovo accordo nazionale economico che disciplinava il rapporto fra gli agenti e rappresentanti di commercio e le ditte industriali.

Nel testo originale tra le organizzazioni firmatarie dell'accordo abbiamo «*Il Sindacato Nazionale Agenti e Rappresentanti Viaggiatori e Piazzisti rappresentato dal Segretario Nazionale Sig. Enrico Meneghelli, dal Vice Segretario Nazionale Sig. Agostino Riccitelli e dal componente il Consiglio Nazionale Dott. Francesco Principi; e, per*



gli agenti di commercio ad esso aderenti, il Sindacato Nazionale Agenti Propagandisti in Specialità medicinali (S.N.A.P.I.M.) rappresentato dal Segretario Nazionale Sig. Renato Simoni, assistiti dalla Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali ed Affini (FISASCA) rappresentata dal Segretario Generale Cav. Uff. Giulio Pettinelli e dai componenti il Consiglio Nazionale Sigg. Avv. Prof. Sebastiano Ferlito Cav. Emilio Ronchi e Cav. Egidio Gallinella; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori rappresentata dal Segretario Confederale Dottor Paolo Cavezzali, assistito dall'ing. Salvatore Bruno»

Detto accordo economico integrava quello del 1938, migliorando sensibilmente le varie pattuizioni in esso contenute ed ottenendo fra l'altro il raddoppio del trattamento dovuto in caso di risoluzione del rapporto e l'istituzione di adeguate forme di assistenza e previdenza.

Infatti si ottenne che la forma di accantonamento preesistente presso l'ENASARCO, la quale nel suo complesso veniva a raggruppare tanto l'indennità di anzianità quanto il trattamento di previdenza, fosse destinata esclusivamente agli effetti della previdenza nella misura percentuale preesistente.

Nel contempo, con la scissione dei due istituti, si creò un altro accantonamento percentuale a completo carico delle aziende industriali, il quale veniva a coprire il trattamento di risoluzione del rapporto che, in pratica, era raddoppiato rispetto a quello precedente.

La regolamentazione prevedeva inoltre la determinazione di norme per il caso di dimissioni ed il riconoscimento di alcune anzianità convenzionali retroattive per gli agenti e rappresentanti che avessero un'anzianità di lavoro di almeno 10 anni, se il rapporto veniva risolto per volontà delle aziende industriali.

La cerimonia ufficiale per la firma del nuovo accordo economico ebbe poi luogo il 14 luglio 1956. L'accordo in questione venne esteso anche agli agenti e propagandisti di specialità medicinali, sempre che rientrassero nelle norme del Codice Civile – articolo 1742 e seguenti – ed alle Cooperative di Consumo, in quanto la Confederazione Cooperative Italiana si era costituita tra le organizzazioni datoriali stipulanti.

L'anno successivo venne sottoscritto l'«*Accordo 17 luglio 1957 per la redazione delle disposizioni regolamentari di cui agli artt. 19 e 20 dell'Accordo Economico 20 giugno 1956 per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale*». A firmare per la FISASCA si ritrovarono praticamente tutti i sindacalisti dell'anno precedente, che avevano portato a termine la lunga trattativa.

Intanto nel maggio 1953 il Sindacato Nazionale Agenti Rappresentanti Viaggiatori e Piazzisti aveva presentato al Consiglio di Amministrazione dell'ENASARCO un elaborato progetto che aveva lo scopo di fornire, tramite l'ENASARCO stesso, case a riscatto agli agenti e rappresentanti.

L'enorme risonanza che ebbe l'iniziativa tra i lavoratori della categoria fu la migliore prova dell'importanza e della originalità dell'iniziativa. Ciò che rendeva la cosa attuabile e assai conveniente stava nel fatto che la forte somma iniziale, che si sarebbe dovuta versare quale prima quota di acquisto, era ridotta al 25-30% del prezzo totale dell'appartamento e che le quote mensili di ammortamento si sarebbero potute in parte coprire con un'aliquota detratta dalle somme accantonate ed alimentate dai contributi paritetici.

Era con vero orgoglio che la FISAC constatava di essere il primo Sindacato che estendeva l'assistenza ai propri iscritti fino al punto di cercare di fornire loro una casa che fosse di loro proprietà.

L'ENASARCO era stato ed era allora oggetto di critiche severissime da parte dei suoi iscritti, perché, inceppato dal suo Regolamento iniziale, fino a poco tempo prima ben poco poteva fare come assistenza, riducendo la sua funzione ad una pura e semplice amministrazione dei fondi depositati. In seguito, con geniali iniziative, gli introiti erano stati molto aumentati, senza peraltro variare la misura del contributo paritetico, ed a quell'epoca gli iscritti, oltre a segnare al loro attivo le somme da loro e dalle Case mandanti depositate, vedevano i loro conti individuali congruamente integrati da utili non indifferenti.

La Federazione riteneva che, se l'ente avesse approvato l'iniziativa del suo Sindacato dando attuazione al progetto «case», avrebbe acquistato maggior credito presso i suoi iscritti, imponendosi come ente che teneva presente, oltre all'arida importanza delle cifre, anche altri importantissimi fattori morali e sociali. Perciò si diceva certa che il proprio progetto sarebbe stato accettato e si augurava che l'esempio dato fosse poi seguito da altre categorie e da altri Enti.

Nel marzo 1955 inoltre la Federazione Nazionale Sindacati Addetti al Commercio, in seguito alle numerose richieste pervenute dalle organizzazioni periferiche circa l'obbligatorietà o meno dell'iscrizione degli agenti e rappresentanti presso le Camere di Commercio, aveva interessato della questione il Ministero industria e commercio, il quale aveva dato la seguente risposta:

«Nella indicazione generica di agenti o rappresentanti di Commercio vengono comprese due diverse categorie:

- 1) rappresentanti o piazzisti che, al servizio di una o più ditte, attendono stabilmente a promuovere la conclusione di contratti. Qualunque sia la forma della loro retribuzione (a stipendio, a provvigione, o mista) si tratta indubbiamente in questo caso di prestatori d'opera, legati con la ditta rappresentata da un rapporto di lavoro qualificato ed è ovvio che nei riguardi di tale categoria non può in alcun modo ravvisarsi l'obbligo della iscrizione nel Registro delle ditte;
- 2) agenti e rappresentanti che da una o più ditte sono incaricati di promuovere la conclusione di contratti, ma svolgono tale attività mediante esercizio in proprio, con adeguata attrezzatura, specie se abbiano personale dipendente e locali destinati all'esercizio della rappresentanza. Nei riguardi di questa categoria, che sembra possa rientrare fra quelle previste dall'art. 2195 del Codice Civile, fra le attività intermedie nello scambio dei beni e le altre attività ausiliarie e quelle produttive e di scambio, non sembrerebbe dubbio doversi riconoscere l'obbligo di iscrizione al Registro delle Ditte, sussista o meno un deposito».

Nei giorni 21, 22 maggio, 5 e 6 giugno 1957 si riunirono le Delegazioni sindacali della Confindustria e degli agenti rappresentanti per discutere i nuovi regolamenti per la riforma dell'ENASARCO e per l'accantonamento delle indennità di risoluzione del rapporto. La stipula di detti regolamenti era stata prevista dagli artt. 19 e 20 dell'accordo economico stipulato in data 20 giugno 1956.

Particolari degni di rilievo sono da considerarsi quelli riguardanti la costituzione di separate gestioni per: 1) fondo di previdenza; 2) fondo di indennità di risoluzione del rapporto; 3) fondo assistenza, che sarebbe funzionato per mezzo dell'ENASARCO.

Un'interessante modifica era stata prevista con l'art. 13 del nuovo regolamento, che contemplava i casi di dimissioni dell'agente, stabilendo che la quota parte dei contributi versati dalle ditte a proprio carico nel fondo individuale di previdenza e afferenti a provvigioni maturate dal 1 luglio 1956, quota non spettante all'agente non dimissionario, fosse accantonata in un fondo speciale presso l'ENASARCO per essere utilizzata in conformità di quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente stesso.

Con detto articolo veniva comunque fatto salvo il caso in cui l'agente rivedicasse il versamento dichiarando che la risoluzione del rapporto non era imputabile a sue dimissioni.

Nei giorni 17 e 18 marzo 1957 si era nel frattempo riunito a Firenze l'Esecutivo Nazionale della Federazione. Il Segretario Generale, **Giulio Pettinelli** (nella foto), svolse un'ampia ed approfondita relazione sull'attività sindacale ed organizzativa esplicita dalla Federazione negli ultimi mesi del 1956, esponendo in particolare la situazione organizzativa della Federazione Commercio che, nel biennio di tesseramento 1955-56, aveva segnato notevoli progressi con l'aumento di oltre il 40% sul totale degli iscritti risultanti alla chiusura del tesseramento 1954.



L'Esecutivo inoltre decise di chiedere alla Confederazione l'autorizzazione a scindere il Sindacato Nazionale Agenti Rappresentanti Viaggiatori e Piazzisti in due sindacati nazionali, uno limitato alla categoria degli agenti e rappresentanti e l'altro alla categoria dei viaggiatori e piazzisti. Ciò in ragione del fatto che le due categorie professionali si differenziavano fra di loro nel campo tecnico-professionale e nelle attività svolte, tenuto conto che, mentre nel caso degli agenti e rappresentanti esistevano rapporti in libera attività o di collaborazione, nel secondo caso veniva a configurarsi un vero e proprio rapporto di impiego, il che dava ad entrambi motivo di regolamentazioni contrattuali separate.

Il 27 ottobre 1957 si tenne a La Spezia presso l'Unione della CISL un importante e riuscito convegno interprovinciale di agenti rappresentanti di Commercio promosso ed organizzato dalla Federcommercio CISL. Al convegno intervennero i Segretari Nazionali della Federazione Italiana Sindacati Addetti Commercio ed Affini, Giulio Pettinelli e Bruno Bianchi, e l'Onorevole Momoli, allora Presidente dell'ENASARCO.

Pettinelli nel suo intervento illustrò con dovizia di particolari l'accordo che era stato raggiunto l'anno precedente con Confindustria e cooperative.

Quindi passò ad esporre le azioni sindacali in corso per ottenere l'estensione delle nuove forme contrattuali e previdenziali a favore degli agenti e rappresentanti di imprese commerciali.

A tale proposito illustrò le pratiche in corso con la Confederazione dei Commercianti e riferì sulle iniziative sindacali relative alla richiesta di riduzione degli abbonamenti ferroviari, sulle concessioni di speciali agevolazioni per l'acquisto dei carburanti, per gli sgravi fiscali e per la lotta contro la professione abusiva, mettendo in risalto le iniziative prese dall'Organizzazione sindacale democratica e dagli organi della CISL per l'ottenimento di questi scopi.

L'onorevole Momoli da parte sua si dichiarò sicuro che, nonostante le difficoltà di varia natura che si frapponessero, quanto prima l'Ente avrebbe potuto assicurare a tutta la categoria una pensione al raggiungimento del 60° anno di età degli agenti e rappresentanti che ne avessero maturato il diritto e adeguate forme di assistenza sanitaria.

Egli concluse il proprio intervento assicurando che l'Ente da lui presieduto non avrebbe deluso le aspettative in ogni campo, secondo i voti e le istanze della categoria e, dopo essersi compiaciuto per la bella riuscita del convegno promosso dalla CISL, chiese a tutti i convenuti un maggior contributo per far conoscere ed apprezzare sempre meglio l'unico ente assistenziale che costituiva valide garanzie a favore della categoria medesima.

Nell'aprile 1961 i problemi contrattuali, della previdenza, dell'assistenza, della qualificazione professionale, fiscali e organizzativi per la categoria vennero esaminati dal Direttivo del Sindacato Nazionale Agenti e Rappresentanti di Commercio della FISASCA-CISL.

Nella mozione conclusiva si chiedevano:

- 1) la revisione ed il necessario adeguamento da parte della Confindustria dell'accordo economico del 1956, nonché il suo riconoscimento da parte della Federazione degli Artigiani e dell'Associazione delle Piccole Industrie;
- 2) l'estensione alla categoria degli assegni familiari, della 13^a mensilità e delle ferie;
- 3) la salvaguardia degli interessi della categoria dalla ventilata eliminazione della intermediazione nelle nuove tecniche di distribuzione.

Il Direttivo Nazionale chiese inoltre che la Segreteria Generale si impegnasse ad elaborare un progetto di legge riguardante l'attribuzione della

pensione obbligatoria agli appartenenti alla categoria ed un altro disegno di legge per disciplinare l'esercizio della professione mediante l'obbligo di una carta d'identità professionale per cautelare la categoria dei rappresentanti ed agenti di Commercio dall'esercizio abusivo della professione.

Nonostante la richiesta avanzata dall'Esecutivo della FISASCAT CISL del marzo 1957 di scindere il Sindacato Nazionale Agenti Rappresentanti Viaggiatori e Piazzisti in due sindacati nazionali, gli Atti del terzo Congresso Nazionale, svoltosi a Rimini dal 27 febbraio al 1 marzo 1959, che ci permettono di conoscere quali fossero a quell'epoca i 12 sindacati nazionali di categoria ed i relativi Segretari Nazionali, citano ancora il «*Sindacato Nazionale Agenti Rappresentanti Viaggiatori e Piazzisti*» il cui Segretario Nazionale era Agostino Riccitelli.

Il passaggio da 12 sindacati di categoria a 4 raggruppamenti, che mettevano assieme i sindacati di categoria merceologicamente e professionalmente affini, avvenne nel 1964.

Nello Statuto del 1970, nel capitolo dedicato alla «*Determinazione dell'inquadramento delle categorie attribuite alla competenza organizzativa della F.I.S.A.S.C.A.T. - C.I.S.L.*», troviamo l'elenco dei rami d'attività attribuiti a ciascun raggruppamento e scopriamo che nel SIAD – Sindacato Italiano Ausiliari della Distribuzione – erano compresi: Agenti e rappresentanti di Commercio; Propagandisti Scientifici in medicinali; Viaggiatori e piazzisti di Commercio.

Il passaggio dall'organizzazione di natura «*pluricomposta*» a quella di natura «*monocomposta*» – reso necessario dall'esigenza di una struttura che non disperdesse le proprie risorse in mille rivoli – avvenne nel Congresso Nazionale del 1973.

Da quel momento spettò alla Segreteria Nazionale affrontare direttamente i problemi della categoria e seguirne la complessa evoluzione contrattuale che abbiamo visto nel capitolo precedente.

Per svolgere questo compito le Segreterie che si succedettero dal 1973 al 2008 si avvalsero soprattutto dell'opera indefessa di **Salvatore Falcone**, il quale fu protagonista attivo della contrattazione di settore in questo lungo periodo.

Nato a Taranto nel maggio 1927, ma vissuto dall'età di tre anni nel Veneto a seguito del trasferimento della famiglia per ragioni di lavoro del padre, Salvatore Falcone, lasciato l'impiego che svolgeva presso una grande agenzia di assicurazione, iniziò ad impegnarsi nel sindacato, su pressione di alcuni conoscenti che già vi militavano, nel corso del 1949 presso l'USP

(Unione Sindacale Provinciale) di Vicenza, costituitasi con il simbolo della L.C.G.I.L., meglio nota allora con il nome di “Sindacati Liberi”, dopo la rottura del “Patto di Roma”.

Nel 1951 l'USP di Vicenza segnalò il suo nominativo per concorrere all'ammissione al Primo Corso annuale che la CISL avrebbe svolto nella sede provvisoria del Centro Studi, sito in Firenze, via Gustavo Modena 15, in una ex struttura alberghiera, all'uopo attrezzata.

Dopo il corso annuale Falcone passò al livello nazionale di diverse categorie della CISL, tra cui ricordiamo la FULS (Federazione Unitaria Lavoratori Spettacolo), per approdare infine in FISASCAT, dove fu Segretario Nazionale dal '62 al '71, anno di inizio della Reggenza di Leonardo Romano. Durante la Reggenza egli ebbe la qualifica di “Collaboratore Operativo” e nel Congresso Nazionale Straordinario di Rimini del 1972 fu eletto unico Segretario Nazionale ad affiancare il Segretario Generale, Leonardo Romano.

Nel Congresso di Riccione dell'anno successivo fu proclamato Dirigente dell'Ufficio Sindacale, qualifica che mantenne nell'organigramma della Federazione fino al 1985, dopo di che continuò ad esercitare tale funzione praticamente sino a pochi giorni prima della sua scomparsa, avvenuta nel 2012.



La sua attività a favore dell'organizzazione fu indefessa in molti settori, ma si esercitò soprattutto a vantaggio della categoria degli Agenti e Rappresentanti di Commercio, i cui accordi portano il suo segno per un periodo di tempo di quasi sessant'anni.

35 anni dopo il Congresso del 1973, nel 2008, un ottimo consenso registrarono due seminari destinati agli operatori e quadri della FISASCAT CISL per gli Agenti e Rappresentanti di Commercio, effettuati in collaborazione con il SAF (Servizi Amministrativi Fiscali) della CISL nazionale, in quanto in questo settore vi era la necessità di sostenere gli agenti non solo con un'assistenza contrattuale e vertenziale, ma anche con un'assistenza fiscale che avrebbe potuto essere svolta dal CAAF Impresa.

I seminari erano propedeutici alla nascita della **Sezione Nazionale degli Agenti e Rappresentanti di Commercio**, appena istituita ed affidata

a Maurizio Marcolin, che la presiedeva, Mirco Ceotto, Dario Zanatta e Luca Marcazzan. La Sezione Nazionale avrebbe realizzato nei mesi successivi un'assemblea nazionale degli Agenti e dato il via agli sportelli di assistenza contrattuale nelle strutture provinciali, dove esistevano le condizioni per dare un servizio completo ed integrato fra la FISASCAT CISL, il CAAF Impresa e l'INAS per la parte che riguardava l'assistenza previdenziale ed assistenziale.

Come abbiamo già visto, il 16 febbraio 2009 venne raggiunto il traguardo dell'accordo per i 250mila agenti e rappresentanti di Commercio italiani, dopo ben quattro anni di vacanza contrattuale. L'intesa fu siglata da FISASCAT, FILCAMS, UILTUCS insieme a FNAARC, FIARC e USARCI con le parti datoriali Confcommercio, Confcooperative e Confesercenti.

Fra i principali punti dell'accordo, che avrebbe avuto decorrenza dal 1° marzo 2009 al 29 febbraio 2012, si evidenziano il miglioramento del trattamento di malattia ed infortunio e – per le donne in gravidanza e maternità – l'aumento del periodo massimo di conservazione del posto da 8 a 12 mesi. Da citare poi l'istituzione del welfare contrattuale finalizzato all'assistenza sanitaria integrativa e la costituzione dell'ente bilaterale nazionale, a cui venivano affidate la gestione del mercato del lavoro e la formazione professionale e continua.

La FISASCAT CISL sottolineò soprattutto il capitolo dedicato al trattamento di fine contratto per l'importanza del nuovo sistema di calcolo dell'indennità di risoluzione del rapporto (FIRR), in armonia con quanto previsto in materia dalla normativa europea, ed i sensibili miglioramenti delle tabelle per il calcolo delle indennità.

Da ricordare infine che nel contratto venivano chiariti modi e termini per aver diritto alle provvigioni su affari che sarebbero stati conclusi dopo la cessazione del rapporto e per consegne in zone diverse da quella in cui era stato concluso l'affare.

Il 3 marzo 2009 venne siglato da INAS e FISASCAT CISL un protocollo destinato a fornire risposte integrate e di qualità ai bisogni di tutela dei lavoratori nel campo della sicurezza. Con questa intesa il Patronato puntava ad assistere in maniera mirata gli iscritti alla FISASCAT CISL, partendo dalla conoscenza che la Federazione ha delle esigenze di coloro che operano nei settori del terziario, del Turismo e dei Servizi: ne sarebbe nato un opuscolo contenente indicazioni specifiche sulle malattie professionali tipiche dei singoli comparti produttivi.

Tra le attività previste dal protocollo, si puntava molto al progetto di formazione congiunta di operatori del Patronato e della Federazione, per creare percorsi di prevenzione condivisi. Particolare attenzione nella tutela mirata sarebbe stata dedicata ad alcuni comparti, a partire dagli agenti/ rappresentanti di commercio iscritti all'ENASARCO.

Per tutti gli iscritti era prevista la possibilità di accedere a visite gratuite di prevenzione, attraverso le quali verificare lo stato di salute del lavoratore rispetto alle patologie legate al comparto in cui questo era impiegato. Tale monitoraggio sarebbe avvenuto negli ambulatori dell'INAS e, nel caso in cui fosse stato necessario, sarebbero stati utilizzati anche camper attrezzati, in grado di fornire un primo screening direttamente nelle grandi aree produttive.

Oltre alla tutela per la sicurezza sul lavoro, il protocollo garantiva verifica della posizione contributiva, orientamento per la previdenza complementare, gestione delle domande di disoccupazione e di tutte le altre pratiche previdenziali.

Il 17 febbraio 2010 la Segreteria Nazionale della FISASCAT CISL e il SAF CISL organizzarono a Castelnuovo del Garda (VR) una giornata di formazione, destinata a quadri e dirigenti delle strutture FISASCAT CISL ed agli operatori degli uffici SAF, per una verifica sull'avvio degli sportelli informativi riservati agli agenti e rappresentanti di commercio. Nella stessa giornata venne presentato il programma informatico realizzato al fine di agevolare agli operatori il controllo ed il calcolo delle indennità previste dall'AEC Agenti e Rappresentanti.

Il progetto, messo in atto dalla collaborazione della FISASCAT CISL Nazionale e dal SAF, partendo dall'esperienza di eccellenza di Padova e di Treviso, prevedeva la creazione di sportelli informativi destinati agli agenti e rappresentanti, per i quali era previsto un servizio completo ed integrato sia dell'assistenza contrattuale, previdenziale, assistenziale, che di quella fiscale ed amministrativa.

Questo seminario era destinato ai quadri e agli operatori delle strutture delle regioni del Nord: Liguria, Piemonte, Alto Adige, Trentino, Lombardia, Friuli, Emilia-Romagna, Valle D'Aosta.

Nell'ambito di questo progetto alla fine dello stesso mese fu attivato un sito Web dedicato esclusivamente agli Agenti e Rappresentanti di Commercio: <http://www.fisascatcislagenti.it/>.



Nel maggio 2010 La FISASCAT CISL, unitamente alle altre organizzazioni sindacali nazionali rappresentative degli Agenti di Commercio firmatarie degli Accordi Economici Collettivi, formalizzò una decisa presa di posizione contro la ventilata inclusione degli Enti e Casse di Previdenza Private nell'applicazione delle misure riguardanti il contenimento della spesa pubblica di cui alla manovra finanziaria 2010 (D.L. 31 maggio 2010 n. 78).

Va ricordato che la stessa AdEPP (Associazione degli Enti di Previdenza Privati) a nome di 21 Enti interessati, compresa la Fondazione ENASARCO, aveva assunto analoga, forte posizione, ritenendo l'iniziativa del Governo una «frettolosa e involontaria involuzione interpretativa» della normativa vigente. Infatti, se il Decreto Legge, così come era, fosse stato convertito in Legge, ne sarebbero derivate gravi conseguenze sull'autonomia gestionale, amministrativa e contabile degli enti privatizzati, tra cui la Fondazione ENASARCO, che eroga la previdenza «integrativa» ed altre forme di assistenza in favore degli agenti di commercio.

Pur comprendendo l'esigenza di procedere ad una razionalizzazione della spesa pubblica e ad una sua migliore qualificazione, evitando sperperi ed abusi, la Federazione riteneva che non trovasse alcuna legittimazione il tentativo di imporre ad Enti, che avevano dato prova di saper autonomamente amministrare le risorse con la stabilità dei propri bilanci, misure e obblighi che avrebbero dato luogo ad uno svuotamento della loro autonomia e della loro natura privatistica.

Sotto questo profilo la FISASCAT CISL sottolineava che l'ENASARCO ha particolari origini di interesse sindacale e che era sempre riuscito a garantire le prestazioni previdenziali ed assistenziali previste dallo Statuto, senza il ricorso a forme di finanziamento pubblico diretto o indiretto.

Inoltre il D.Lgs. n. 509 del 30 giugno 1994 e il D.Lgs. n. 103 del 10 febbraio 1996 prevedevano esplicitamente l'esclusione del coinvolgimento da parte dello Stato.

Con l'accordo sindacale del 23 giugno 1996 le Parti Sociali del settore avevano deciso di utilizzare quella normativa trasformando l'ENASARCO in Fondazione privata e concludendo così l'esperienza di ente pubblico di cui alla Legge n. 12 del 2 febbraio 1973.

Alquanto illogica e giuridicamente immotivata appariva dunque l'iniziativa del Governo, tenendo presente che l'obiettivo di contenimento della spesa pubblica non avrebbe trovato motivazioni nei confronti di un ente privato che non concorre alla formazione della spesa pubblica, in quanto ogni iniziativa di gestione è rivolta essenzialmente al soddisfacimento dei bisogni dell'ente stesso e dei suoi beneficiari.

Una pretesa di riforma statutaria, sulla base dei criteri previsti nel decreto del Governo, non avrebbe tenuto conto della Storia e del carattere bilaterale della gestione compartecipata della Fondazione da parte delle rappresentanze degli Agenti e delle case mandanti; inoltre le operazioni di investimento immobiliari e finanziario, al di là dei legittimi controlli da parte dei ministeri vigilanti, che erano strettamente connesse all'andamento dei bilanci, dovevano consentire l'erogazione delle pensioni allora e nei decenni successivi secondo gli obblighi di legge.

Era quindi necessario un cambiamento di rotta da parte del Governo, che rispettasse il principio di autonomia riconosciuto alle Casse privatizzate ed evitasse imposizioni che, anziché rafforzare le gestioni, finivano per indebolirle. Oltretutto appariva quanto mai contraddittoria la politica che si intendeva portare avanti nel settore previdenziale ed in particolare in quello della previdenza integrativa, che semmai doveva essere aiutato a consolidarsi e a crescere, anziché farne oggetto di attenzione speculativa.

Come detto in altra parte, le delibere del Consiglio di Amministrazione di ENASARCO 22 dicembre 2010 n. 95 e 4 maggio 2011 n. 35, a cui seguì la relativa nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 19 luglio 2011, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze (G.U. 11 agosto 2011 n. 186), avrebbero portato nel 2012 all'adozione del nuovo Regolamento delle Attività Istituzionali dell'ente previdenziale.

In quel contesto di necessaria revisione della disciplina di accesso alle prestazioni pensionistiche e del loro finanziamento, la FISASCAT CISL cercò di rendere le misure adottate più eque, tramite una dilazione dell'intervento su più anni ed ottenendo il riconoscimento di una prestazione per i cosiddetti agenti «*silenti*», ovvero per coloro che, non raggiungendo i requisiti minimi richiesti dalla normativa, avrebbero corso il rischio di vedere vanificati i risultati derivanti dai versamenti effettuati negli anni.

Al raggiungimento dei 65 anni di età agli agenti e ai rappresentanti di commercio iscritti all'Ente dopo il 1° gennaio 2012, che avessero maturato un'anzianità contributiva almeno pari a 5 anni, sarebbe stata corrisposta, a decorrere dal 1° gennaio 2017 una prestazione calcolata con il metodo

contributivo in base al montante maturato e rivalutato. Gli Agenti ed i Rappresentanti di Commercio potevano così contare su un bilancio tecnico previsionale che li metteva al riparo dai rischi dell'evoluzione del quadro economico e demografico.

D'altra parte il miglior modo per la Fondazione di garantire il pagamento delle prestazioni pensionistiche non poteva che essere quello di indicare in modo preciso e puntuale le modalità di finanziamento. Un andamento più positivo della situazione economica avrebbe potuto consentire nel futuro una revisione del bilancio tecnico ed il reinvestimento degli eventuali maggiori risultati ottenuti nel miglioramento delle prestazioni assistenziali e dei servizi erogati.

L'aver indicato per gli anni successivi le condizioni utili per garantire la soddisfazione delle promesse pensionistiche fatte ai propri iscritti, consentiva all'ENASARCO di guardare al futuro con maggiore serenità, fornendo ai propri iscritti un contributo importante per la realizzazione di un livello di copertura pensionistica complessivamente più adeguato.

La FISASCAT CISL riassumeva le ragioni che avevano giustificato la necessità della «riforma», sulla quale, preventivamente, era intervenuto un accordo tra le Parti Sociali interessate prima dell'approvazione da parte del C.d.A. della Fondazione:

- la riduzione delle entrate contributive nel 2009 dovuta ad un minor numero di agenti in attività e, in particolare, alla diminuzione del monte provvigionale su cui vengono calcolate le contribuzioni, in conseguenza dei riflessi della congiuntura economica sulla capacità di guadagno degli agenti;
- l'allungamento della vita media che metteva, in generale, in crisi i bilanci previdenziali per il maggior numero di anni di corresponsione delle pensioni;
- le conseguenti risultanze negative del «bilancio tecnico» costituito dal monte contributivo affluito alla Fondazione in rapporto all'ammontare delle prestazioni previdenziali fornite.

In correlazione con questi elementi la Federazione ricordava che il «*bilancio tecnico*» è la base di riferimento della sostenibilità temporale degli enti previdenziali privatizzati fissata dalla legge in trenta anni, con proiezione in cinquant'anni; ricordava altresì che, nel caso di due bilanci tecnici consecutivi negativi, a cui non corrispondesse un serio progetto di sostenibilità finanziaria di lungo periodo, gli organi pubblici di controllo potevano dar luogo al commissariamento della struttura.

Questa era la situazione in cui si trovava l'ENASARCO, nonostante il «*bilancio consolidato*» (ossia l'insieme delle attività di gestione economica-finanziaria dell'ente, in cui oltre al bilancio tecnico vanno compresi i rendimenti del patrimonio mobiliare e immobiliare), risultasse da tempo in attivo. Era stato quindi indispensabile dare luogo alla «riforma» per consolidare una storica esperienza di previdenza integrativa categoriale e per assicurare agli agenti e rappresentanti tranquillità e fiducia circa il pagamento per il futuro delle loro pensioni.

Il ruolo delle Parti Sociali era stato importante nel corso della non facile trattativa, non solo per suggerire soluzioni diverse da quelle richieste dagli attuari e dalla dirigenza della Fondazione, ma anche per conciliare l'esigenza dei sacrifici da adottare con la necessità di attenuarne l'impatto sugli agenti/ rappresentanti e sulle stesse imprese mandanti.

La FISASCAT CISL riteneva che questo obiettivo fosse stato conseguito in particolare con il criterio di adottare soluzioni eque e graduali. Nel merito, i provvedimenti assunti riguardavano:

- l'incremento dell'aliquota contributiva dal precedente 13,50% al 17%, confermando il criterio del 50% a carico delle imprese ed il 50% a carico degli agenti/rappresentanti, incremento spalmato su un lungo periodo che andava dal 2013 al 2020;
- l'aumento del contributo dal 2% al 4%, di cui 1% a carico degli agenti costituiti in forma di società di capitale da devolvere al Fondo Assistenza della Fondazione, aumento distribuito nel periodo 2012/2016;
- la modifica del requisito per il diritto alla pensione di vecchiaia che dal 2012 sarebbe stato quello della «quota», restando fissata in vent'anni l'anzianità contributiva minima. Si intendeva per «quota» la somma dell'età anagrafica minima e dell'anzianità contributiva minima, il cui valore massimo sarebbe stato nel 2016 pari a «90» per gli uomini e altrettanto nel 2020 per le donne, che avrebbero raggiunto in quell'anno l'allineamento ai 65 anni di età;
- l'aumento dei massimali di contribuzione per i monomandatari ed i plurimandatari nel periodo 2012/2015. A partire dal 2016 tali massimali sarebbero stati adeguati in base al meccanismo di rivalutazione annuale secondo l'indice generale ISTAT;
- una prestazione di vecchiaia ridotta in carenza del requisito minimo delle quote, a partire – come si è detto – dal 1° gennaio 2017 per gli iscritti alla Fondazione dal 1° gennaio 2012 che avessero maturato un'anzianità contributiva non inferiore a cinque anni.

Tutto questo era dovuto anche al ruolo propositivo svolto al tavolo degli incontri delle parti sociali dalla rappresentanza della FISASCAT CISL, la quale aveva così fattivamente contribuito al rafforzamento di un sistema previdenziale integrativo, che era unico per questa categoria in tutta Europa.

Una fiscalità di vantaggio sui costi sostenuti per il carburante, la sospensione degli studi di settore, il ripristino delle agevolazioni per inizio attività, un regime di detrazione del 100% per l'acquisto dell'autovettura e l'istituzione della «patente professionale» per chi operava nel settore: furono queste le richieste formulate il 19 gennaio 2012 con una lettera al presidente del Consiglio dei Ministri, Mario Monti, dalle organizzazioni sindacali FISASCAT CISL, FILCAMS CGIL, UILTUCS, UGL insieme alla FNAARC, all'USARCI ed alla FIARC per sollecitare il Governo a dare sostegno ai circa 300.000 agenti e rappresentanti di commercio italiani, particolarmente penalizzati dal calo delle vendite, dalla conseguente riduzione delle provvigioni e dall'aumento del costo del carburante.

«La categoria degli agenti e dei rappresentanti di commercio merita attenzione sia sotto il profilo economico che sotto quello sociale non solo perché movimentata l'80% del Pil italiano – dichiarò il Segretario Generale Pierangelo Raineri – ma anche per le negative conseguenze sulla capacità di guadagno che derivano dalle difficoltà del mercato, oggi accentuate dalla crisi economica e dai provvedimenti dei Governi che si sono succeduti nel tempo.

Bisogna riflettere seriamente sulle politiche da attuare per dare sostegno ad una categoria da sempre esclusa dal sistema degli ammortizzatori sociali, ma che comunque paga una ritenuta alla fonte, subendo la concorrenza di forme atipiche ed occasionali di lavoro autonomo, ed è strutturalmente organizzata e sottoposta a rigide regole giuridico - professionali ed anche previdenziali attraverso la Fondazione ENASARCO.

Confidiamo in un intervento del Governo Monti sulle proposte avanzate. Dal punto di vista contrattuale insisteremo ancora sulla necessità di costituire per il settore il sistema della bilateralità, che sappia valorizzare l'attività svolta dagli agenti e dai rappresentanti di commercio anche attraverso la certificazione dei contratti di lavoro e la definizione di interventi di welfare, con particolare riferimento alla costituzione di un fondo per l'assistenza sanitaria integrativa».

Per l'occasione Raineri annunciò che la FISASCAT CISL avrebbe attuato diverse iniziative di studio con l'apporto di esperti, a cominciare dal

30 gennaio successivo all'Hotel Bristol di Genova ed a seguire il 5 marzo a Padova, finalizzate alla elaborazione di linee guida che potessero consentire al sindacato di caratterizzare l'azione di tutela degli interessi della categoria e nel contempo di creare la necessaria visibilità nei confronti dell'opinione pubblica e delle istituzioni.

La giornata di studio di Genova del 30 gennaio 2012 fu incentrata sulle caratteristiche assistenziali e fiscali dell'attività di agente e rappresentante e si svolse in collaborazione con l'INAS CISL ed il CAF CISL, rispettivamente il patronato ed il centro di assistenza fiscale confederali.

Nel corso dell'iniziativa la FISASCAT CISL illustrò il progetto di sostegno attivato per la categoria, mentre esponenti dell'INAS e del CAF presentarono il sistema di tutele e di assistenza al servizio degli agenti e rappresentati di commercio.

«Siamo convinti che la tenuta del settore della rappresentanza commerciale passa anche attraverso il sostegno fornito dal sindacato – dichiarò il Segretario Organizzativo della FISASCAT CISL, Rosetta Raso – Da diversi anni come Federazione abbiamo realizzato una rete di supporto al comparto attraverso la costituzione di sportelli a livello territoriale ai quali gli agenti ed i rappresentanti possono rivolgersi per la risoluzione delle diverse problematiche e per godere delle tutele offerte dal sistema dei servizi CISL».

«Dobbiamo sforzarci di considerare la crisi economica, pur nelle difficoltà strutturali che ne derivano, una opportunità per ampliare i compiti di un sindacato che sempre più dovrà essere il fautore delle nuove tutele per un reale sostegno ai lavoratori ed alle lavoratrici – aggiunse Pierangelo Raineri – Non a caso abbiamo avviato questo progetto per una categoria storica, che riteniamo sia essenziale per la ripresa economica».

Proseguì il 5 marzo a Padova al Crowne Plaza Hotel l'iniziativa di studio promossa dalla FISASCAT CISL nazionale dedicata all'attività degli agenti e dei rappresentanti di commercio italiani ed alla risoluzione delle problematiche connesse all'attività di rappresentanza. Previdenza, fiscalità, contabilità ed assistenza contrattuale furono solo alcuni degli aspetti approfonditi nel corso del convegno destinato agli operatori delle strutture territoriali della FISASCAT CISL e del sistema integrato dei servizi CISL, il Patronato INAS ed il SAF.

Una scelta non casuale quella della città veneta, regione dove l'attività

di rappresentanza contava oltre 30.000 agenti e rappresentanti di commercio, che sempre più spesso ricorrevano al sistema di servizi e di tutela offerti dalla CISL e dalla FISASCAT.

Nel corso dell'iniziativa vennero approfondite le tematiche previdenziali e fiscali connesse all'attività di rappresentanza e venne dato risalto al ruolo dell'assistenza contrattuale erogata dalla FISASCAT CISL nella risoluzione delle molte problematiche che avevano interessato la categoria in quegli anni di crisi dei mercati e dei consumi, crisi che si era tradotta in una problematica tenuta dei livelli di reddito degli addetti del settore.

Nelle sue conclusioni Raineri ribadì la necessità per il settore della costituzione di un sistema della bilateralità, che sapesse valorizzare l'attività svolta dagli agenti e dai rappresentanti di commercio, anche attraverso la certificazione dei contratti di lavoro, nella fattispecie dei mandati di agenzia, e con la definizione di interventi di welfare finalizzati innanzi tutto alla costituzione di un fondo per l'assistenza sanitaria integrativa.

Il 18 giugno 2012 all'Hotel Holiday Inn di Ravenna si svolse la terza giornata di studio promossa dalla FISASCAT CISL per gli agenti e rappresentanti di commercio secondo la falsariga degli incontri precedenti.

«Il rilancio del sistema produttivo del Paese dovrà ripartire anche dalla valorizzazione di una delle professioni che movimentano per la maggior parte il prodotto interno lordo italiano, cioè la figura degli agenti e dei rappresentanti di commercio – dichiarò nell'occasione Rosetta Raso – Siamo fortemente convinti che il rafforzamento del sistema di tutele e dei servizi di assistenza possa contribuire alla tenuta del settore della rappresentanza commerciale, che è tra quelli più pesantemente penalizzati dal peso della pressione fiscale e dalla sofferenza della domanda interna».

Alla fine di febbraio 2013, nell'ambito della crescente collaborazione con il SAF Nazionale e per una capillare propaganda dei servizi che la FISASCAT CISL offriva agli agenti e rappresentanti di commercio, venne approntata una comunicazione che sarebbe stata inviata, nei giorni seguenti, a tutti gli agenti e rappresentanti iscritti alla Camera di commercio, anche in vista delle scadenze ormai prossime che avrebbero visto gli agenti obbligati, entro il 12 maggio 2013, alla comunicazione telematica al registro delle imprese per la conferma dei propri requisiti professionali, in mancanza della quale non si poteva esercitare la professione di agente di commercio. Inoltre entro il 30 giugno era obbligatoria la comunicazione al Registro delle Imprese presso le CCIAA dell'indirizzo di Posta Elettronica Certificata (PEC).

Si trattava di un ventaglio di servizi di tutela a 360° gradi che andava ad aggiungersi a quelli di consulenza contrattuale, fiscale, legale, previdenziale nonché al servizio di assistenza per le pratiche INPS ed ENASARCO. Inoltre era stato attivato un servizio di Newsletter gratuito per tutti gli iscritti e per coloro che si iscrivevano al servizio di aggiornamento online della Federazione all'indirizzo **info@cislagenti.it**.

Ma vediamo nel dettaglio che cosa veniva offerto agli agenti e rappresentanti:

- servizio di apertura e gestione casella pec legalmail gratuita al solo costo della comunicazione al Registro delle Imprese e, se occorreva, effettuazione della conferma dei requisiti professionali al medesimo registro: erano a carico dell'agente/rappresentante soltanto i diritti camerali dovuti in base alla normativa vigente.
- sconto sulle pratiche dei CAF CISL per i familiari degli iscritti, quali compilazione 730, Unico, compilazione dichiarazioni IMU, ISEE, modelli RED, ecc.
- consulenza contrattuale: calcolo di tutte le indennità di fine rapporto, verifica e preparazione di contratti di agenzia, informazioni per l'inizio dell'attività e suggerimenti sui comportamenti da tenere in caso di variazioni al contratto.
- assistenza nelle controversie con le case mandanti: assistenza ed intervento diretto del sindacato per il recupero di provvigioni o indennità, contestazione di comportamenti impropri delle aziende o per violazioni al contratto di agenzia, convocazioni presso la Commissione di Conciliazione della Direzione Territoriale del Lavoro (DTL).
- consulenza legale: oltre alle normali consulenze, gli iscritti potevano avere una prima valutazione gratuita da un legale fiduciario ed esperto in materia della Federazione, prima di intraprendere qualsiasi causa. I successivi costi, per qualsiasi azione legale nell'ambito del rapporto di agenzia, erano convenzionati.
- consulenza previdenziale: compilazione ed invio, a spese della FISASCAT CISL, di qualsiasi pratica INPS ed ENASARCO (pensioni, assegni parto e funerari, borse di studio, soggiorni termali, infortuni o malattie, denunce per omissioni contributive, verifiche contributive, sollecito pratiche, calcolo previsionale della pensione).
- consulenze online e telefoniche: gli iscritti potevano inviare docu-

menti e quesiti all'indirizzo e-mail info@cislagenti.it, avendo la garanzia di una risposta in tempi molto ristretti. Era possibile, inoltre, contattare un esperto, oltre che presso le sedi della Federazione, anche attraverso un apposito numero di cellulare.

Dal 13 al 16 maggio 2013 si celebrò a Trieste il 18° congresso nazionale della FISASCAT CISL. Nella sua relazione introduttiva il Segretario Generale, **Pierangelo Raineri**, a testimonianza dell'importanza attribuita dalla Federazione alla categoria, dedicò uno specifico capitolo agli agenti e rappresentanti di commercio che qui di seguito riportiamo.



«Sono circa 250.000 gli agenti di Commercio iscritti all'ENASARCO e presenti in Italia. Un numero decisamente alto e di forte interesse per la Federazione, che mette in campo per la categoria energie e risorse, per dare rappresentanza e tutela a questo mondo di piccole imprese. Perché l'agente di Commercio è una piccola impresa, spes-

so formata da una singola persona, ed in questi ultimi anni anche questi lavoratori stanno soffrendo una crisi economica senza precedenti.

Facendo riferimento ai mandati di agenzia nei dati delle Camere di Commercio, si notano molte cessazioni di attività da parte dei lavoratori di questa categoria, ma si notano anche altrettante nuove aperture di partite IVA, per iniziare la professione di agente e rappresentante di Commercio. Questo ci fa pensare che siano molti i lavoratori dipendenti che hanno perduto il proprio lavoro e che tentano la fortuna attraverso il lavoro autonomo, iscrivendosi alle camere di Commercio come agente o rappresentante, ma creando, alla luce delle odierne normative di accesso alla professione, figure professionali poco preparate alle sfide del mercato globale e rischiando così di impoverire l'intero settore.

Perciò dal mese scorso, per iniziare la professione di agente e rappresentante di Commercio, la normativa ha reso necessaria l'iscrizione alle Camere di Commercio per tutti i soggetti che intendono diventare agenti, ma occorre accompagnare tale domanda di iscrizione con una documentazione comprovante particolari requisiti di capacità e professionalità, il

che crea una sorta di filtro di accesso, che dovrebbe professionalizzare il mercato, lasciando comunque la possibilità a tutti, anche attraverso appositi corsi di specializzazione, di poter esercitare la professione.

Una sfida quindi per una nuova gestione del mercato produttivo italiano ed una sfida per la FISASCAT CISL, che potrà creare opportunità legate alla rappresentanza ed alla formazione professionale.

Ma una sfida complicata e difficile perché riguarda un sistema di figure professionali che, come sappiamo, gestiscono oltre il 70% del PIL italiano. Per di più in un mercato economico complicato e difficile, condizionato anche e soprattutto dal momento assolutamente negativo per l'intera economia Italiana ed Europea, questa enorme massa di ordinativi viene gestita con regole che per queste figure professionali sono dettate dal Codice Civile, vecchio di oltre settant'anni, e da un sistema contrattuale, gli Accordi Economici Collettivi, scaduto e di difficile rinegoziazione.

Le nostre controparti, infatti, costantemente nei rinnovi degli accordi propongono normative che tendono a peggiorare le condizioni degli agenti.

A questa si aggiungono altre difficoltà: quelle di una categoria formata da migliaia di singole unità, la cui sindacalizzazione è difficile, tanto che spesso l'impegno sindacale è concentrato nel dare Servizi, piuttosto che nella rappresentanza politica.

La risposta della Federazione è chiara. La FISASCAT CISL a tutti i livelli, ha deciso di investire sul settore ponendo la rappresentanza politica della categoria degli agenti e rappresentanti di Commercio in primo piano nell'azione politico-sindacale, nonché ponendo l'informazione ed il servizio alla categoria al centro della propria attività, ritenendola di primaria importanza per la crescita professionale degli agenti di Commercio iscritti al nostro Sindacato.

Questo perché la categoria degli agenti di Commercio ha necessità di essere correttamente rappresentata e tutelata anche presso l'ENASARCO (l'ente di previdenza che integra i trattamenti INPS), un contenitore di «fortissime» debolezze e divisioni, dove regna una costante mancanza di informazioni sia sulle normative di legge che regolamentano la professione, che sulle norme legislative e contrattuali a supporto dell'agente nel rapporto di agenzia con la casa mandante.

Questi sono sempre stati da parte degli agenti di Commercio gravi errori storici, che hanno prodotto, nel tempo, emarginazione, indifferenza e disgregazione della professione.

In questo quadro di difficoltà, le case mandanti hanno potuto accumulare, nel tempo, una forza contrattuale senza precedenti, perché hanno avuto a che fare con una categoria che raramente si informa sui propri diritti e doveri e che, soprattutto, non lo fa mai con il giusto tempismo. Per troppi anni migliaia di agenti di Commercio, hanno spesso firmato ed accettato passivamente tutto, senza sollevare alcuna contestazione.

L'azione politico-sindacale, progettata dalla Sezione Nazionale Agenti, in collaborazione con la Segreteria Nazionale, e unitamente ai Servizi CISL, tende alla ricerca delle migliori soluzioni per la categoria degli agenti. Essa, attraverso le strutture territoriali della Federazione, riesce a dare risposte concrete a tutto il settore, anche collaborando con l'INAS e la Fondazione ENASARCO, ma soprattutto con il SAF, nazionale e locale, al fine di creare un sistema di rappresentanza e di risposta politica, nonché pacchetti di Servizi a costi contenuti, che soddisfino i bisogni degli agenti anche sul fronte dei rapporti fiscali e previdenziali.

Per quanto riguarda l'informazione ed il servizio alla categoria, sono stati aperti numerosi Sportelli in altrettante strutture territoriali: alcuni funzionano già oggi a pieno regime, mentre altre strutture si stanno attrezzando per farlo, ma già rappresentano molti agenti di Commercio.

La struttura della Sezione Nazionale Agenti inoltre è attrezzata per dare risposte tecniche a tutto il territorio nazionale, sia ai singoli agenti che alle strutture territoriali interessate, e con nuove modalità studiate apposta per dare un servizio professionale e celere a questi lavoratori.

I dati che provengono dalla Sezione Nazionale Agenti, ma anche dai diversi territori che hanno attivato lo sportello, parlano chiaro: oltre il 75% dei nostri iscritti ottiene l'assistenza necessaria senza muoversi di casa o senza rinunciare alla visita ad un proprio cliente. E l'ottengono attraverso i canali telematici, mail e sito internet, newsletter e sms.

Su questi canali transita anche l'iscrizione alla FISASCAT CISL, tramite il modulo di delega che viene prima compilato dall'agente, poi inviato via mail o mms agli uffici delle FISASCAT CISL territoriali, quindi trasmesso all'INPS per l'effettuazione della trattenuta a cura della Federazione Nazionale; dall'INPS vengono poi inviate sui conti ciechi territoriali le relative contribuzioni.

E non solo! La visura di contratti avviene, per gran parte dei casi, via e-mail o via fax, così da ottimizzare i tempi di risposta.

Le specificità dell'attività dell'agente di Commercio hanno imposto infatti lo studio di nuovi metodi per l'assistenza sindacale.

La FISASCAT CISL è riuscita, in poco tempo, a far comprendere ai propri iscritti le potenzialità delle nuove tecnologie, fornendo un servizio professionale, rapido e adeguato alle esigenze di una categoria sempre in movimento e con poco tempo a disposizione.

La Federazione, ad ogni livello, su questo tema sta sperimentando con successo come un Sindacato moderno e sensibile alle innovazioni possa dare risposte ai propri iscritti in modo veloce ed adeguato, diventando così un punto di riferimento per un'intera categoria».



Il 30 luglio 2014, in occasione del rinnovo dell'AEC per i 200.000 agenti e rappresentanti di commercio italiani del settore industriale, era palpabile la soddisfazione in casa FISASCAT CISL. «Questo importante rinnovo normativo tende a dare

risposte alle diverse domande che i nostri associati ci pongono quotidianamente», dichiarò Mirco Ceotto della segreteria sindacale della FISASCAT CISL nazionale.

E poi fu il Segretario Generale della categoria cislina a rimarcare il significato del rinnovo dell'AEC. «Le nuove norme contenute nell'accordo giungono in un momento di forte crisi produttiva e di stallo dei consumi – dichiarò Raineri – È dunque emblematico e significativo che proprio in un contesto economico sfavorevole le parti abbiano convenuto di rafforzare le tutele degli agenti e dei rappresentanti di commercio, anche prevedendo la costituzione di un ente bilaterale di riferimento che sappia sostenere un settore messo a dura prova dalla crisi e dalla recessione».

Il 9 ottobre 2014 la sezione «News» del sito della Federazione intitolava: «Una nuova “voce in capitolo” per gli Agenti ed i Rappresentanti di Commercio che potranno eleggere i propri designati in seno alla Fondazione ENASARCO». Era infatti quella la grande novità introdotta in tale data con l'approvazione dello Statuto della Fondazione ENASARCO, che ridefiniva gli strumenti di democrazia rappresentativa con l'insediamento di una assemblea elettiva, tramite la quale gli agenti e rappresentanti di com-

mercio in attività avrebbero potuto eleggere i componenti dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione.

La FISASCAT CISL accoglieva assai positivamente la rivisitazione dello Statuto della Fondazione. «*Oggi abbiamo rinnovato lo Statuto ENASARCO introducendo una logica partecipativa per gli oltre 250.000 Agenti e Rappresentanti di Commercio – dichiarò il Segretario Generale, Pierangelo Raineri – Gli agenti ed i rappresentanti italiani potranno così contribuire fattivamente alla gestione delle attività di assistenza e previdenza, nonché alla gestione del patrimonio della Fondazione».*

E il 10 novembre 2014 si svolse al Centro Congressi Luciani di Padova un seminario a carattere formativo promosso dalla FISASCAT CISL nazionale sugli effetti applicativi del nuovo Statuto ENASARCO e sui diversi aspetti normativi e contrattuali introdotti con il recente rinnovo dell'Accordo Economico Collettivo degli agenti e rappresentanti di commercio del settore industriale e della cooperazione.

Una realtà del lavoro che interessava oltre 200.000 addetti in tutto il territorio nazionale, di cui 20.000 attivi solo nel Veneto, dove la FISASCAT CISL è tra le organizzazioni sindacali più rappresentative anche per numero di associati tra gli agenti e i rappresentanti di commercio.

L'iniziativa di approfondimento a tutto campo, rivolta ad una platea di 150 partecipanti, vide gli interventi di Maurizia Rizzo, Segretario Generale della FISASCAT CISL Regionale Veneto, Maurizio Marcolin, Presidente Sezione Nazionale Agenti FISASCAT CISL, Valeriano Canepari, Presidente nazionale SAF CISL, Massima Lombardi, dell'INAS CISL nazionale, Giantullo Pirillo, consulente legale della Sezione Nazionale Agenti FISASCAT CISL, Mirco Ceotto, dell'ufficio sindacale FISASCAT CISL Nazionale, Carlo Bravi, direttore della Fondazione ENASARCO, mentre le conclusioni furono affidate al Segretario Generale Pierangelo Raineri. Nel pomeriggio, sempre a Padova, presso il Crowne Hotel, la Federazione sindacale FISASCAT CISL Veneto organizzò poi, in collaborazione con l'AGI, l'Associazione Giuslavoristi Italiani, un approfondimento sugli aspetti giuridici e legali del nuovo AEC.

Il 10 dicembre 2014 si giunse al completamento dei rinnovi degli accordi economici collettivi applicati agli agenti e rappresentanti di commercio italiani. I sindacati di categoria FISASCAT CISL, FILCAMS CGIL e UILTUCS avevano infatti siglato con la CNA, la CLAAI, Casartigiani e Confartigianato l'intesa sulla disciplina del nuovo AEC del comparto artigiano, dopo aver sottoscritto nei mesi precedenti le intese per il comparto industriale e della cooperazione e per il comparto delle PMI.

«A questo punto possiamo dire che in tutto il comparto produttivo dell'industria, della piccola industria e dell'artigianato sono stati rinnovati gli AEC con normative qualificanti per gli agenti di commercio» dichiarò Pierangelo Raineri.

«Il nostro impegno proseguirà per rinnovare anche l'accordo economico del comparto commerciale, scaduto nel 2012» aggiunse il futuro Segretario Nazionale della FISASCAT CISL **Mirco Ceotto** (nella foto), che aveva seguito in prima linea i negoziati di settore. L'avvio delle trattative con la Concommercio e la Confesercenti sarebbe stato preceduto da una riunione sindacale, già programmata per il 17 dicembre successivo, finalizzata alla stesura della piattaforma rivendicativa.



L'impressione, ascoltando e leggendo gli articoli degli esperti in materia a proposito dei rinnovi dei tre AEC del 2014, era che la FISASCAT CISL e le altre associazioni di categoria degli agenti di commercio avessero ottenuto alcune importanti vittorie, molte delle quali frutto di battaglie che proprio la FISASCAT CISL aveva iniziato per prima.

Alcune regole concordate nei nuovi AEC che erano infatti estremamente migliorative per gli agenti di commercio e restituivano loro un potere di contrattazione con le aziende che, negli ultimi anni, si era perso.

La firma dell'AEC del 2002 e l'introduzione della regola che aveva permesso alle case mandanti di ridurre unilateralmente la zona dell'agente fino al 20% avevano scatenato anche la giurisprudenza, che, attraverso diverse sentenze, aveva dato la possibilità alle associazioni di categoria di intervenire su un tema tanto delicato.

Con il contratto del 2014, secondo molti giuslavoristi, non solo erano stati rivisti i parametri del 2002, ma, per molti versi, era stato favorito l'agente di commercio. Passare, infatti, dal 20% al 5% come soglia di tolleranza per una variazione, era una conquista che, da sola, avrebbe giustificato la firma del nuovo contratto collettivo.

La FISASCAT CISL e le altre associazioni di categoria, invece, avevano ottenuto di più. Sempre ad esperti del settore e giuslavoristi non era sfuggita la regola che penalizza le case mandanti in caso di ritardato pa-

gamento delle provvigioni. In caso di un ritardo superiore a 15 giorni nel pagamento delle provvigioni, l'azienda avrebbe dovuto pagare gli interessi previsti dal D.Lgs. n. 231/2002, modificato dal D.Lgs. n. 192 del 9 novembre 2012. Erano interessi importanti che, in un periodo come quello, in cui i ritardi nei pagamenti erano all'ordine del giorno, dava un'arma in più all'agente per la difesa dei suoi diritti.

Per quanto concerne le indennità di fine rapporto, la Delegazione Sindacale degli agenti di commercio aveva messo a segno un altro importante colpo.

Come detto in altra parte, alla fine di un rapporto di agenzia ed in presenza di determinate condizioni, l'agente ha diritto di ricevere diverse indennità per il lavoro svolto ed i risultati ottenuti. Le sentenze dei 10 anni precedenti avevano creato la seguente situazione in Italia: alla fine del rapporto, se c'erano le condizioni, l'agente poteva scegliere tra le indennità previste dall'AEC o, in alternativa, quella dell'art. 1751 del Codice Civile, emanazione di una direttiva europea.

Le indennità previste dall'AEC sono tre: *FIRR*, *indennità suppletiva di clientela* ed *indennità meritocratica*. Le prime due sono riconosciute indipendentemente dai risultati ottenuti, la terza, invece, premia gli incrementi di clientela e di fatturato realizzati durante il rapporto. Il Codice Civile, invece, premia solamente chi ha incrementato il fatturato e la clientela, ma non prevede un sistema di calcolo vero e proprio e fissa solo un tetto massimo di indennità richiedibile.

I giuslavoristi di tutta Italia invece confermavano che, con il nuovo testo, era stato introdotto un conteggio dell'indennità meritocratica potenzialmente molto favorevole per gli agenti di commercio. Questo sistema sarebbe entrato pienamente a regime per i nuovi contratti firmati dopo il 1 gennaio 2016 e sarebbe stato decisamente più favorevole rispetto al precedente.

Da parte della FISASCAT CISL erano state fatte alcune congetture, prima di accettare questo nuovo calcolo: le vendite ed i fatturati erano ai minimi storici, quindi, se ci fosse stata una ripresa, molti agenti di commercio si sarebbero trovati, con i loro nuovi contratti, con un sicuro incremento delle vendite e di conseguenza con un'indennità meritocratica che in alcuni casi sarebbe divenuta decisamente sostanziosa.

Importanti precisazioni, inoltre, erano state fatte su campionari, diritto alla maternità delle donne agenti e sui contratti a tempo determinato. Rispetto al nuovo testo dell'AEC, leggere i commenti preoccupati dei giusla-

voristi, che difendevano le case mandanti, confermava che la FISASCAT CISL aveva firmato un contratto decisamente migliorativo per gli agenti di commercio.

Queste critiche, infatti, andavano lette non come una bocciatura delle nuove regole, ma come una presa d'atto che, da quel momento, gli agenti avevano alcune armi in più per far valere i propri diritti.

La costituzione di un tavolo permanente di confronto sull'intermediazione commerciale e una revisione della normativa applicata agli oltre 250.000 agenti e rappresentanti di commercio italiani, che sapesse collocare l'intermediazione commerciale tra gli elementi strategici indispensabili per il successo delle aziende e per la loro internazionalizzazione, erano le richieste presentate all'inizio di marzo 2015 da una delegazione di tutte le associazioni degli agenti e rappresentanti di commercio firmatari degli accordi economici collettivi, tra cui anche la FISASCAT CISL, nel corso di una audizione al Ministero del lavoro.

Le rappresentanze sindacali in particolare espressero al Capo di Gabinetto, il cons. Luigi Caso, ed al Responsabile della Segreteria Tecnica del Ministro, dott. Bruno Busacca, la necessità di definire nuove regole che servissero ad incentivare l'ingresso nell'attività non solo dei giovani, ma anche dei lavoratori con esperienza e capacità professionali espulsi dal lavoro e reimpiegabili nel settore dell'intermediazione.

La discussione toccò anche il tema dell'intermediazione svolta per mezzo di sistemi elettronici; a questo proposito si riscontrò una positiva convergenza circa la necessità di produrre nuove norme che ponessero fine alla disparità di trattamento tra chi intermediava in maniera tradizionale e chi svolgeva la medesima attività in maniera telematica e ciò anche rispetto agli adempimenti contributivi previdenziali.

Il confronto a «*tutto tondo*» non poteva dimenticare un altro tema assai caro a tutta la categoria, ovvero la gestione della Fondazione ENASARCO. I rappresentanti del dicastero chiarirono che il ruolo del Ministero del lavoro era e sarebbe rimasto solamente quello di vigilare sulla legittimità dei comportamenti e degli atti dell'ente previdenziale, fermo restando che era compito della Fondazione portare a termine in tempi certi e brevi la revisione dello Statuto e l'approvazione del Regolamento Elettorale, che consentisse già per la successiva consiliaura l'elezione della governance ENASARCO.

La FISASCAT CISL, a margine dell'incontro, esprime l'auspicio che le richieste fossero accolte favorevolmente. «*Costituire un tavolo istituziona-*

le di confronto tra le organizzazioni sindacali e il Ministero del lavoro sulla materia dell'intermediazione commerciale è certamente il primo passo per valorizzare una categoria che ha rappresentato e rappresenta ancora un'opportunità per accrescere il Pil italiano, considerato il volume di affari movimentato dagli agenti e dai rappresentanti – dichiarò il Segretario Generale Pierangelo Raineri – Per comprendere le reali potenzialità del comparto e per il rilancio dell'economia, si dovranno anche affrontare le questioni che riguardano le centinaia di migliaia di procacciatori d'affari, una realtà lavorativa consistente e indispensabile ma non regolamentata da leggi e accordi».

E il 19 marzo 2015 la FISASCAT CISL commentò positivamente l'approvazione del nuovo Statuto della Fondazione ENASARCO, che aveva recepito le modifiche richieste nei mesi precedenti dai Ministeri competenti del Lavoro e Politiche Sociali e del Tesoro. Tra le novità più significative la ridefinizione degli strumenti di democrazia rappresentativa con l'insediamento di una assemblea elettiva in seno alla quale gli agenti e i rappresentanti di commercio in attività avrebbero potuto eleggere i componenti dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione.

«Abbiamo lavorato attivamente per l'introduzione di nuove logiche partecipative della categoria in seno alla Fondazione – dichiarò il Segretario Generale della FISASCAT CISL – Gli agenti ed i rappresentanti iscritti avranno un ruolo decisivo nella gestione delle attività di assistenza e previdenza e del patrimonio della Fondazione».

Nelle settimane successive i Ministeri vigilanti posero il loro nullaosta al nuovo Statuto ENASARCO, in modo tale che all'approvazione definitiva dello strumento sarebbe potuta seguire l'apertura della fase elettorale con il rinnovo delle cariche della Fondazione.

L'Assemblea dei Delegati era il nuovo Organismo della Fondazione ed era formata da sessanta membri, dei quali quaranta in rappresentanza degli agenti e venti in rappresentanza delle imprese preponenti. L'importanza di questo organismo si evinceva dall'elenco dei compiti che le competono:

- a) elegge i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- b) nomina i componenti del Collegio dei Sindaci;
- c) delibera la revoca o la decadenza dei componenti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Sindaci da essa stessa nominati;
- d) delibera le azioni di responsabilità nei confronti dei componenti gli Organi della Fondazione;

- e) delibera sulle modifiche dello Statuto, del Regolamento elettorale, del Regolamento delle attività istituzionali e del Codice etico proposte dal Consiglio di Amministrazione;
- f) nomina i membri della Commissione elettorale;
- g) approva il bilancio consuntivo proposto dal Consiglio di Amministrazione e le linee d'indirizzo strategico per le attività del medesimo nell'esercizio successivo.

Il Consiglio di Amministrazione sarebbe stato invece composto da quindici componenti, dei quali dieci in rappresentanza degli agenti di commercio e cinque in rappresentanza delle case mandanti.

Il sistema di votazione per l'elezione dell'Assemblea dei Delegati era a quell'epoca ancora allo studio della Fondazione, ma la Federazione prometteva che, appena fosse stato disponibile, sarebbe stato messo a conoscenza di tutti gli agenti di commercio, anche attraverso il sito www.fisascaticisagenti.it e tramite le newsletter e le informazioni che periodicamente venivano messe a disposizione degli agenti e rappresentanti.

Era importante dunque che la Categoria si tenesse pronta per quell'importante appuntamento, perché era ipotizzabile che fosse possibile esprimere il proprio voto attraverso l'utilizzo delle credenziali del sistema InENASARCO. Lo Statuto prevedeva infatti che l'elezione dell'Assemblea dei delegati avvenisse in modo telematico attraverso credenziali personali ed altre misure idonee ad assicurare la personalità e segretezza del voto e la regolarità e celerità delle procedure elettorali.

Da anni infatti la Fondazione ENASARCO aveva creato una sezione specifica nel proprio sito www.enasarco.it che permetteva all'agente di commercio di verificare i propri contributi, nonché di usufruire di quasi tutte le prestazioni dell'Ente, compreso l'invio della domanda di pensione.

L'ENASARCO annunciava che avrebbe utilizzato sempre di più questo sistema e quello dell'informazione via e-mail, per comunicare con la Categoria; pertanto risultava indispensabile che ogni singolo agente, che non lo avesse già fatto, si iscrivesse al sistema InENASARCO.

La Federazione sarebbe tornata a breve sull'argomento perché riteneva importante che ogni agente di commercio fosse informato su questa nuova opportunità democratica; in caso di necessità informava inoltre che i propri operatori erano a disposizione della Categoria per aiutare ciascun agente/rappresentante in quel fondamentale passaggio, quindi invitava la categoria a non esitare a contattarla per avere informazioni ed assistenza anche su come registrarsi ad InENASARCO.

Intanto proseguiva l'attività formativa gratuita della FISASCAT CISL in favore degli agenti e rappresentanti di commercio. Un primo incontro si tenne a Treviso il 30 marzo, mentre un secondo fu organizzato a Pordenone per il 15 maggio.

I temi sviluppati in quegli incontri erano quelli relativi ai moduli 2 e 4 del progetto della Federazione, ossia:

- Il preavviso nel contratto di agenzia in caso di disdetta dell'agente o della casa mandante;
- L'indennità di fine rapporto: quali documenti conservare e quali dati raccogliere per ottenerle;
- La concorrenza nel rapporto di agenzia durante il rapporto e dopo la sua cessazione;
- Le variazioni al contratto di agenzia: regole e criticità;
- Clausole risolutive espresse: analisi e suggerimenti su come gestirle;
- L'esclusiva di zona/clientela e le differenze tra monomandatario e plurimandatario.

Nella sostanza, oltre ai temi sopra riportati, veniva analizzato cosa deve esserci e cosa no in un contratto di agenzia e ne venivano sviluppate le maggiori criticità, ossia le questioni che erano motivo di contenzioso tra le case mandanti e gli agenti di commercio, con suggerimenti pratici e consigli per evitare gli errori che la Categoria, troppo spesso, commetteva.

Gli incontri vennero tenuti da Dario Zanatta, responsabile regionale del settore, e da uno dei legali fiduciari della Federazione, che, oltre ad intervenire su alcuni specifici punti del programma, spiegò ai presenti cosa significava dare una disdetta per giusta causa per fatto imputabile alla casa mandante.

Gli incontri erano gratuiti e aperti a tutti, iscritti e non, previa registrazione. Chiunque fosse interessato a partecipare doveva semplicemente inviare un'e-mail a info@cislagenti.it. A questi due primi incontri ne sarebbe seguito poi un terzo a Padova, sempre con le stesse modalità.

Nel giugno 2015 fu presentata alla Camera dei Deputati una risoluzione per impegnare il Governo in una serie di modifiche sulla figura dell'agente di commercio. La risoluzione fu poi oggetto di un confronto presso la X Commissione, Attività Produttive e Commercio, con le Organizzazioni Sindacali degli agenti di commercio. Siccome la risoluzione presentata non aveva convinto la FISASCAT CISL, essa decise nell'occasione di fornire ai

parlamentari presenti il proprio contributo, rispondendo alle loro domande e consegnando un documento di merito.

Questa una sintesi dell'impegno al Governo che la Risoluzione prevedeva:

«Risoluzione in commissione 7,00703 presentata da Ricciatti Lara, testo di giovedì 11 giugno 2015, seduta n. 440.

«Impegna il Governo:

- a) ad adottare ogni iniziativa di competenza tesa ad avviare entro tempi celeri un confronto con tutte le amministrazioni competenti in materia al fine di assumere iniziative normative volte a tutelare concretamente la situazione giuridica soggettiva della figura professionale dell'agente di commercio da fenomeni di vero e proprio abuso di dipendenza economica, situazione rispetto alla quale ad oggi non esiste alcun tipo di tutela sul piano giuridico;*
- b) a valutare l'opportunità di adottare apposite iniziative normative volte a prevedere che, per gli agenti monomandatari che non riescano a raggiungere un reddito minimo lordo pari a tre volte la retribuzione lorda di un lavoratore dipendente di settimo livello del contratto di commercio, il contratto possa essere trasformato automaticamente in plurimandato;*
- c) a valutare l'opportunità di adottare apposite iniziative normative tese ad introdurre un divieto di modifica unilaterale del contratto di agenzia proprio alla luce delle criticità suesposte che incidono profondamente sul reddito e sulla crescita professionale degli agenti di commercio.*

Firmata da: Ricciatti, Scotto, Ferrara, Melilla, Airaudo, Placido, Fratoianni, Piras, Quaranta, Duranti, Sannicandro, Franco Bordo, Costantino, Daniele Farina, Giancarlo Giordano, Kronbichler, Marcon, Nicchi, Paglia, Palazzotto, Pannarale, Pellegrino, Zaratti, Zaccagnini».

Questa invece la risposta della Federazione:

«X Commissione Attività produttive, commercio e turismo. Audizione su Risoluzione numero 7,00703 presentata da Ricciatti Lara. Sulla base di quanto la nostra Organizzazione Sindacale ha esplicitato in sede di audizione, inviamo alla X Commissione alcune ulteriori considerazioni a carico della stessa e a memoria per i componenti la commissione.

Riteniamo che, per quanto riguarda il primo punto di impegno al Governo, tutte le iniziative di approfondimento con le relative amministrazioni

sulla figura dell'agente di commercio, rispetto alla tutela della situazione giuridica soggettiva, non possano che essere condivise. Crediamo che l'attivazione di un tavolo di studio e di confronto tra le amministrazioni interessate e le parti sociali rappresentanti il settore possano chiarire dubbi e cercare soluzioni.

Per quanto riguarda il secondo punto di impegno al Governo; il monomandato è una opzione contrattuale che le parti hanno stipulato secondo la loro volontà; opzione tra l'altro prevista dagli Accordi Economici Collettivi sottoscritti nei vari anni con tutte le mandanti (industria, commercio, piccola impresa, artigianato e cooperazione). Nel Paese sono stipulati circa 70.000 contratti di monomandato, sottoscritti e gestiti grazie alle norme previste negli AEC citati. Non ci sembra opportuno mettere in relazione le pattuizioni che le parti sottoscrivono con il mandato di agenzia con un sistema reddituale subordinato come previsto invece per il settimo livello del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del terziario, Distribuzione e Servizi in quanto verrebbe snaturato il contratto di agenzia attraverso, non più un compenso di natura provvigionale, ma attraverso una «garanzia» salariale che a nostro avviso non è compatibile con il mandato di agenzia.

Riteniamo inoltre che trasformazioni automatiche del contratto di agenzia in relazione al reddito raggiunto non siano né possibili giuridicamente, né auspicabili contrattualmente. Gli AEC, di cui abbiamo accennato sopra, contengono norme a salvaguardia sia dell'agente monomandatario che dell'agente plurimandatario ed in tale sede riteniamo corretto si sviluppino le discussioni e le eventuali modifiche contrattuali collettive che le parti stesse vorranno definire.

Sul terzo punto dell'impegno al Governo: anche in questo caso non concordiamo con la risoluzione in quanto solo alcune modifiche unilaterali del contratto sono previste dagli Accordi Economici Collettivi (cfr «variazioni di zona») e prevedono penalità a carico della mandante, se le utilizza, e pertanto risarcimenti economici a favore dell'agente. Altre modifiche unilaterali del contratto di agenzia non sono possibili in virtù delle norme legislative ancor oggi applicate, peraltro non prevedendo nulla neanche negli AEC.

Infine cogliamo l'occasione per ribadire, così come abbiamo fatto all'audizione, che sussistono nel settore altre problematiche, come l'abuso in taluni casi del mandato di agenzia in forma di monomandato che viene così utilizzato in luogo del lavoro dipendente, cercando di «mascherare» da agenti di commercio, veri e propri dipendenti (orari di lavoro, ma anche

utilizzo di mezzi e strutture aziendali attraverso affitti che ai nostri uffici vertenze paiono fittizi, ecc.).

Il tavolo di studio che abbiamo proposto in apertura potrà vedere approfondito il confronto su questo tema, ma anche sul tema del proliferare di forme di contratto diverse dal mandato di agenzia, ad esempio il proccacciatore d'affari. In questo caso sia le norme legislative che contrattuali sono deboli o inesistenti; tali forme pertanto, rischiano di implementare la concorrenza sleale anziché combatterla.

Siamo certi con questa nostra di aver contribuito positivamente rispetto alla risoluzione proposta e ci proponiamo come interlocutori rispetto a tutti gli approfondimenti che la figura dell'agente di commercio merita».

Alla fine dell'estate la Presidenza ENASARCO comunicò che nella Gazzetta Ufficiale del 30 luglio precedente era stato pubblicato a cura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'estratto del decreto interministeriale, con cui che erano stati approvati il Nuovo Statuto della Fondazione ENASARCO ed il Regolamento per l'Elezione dell'Assemblea dei delegati e del Consiglio di Amministrazione e per la nomina del Collegio dei Sindaci, con questa formula:

«Con decreto interministeriale in data 8 luglio 2015, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 3, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, è stata approvata la delibera adottata dal Consiglio di amministrazione dell'Ente nazionale di assistenza per gli agenti e i rappresentanti di commercio (ENASARCO) il 14 maggio 2015 (verbale rogato dal dott. Andrea Pantalani, notaio in Roma, repertorio n. 18845, raccolta n. 9037), recante modifiche allo Statuto della Fondazione ENASARCO, concernenti, in particolare, gli assetti di governance dell'Ente.

Con decreto ministeriale n. 36/0009416/MA004.A007/RAP-L-53 del 5 giugno 2015 è stata approvata, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, la delibera assunta dal Consiglio di amministrazione ENASARCO in data 6 maggio 2015 (verbalizzata a rogito del notaio Andrea Pantalani al n. 18831 di repertorio e 9027 di raccolta), mediante la quale è stato adottato il »Regolamento per l'elezione dell'Assemblea dei delegati e del Consiglio di amministrazione e per la nomina del Collegio dei sindaci».

Il 9 ottobre 2015 presso l'Aula della Corte di Assise del Tribunale di Treviso si tenne un importante convegno interamente dedicato al Contrat-

to di Agenzia, che vide la partecipazione di esperti in materia, oltre che di numerosi agenti.

Nel corso dell'appuntamento intervennero in qualità di relatori: l'avvocato Alberto Venezia del Foro di Milano (autore di importanti volumi su questa materia e gradito ospite in eventi organizzati dalla FISASCAT CISL a Treviso, Pordenone e Padova), la dottoressa Linalisa Cavallino della Corte D'Appello di Venezia ed il dottor Livio Squarzony, noto commercialista di Treviso.

La giornata di studio fu dedicata all'analisi delle normative contrattuali sottoscritte negli AEC del 2014 dalle organizzazioni sindacali degli agenti di commercio e dalle organizzazioni imprenditoriali delle case mandanti. Nel corso della discussione, gli esperti confermarono tutte le tesi che la FISASCAT CISL aveva recentemente esposto nella sua campagna di informazione. Di seguito i principali contenuti del convegno.

Le clausole risolutive espresse, in particolare quella con i minimi di vendita, erano contestabili per effetto di alcune importanti sentenze della Corte di Cassazione. Come la Federazione aveva detto in più occasioni, l'azienda non si poteva limitare a dare la risoluzione per il mancato raggiungimento di un obiettivo, ma doveva dimostrare, cosa spesso complicata, che quell'obiettivo era oggettivamente equo e/o che l'agente non l'avesse raggiunto per sue negligenze.

Per operare in concorrenza, con due o più mandati, anche in zone diverse, serviva una dichiarazione scritta di tutte le case mandanti coinvolte nella concorrenza, anche se per un solo prodotto. Diversamente era molto difficile contrastare possibili accuse di concorrenza e conseguenti disdette per giusta causa. Senza queste dichiarazioni, infatti, l'agente doveva provare che l'azienda era a conoscenza dei mandati in concorrenza che egli aveva.

L'esibizione dei libri contabili della casa mandante poteva avvenire solo in presenza di prostrate, continue ed importanti omissioni da parte dell'azienda nei conteggi provvigionali. Difficilmente veniva accettata una richiesta di verifica dei libri contabili, senza corpose prove che giustificassero questa azione.

Era importantissimo e lo sarebbe stato sempre di più, non iniziare a lavorare per un'azienda senza un contratto scritto, seppur breve o semplice. Diversamente sussisteva il rischio che qualche giudice rigettasse le richieste dell'agente/rappresentante. Il rapporto di agenzia si poteva provare anche con documenti che, indirettamente, dimostrassero l'esistenza

di determinati accordi, ma questa strada era spesso complicata e non priva di insidie.

Il giudice della Corte d'appello ribadì che troppo spesso gli agenti erano privi di molti documenti indispensabili per vincere le cause. A tale proposito la Federazione ricordava agli agenti che, nel loro lavoro, era necessario curare anche la forma, perdendo il tempo necessario. Alcune cose andavano fatte per iscritto, per poter tutelare i propri diritti e i documenti andavano gelosamente conservati.

Le variazioni non concordate per iscritto tra le parti, ma accettate tacitamente per tempo dall'agente, erano valide, tuttavia pensare di giocare d'astuzia su questa questione era estremamente delicato perché i comportamenti ripetuti nel tempo spesso per i giudici valevano tanto quanto una conferma scritta.

I relatori entrarono poi nel merito anche di altre questioni contrattuali, ma il messaggio comune era quello che da sempre la FISASCAT CISL sosteneva, ossia che ci voleva molta attenzione, sia da parte degli agenti di commercio che delle case mandanti, alla forma scritta nel rapporto di agenzia. Le cause, infatti, si vincevano con le prove.

Risultava quindi indispensabile il supporto di personale esperto in materia, prima, durante ed al momento della chiusura di qualsiasi rapporto di agenzia.

Essere iscritti alla FISASCAT CISL consentiva di avere un supporto costante su queste e altre questioni, evitando il «fai da te» su contestazioni, lettura dei contratti o risoluzioni del rapporto.

Costruire e garantire il futuro previdenziale e assistenziale agli oltre 226mila agenti e rappresentanti di commercio italiani attraverso il rilancio delle attività della Fondazione ENASARCO, in occasione delle prime elezioni a suffragio uni-



versale dell'Assemblea dei Delegati in programma dal 1° al 14 aprile 2016 fu la parola d'ordine del convegno nazionale promosso dalla FISASCAT CISL, che si tenne a Mogliano Veneto l'8 febbraio 2016.

Riprogettare obiettivi e iniziative della Fondazione, conferendo centralità alle esigenze degli agenti, fu dunque il tema trattato dai relatori, componenti e candidati della coalizione «Insieme per ENASARCO» e della lista affiliata «Agenti per ENASARCO», alla quale la FISASCAT CISL partecipava con sei candidati, che andavano ad affiancare i rappresentanti delle maggiori organizzazioni di categoria degli agenti e dei promotori finanziari: FNAARC, USARCI, FIARC e ANASF.



«È importante rimarcare come attraverso la coalizione “Insieme per ENASARCO” si siano riunite due liste, quella degli agenti e quella delle imprese, con un unico scopo fondamentale: garantire la crescita di tutta la categoria» dichiarò il Segretario Generale, Pierangelo Raineri, che pose anche l'accento sul nuovo ruolo partecipativo

affidato alla categoria degli agenti e dei rappresentanti di commercio attraverso la rivisitazione dello Statuto della Fondazione ENASARCO.

«Per quanto ci riguarda, la logica partecipativa è stata un obiettivo che in questi ultimi anni abbiamo fortemente perseguito e la nostra presenza in questa ampia coalizione ne è la dimostrazione. Il nostro movimento vuole cambiare le regole su cui ENASARCO si è basata in passato, le quali non permettono di conferire agli agenti un ruolo di centralità – disse invece Gianroberto Costa, candidato rappresentante della coalizione «Insieme per ENASARCO» – Welfare e garanzie per le pensioni sono al primo posto nei nostri obiettivi. Dobbiamo garantire il patrimonio puntando sull'economia reale».

E puntava proprio a coinvolgere gli agenti nel voto per garantire il loro futuro, Mirco Ceotto, candidato della lista «Agenti per ENASARCO», allora componente della Segreteria Sindacale FISASCAT CISL – egli dichiarò, illustrando ai presenti il programma elettorale della lista e le modalità di votazione on-line – *affinché tutti possano essere puntualmente informati sull'attività della Fondazione ENASARCO».*

Gli interventi furono coordinati da Maurizio Marcolin, candidato a sua volta nelle elezioni di ENASARCO e Presidente della Sezione Nazionale FISASCAT CISL Agenti, il quale in apertura sottolineò l'importanza del Convegno, confermata anche dalla folta partecipazione di pubblico.



Dopo l'incontro di Mogliano Veneto, la coalizione «Insieme per ENASARCO» si sarebbe presentata agli agenti del Meridione a Lamezia Terme il 4 marzo e a quelli del Centro Italia a Roma il 9 marzo.

Il 14 aprile 2016 si conclusero le prime elezioni a suffragio universale dell'Assemblea dei Delegati in seno alla Fondazione ENASARCO.

Erano stati chiamati alle urne oltre 270mila Agenti e Rappresentanti di Commercio italiani che avevano espresso la loro preferenza per via telematica nell'arco di due settimane, a partire dal 1 aprile.

Con il 53% dei consensi l'ampia coalizione «Insieme per ENASARCO», a cui la FISASCAT CISL aveva aderito con la lista «Agenti per ENASARCO» insieme alle principali organizzazioni di categoria di agenti e promotori FNAARC, USARCI, FIARC, ANASF e con la partecipazione delle associazioni datoriali Confindustria, Confcommercio, Confesercenti e Confcooperative, raggiunse la maggioranza assoluta, conquistando 21 seggi sui 40 disponibili.

«Siamo più che soddisfatti – dichiarò il coordinatore della coalizione, Gianroberto Costa – Sono stati compresi i nostri messaggi improntati alla serietà ed alla trasparenza sul futuro della fondazione».

«Le elezioni rappresentano una straordinaria occasione di democrazia per realizzare appieno la partecipazione degli agenti e dei rappresentanti di commercio alle scelte strategiche della Fondazione ENASARCO, obiettivo che abbiamo fortemente perseguito in questi anni» commentò a sua volta il Segretario Generale Pierangelo Raineri.

Il 27 aprile 2016 si riunì la prima Assemblea dei Delegati ENASARCO, alla quale ovviamente parteciparono anche i rappresentanti eletti della FISASCAT CISL. Fu una riunione importante perché comportò l'approvazione del Bilancio Consuntivo del 2016 (che confermava l'ottimo stato di salute dell'Ente a livello finanziario), del nuovo Codice Etico e delle modifiche ad alcuni articoli del Regolamento della Fondazione, oltre all'introduzione di un articolo nuovo, il 5bis, che prevedeva un regime contributivo agevolato per i giovani nuovi agenti di commercio.

«I risultati del bilancio consuntivo della Fondazione ENASARCO sono la più evidente e netta prova della solidità finanziaria e patrimoniale della Cassa e, dunque, della sicurezza presente e futura delle pensioni e del welfare degli agenti di commercio e dei consulenti finanziari» dichiarò il Presidente, Gianroberto Costa, coordinatore della coalizione di cui faceva parte la FISASCAT CISL.

«L'Assemblea dei delegati, eletta per la prima volta lo scorso anno – egli aggiunse – rappresenta a sua volta il motore del rinnovamento in atto. Una innovazione vitale nella governance della Fondazione. Abbiamo avuto modo di constatarlo proprio in occasione della riunione che si è svolta per l'approvazione del bilancio, oltre che del nuovo Codice etico della Fondazione».

Questo un estratto del comunicato ufficiale della Fondazione ENASARCO:

«Il Bilancio consuntivo 2016 si è chiuso con un avanzo economico pari a 119 milioni di euro, in crescita rispetto al 2015 di 12 milioni (+11%) di euro. L'avanzo 2016 è già calcolato al netto dei 7 milioni di euro che costituiscono la somma destinata preventivamente al Fondo FIRR, il trattamento di fine rapporto degli iscritti. Positivi i risultati conseguiti nella gestione istituzionale che evidenzia complessivamente un saldo di +138,3 milioni di euro, a fronte dell'avanzo di +86,6 milioni di euro del 2015 e di quello del bilancio tecnico 2014 previsto in euro +82 milioni. Il risultato più importante è rappresentato dal saldo della gestione previdenziale (+43 milioni di euro), con entrate previdenziali che finanziano la spesa per prestazioni.

Il Codice etico indica i principi generali e le regole comportamentali, alle quali devono conformarsi tutti coloro che operano nella Fondazione o che hanno rapporti con essa (amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti e collaboratori esterni). Si tratta di uno strumento-chiave per la trasparenza e la garanzia dell'effettivo accertamento delle responsabilità nella gestione della Cassa.

Inoltre completa un processo per l'adozione di un sistema di governance aziendale orientato al rispetto più rigido e attento di tutte le normative esistenti.

Tra le modifiche regolamentari è particolarmente rilevante l'introduzione dell'art.5 bis che riguarda l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, un tema caro alla nuova amministrazione della Cassa. La norma prevede, per gli agenti iscritti per la prima volta alla Fondazione negli anni 2018, 2019 e 2020, un regime contributivo agevolato per tre anni consecutivi dal conferimento del primo incarico».

Erano questi alcuni degli argomenti che la Sezione Nazionale Agenti della FISASCAT CISL aveva fortemente sostenuto durante tutta la campagna elettorale e che allora cominciavano a trasformarsi in atti concreti, aiutando così gli agenti di commercio e coloro che volevano avvicinarsi a questa professione.

E il 6 luglio 2017 venne presentato a Roma il Bilancio Sociale 2016 della Fondazione ENASARCO. Intervenero per l'occasione Massimo Cassano, Sottosegretario al Lavoro e alle Politiche Sociali con delega alle Casse Previdenziali, il Presidente Gianroberto Costa, il Direttore generale Carlo Bravi e il dirigente del servizio Finanza della Fondazione, Carolina Farina.

Il Sottosegretario Cassano dichiarò: *«Si tratta di un evento importante perché segna un cambiamento radicale dell'Ente, che sta andando verso un'apertura e una partecipazione che porterà valore reale nell'economia del nostro Paese. I risultati economici e strutturali sono già misurabili nei primi mesi dell'anno. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è al fianco della Fondazione per continuare questo rinnovamento».*

Il Presidente **Gianroberto Costa** (nella foto) nel suo discorso affermò: *«La Fondazione ENASARCO sta attraversando la più rilevante e decisiva fase di modernizzazione e riorganizzazione dalla sua nascita. La nuova governance, frutto di quel cambio epocale che è avvenuto un anno fa ha prodotto la nascita di una nuova ENASARCO. Una Fondazione 4.0 rifondata su basi più solide; più trasparente, più efficiente e sicuramente più connessa con la volontà dei nostri iscritti.*



Da qui l'attivazione, in questi primi 12 mesi, di una serie di processi e di percorsi per raggiungere gli obiettivi indicati.

Con uno spirito pionieristico stiamo investendo in economia reale, in particolare vogliamo scommettere sulle imprese piccole e medie che hanno chance di diventare protagoniste del mercato e che garantiscono congrui ritorni sull'investimento ai nostri iscritti, ai quali dobbiamo garantire la copertura pensionistica per 50 anni. Il nostro cambiamento è necessario e dovrà essere una componente rilevante in un Paese che deve sperimentare e affrontare nuovi percorsi».

Nel successivo mese di novembre il Presidente Gianroberto Costa ebbe modo di rilasciare un'intervista in cui, rispondendo a una domanda specifica del suo interlocutore dichiarò: «È innegabile come l'e-commerce rappresenti uno strumento diffuso ed in continua espansione, che tuttavia non deve e non può essere percepito negativamente. Il commercio elettronico rientra in un panorama più ampio di tecnologia e sviluppo che rappresenta, piuttosto, un valore aggiunto. È fondamentale quindi che la scelta dei nostri iscritti di formarsi e aggiornarsi professionalmente, in risposta al mutamento economico, sociale e tecnologico, sia supportata concretamente.

Per questo la Fondazione ha stanziato 1,5 milioni di euro da erogare in favore della categoria e 200 mila euro in favore degli iscritti che operano attraverso società di capitale. Dobbiamo considerare un'opportunità la presenza e lo sviluppo dei nuovi strumenti tecnologici, senza dimenticare che il rapporto interpersonale è peculiarità di tutte le attività commerciali e di promozione finanziaria».

Dopodiché l'intervistatore gli fece notare che c'erano molti agenti che avevano versato contributi all'ENASARCO ma, per l'impossibilità a raggiungere i requisiti pensionistici, avevano perso o avrebbero perso questi soldi, per cui gli chiedeva se il nuovo CdA stesse cercando soluzioni a questo problema.

Il Presidente Gianroberto Costa rispose: «*Abbiamo a cuore tale tema che indubbiamente necessita di grande attenzione. Pertanto, la nostra scelta è di valutare tutte le strade percorribili, previa analisi della tenuta tecnica dei conti della Fondazione*».

Infine ad una domanda relativa agli eventuali problemi di natura «economica» della fondazione egli rispose che non c'erano criticità di tipo economico, la Fondazione godeva di buona salute e aveva un patrimonio di circa 7 miliardi di euro. Dall'ultimo bilancio sociale, il primo ad essere cer-

tificato da una società di revisione indipendente che ne aveva accertato la veridicità ed affidabilità, si potevano rilevare i risultati e le performance raggiunte, che registravano un andamento crescente sul valore economico generato in termini di entrate contributive. Anche i bilanci tecnici, approvati annualmente dai Ministeri Vigilanti, erano risultati in linea con la sostenibilità economica richiesta dalla normativa vigente.

Il 13 dicembre 2017 fu convocata l'Assemblea dei Delegati ENASARCO per l'approvazione delle variazioni del bilancio preventivo/budget 2017 e l'approvazione di quello preventivo/budget 2018. Per FISASCAT CISL parteciparono Mirco Ceotto e Dario Zanatta.

L'Assemblea fu aperta da un'introduzione del Presidente ENASARCO, Gianroberto Costa, che fece il punto sullo stato di salute della Fondazione, evidenziando altresì il percorso di rinnovamento ed innovazione messo in atto dal nuovo Consiglio di Amministrazione, insediatosi l'anno precedente.

Il Presidente Costa, evidenziando una chiara discontinuità rispetto alle precedenti gestioni, mise l'accento sulla necessità di rivedere il sistema degli investimenti, passando da logiche sul breve termine a progetti proiettati alla tutela degli interessi dei contribuenti sul lungo termine, con un occhio di riguardo per le nuove generazioni. In questo senso andavano visti positivamente gli interventi in favore dei giovani agenti e gli investimenti sull'economia reale, attraverso finanziamenti destinati ad aziende in difficoltà, ma strategicamente importanti per l'economia del Paese.

Costa proseguì sostenendo con forza l'azione di risanamento delle problematiche sorte nelle gestioni precedenti, che, una volta superate, avrebbero liberato risorse per investimenti migliori e maggiormente sicuri. Il nuovo Consiglio di Amministrazione aveva intenzione, inoltre, di migliorare il welfare in favore dei propri contribuenti attraverso un rafforzamento della polizza infortuni e malattie e prevedendo un sostegno per gli agenti in difficoltà, anche per la perdita del mandato. Altra necessità anticipata da Costa riguardava la revisione dello Statuto della Fondazione, al fine di rendere più snella la sua governance.

Presero la parola, dopo l'intervento di Costa, Stefano Scalera del Ministero dell'economia e finanza e Lello Di Gioia, Presidente della Commissione parlamentare di controllo sull'attività degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale. Entrambi diedero un parere estremamente positivo sulla nuova governance e sui progetti illustrati dal Presidente della Fondazione.

A livello di bilancio, i conti presentati ai delegati erano quelli di un ente sano e con una buona capacità di investimento. Numeri chiari e trasparenti che permettevano di guardare con ottimismo al futuro degli agenti di commercio.

Le variazioni al bilancio 2017 ed il bilancio 2018 vennero perciò approvate con larga maggioranza.

La scelta fatta l'anno precedente dagli agenti di commercio, che avevano votato, per la prima volta, i propri delegati alla Fondazione ENASARCO, si stava rivelando vincente: la maggioranza che ne era uscita, infatti, non solo stava aiutando il nuovo CdA a far passare nuove ed innovative proposte, ma stava limitando l'azione di chi, spesso per interessi personali o per avere maggiore visibilità, pretendeva di dare un servizio agli agenti di commercio continuando a fare una continua – e sterile – campagna elettorale ad ogni riunione dell'Assemblea dei Delegati e a impaurire la Categoria con comunicati stampa su pericoli inesistenti.

La FISASCAT CISL invece era convintamente con quella maggioranza e non avrebbe mancato di dare supporto a tutto ciò che potesse migliorare la vita dei contribuenti ENASARCO.



Accrescere le tutele agli oltre 270mila agenti e rappresentanti di commercio e delle figure dell'intermediazione attraverso azioni comuni sul fronte della politica sindacale



UNIONE SINDACATI AGENTI E
RAPPRESENTANTI COMMERCIO ITALIANI

contrattuale, della tutela legislativa, fiscale e previdenziale e della formazione professionale: fu questo lo scopo dell'intesa siglata il 4 aprile 2018 dalla Fisascat Cisl nazionale e dall'Unione dei Sindacati degli Agenti e dei Rappresentanti di Commercio Italiani, USARCI, per un comune impegno nel settore, con l'obiettivo di agevolare la futura adesione di USARCI al sistema confederale CISL (*vedi capitolo 16*).

FISASCAT CISL e USARCI nell'occasione si impegnarono entrambe, nell'ambito delle autonomie di organizzazione e nel rispetto dei rispettivi Statuti, per una gestione unitaria e concordata delle azioni politiche a sostegno della categoria, per la definizione delle piattaforme sindacali in vista dei rinnovi degli Accordi Economici Collettivi, per la gestione della previdenza e assistenza erogate dall'ENASARCO, per i rapporti con INPS e INAIL, nonché per una comune politica per l'assistenza fiscale riservata ai lavoratori del settore.

La soddisfazione della FISASCAT fu espressa dal Segretario Generale, il quale dichiarò: *«Un accordo storico, che fa convergere l'attività di due importanti rappresentanze, strutturate e competenti, finalizzando l'azione sindacale congiunta al potenziamento della contrattazione e a meglio rappresentare il mondo dell'intermediazione in tutti i suoi aspetti, nonché a fornire agli agenti ed ai rappresentanti di commercio strutture ed organizzazione per affrontare le problematiche settoriali e politiche, anche allo scopo di acquisire una maggiore autorevolezza nei confronti delle Istituzioni»*.

Raineri poi aggiunse: *«Questo accordo di collaborazione, nell'esaltare l'autonomia delle parti, crea i presupposti per un lavoro comune, rispondendo così positivamente alle sollecitazioni che ci pervengono dai professionisti della categoria degli agenti e dei rappresentanti di commercio e delle figure dell'intermediazione. Le iniziative che potranno essere messe in atto dal sistema dei servizi CISL saranno propedeutiche ad una migliore rappresentanza sindacale, anche nell'ambito della strategia globale della Federazione dei Sindacati del Terziario FIST CISL»*.



5.

La rappresentazione collettiva
dell'agente/rappresentante
nel tempo

DIALOGO SVILUPPO
ELEVA LA QUALITÀ
 OCCUPAZIONE PROFESSIONALE
 INTERVENTI DI **ATTIVA** ECONOMIA
 RISPOSTE SOSTEGNO AL **ATTIVA** IMPRENDITORI
 IMPEGNO REDDITO LAVORATORI DIPENDENTI
FAVORISCE L'INCONTRO TRA DOMANDA
 E OFFERTA RELAZIONI
 FORMULA **ANALIZZA** IL MONDO
 PROPOSTE **ANALIZZA** DEL TURISMO
BILATERALITÀ RISORSE

ELEVA: La qualità professionale - ATTIVA: Interventi di sostegno al reddito

FAVORISCE: L'incontro tra domanda e offerta - ANALIZZA: Il mondo del turismo e formula proposte

ebnt

ENTE BILATERALE
NAZIONALE TURISMO

Soci EBNT:



Federretti
Federazione Nazionale Motori e
Servizi per la Mobilità



Nel secolo scorso si chiamavano «commessi viaggiatori» e furono il simbolo di una certa piccola borghesia modesta ma ambiziosa, con le scarpe lucide e le suole bucate, il vestito in grisaglia, ma con velleità di bella vita, la macchina grande ma con troppi chilometri. Il più famoso fu Willy Loman, il protagonista di *Morte di un commesso viaggiatore* di Arthur Miller del 1949, una delle opere più celebrate del teatro americano del Novecento.



Oggi l'agente di commercio potrebbe sembrare una figura passata di moda, resa quasi invisibile dall'enfasi sull'immaterialità e la velocità del commercio digitale e dall'avvento della disintermediazione. Invece rimane la chiave di volta dell'intero sistema, l'agente segreto intorno al quale prendono forma il mondo e la nostra stessa vita.

È interessante delineare il mutamento della rappresentazione collettiva di questa figura professionale, che ha subito notevoli cambiamenti negli ultimi decenni adeguandosi alle evoluzioni del mercato.

Prima ricercato e coccolato, poi snobbato e abbandonato, poi nuovamente richiesto e fatto oggetto di domande professionali sofisticate e altamente qualificate, l'agente e rappresentante di commercio ha conosciuto negli ultimi sessanta anni di vita economica italiana le più alterne fortune, mantenendo tuttavia, con formule certo diverse, il ruolo di principale raccordo tra le attività di produzione e il consumo.

Gli anni della ricostruzione del dopoguerra, che diedero vita al boom economico, furono certamente molto produttivi per la categoria, che infatti proprio in quegli anni fece dei progressi notevolissimi, come dimostra anche il fatto che il Parlamento decise di rendere validi erga omnes gli accordi collettivi del settore.

Ma agli anni del boom seguì una fase di contrazione economica che si riverberò negativamente anche sugli agenti e rappresentanti. A metà degli anni '70, ad esempio, un agente che operava nel settore dei vini nel Nord Italia poteva guadagnare L. 300-350.000 al mese, ma a causa

dell'inflazione che aveva cominciato a galoppare, non era più in grado di offrire alla propria famiglia gli agi di cui aveva goduto nel decennio precedente: andare almeno una volta alla settimana fuori a pranzo, una o due volte al mese al cinema o a teatro, uscire fuori porta il weekend in auto, invitare a cena, ogni tanto, gli amici più cari o accettare i loro inviti, fare un mese di ferie all'anno.

Non era stato un cambiamento repentino, ma un continuo snervante aggiornamento delle spese, che lo aveva costretto a distribuire il denaro guadagnato col bilancino del farmacista, considerato che nel giro di cinque anni il costo del mangiare era praticamente raddoppiato e altrettanto valeva per il carburante, che per un agente o rappresentante di commercio è assolutamente un bene di primissima necessità.

A ciò si aggiunga che in quegli anni era molto diffuso il lavoro nero o clandestino, al punto che si stima che iscritti all'ENASARCO fossero soltanto la metà degli agenti e rappresentanti che effettivamente operavano nel Paese.

Inoltre essi ritenevano già allora che gli articoli del Codice Civile non fossero più adeguati alla loro realtà lavorativa, a partire dal n. 1742 che, parlando del «*contratto di agenzia*» e non dell'agente di commercio, non definiva affatto la sua figura giuridica né le caratteristiche e le modalità di svolgimento della sua attività.

L'inizio degli anni '80 li vide poi alle prese con i problemi generati dall'imposizione ILOR, di cui parliamo in altro luogo, e dall'introduzione della ritenuta d'acconto sulle provvigioni, che essi ritenevano immotivata e incostituzionale.

Comunque possiamo dire che prima degli anni 90, tutto sommato, la figura dell'agente o rappresentante di commercio, se posta a confronto con altre categorie professionali consimili, godeva di un buono status, sia sociale, sia all'interno delle attività commerciali: l'identikit era quello di un professionista elegante, dall'aria sorridente e ottimista che arrivava con una bella macchina e un catalogo di prodotti e di novità che le aziende stavano per commercializzare.

Il rappresentante e agente di commercio era una figura professionale in grado di fornire un valore aggiunto alla vendita attraverso la sua funzione di unione tra il commerciante al dettaglio e i grossisti, che da lui ottenevano un costante feedback sulla situazione del mercato, sulle migliorie e sulle novità da apportare ai prodotti.

In questo contesto il rappresentante poteva identificarsi come una figura chiave nel processo di commercio e vendita e spesso le aziende produttrici (molte delle quali piccole e medie, ma in crescita costante), dovevano una parte della loro fortuna a questi pionieri, cavalieri solitari e cellula dell'imprenditoria che giravano in lungo e in largo il Paese per promuovere i loro prodotti; l'intermediario di commercio era dunque una figura professionale e imprenditoriale indipendente, non subordinata ma assolutamente indispensabile.

Per comprendere la reale importanza del ruolo svolto dall'agente di commercio nelle dinamiche economiche, bisogna prendere in considerazione la struttura produttiva italiana. Il tessuto economico di base nel nostro Paese è tuttora costituito da piccole e medie imprese. Per tali aziende l'ipotesi di allestire una rete diretta di vendita dei propri prodotti era ed è davvero inverosimile e la scelta di rivolgersi alle reti di vendita indirette, vale a dire agli agenti e rappresentanti, diventa quasi obbligata.

Ma non sono solo le piccole e medie imprese ad avere bisogno degli agenti di commercio. Fino agli anni '60-'70, i rappresentanti di commercio erano in pratica gli unici raccordi tra la produzione e la vendita.

Con le ultime fasi del boom economico degli anni '60 in molte grandi aziende era prevalsa la convinzione che, ipotizzando l'espansione continua dell'attività e del fatturato – ipotesi considerata come un vero e proprio «*mito*» in quell'epoca di benessere – non avrebbe avuto alcun senso rivolgersi ancora a una rete indiretta. Con un fatturato costantemente in crescita, infatti, il punto di pareggio dei costi di mantenimento di una rete diretta di vendita è facilmente prevedibile e ottimizzabile. Ed ecco che, proprio con gli ultimi sussulti di quel benessere economico tanto mitizzato, nei primi anni '70 le grandi aziende cominciarono a trasformare i propri agenti e rappresentanti in reti dirette.

Presto però questa scelta si rivelò errata. La crisi petrolifera prima e l'instabilità economica poi costrinsero soprattutto i grandi gruppi industriali a rivedere attentamente i propri costi. E proprio sulle reti di vendita dirette si abbatterono per primi – con le dovute difficoltà di carattere economico e sindacale – i diversi tentativi di ridimensionamento.

Gli anni '80 e ancor di più i primi anni '90 videro dunque tornare in auge la professione dell'agente/rappresentante di commercio, anche come effetto di una riscoperta «*economicità*» delle reti di vendita indirette in funzione delle turbolenze del mercato.

Ma rispetto a trent'anni prima l'attività dell'agente/rappresentante presentava allora caratteristiche del tutto inimmaginabili. L'agente singolo, con mentalità tradizionale, orientato esclusivamente alla vendita e privo di struttura, era condannato a scomparire, per lasciar posto all'agente-manager in grado di gestire se stesso e la propria attività come «pacchetto-servizi» da offrire all'azienda mandante.

Si trattava di una trasformazione imposta da un nuovo mutamento dello scenario economico. Nelle aziende si era assistito a una vera e propria rivoluzione copernicana: anziché concentrare gli sforzi esclusivamente a vendere ciò che si era prodotto, si era passati alla osservazione dei cambiamenti nei bisogni e nei desideri della clientela e quindi al progressivo e continuo mutamento dei prodotti e dei servizi dell'azienda in risposta a tali cambiamenti.

Ma in questo scenario l'agente di commercio di «mentalità» tradizionale, che puntava tutto solo sulle proprie doti personali di capacità di vendita non aveva molte speranze di sopravvivenza.

Il rappresentante e l'agente «gelosi» del proprio patrimonio di informazioni e diffidenti verso formule sempre più sofisticate di collaborazione con le aziende sarebbero stati inevitabilmente scavalcati da altre strutture di servizio più agili e più flessibili.

Non bisogna quindi credere che l'ultimo decennio del secolo sia stato del tutto privo di minacce e pericoli per l'attività dell'agente di commercio. Se è vero che il tessuto economico italiano era costituito in larghissima parte da realtà medio - piccole che avrebbero continuato anche nel lungo periodo a trovare più conveniente affidarsi a una rete di vendita esterna – sempre che fosse in grado di attuare la filosofia di marketing a cui si è fatto riferimento – è anche vero che in quegli anni diventava sempre più rilevante il fenomeno della concertazione tra aziende produttive e strutture di commercializzazione.



La concentrazione in tal caso tendeva ad aumentare la massa delle imprese per rispondere in maniera più efficace alle richieste di un mercato sempre più internazionale e articolato, ma ciò inevitabilmente tagliava fuori la figura dell'agente.

Altra concentrazione che minacciava questa attività era quella tra le strutture di vendita. Infatti le strutture distributive al dettaglio vedevano progressivamente ridotti i propri spazi di manovra a favore delle strutture più grandi, più articolate e in grado di praticare economie più vaste. Tali strutture più moderne tendevano a loro volta a stabilire rapporti diretti con le aziende produttrici e a lasciare quindi ai margini l'agente.

Ma, per quanto potessero essere massicci i fenomeni di concentrazione, non riuscirono mai a coinvolgere – né a scavalcare – il corpo principale del tessuto produttivo. Questo continuò a trovare nella formula dei costi di distribuzione predeterminati e proporzionali alla massa venduta (propria delle reti indirette) la strada più conveniente per arrivare al mercato.

Inoltre i rappresentanti e gli agenti potevano offrire un *know how* specifico per raggiungere una determinata area del Paese o un preciso segmento di clientela e potevano quindi offrire servizi mirati, il cui valore aggiunto per le aziende che rappresentavano era altissimo.

C'erano ancora grandi opportunità dunque per gli agenti e rappresentanti, a patto però – come è stato detto – di essere essi stessi capaci di effettuare senza salti velleitari un rinnovamento professionale.

Era richiesta in pratica una maggiore qualificazione e una maggiore attenzione ai problemi di marketing; una più articolata struttura di servizio, da quelli di assistenza tecnica alla clientela a quelli di gestione di deposito o di sale esposizioni da offrire ai mandanti, da quelli di carattere promozionale e di merchandising a quelli attinenti la «*qualità*» nella rapida trasmissione degli ordini. E soprattutto una elevata capacità e cultura imprenditoriale.

In particolare allora l'agente si trovava dunque ad essere:

- 1) figura legata all'azienda e, come tale, a rivestire un ruolo primario nella strategia commerciale dell'azienda attraverso il perseguimento delle politiche di marketing aziendale e l'invio di un flusso costante di Informazioni provenienti dall'area di mercato di sua competenza;
- 2) imprenditore commerciale che, in quanto tale, non doveva solo saper vendere un prodotto e fornire un servizio di assistenza

adeguato alle problematiche della clientela, bensì gestire una vera impresa autonoma.

In questo contesto per l'agente non era più sufficiente essere semplicemente un buon venditore, egli doveva possedere competenze tecnico-commerciali che gli permettessero di essere un imprenditore qualificato della commercializzazione.

L'agente di commercio in posizione di marketing esterno dell'azienda assumeva varie connotazioni a seconda dei beni o servizi da commercializzare, alle dimensioni dell'azienda «mandante» e alle performance che riusciva a garantire.

Erano ormai passati i tempi durante i quali l'agente era piuttosto un personaggio bene o un male sopportato e verso il quale il cliente-dettagliante aveva un atteggiamento di concessione e di favore per l'eventuale acquisto.

Ormai era il dettagliante che sentiva d'aver bisogno del consiglio, dell'informazione, del prodotto, del servizio e a volte del contributo anche finanziario dell'agente.

Era assolutamente fondamentale per le aziende di produzione avere ottimi agenti. Disporre di buoni prodotti era certamente necessario, ma non era più sufficiente. L'attività di un agente non consisteva oramai in un semplice decentramento produttivo, un appaltare le vendite, un cottimo legato ai «pezzi» venduti: l'agente era sempre più un titolare di impresa che aveva i suoi fattori produttivi da combinare, una propria managerialità, una propria strategia di mercato, egli gestiva servizi di vendita per un duplice sistema di clienti: il produttore e/o grossista mandante e il dettagliante destinatario.

Per l'azienda mandante l'agente doveva e poteva garantire dei risultati in rapporto alla funzione di marketing, vale a dire: collaborare alla definizione del prodotto, alla identificazione e all'aggiornamento della segmentazione del mercato; concorrere alla individuazione delle politiche promozionali e pubblicitarie, alla valutazione della concorrenza; fornire all'azienda mandante informazioni e pareri in merito a prezzi, canali distributivi e distribuzione fisica.

Per quanto riguarda la funzione amministrativa l'agente doveva curare la gestione degli ordini, la riscossione dei pagamenti; gestire il fido concesso ai clienti e specifici contratti con particolari clienti.

Considerando infine la funzione di vendita/informazione, a lui spettava controllare la distribuzione fisica dei prodotti e il livello del servizio dell'azienda mandante, oltre all'adeguatezza dei prezzi dell'azione promozionale.

Prendendo in considerazione i risultati in funzione del cliente, poteva fornire prodotti/servizi atti a risolvere i problemi dello stesso; informarlo sulla pubblicità generale della casa e su iniziative promozionali; informare il cliente sulle uscite di nuovi prodotti o su modifiche di prodotti esistenti. Ed inoltre poteva garantire una funzione di assistenza fornendo e controllando gli eventuali servizi post-vendita; assistendo il cliente nell'installazione/manutenzione/collocamento del prodotto; assistendo il rivenditore nella formulazione dei prezzi di vendita e nella gestione delle azioni promozionali in corso.

Ne conseguiva che agenti e rappresentanti di commercio non si nasceva e neppure ci si improvvisava, facendo leva su alcune doti di comunicatività. Certamente alcune caratteristiche erano in molti casi condizioni indispensabili, prerequisiti necessari, ma la professione ormai era e sarebbe sempre più stata tecnica, avrebbe avuto sempre maggiori contenuti di servizi reali e di informazioni.

Ecco perché già allora le attività di formazione, all'inizio della carriera, ma anche dopo, erano essenziali; farle essere un fatto momentaneo, burocratico o di «carica» per spingere le vendite significava non dare al sistema le risorse per un suo reale sviluppo.



Non a caso proprio all'inizio della trasformazione della figura dell'agente/rappresentante fu emanata la Legge 3 maggio 1985, n. 204, intitolata «Disciplina dell'attività di agente e rappresentante di commercio» (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 22 maggio 1985, n. 119), che istituiva i corsi professionali per l'iscrizione nel ruolo degli agenti e rappresentanti di commercio.

Le aziende commerciali moderne così crearono reti di vendita organizzate secondo delle strutture piramidali: agenti, capi area, direttori, moderni sistemi informatici, tecniche di vendita all'americana, questi

elementi nel tempo trasformarono le precedenti piccole reti di vendita in moderne ed efficienti organizzazioni commerciali. In questo contesto diversi agenti di commercio vennero inglobati in queste realtà, diventandone dipendenti come capi area o direttori.

Comunque già a metà anni 90 la facilità d'accesso alla professione quasi mai si accompagnava ad alti guadagni, o la frequenza delle vendite quasi mai era proporzionale all'introito. Ad esempio, il mercato degli alimentari era aperto anche a chi non aveva nessun tipo di esperienza alle spalle, ma non consentiva elevati guadagni perché le provvigioni erano basse (in media del 2-3%) e anche se le vendite erano frequenti, trattandosi di beni di prima necessità, c'era da superare una fortissima concorrenza fra le varie marche e gli hard discount.

L'abbigliamento rimaneva il settore che dava maggiori opportunità professionali e anche maggiori garanzie ai giovani, anche perché, dopo un momento di forte crisi, stava a poco a poco riprendendo quota. Le provvigioni erano in media dell'8-9%, la frequenza delle vendite era discreta, non occorre grossi investimenti iniziali.

Per chi guardava in prospettiva, quello era il momento di specializzarsi nell'abbigliamento bambino e uomo. La sfera maschile era da tenere d'occhio anche nella cosmetica, altra grande sorgente di vendita a cui attingere senza grosse difficoltà.

Da non imboccare in quel momento era la strada dei personal computer, dei libri, delle enciclopedie, che erano settori molto sovraffollati. Chi poteva permettersi di rischiare (leggi: grossi investimenti iniziali e guadagni a lungo termine), poteva puntare sui settori cosiddetti «di sfida», difficili ma remunerativi, che proponevano provvigioni abbastanza alte (20-30%) proporzionate al prezzo del prodotto venduto (decine o centinaia di milioni).

Escludendo l'oreficeria, che necessitava di una speciale autorizzazione della pubblica sicurezza, era consigliabile invece lavorare per le aziende che trattavano di impiantistica industriale, attrezzature per laboratori, arredamenti per negozi e tutto quanto atteneva alla sfera professionale. In quegli ambiti si poteva andare dal 2% al 20%.

A quell'epoca chi voleva iniziare a muovere i primi passi come aspirante agente o rappresentante di commercio doveva scegliere se iniziare nelle piccole imprese semisconosciute o in quelle grandi dai nomi altisonanti. Sicuramente era meglio privilegiare le piccole aziende, in cui era più facile imparare il mestiere e fare esperienza.

L'impresa mandante con un nome conosciuto dava certamente più sicurezza a chi cominciava, ma, spesso, non era disponibile ad accogliere i principianti.

La grande impresa industriale in genere richiedeva agenti con anni di esperienza alle spalle e non dava molto spazio a chi iniziava. I vantaggi erano costituiti dal fatto che il compito si presentava abbastanza facile da eseguire, perché si poteva contare sul nome dell'azienda (appoggio pubblicitario e promozionale) e il lavoro era già organizzato e pianificato (portafoglio clienti). Gli svantaggi consistevano nel fatto che il lavoro era poco autonomo e professionalmente meno interessante, la trattativa era ridotta ai minimi termini e l'agente era un semplice raccoglitore d'ordini, che doveva realizzare il maggior numero di contatti giornalieri.

La grande società «*marketing oriented*» rappresentava la naturale evoluzione dell'azienda industriale, solo che utilizzava il marketing per finalizzare la vendita dei prodotti. Rispetto all'impresa di tipo tradizionale era più aperta ai giovani. L'agente era assistito perché supportato da un portafoglio clienti già selezionato. Ma l'autonomia non era grandissima, anche se superiore a quella lasciata dall'azienda «non oriented».

La piccola e media azienda artigiana dava molto spazio a chi iniziava: si poteva lavorare in piena autonomia e si avevano molte occasioni di fare esperienza. Tuttavia il lavoro era reso più difficile dalla limitata notorietà dell'azienda, l'agente non veniva assistito (non aveva un portafoglio clienti collaudato) e il lavoro era tutto da pianificare.

In quell'epoca un agente/rappresentante a inizio carriera guadagnava sui 30 milioni lordi annui. Il reddito però andava sempre aumentando nei primi cinque anni. Al quinto anno si assestava e poteva variare, a seconda del settore e della capacità della persona, dai 60 ai 160 milioni lordi annui.

Non a caso allora in Italia, in cima alla hit parade delle 25 professioni più richieste, c'era quella di rappresentante: nel '93 il gettonatissimo ruolo di agente di commercio stravincedeva, con un 39,5%, su altre figure professionali quali quella dell'impiegato direttivo (9%) o di direttore e manager (12%).

Una priorità tutta italiana: così rilevavano i dati della ricerca, forniti dall'Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (che collaborava con il Ministero del lavoro). All'estero il rappresentante si collocava al terzo posto nella classifica delle occupazioni più richieste, segno che sul territorio nostrano l'agente di commercio trionfava nella

domanda del mercato: non per nulla la sua opera di intermediazione riguardava il 78% circa del prodotto interno lordo.

Una decina di anni dopo, iniziato il nuovo secolo, ci troviamo di fronte a professionisti che usano le nuove tecnologie, che si informano su mercati e Borsa e che nell'85% dei casi non superano i 27 anni. Sono proprio loro, giovani diplomati o laureati, a trovare attraente una delle più vecchie professioni del mondo moderno, anche perché in quel periodo possono godere di un bonus fiscale triennale concesso dal Governo ai neoagenti.

Grande organizzazione, voglia di rischiare e attenzione alle tendenze del mercato erano le doti principali del rappresentante del terzo millennio, il cui ruolo non era più solo quello di fare da tramite tra produttori e rivenditori, ma quello di essere il collante tra l'azienda e il cliente, un consulente che operava su entrambi i fronti. Ben consapevoli di essere gli imprenditori di se stessi, proprio per questo motivo cercavano ogni giorno di dare il massimo allo scopo di risolvere i tanti problemi del loro mondo, ad esempio quelli relativi ai prodotti, assieme al mandatario, e di consigliare al meglio chi veniva fornito, a seconda del suo business specifico.



I dati più recenti a disposizione circa l'auto rappresentazione e il senso identitario della professione dell'agente e rappresentante di commercio sembrano confermare un sostanziale senso di indipendenza nella gestione del proprio lavoro come

punto centrale di auto definizione, come professionisti dell'intermediazione commerciale, che lega la categoria.

È perciò interessante cercare di capire anche il ruolo e le funzioni delle associazioni sindacali e di categoria dedicate a questa professione in cambiamento e dai confini sfumati: come, se, e con quali modalità la loro presenza è recepita e in che modo è utile ai lavoratori e, di conseguenza, in che modo le organizzazioni sindacali potrebbero adeguare, pubblicizzare, promuovere i loro servizi.

La consistenza numerica della Categoria professionale negli ultimi anni ha fatto registrare una leggera flessione e si è attestata intorno alle 220.000 adesioni. Le tre Regioni in cui è iscritto il maggior numero di rappresentanti di commercio sono la Lombardia, di gran lunga la prima, seguita dal Veneto e dall'Emilia Romagna. Fra le Regioni del centro Italia è il Lazio quella con la maggior presenza della categoria insieme alla Toscana. Al Sud la Sicilia e la Puglia.

L'età media degli agenti e rappresentanti di commercio è aumentata negli ultimi anni ed è ora vicina ai 45 anni con una netta prevalenza della componente maschile, nonostante la presenza femminile sia aumentata di qualche punto percentuale.

Questi dati fanno pensare che la crisi del mercato del lavoro e, probabilmente, l'aumento della tassazione anche nel lavoro autonomo abbiano a pieno contribuito alla diminuzione di iscritti alla categoria professionale.

L'aumento dell'età media e, anche se di pochi punti percentuali, del numero delle donne fa pensare che l'identikit di chi cerca di diventare agente e rappresentante di commercio sia in parte cambiato, anche in conseguenza della disoccupazione o della ricollocazione sul mercato di forze lavoro che ne sono state espulse o che sono storicamente più deboli, come le donne.

Per quanto riguarda la forma giuridica di impresa con cui l'agente e rappresentante di commercio esercita la professione, la prevalenza ancora piuttosto netta è quella della ditta individuale, che riguarda più del 50% degli iscritti.

Circa il tipo di mandato, il trend storico conferma una costante crescita del plurimandato rispetto al monomandato, avendo ormai il plurimandato superato il 70%; inoltre è in crescita anche il numero medio delle aziende rappresentate (ossia dei proponenti).

Chiaramente del tutto cambiati sono poi negli ultimi anni gli strumenti di lavoro dell'agente e rappresentante di commercio, che si è rapidamente adattato all'uso delle nuove tecnologie.

Riguardo le caratteristiche dei proponenti, è interessante notare che alla conferma dei settori merceologici prevalentemente trattati, che sia negli anni 90 che 2000 sono macchine e macchinari (ma chiaramente il settore si allarga negli ultimi anni a computer, smartphone, accessori, macchine da stampa, ecc.), seguiti da abbigliamento e settore alimentare, si contrappone un cambiamento nella tipologia di impresa dei mandanti o proponenti.

La globalizzazione dei mercati, l'abolizione delle frontiere commerciali in Europa nonché l'internazionalizzazione di molti gruppi industriali ha dato vita ad una proposta più articolata, che si presuppone abbia anche accresciuto e diversificato la formazione personale e professionale dell'agente o rappresentante.

Dai dati più recenti emerge che una quantità sempre maggiore di agenti/rappresentanti ha preponenti all'estero, prevalentemente europei, e che la tipologia d'impresa preponente è sempre più spesso quella legata alla Grande Distribuzione Organizzata (GDO), fattore questo non estraneo alla crisi economica che ha spinto i produttori ad utilizzare account diretti per le vendite.

A fronte di questo aspetto, sono cambiate anche la formazione scolastica e la preparazione professionale dell'agente o rappresentante: il trend storico conferma un aumento dei diplomati alle scuole superiori a scapito dei possessori di licenza media, che sono diminuiti vistosamente, mentre sono ancora pochi i possessori di laurea.

Al di là del titolo di studio di partenza, alla formazione extrascolastica accede un numero sempre crescente di agenti/rappresentanti, soprattutto per quel che riguarda le tecniche di vendita, le strategie di marketing e l'uso delle nuove tecnologie.

Interessanti anche gli aspetti legati allo svolgimento vero e proprio dell'attività, ossia come è cambiato il lavoro dell'agente e rappresentante. In passato l'attenzione del venditore era rivolta appunto alla vendita e dunque alla politica del rapporto qualità/prezzo del prodotto; in questo senso il venditore lavorava con i preponenti al fine di vendere nel miglior modo possibile il prodotto.

Questa era la mansione principale nel suo ruolo di intermediario commerciale, ma, come abbiamo visto, dall'inizio del terzo millennio entrano altre attività fondamentali nella vita lavorativa quotidiana di questa figura professionale. Oggi i fattori più significativi non sono legati al prezzo, ma al prodotto: la figura dell'agente ha molto a che fare anche con la consulenza e l'assistenza post-vendita, la progettazione e i preventivi offerti ai clienti. Contano poi la pubblicità legata al prodotto, l'innovazione del prodotto stesso, la sua capacità di stare al passo con i tempi del mercato. Sembra quindi che l'interazione agente-mandante-commerciante sia oggi molto più articolata e complessa.

Nel 2016 in Italia gli agenti di commercio erano 220 mila e ancora oggi il nostro è il Paese europeo che ne ha di più, il 31% del totale, come

Spagna, Germania e Francia messe insieme. Il 70% del Pil italiano passa attraverso di loro e quasi tutto il 30% restante si deve alle importazioni, quindi è stato ugualmente mediato da agenti italiani.

Le loro automobili sono quasi tutte di lusso, perché per un agente di commercio la macchina è l'ufficio e l'involucro con cui ci si presenta all'esterno. Non c'è categoria che consumi così tante automobili: senza di loro il mercato crollerebbe. In media gli agenti cambiano l'auto ogni tre anni, percorrono complessivamente 6 miliardi di chilometri all'anno, producendo da soli 2 miliardi di fatturato, il 3% del totale.



L'unicità della professione degli agenti e rappresentanti è che essi creano una rete potente e in un certo senso politica, perché situata al crocevia di ogni scambio mediato dal denaro o dal desiderio, che del denaro è la precondizione.

Anche i prodotti che si comprano online – forse non tutti se ne rendono conto – sono stati mediati da un agente di commercio. L'intero panorama che ci circonda, anche quello naturale, è stato oggetto di una trattativa: i campi sono stati arati da trattori mediati, bagnati da irrigatori mediati e coltivati con semi comprati e venduti.

Perfino la grande parte dei nostri desideri e bisogni sono indotti da strategie di mercato di cui l'agente/rappresentante rimane a tutt'oggi un ingranaggio fondamentale.

Circa le motivazioni che spingono le persone a svolgere la professione dell'agente e rappresentante di commercio – quindi alcune delle componenti dell'identità professionale stessa – diverse analisi sottolineano, come abbiamo già detto, che il fattore «*indipendenza*» nello svolgere il proprio lavoro resta ancora oggi fondamentale.

Quello che è cambiato invece è l'aspetto legato alla soddisfazione remunerativa, che pare in netta discesa, e soprattutto stanno aumentando il senso di insicurezza e la sensazione di mancanza di identità professionale.

A tale proposito pare ancora senza risposta una domanda che data oramai oltre mezzo secolo: ma l'agente/rappresentante è un lavoratore subordinato, parasubordinato o autonomo?

Quando parliamo di «*Agente di Commercio*» solitamente facciamo riferimento ad una figura univoca che sta ad indicare quel soggetto che si configura quale operatore che ha l'incarico di stabilire contratti commerciali tra terzi e l'azienda committente sulla base di un accordo chiamato «*contratto di agenzia*» e che è retribuito sulla base di una «*politica provvisoria*» (ovvero in conseguenza del fatturato prodotto).

È questa la definizione di Agente di Commercio che potremmo dire univoca da un punto di vista normativo e legislativo; ma,

analizzando gli aspetti essenziali che caratterizzano un contratto di agenzia, la risposta alla domanda che ci siamo posti non è così semplice da darsi, in quanto la sua attività assume caratteri di volta in volta diversi a seconda della natura del mandato, delle clausole che ne regolano il contenuto e delle modalità con cui tale attività viene svolta.

E tutti questi elementi concorrono all'emergere di una notevole ambiguità nella definizione della figura dell'agente da un punto di vista lavoristico e fiscale, assimilandolo talvolta al lavoratore dipendente (monomandatario a tempo indeterminato), spesso al lavoratore parasubordinato, al lavoratore autonomo e ancor più frequentemente, soprattutto dal punto di vista fiscale, all'imprenditore commerciale.

L'assimilazione al lavoratore subordinato di questa figura deriva dalla difficoltà di distinguere molte volte l'agente monomandatario dal viaggiatore-piazzista, che invece è un lavoratore dipendente il quale, nonostante abbia gli stessi obiettivi e funzioni, scarica i suoi costi di lavoro sul datore di lavoro, in quanto non si configura come un lavoratore autonomo e non dispone di una propria struttura organizzativa e di propri mezzi per il perseguimento degli obiettivi aziendali.

È pur vero che spesso il mandato di agente monomandatario viene affidato con l'unico scopo di una riduzione dei costi aziendali e quindi lo stesso contratto di agenzia assume la forma di un contratto che potremmo definire «simulato»; è questa la motivazione principale per cui spesso, al termine di questi mandati, il lavoratore qualificato nel contratto come «agente di commercio» ricorre alla magistratura rivendicando i mancati compensi e i sconosciuti diritti, ottenendo di frequente il riconoscimento della natura di lavoratore subordinato anziché quella di agente.

L'assimilazione al lavoratore autonomo deriva senz'altro dall'autonomia operativa e gestionale (ma in realtà sempre parziale, visto che l'agente deve comunque sottostare agli incarichi conferiti dal committente), dalla sua iscrizione ad un apposito registro e dall'obbligo di assoggettare i suoi ricavi ad una ritenuta fiscale all'origine in misura di poco superiore a quella degli esercenti le varie professioni intellettuali.

Ma potremmo forse più correttamente definire l'agente di commercio un lavoratore parasubordinato, per via della sua posizione mediana tra una figura di lavoratore subordinato – certificata dalle numerose norme inderogabili che vengono inserite all'interno del contratto di agenzia a preservare alcuni diritti del lavoratore dipendente e tutelarlo nei confronti della parte contrattualmente predominante – e la figura di lavoratore autonomo, per via dell'autonomia organizzativa e gestionale posseduta.

La conferma forse più chiara dell'appartenenza dell'agente di commercio alla sfera della parasubordinazione viene da quanto prevede l'art. 409 c.p.c. che al comma 3 prevede l'applicazione del rito speciale per le controversie di lavoro dipendente riguardo i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Apprendistato

Osservatorio

Formazione

Ricerche

Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma

Tel. 06.57305405 - Fax 06.57135472 - www.ebinter.it - info@ebinter.it

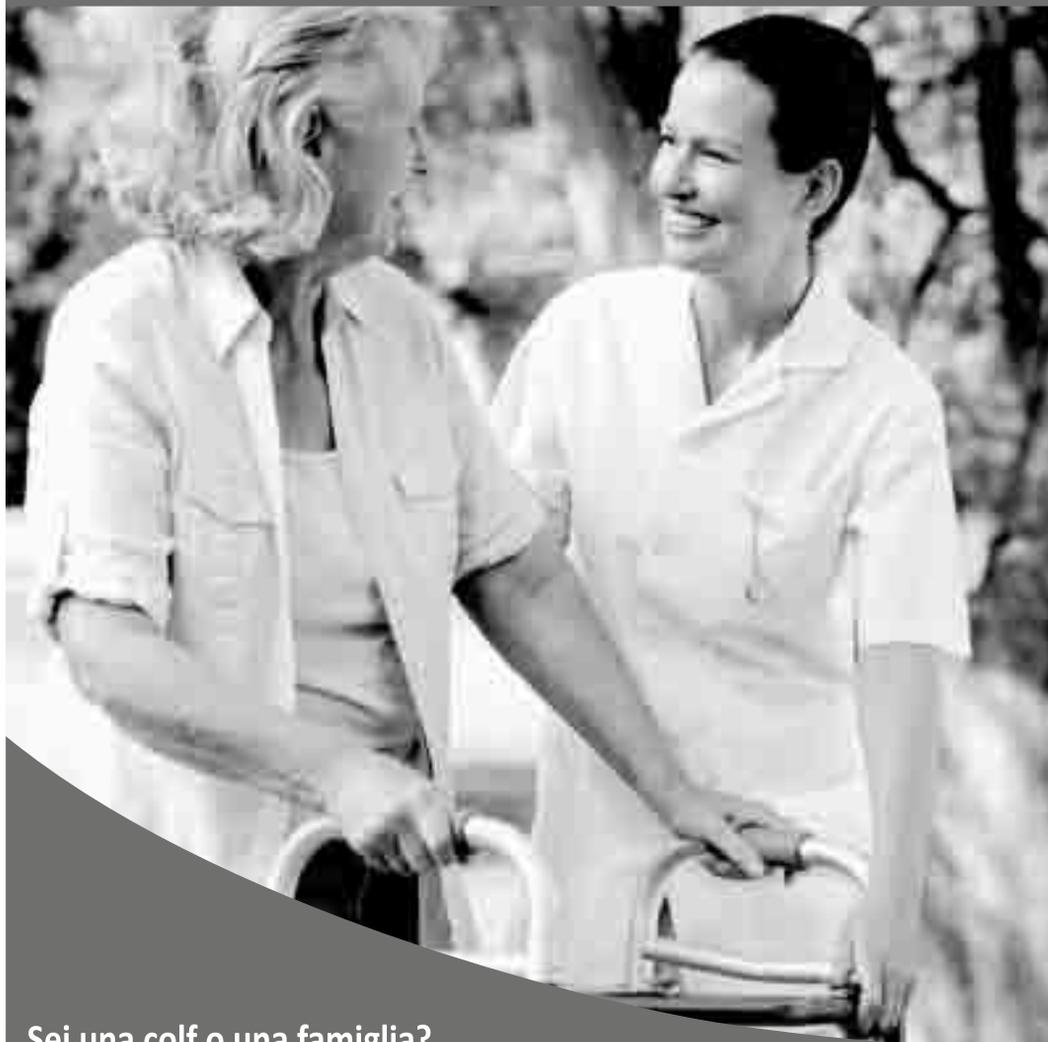


6.

L'agente/rappresentante
e il Fisco



**CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA
PER I LAVORATORI
DEL SETTORE DOMESTICO**



**Sei una colf o una famiglia?
Scopri il nuovo piano sanitario
dedicato a te.
CAS.SA.COLF l'aiuto che ti serve!**

**Via Tagliamento, 29 - 00198 Roma
Tel. 06.85 35 80 34
www.cassacolf.it**



Dopo aver tratteggiato il variegato profilo interpretativo della figura dell'agente di commercio da un punto di vista giuslavoristico, nell'ambito delle considerazioni circa la possibilità di assimilazione dell'agente alla figura del lavoratore subordinato, potremmo effettuare un'importante considerazione di carattere fiscale, facendo riferimento alla storia della assoggettabilità del reddito dell'agente alle imposte, principalmente a quelle locali.

IVA (Imposta sul Valore Aggiunto)

Tra i vari tributi ormai soppressi va ricordata l'Imposta Generale sulle Entrate (IGE). Era un tributo plurifase sul valore pieno e si imponeva sui trasferimenti dei beni in tutto il loro valore, e non solamente su quello aggiunto. Era stata istituita con RDL 9 gennaio 1940, n. 2, convertito con modificazioni nella legge n. 762 del 19 giugno 1946.

Essa sostituiva la precedente imposta sugli scambi (RDL 28 luglio 1930, n. 1210), che colpiva principalmente le vendite, costituendo un'ottima fonte di entrata di bilancio. L'IGE tassava ogni fase del ciclo produttivo, svantaggiando, quindi, i sistemi produttivi che effettuavano l'intero ciclo di produzione.

Andava invece a vantaggio delle «*produzioni verticali*», nelle quali le imprese coinvolte erano di meno.

Nell'accezione popolare l'IGE veniva chiamata «*Dazio*» e veniva riscossa da un daziere, presente in ciascun nucleo abitato (nella foto l'ufficio di Sanremo).

Il Dazio andava applicato sotto forma di appositi bolli al penultimo passaggio, quello tra grossista e dettagliante.

La procedura prevedeva che ogni commerciante che riceveva della merce avvisasse immediatamente il daziere, il quale veniva, apponeva



un sigillo, che poteva essere un piombino chiuso su di uno spago che rimaneva allegato alla merce, oppure, se del caso, un timbro circolare di color fucsia, e riscuoteva le spettanze del caso.

L'art. 90 del DPR 26 ottobre 1972, n. 633 abolì l'Imposta Generale sulle Entrate e introdusse l'Imposta sul Valore Aggiunto (IVA), il cui art. 3 disciplina il trattamento fiscale per gli agenti, nonché di tutte le prestazioni di servizio derivanti da contratti d'opera, appalto, trasporto, mandato, spedizione, mediazione e deposito.

L'Imposta sul Valore Aggiunto è un'imposta – adottata in sessantotto Paesi del mondo (tra i quali anche vari membri dell'UE) – applicata sul valore aggiunto di ogni fase della produzione, di scambio di beni e servizi.

La trasformazione dell'IGE in IVA ha risposto all'esigenza di armonizzare il nostro sistema tributario con quelli degli altri Paesi comunitari. Tutti gli stati aderenti alla UE si sono uniformati a uno dei principi ispiratori dei Trattati di Roma (1957), inteso a realizzare «*uno sviluppo armonioso delle attività economiche nell'insieme della Comunità*» (art. 2), anche se rimangono ancora differenze sensibili fra le aliquote dell'imposta nei diversi Paesi.

Il DPR n. 633/1972 è stato più volte integrato e modificato allo scopo di adeguarne la disciplina alle successive direttive della Comunità Europea. Le imposte indirette sugli scambi (dette «*sugli affari*») occupano un posto di rilievo nei moderni ordinamenti tributari, per il notevole gettito che assicurano. In Italia, l'IVA fornisce quasi il 30% degli incassi tributari dello Stato, e circa il 60% di quelli delle imposte indirette

IRPEF (Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche)

Dal 1864 al 1973 i cittadini italiani furono assoggettati all'Imposta di Ricchezza Mobile. Era un'imposta diretta, speciale e personale che si basava sulla dichiarazione dei redditi che ogni contribuente era tenuto a compilare. Nella dichiarazione si dovevano indicare tutti i redditi non fondiari (questi ultimi erano assoggettati separatamente all'imposta fondiaria).

I redditi da sottoporre ad imposizione erano i seguenti: i redditi ipotecari, gli stipendi, le pensioni, gli assegni di qualsiasi specie, i redditi

provenienti da benefici ecclesiastici e i redditi industriali, commerciali e professionali, e, in generale, ogni specie di reddito non fondiario che si produceva nello Stato, o dovuto da persona domiciliata o residente nello Stato. Nei riguardi della tassazione i redditi erano divisi in tre categorie, a seconda della natura di essi, e colpiti in una misura decrescente.

In luogo dell'Imposta di Ricchezza Mobile venne introdotta l'IRPEF, Imposta sul Reddito delle PErsone Fisiche, istituita con la riforma del sistema tributario del 1974, ai sensi del DPR 29 settembre 1973 n. 597, la quale allora conteneva 32 aliquote (dal 10% al 72%) per gli scaglioni di reddito da 2 a 500 milioni di lire.

Col DPR n. 917/1986 si è raccolta la disciplina IRPEF in un unico testo (TUIR), che ha sostituito i decreti presidenziali nn. 597, 598 e 599 del 1973.

In base all'attuale Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR), il reddito dell'agente è considerato reddito da lavoro autonomo ai sensi dell'art. 53 (ex art. 49) ovvero reddito di impresa ai sensi dell'art. 55 (ex art. 51), a seconda che l'agente sia una persona fisica o giuridica.

A tale proposito fin dal 1973, l'art. 25-bis del DPR 29 settembre 1973, n. 600 precisò che i preponenti debbano operare, all'atto del pagamento delle provvigioni, una ritenuta a titolo di acconto dell'imposta sul reddito dovuta dai percipienti, con obbligo di rivalsa. La ritenuta è commisurata al 50% dell'ammontare delle provvigioni indicate nel primo comma, ovvero al 20% qualora gli agenti dichiarino ai loro preponenti che nell'esercizio della loro attività si avvalgono in via continuativa dell'opera di dipendenti o di terzi.

Gli agenti e rappresentanti non accolsero favorevolmente questa novità e organizzarono diversi convegni e manifestazioni per ottenerne la remissione, ma rimasero comunque soggetti alla ritenuta d'acconto.

ILOR (Imposta LOcale sui Redditi)

Nella sua formulazione e numerazione originaria del 1986, il TUIR prevedeva, altresì, agli artt. 115 e seguenti, il pagamento dell'imposta locale sui redditi (ILOR). Questa imposta era stata istituita con il DPR 599/1973 e sarebbe stata poi abrogata, a partire dal 1° gennaio 1998, dal D.Lgs. 446/1997, istitutivo dell'IRAP.

Nei lavori preparatori per la riforma tributaria degli anni 70 si era ipotizzato di introdurre un'imposta patrimoniale il cui gettito fosse da attribuire agli enti locali (Comuni, Province e Camere di commercio). Finalità perseguita era quella di discriminare qualitativamente i redditi, in modo da rendere effettivo il principio della capacità contributiva.

In sede di approvazione del disegno di legge il prelievo fu esteso a tutte le attività professionali, data la maggiore attitudine all'evasione fiscale, e conseguentemente denominato imposta sui redditi patrimoniali e professionali. Il DPR 599/1973, oltre a rinominare il tributo, esclude dal medesimo i soli redditi da lavoro subordinato.

L'ILOR, con la sentenza della Corte Costituzionale 42/1980, assunse la configurazione originariamente ipotizzata; con l'approvazione del DPR 917/1986, fu inserita nel titolo III del Testo unico delle imposte sui redditi, a integrazione dell'Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche (IRPEF) e di quella sulle Persone Giuridiche (IRPEG).

Un articolo de L'unità del dicembre 1987 ci informa che gli agenti ed i rappresentanti di commercio (oltre 250mila allora in Italia) proprio per questo motivo erano sul piede di guerra: minacciavano manifestazioni nazionali ed iniziative di lotta a livello locale se il Ministro delle finanze Gava non li avesse esentati dal pagamento dell'ILOR. Vi erano infatti ormai a quell'epoca due sentenze della Cassazione che avevano stabilito che la categoria non doveva pagare questa tassa.

«La latitanza dell'esecutivo – dichiararono in quella occasione le organizzazioni degli agenti di commercio – non può essere ulteriormente pagata dagli operatori, che finora hanno regolarmente versato l'ingiusta imposta, avanzando contestualmente ricorso per ottenere il rimborso. Il malcontento è molto forte».

I rappresentanti della categoria non escludevano nemmeno la possibilità di invitare agenti e rappresentanti di commercio a non pagare più l'ILOR. Per il momento, comunque, continuavano i contatti con i partiti ed i gruppi parlamentari per cercare una soluzione, che allora si sperava di trovare in tempi rapidi.

Invece un altro articolo del medesimo quotidiano datato aprile 1990 dimostra che il problema non era stato ancora risolto, ancorché ci fosse stata un'evoluzione normativa che aveva cambiato profondamente questo tributo. C'era stata innanzitutto la sentenza storica n. 42 del 1980 della Corte Costituzionale, che escludeva dall'imposta i redditi di lavoro

autonomo, e poi il testo unico delle imposte sui redditi, che aveva dichiarato non più assoggettabili all'ILOR i redditi percepiti dai collaboratori delle imprese familiari.

Eppure ancora a quella data esisteva una questione aperta che stava costando tantissimo ai contribuenti interessati e all'erario. La Corte Costituzionale con la sentenza n. 87 del 9 aprile 1986 e successivamente la Corte di Cassazione con la sentenza n. 3147 del 9 aprile 1987 e la Commissione Centrale Tributaria con la decisione n. 10.644 del 1980 e n. 452 del 1987 avevano escluso la natura di reddito di impresa e quindi sancito l'esclusione dell'ILOR sui profitti in assenza di organizzazione d'impresa e di investimenti significativi.

L'esclusione o meno della natura di reddito d'impresa era demandata al giudice tributario. In base a ciò si metteva in moto un meccanismo perverso e costoso. Gli operatori che intendevano far valere le loro ragioni avevano due strade: la prima era quella del pagamento dell'ILOR e successivamente la presentazione all'Intendenza di Finanza di un'apposita istanza di rimborso; la seconda comportava il rifiuto del pagamento dell'ILOR in sede di dichiarazione del reddito con la seguente iscrizione in cartella esattoriale dell'imposta assieme alla soprattassa del 40% e degli interessi del 9%.

Nel primo caso l'Intendenza di Finanza respingeva formalmente o col silenzio l'istanza di rimborso ed allora si doveva intraprendere il contenzioso (con ricorso in commissione tributaria di 1° grado, appello in 2° grado. ecc.) per far valere le proprie ragioni. Nel secondo caso, quando arrivava la cartella esattoriale, se si volevano evitare le ire dell'esattore, si doveva intraprendere, come nell'altro caso, la procedura contenziosa. Dopo alcuni anni, otto o dieci, ci sarebbe stato il responso definitivo. Ed intanto il contribuente da un lato e l'amministrazione finanziaria dall'altro avevano perso tempo e denaro.

Era evidente che il legislatore non poteva rimanere inerte: doveva prendere atto delle decisioni adottate dalle massime autorità giurisdizionali ed intervenire con appropriate disposizioni di legge. La decisione se un reddito fosse d'impresa o meno, se dovesse essere assoggettato all'ILOR o meno, non poteva essere lasciata all'esito di un contenzioso lungo e costoso. Occorreva stabilire dei parametri, delle regole e dei principi entro i quali ci fosse l'imposizione e si sarebbe evitato uno spreco di soldi e di tempo.

Ma ancora la vicenda non era destinata ad una rapida soluzione, visto che l'imposta sarebbe stata successivamente abolita solo dall'art. 36 del D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446 con decorrenza 1 gennaio 1998. Gli articoli relativi a tale imposta, infatti, non avrebbero trovato più corrispondenza in alcuna norma del successivo testo del TUIR nella sua nuova numerazione in vigore dal 1° gennaio 2004 (D.Lgs. 344 del 12 dicembre 2003).

Le previsioni legislative relative all'ILOR che riguardano agenti e rappresentanti sarebbero però state emendate nel corso del tempo da numerose circolari dell'Agenzia delle Entrate che riguardavano soprattutto la deducibilità delle spese che interessano la categoria.

In ultimo il testo del TUIR è stato aggiornato con le modifiche introdotte dal D.Lgs. 13 luglio 2017, n. 116, dal D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 117 e dal D.Lgs. 24 aprile 2017, n. 50 convertito nella L. 21 giugno 2017, n. 96.

IRAP (Imposta Regionale Attività Produttive)

L'imposta regionale sulle attività produttive, nota anche con l'acronimo IRAP, è un'imposta istituita in Italia con il decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446 e attualmente in vigore.

La sua istituzione nel 1997 sostituì i seguenti tributi:

- l'imposta locale sui redditi (ILOR),
- l'imposta comunale per l'esercizio di imprese e di arti e professioni (ICIAP),
- l'imposta sul patrimonio netto delle imprese,
- la tassa di concessione governativa per l'attribuzione del numero della partita IVA,
- il contributo per il servizio sanitario nazionale,
- il contributo per l'assicurazione obbligatoria contro la tubercolosi (quota eccedente quella prevista per finanziamento prestazioni economiche).

I suddetti tributi furono aboliti a decorrere dal 1° gennaio 1998.

L'IRAP con la Finanziaria 2008 assunse la natura di imposta propria della Regione e, nella sua applicazione più comune, colpisce il valore della produzione netta delle imprese, ossia, in termini generali, il reddito prodotto comprensivo dei costi per il personale e degli oneri e dei proventi di natura finanziaria.

È l'unica imposta a carico delle imprese che è proporzionale al fatturato e non applicata all'utile di esercizio.

La legge che l'ha istituita prevede che il 90% del gettito ottenuto sia attribuito alle Regioni allo scopo di finanziare il Fondo sanitario nazionale, come quota parte della spesa pubblica.

Come è stato evidenziato in dottrina, l'affermazione secondo cui non può aversi attività di impresa senza organizzazione, se

appare, almeno in prima approssimazione, condivisibile in riferimento al concetto civilistico di impresa commerciale, non lo è invece da un punto di vista tributario poiché, in quest'ultima materia, nel concetto di imprenditore (produttore di reddito d'impresa) rientra anche la categoria del piccolo imprenditore di cui all'art. 2083 del Codice Civile, indipendentemente dal requisito dell'organizzazione.

In altri termini, in materia tributaria sono imprenditori un gran numero di soggetti privi di struttura organizzativa, di modo che qualsiasi attività «materiale» (ossia non «intellettuale») priva di vincolo di subordinazione tende a diventare di impresa.

Sono quindi imprenditori, ai fini fiscali, gli artigiani, i piccoli commercianti, i rappresentanti di commercio ecc., anche quando svolgono la loro attività in assenza di una struttura organizzativa, rimanendo esclusi solo quei soggetti che effettuano prestazioni di servizi non riconducibili all'art. 2195 Codice Civile, purché non «organizzati» (ad es. mediatori immobiliari, investigatori privati, consulenti finanziari non qualificabili come agenti, fisioterapisti, ecc.) ed i professionisti intellettuali (medico, avvocato, notaio, ingegnere, commercialista, ecc.), che sono invece considerati lavoratori autonomi.

Poiché, secondo l'articolo 2 del Decreto Legislativo n. 446/97, è soggetto al pagamento dell'IRAP chi «*esercita abitualmente un'attività autonomamente organizzata diretta alla produzione o allo scambio di beni ovvero di servizi*», anche gli agenti di commercio sono dunque soggetti all'IRAP nel caso che, oltre a fornire un servizio in modo abituale, utilizzino un'organizzazione autonoma di capitali, beni, o lavoro altrui.



La diatriba relativa all'IRAP sugli agenti si estrinseca nella definizione di «*autonoma organizzazione*». In mancanza di un'interpretazione autentica del Legislatore, è necessario rifarsi alle sentenze giurisprudenziali formulate a seguito del contenzioso, sorto nel tempo, tra Agenzia delle Entrate e contribuenti.

Ricordiamo che sulla materia si sono espresse: Corte di Giustizia UE, Corte Costituzionale, Corte di Cassazione e varie Commissioni Tributarie. L'Agenzia delle Entrate con alcune circolari ha più volte «*aggiustato il tiro*», alla luce delle sentenze che spesso l'hanno vista soccombere in giudizio.

Dall'anno in cui l'IRAP è stata istituita, il 1997, fino al 2001, era quasi pacifico che tutti gli agenti e i rappresentanti di commercio fossero sottoposti al pagamento dell'imposta. Tuttavia, alcuni agenti e rappresentanti iniziarono a presentare degli esposti per non pagare il tributo.

Nel 2001 fu posto un primo punto fermo in questa delicata questione: la Corte Costituzionale, con sentenza n. 156/2001, affermò, in relazione all'elemento organizzativo (presupposto dell'IRAP) che tale elemento è connaturato alla nozione stessa di impresa, per cui l'impresa (anche minima) sarebbe organizzata «per definizione».

Poiché gli agenti e i rappresentanti di commercio svolgono attività di impresa ai sensi dell'art. 2195 del Codice Civile, erano sempre e comunque soggetti al tributo. Questa sentenza non forniva infatti alcun elemento oggettivo utile per individuare i soggetti esclusi e faceva esplicito riferimento solo ai professionisti. Della questione furono investite le organizzazioni comunitarie e la Corte di Giustizia UE nel 2006 affermava la legittimità dell'IRAP.

Nel frattempo, anche l'amministrazione finanziaria, forte della precedente sentenza della Corte Costituzionale che affermava che chiunque esercitasse attività di impresa, a prescindere dalle dimensioni, fosse soggetto IRAP, emanava la Circolare n. 45 del 13 giugno 2008, in cui confermava l'assoggettamento all'IRAP degli agenti e dei rappresentanti di commercio.

Successivamente, vi fu una seconda svolta con esito contrapposto al precedente, ossia a favore degli agenti e dei rappresentanti di commercio verso una possibile esenzione dall'IRAP. Questa svolta la diede la Corte di Cassazione con la Sentenza a SS. UU. n. 12.108 del 26 maggio 2009, la quale ha affermato che l'esercizio dell'attività di agente di commercio di cui all'art. 1 della L. n. 204-1985 è escluso dall'applicazione dell'IRAP qualora si tratti di attività non autonomamente organizzata, perché «*non è la oggettiva natura dell'attività svolta (impresa, N.d.R.) ad essere alla base dell'imposta, ma il modo – autonoma organizzazione – in cui la stes-*

sa è svolta, ad essere la razionale giustificazione di una imposizione sul valore aggiunto prodotto».

In buona sostanza, i principi di esclusione dall'IRAP pronunciati dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 12.108 del 26 maggio 2009 sono:

- 1) L'attività di agente di commercio, di cui all'art. 1 della L. 3 maggio 1985, n. 204 (e di promotore finanziario di cui all'art. 31, comma 2, del D.Lgs. 24 marzo 1988, n. 58), è esclusa dall'IRAP soltanto se l'attività non è autonomamente organizzata.
- 2) Il requisito dell'autonoma organizzazione, il cui accertamento spetta al giudice di merito ed è insindacabile in sede di legittimità, se congruamente motivato, ricorre quando il contribuente:
 - è, sotto qualsiasi forma, il responsabile dell'organizzazione, e non sia quindi inserito in strutture organizzative riferibili ad altrui responsabilità ed interesse;
 - impiega beni strumentali eccedenti il minimo indispensabile per l'esercizio dell'attività in assenza di organizzazione, oppure si avvalga in modo non occasionale di lavoro altrui.

L'amministrazione finanziaria a seguito della sentenza del 2009 è intervenuta con Circolare n. 28 E del 2010, all'interno della quale: *«Prende atto dei nuovi orientamenti giurisprudenziali e indica di abbandonare eventuali contenziosi qualora vi sia assenza di autonoma organizzazione che legittima l'esclusione dall'IRAP dell'agente di commercio».*

Per valutare la sussistenza dell'autonoma organizzazione l'agenzia richiama due principi già enunciati in una precedente circolare, la n. 45 E del 2008, ovvero:

- l'affidamento a terzi, in modo non occasionale, di incombenze tipiche dell'attività artistica o professionale, normalmente svolte all'interno dello studio, deve essere valutata ai fini della sussistenza dell'«autonoma organizzazione» (Punto 5.4.1 circolare 45/2008);
- ai fini della verifica dell'autonoma organizzazione rileva comunque la disponibilità di beni strumentali eccedenti il minimo indispensabile per lo svolgimento dell'attività, anche qualora non vengano acquisiti direttamente, ma siano forniti da terzi, a qualunque titolo (Punto 5.4.2 della circolare 45/2008).

Nel 2009 dunque la Corte di Cassazione di fatto aveva ampliato la platea dei soggetti esclusi, ammettendo l'esistenza di una «area grigia» tra il territorio del lavoro autonomo e l'impresa.

La Suprema Corte riconosceva l'esistenza di piccoli imprenditori che svolgono l'attività senza organizzazione. Veniva data così la possibilità anche agli agenti che non utilizzino organizzazione, di non pagare l'IRAP.

Anche la Cassazione non indicava però elementi oggettivi di valutazione. Anzi ribadiva che «*spetta al giudice di merito l'accertamento insindacabile*» del requisito dell'autonoma organizzazione. È dunque alle sentenze dei giudici di merito di primo e secondo grado – Commissione Tributaria Provinciale e Regionale – che si deve volgere l'attenzione per delineare i confini di assoggettabilità all'IRAP.

Tra le molte sentenze a favore degli agenti, segnaliamo quelle della Commissione Tributaria Provinciale di Lecce, Sez. 1, n. 164/01/2014 e n. 165/01/2014, relative a ricorsi presentati contro il silenzio-rifiuto all'istanza di rimborso IRAP inoltrata da due agenti, i quali sostenevano, e provavano, la mancanza di un'autonoma organizzazione nell'esercizio dell'attività. Quest'ultima veniva svolta, nei casi di specie, in assenza dell'ausilio di lavoro altrui e con scarso utilizzo di beni strumentali, costituiti da: autovettura, telefono cellulare, pc, stampante e navigatore satellitare.

Quali sono dunque attualmente le alternative per sottrarsi al pagamento? Esaminiamole. Qualora un agente ritenga di non esser tenuto al pagamento dell'IRAP, può:

- evitare di presentare la dichiarazione IRAP, esponendosi ad un eventuale vero e proprio accertamento da parte dell'Agenzia delle Entrate;
- compilare la dichiarazione e, successivamente, omettere, in tutto o in parte, il versamento (in questo caso riceverà una cartella di pagamento a seguito della liquidazione automatica della dichiarazione);
- presentare la dichiarazione, versare l'imposta, per poi proporre un'istanza di rimborso entro 48 mesi dalla data di versamento.

Caso per caso va valutata la strategia più idonea, che potrebbe essere anche diversa a seconda delle annualità. Qualunque sia la via che si scelga per non pagare l'IRAP, è opportuno ricordare che in caso di contenzioso con l'Amministrazione Finanziaria, sarà necessario, non solo affermare che l'attività viene svolta senza utilizzo di un'organizzazione, ma fornirne prova documentale, quale, ad esempio, il libro cespiti, che provi lo scarso utilizzo di beni strumentali, ed estratti della documentazione contabile o fiscale dai quali emerga l'assenza di lavoratori dipendenti.



7.

L'agente/rappresentante
oggi



La più grande garanzia di avanzamento è la ricerca. Dallo zero, niente dipende il successo dell'impresa.

For.Te, il Fondo d'investimento per la formazione continua, ti quali addebi- to delle 118.000 aziende, ha dato il suo alta programmazione per i prossimi anni. Ma è la novità, a partire dal ventaglio dell'offerta che si allarga, a fornire delle aziende, e che comprende gli Avvisi nazionali finalizzati a fornirgli specifici servizi di consulenza, gli Avvisi di sistema, il sostegno di fornirgli servizi specialistici, nazionali, territoriali, gli Avvisi per progetti

speciali e (Avvisi ricerca formativi) tutti attraverso il catalogo on line del fondo. Il totale delle risorse investite nel 2012 per gli avvisi è pari a € 44.000.000.

Una parte rilevante andrà poi ai Corsi Avanzati e al Gruppo, con grandi numeri, sia sotto il profilo delle aziende che vi accostate, sia per l'area delle risorse che vi vengono assegnate. Il totale delle risorse di competenza dei Corsi per le aziende da 150 dipendenti e oltre, che il Fondo offra direttamente, è pari ad € 44.000.000.

**Investiamo
in talenti:
insieme a Te.**

Fondo For.Te.

L'ADESIONE A FOR.TE. È GRATUITA!
SUL SITO TUTTE LE INFORMAZIONI

for.te.



Dal dubbio alla decisione

Come succede per quasi tutte le attività lavorative, mettendo da parte le predisposizioni e le predilezioni individuali, il movente economico è fondamentale nel momento della scelta della strada da intraprendere, per cui occorre chiedersi innanzitutto: «*Quanto guadagna oggi un agente di commercio?*»

La retribuzione di un agente basilarmente si calcola da sempre applicando una percentuale sul fatturato ottenuto dalla vendita di determinati prodotti o servizi: questa percentuale viene stabilita in fase di sottoscrizione del mandato di agenzia con l'azienda.



Partiamo da una fondamentale distinzione, legata alla tipologia del mandato stipulato, che riguarda:

- Agenti Monomandatari (o in esclusiva).
- Agenti Plurimandatari.

Entrambe le figure, che si differenziano sostanzialmente per il numero di mandati che hanno in portafoglio, per riuscire a mantenere un tenore di vita decoroso devono fatturare provvigioni di almeno 50.000-60.000

euro/anno, questo perché già solo per tasse e contributi previdenziali gli importi appena citati si ridurranno del 45-50% circa.

Un agente di commercio monomandatario, per definizione, guadagna attraverso un solo mandato, mentre un plurimandatario attraverso l'unione di più mandati non in concorrenza tra loro. Per entrambi ad inizio anno è necessario darsi un obiettivo di fatturato e capire quali siano le strade migliori per raggiungerlo.

Ovviamente chi si avvia a praticare questa professione si chiede come potrebbe fare a sopravvivere durante i primi mesi di mandato, considerate le difficoltà di riuscire a vendere sin da subito.

Le soluzioni su come aiutare un agente che inizia l'attività sono almeno tre e sono tutte finalizzate a generare il *cash flow* necessario per poter iniziare l'attività serenamente:

1. **Minimo Garantito:** l'azienda stima di riuscire a raggiungere, durante l'anno, un determinato obiettivo di fatturato e, per un periodo di tempo di massimo 6 mesi, garantisce al neo-agente un compenso fisso mensile al fine di supportarlo nella fase di avvio della propria attività. Tale supporto viene garantito indipendentemente dalla conclusione delle trattative di vendita.
2. **Anticipo Provvigionale:** è una formula simile a quella sopracitata, ma che prevede una fase di conguaglio. Generalmente, alla fine di ogni trimestre, l'azienda rendiconta l'attività svolta dall'agente e verifica se gli importi anticipati compensano le provvigioni maturate. In caso di anticipi superiori al dovuto, si procede con uno storno delle eccedenze, oppure, in caso contrario, l'azienda effettua l'integrazione.
3. **Rimborso Spese:** è la più semplice ed intuibile delle tre opzioni. Anche in questo caso, per supportare l'agente nella fase di avvio, l'azienda per un periodo di tempo limitato concorre alle spese del venditore, risarcendo parte di ciò che è stato speso per «mettere in moto» la rete di contatti ed «*avviare il volano*».

Dopo aver pattuito con la mandante la formula migliore per avviare l'attività ed il piano provvigionale (provvigioni, sconti, premi, ecc.), si scende in campo e si inizia a vendere, senza dimenticare che, per poter progredire nella professione, bisogna continuare a formarsi sino al momento della pensione.



Le incombenze burocratiche

Una volta deciso di voler abbracciare questa professione e raggiunto l'accordo con un'azienda mandante, per diventare agente di commercio bisogna richiedere la Partita Iva, presentando alla Camera di commercio del comune di competenza il modello AA9 (se l'attività è in forma di impresa

individuale) o il modello AA7 (se l'attività è svolta in forma societaria) entro 30 giorni dall'inizio dell'attività.

La domanda va fatta utilizzando «*Comunica*», una procedura che permette di assolvere con un unico invio al Registro delle Imprese tutti gli adempimenti amministrativi. Il Registro delle Imprese, infatti, provvederà ad inoltrare le pratiche allegate a ciascun ente.

Da maggio 2012, per poter diventare agente di commercio non è più necessario iscriversi al ruolo, come accadeva in passato. La nuova procedura, infatti, prevede che le persone che hanno intenzione di iniziare questo tipo di attività debbano semplicemente inviare una SCIA, cioè una Segnalazione Certificata di Inizio Attività, in modalità telematica al Registro delle Imprese della Camera di commercio del comune di competenza nel giorno dell'inizio dell'attività economica.

In allegato alla SCIA devono essere presenti:

- il contratto di agenzia che sarà utilizzato nel corso dell'attività
- i documenti che attestano il possesso dei requisiti professionali, che sono, in alternativa:
 - aver superato con esito positivo l'apposito corso professionale;
 - aver conseguito il diploma di scuola secondaria di secondo grado ad indirizzo commerciale, o la laurea in materie commerciali e/o giuridiche;
 - aver prestato la propria opera per almeno un biennio negli ultimi cinque come venditore piazzista o dipendente addetto alle vendite;

- essere iscritto o essere stato iscritto al Ruolo agenti e rappresentanti di commercio;
- i documenti che attestano il possesso dei seguenti requisiti morali:
 - non essere stato condannato per reati di cui all'art. 5 lettera c) della legge 204/85;
 - non essere sottoposto a provvedimenti antimafia.
 - l'attestazione del versamento della tassa di concessione governativa (168,00 €).

Tra gli adempimenti per poter diventare un agente di commercio vi è anche la scelta dei regimi contabili. Quelli esistenti sono i seguenti:

- Regime ordinario.
- Regime semplificato.

Sono inoltre presenti i seguenti regimi agevolati:

- Regimi agevolati ex D.L. n. 98/2011 (minimi ed ex minimi).
- Regime delle nuove iniziative produttive.

Ovviamente si è poi tenuti a fornirsi di copertura previdenziale, iscrivendosi, all'inizio dell'attività:

- Alla gestione dei contributi previdenziali IVS (Invalidità, Vecchiaia, Superstiti) dell'INPS;
- Alla contribuzione obbligatoria integrativa ENASARCO (Ente Nazionale di Assistenza per gli Agenti e Rappresentanti di commercio).

La formazione professionale dell'agente/rappresentante

Come detto, la normativa dettata dalla legge n. 204/1985 prevede un ruolo unico per gli agenti e rappresentanti, per accedere al quale occorre la dimostrazione di essere in possesso, oltre che dei requisiti di «*carattere morale*», anche di determinati requisiti di «*carattere professionale*».

Tale dimostrazione di «*professionalità*» si poteva avere in tre modi, il primo dei quali era rappresentato dal superamento di uno specifico corso professionale, a frequenza obbligatoria, istituito o riconosciuto (ad esempio, presso una Camera di commercio) dalle Regioni.

Infatti già nel primo trasferimento di funzioni amministrative operato dal DPR 15 gennaio 1972 n. 10 la formazione professionale era divenu-

ta di competenza regionale. Questa impostazione fu confermata sia in occasione del secondo passaggio di competenze alle Regioni (DPR n. 616-1977), sia nell'attuazione del cosiddetto «*federalismo amministrativo*» (decreto legislativo n. 112-1998).

La riforma del Titolo V della Costituzione (legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3) riconfermò questo rapporto speciale tra le Regioni e la formazione professionale: l'articolo 117 della Costituzione, infatti, anche nella nuova formulazione attribuisce competenza esclusiva alle Regioni sull'istruzione e formazione professionale.

Il 27 gennaio 2015 dalla Camera dei deputati nel disegno di legge di revisione costituzionale, che sarebbe stato poi bocciato nel referendum confermativo del 4 dicembre 2016, in verità era stato introdotto un importante emendamento riguardante l'istruzione e la formazione professionale che sottraeva alle Regioni questa competenza esclusiva sull'«*Istruzione e formazione professionale*» in quanto assegnava «*le disposizioni generali e comuni sull'istruzione e formazione professionale*» alla competenza legislativa esclusiva dello Stato.

Si trattava di un'innovazione che recepiva le preoccupazioni e le critiche di quanti lamentavano la debolezza della formazione professionale, vero perno strategico tra scuola e lavoro, a causa della divisione tra le Regioni, che avevano legiferato e gestito questo settore in modo fortemente differenziato. Ne erano conseguiti 21 sistemi notevolmente diversi tra loro, sia sotto l'aspetto qualitativo, sia sotto l'aspetto degli obiettivi da conseguire.

E di fatto ancora oggi, dopo la bocciatura del progetto di revisione costituzionale, ogni Regione stabilisce le proprie qualifiche professionali, creando paradossali problemi di riconoscibilità e spendibilità delle qual-

ifiche conseguite tra una Regione e l'altra, mentre a livello europeo si persegue la spendibilità dei titoli tra i diversi Stati. Questa diversificazione, unita ai ricorrenti episodi di malversazione, ha indebolito molto il ruolo e la credibilità del sistema di



formazione professionale del nostro Paese, nonostante non manchino iniziative ed aree di assoluta eccellenza.

A titolo di esempio, per quanto riguarda la categoria di cui stiamo parlando, riportiamo lo schema di «*Formazione regolamentata*» per gli agenti e rappresentanti della Regione Emilia-Romagna.

Requisiti di ammissione ai corsi

Maggiore età ovvero adempimento dell'obbligo formativo.

Durata

Il corso di formazione ha una durata minima di 120 ore con un massimo di assenze consentite del 20% del monte ore complessivo.

Contenuti

I corsi di formazione devono prevedere, quale contenuto minimo, i seguenti moduli:

- *Modulo 1. Diritto commerciale*
 - elementi di tecnica commerciale;
 - aspetti civilistici;
 - le tipologie societarie secondo l'ordinamento giuridico;
 - i mezzi di pagamento.

- *Modulo 2. Disciplina legislativa e contrattuale dell'attività di agente e rappresentante di commercio*
 - l'iscrizione al registro imprese: requisiti e modalità; la direttiva servizi, il d.lgs. 59/2010 e il D.M. 26/10/2011;
 - gli agenti di commercio e gli altri intermediari;
 - nozione giuridica del mandato;
 - la figura giuridica dell'agente e rappresentante di commercio, riferimenti normativi, AEC e Codice Civile;
 - gli elementi essenziali e quelli accessori del contratto di agenzia;
 - lo scioglimento del contratto e le indennità di fine rapporto secondo la disciplina civilistica e contrattuale collettiva;
 - il patto di non concorrenza;
 - le controversie in materia di agenzia;
 - diritti sindacali individuali e aspetti di contrattualistica del lavoro.

- *Modulo 3. Legislazione tributaria*
 - elementi caratteristici del sistema fiscale italiano;
 - la figura fiscale dell'agente di commercio
 - l'avvio e la cessazione dell'attività;
 - registri e documenti obbligatori;
 - le imposte indirette: l'IVA;
 - la fattura dell'agente;
 - le imposte dirette: IRPEF, IRES, IRAP;
 - differenza tra i vari regimi di contabilità.

- *Modulo 4. Comunicazione e tecniche di vendita*
 - le basi della comunicazione;
 - analisi dei comportamenti di vendita con esperienze reali;
 - il profilo del cliente;
 - simulazioni di colloqui di vendita;
 - simulazioni di trattativa;
 - costruzione del piano di argomentazione;
 - sviluppo delle argomentazioni di vendita;
 - dichiarazione e gestione del prezzo;
 - tecniche di superamento delle obiezioni;
 - la conclusione della vendita;
 - analisi di situazioni di vendita;
 - simulazioni.

- *Modulo 5. Tutela previdenziale e assistenziale degli agenti e rappresentanti di commercio*
 - l'assistenza e la previdenza dell'agente e rappresentante di commercio;
 - i due enti: ENASARCO e INPS;
 - le prestazioni di natura previdenziale e assistenziale;
 - gli adempimenti a carico della preponente e dell'agente.

- *Modulo 6. Organizzazione zona vendita. Sistema impresa e gestione dell'attività.*
 - elementi del marketing;
 - la pianificazione degli obiettivi e l'organizzazione della zona o area commerciale;

- la gestione del tempo
- la gestione delle quote di vendita
- i criteri di determinazione degli itinerari
- l'utilizzo degli strumenti di comunicazione multimediale.

Tale schema viene poi declinato dagli istituti che sono stati abilitati a tenere i relativi corsi in vista di un esame finale, il cui superamento porta al rilascio dell'attestato che consente di iscriversi al registro imprese presso la Camera di commercio.

Per esempio, sempre per rimanere nell'ambito della Regione Emilia-Romagna, «*Lavoro e Formazione*», un gruppo – con sede in Calabria – che opera nel settore della formazione, del lavoro e del non profit dal 1996, offre a Bologna un «Corso per Agente e Rappresentante di Commercio» da tenersi presso il nuovo CESCOT (organizzazione senza scopo di lucro promossa dalla Confesercenti) Emilia-Romagna di Bologna, i cui contenuti sono i seguenti:

- Nozioni di diritto commerciale - 12 ore
- Disciplina legislativa e contrattuale dell'attività di agente e rappresentante di commercio - 24 ore
- Legislazione tributaria - 12 ore
- Comunicazione e tecniche di vendita - 32 ore
- Tutela previdenziale e assistenziale degli agenti e rappresentanti di commercio - 12 ore
- Organizzazione zona vendita. Sistema impresa e gestione dell'attività - 28 ore

L'ampliamento del portafoglio

Una volta iniziata l'attività, poiché il dinamismo è forse la caratteristica più peculiare dell'agente/rappresentante, è del tutto naturale che ad un certo punto intervenga il desiderio di aprirsi nuove prospettive.

Ormai non si contano più i siti web specializzati (o meno) che riportano quotidianamente annunci legati alle offerte di lavoro per agenti di commercio, soprattutto in questo particolare periodo storico che ancora risente della profonda crisi economica, che ha fatto innalzare il tasso di disoccupazione.



Quanto più rapidamente si moltiplicano le inserzioni in rete, tanto più velocemente si restringono quelle inserite negli spazi dedicati dei supporti cartacei (quotidiani, riviste, periodici): mentre nel primo caso il costo è in sensibile diminuzione, nel secondo caso è esattamente il contrario, per

cui le imprese si stanno orientando sempre di più verso il Web che è la soluzione più economica, ma non per questo la meno efficace.

Da un'analisi degli annunci, si può verificare come più dell'80% di quelli pubblicati comprenda la ricerca di figure professionali autonome e come circa la metà di questi annunci sia dedicata alle offerte di lavoro per gli agenti di commercio.

Le aziende che pubblicano quotidianamente le inserzioni, offrendo un lavoro a venditori senior o junior, possono essere così classificate:

- aziende in start-up le quali, generalmente, non hanno una rete commerciale, ma devono costituirla.
- aziende consolidate che, a loro volta, possono avere una rete di vendita composta solo da dipendenti (funzionari commerciali), solo da agenti (consulenti commerciali), oppure da un mix delle due tipologie.

Indipendentemente dalle esigenze specifiche di ciascuna azienda, gli annunci di lavoro per gli agenti di commercio sono quasi sempre poco articolati, molto schematici e molto ripetitivi e quindi non aiutano molto a comprendere qual è la vera natura dell'offerta, presupponendo un colloquio con il potenziale candidato.

Le informazioni salienti relative all'azienda richiedente sono, generalmente per esigenze di spazio, minimaliste e comprendono:

- denominazione e sede dell'azienda;
- settore merceologico;
- tipologia di mandato (esclusività o meno);
- condizioni economiche (provvigioni, benefit).

Per quanto concerne le caratteristiche dell'agente, mediamente si richiedono:

- esperienza minima;
- motivazione;
- conoscenza del settore merceologico;
- conoscenza del canale di riferimento.

È dunque imprescindibile stabilire una linea di comunicazione (tendenzialmente tramite appuntamento) con l'azienda per capirne le reali esigenze. Dall'incontro emergono per lo più tutti i limiti di un annuncio pubblicato in modo molto sintetico, magari anche sin troppo accattivante, che può risultare fuorviante per chi lo deve valutare (per poi magari successivamente candidarsi). Non è raro trovare, infatti, in un annuncio di offerta di lavoro per agenti di commercio frasi come:

- provvigioni ai massimi livelli del settore
- guadagni fino a 15.000€ al mese
- carriera garantita
- rimborsi spese
- elevati minimi garantiti

e poi scoprire che per lo più le indicazioni contenute nelle offerte di lavoro non erano veritiere.

L'aggiornamento dei veterani

Differentemente da quanto avviene per la formazione, che riguarda chi inizia ad intraprendere la professione, l'aggiornamento coinvolge in prima persona gli agenti veterani, mentre entrambi mirano a dare una cultura molto ampia con aspetti contemporaneamente specialistici e generali in grado di supportare il professionista in ogni situazione.

L'agente deve essere sempre aggiornato in tutti i campi e conoscere dall'economia alla politica, dalla cultura all'arte, dallo sport alle nuove tendenze, dal marketing alle innovazioni tecnologiche, alle questioni sociali ... Insomma l'agente deve imparare ad aprire la mente, a guardare il mondo con occhio curioso, a porsi e porre continuamente domande per cercare di capire sempre meglio il contesto dove lavora.

L'aggiornamento ha due diverse funzioni:

1. la prima, va a colmare le carenze nella preparazione di base di chi già opera nel campo;
2. la seconda, mette al corrente sui molteplici cambiamenti che costantemente trasformano, quando non rivoluzionano, i vari settori e le discipline che più o meno direttamente hanno un influsso sulla professione dell'agente.

Alcuni limiti nella formazione originaria di certi agenti dipendono dal fatto che la loro professionalità si è costruita sul campo, talvolta senza avere precise e specifiche basi teoriche. Ne consegue che, non di rado, i risultati sono ottimi, ma raggiunti in modo intuitivo più che razionale.

In ciò non vi è comunque nulla da eccepire fuorché il fatto che, padroneggiando meglio le proprie potenzialità, gli agenti veterani potrebbero ulteriormente migliorare le performance e, comunque, controllare meglio i competitor. Dal riconoscere le proprie debolezze dovrebbe nascere dunque il desiderio di una formazione-aggiornamento anche da parte dei veterani.

In sfavore dell'aggiornamento tuttavia sembrano giocare tre ordini di componenti:

1. la mancanza di tempo, che è effettivamente una causa inconfutabile e la motivazione più facile da addurre per giustificare la diserzione dalle varie iniziative. Molti sono costretti a rinunciare ad una costante opera di riqualificazione, attraverso corsi, seminari, ecc., per via degli impegni lavorativi. Ma bisogna essere assolutamente certi che non si tratti di pretesti che celano altre motivazioni.
2. la scarsa sensibilità di alcuni professionisti riguardo a tale tema.
3. la limitata attrattiva degli eventi, che però, al di là della difficoltà dei contenuti, spesso cela una carente coesione o un labile senso di appartenenza alla categoria.

Ma, a rendere ancora più impellente un costante aggiornamento, va sottolineato che nell'epoca postmoderna i processi di cambiamento subiscono una fortissima accelerazione in tutti i settori.

Se volessimo istituire un paragone tra gli agenti-rappresentanti e i medici, potremmo dire che in entrambi i casi è indispensabile un'inces-

sante opera di fine tuning, di messa a punto, che consenta loro di rimanere al passo con lo Zeitgeist, ovvero lo spirito culturale che informa una determinata epoca, come si riflette nella letteratura, nella filosofia, nelle arti, nel lavoro, ecc.

La complessità e l'articolazione del presente, producono un'entropia di informazioni che genera l'information-jam (alla lettera, una marmellata di informazioni) nonché, paradossalmente, anche una difficoltà nel recuperare i dati e nel verificarne l'attendibilità. Perciò il secondo compito dell'aggiornamento è proprio quello di risolvere tali problemi.

Un corso di aggiornamento dovrebbe dunque aiutare a risolvere il problema del sovraccollamento di informazioni. Molte informazioni che abbiamo sono spesso in contrasto tra di loro, vengono divulgate e poi subito smentite. Occorre imparare a non fermarsi alla prima informazione, imparare ad avere più fonti e soprattutto a saperle leggere.



8.

La storia di ENASARCO
(da ENASARCO VADEMECUM 2016,
con annotazioni)

FONDO PROFESSIONI



FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE
PER LA FORMAZIONE CONTINUA DEI DIPENDENTI
DEGLI STUDI PROFESSIONALI E DELLE AZIENDE COLLEGATE

Gli albori

Le prime forme di protezione dai rischi derivanti dall'attività lavorativa nascono in Italia nella seconda metà dell'Ottocento prevalentemente su base volontaria e mutualistica. Dal punto di vista legislativo è solo alla fine del secolo che la tutela sociale si regolarizza, passando, con la legge n. 80 del 17 marzo 1898, da strumento associativo su base volontaria a principio socialmente riconosciuto e disciplinato. Tre mesi dopo nasce la previdenza sociale, con l'istituzione della Cassa nazionale di previdenza per la vecchiaia e l'invalidità degli operai.



A tutti gli effetti si tratta di una prima forma di previdenza facoltativa. L'iscrizione è volontaria, il finanziamento si sostiene sui contributi degli stessi lavoratori e solo in minima parte su quelli dello Stato o di terzi. L'obbligo della contribuzione previdenziale è introdotto nel 1919, con il Decreto Luogotenenziale n. 603. Viene istituita la Cassa Nazionale per le Assicurazioni Sociali (CNAS) che nel 1933 assume la denominazione di Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS).

Nel frattempo il concetto di obbligo assicurativo, seppure ancora limitato ai soli lavoratori subordinati, era stato enunciato nella Carta del Lavoro approvata dal Gran Consiglio Fascista il 21 aprile 1927. Nonostante non avesse valore di legge o di decreto, non essendo allora il Gran Consiglio organo di Stato ma di partito, esso fu pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 100 del 30 aprile 1927 e portava le firme del capo del Governo, dei ministri, dei sottosegretari, dei dirigenti del partito, dei presidenti delle Confederazioni professionali fasciste dei datori di lavoro e dei lavoratori.

La storia vera e propria di ENASARCO ha inizio con un accordo economico collettivo, di carattere essenzialmente sindacale, stipulato a Roma il 30 giugno 1938 tra le organizzazioni abilitate a firmarlo, in cui furono anzitutto stabilite le definizioni professionali: era definito agente di commercio colui che era «*incaricato stabilmente da una o più ditte di promuovere la conclusione di contratti in una determinata zona*», mentre era rappresentante di commercio chi era «*incaricato stabilmente da una o più ditte di concludere contratti in nome delle medesime in una determinata zona*».

È il Regio Decreto n. 1305 del 6 giugno 1939 ad approvare il primo Statuto e a dare all'organizzazione riconoscimento giuridico come ente di diritto pubblico, con la denominazione ENFASARCO.

La prima sede è stabilita a Roma, in corso Rinascimento e il comitato direttivo della Cassa, oltre al presidente, è composto da quattro rappresentanti degli agenti e da cinque delle ditte industriali, commerciali e cooperative.

La nascita dell'ENFASARCO coincide con un momento storico drammatico. Il 1° settembre del '39 la Germania di Hitler invade la Polonia dando inizio alla Seconda guerra mondiale e l'Italia, che nel mese di maggio aveva stretto con i tedeschi il Patto d'acciaio, entra nel conflitto l'anno successivo dichiarando guerra a Francia e Inghilterra.

Nonostante la terribile situazione politica internazionale, per l'ente i primi anni di vita hanno un esito positivo in termini di numeri, con un progressivo incremento di iscritti e contributi incassati.

(L'ente, che era dotato di propria autonomia, sotto il controllo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, subito dopo la sua costituzione aveva stipulato una convenzione con l'INA per l'accensione di polizze di assicurazione miste a premio unico, intestate a ogni agente, titolare di un proprio conto, alimentato dai contributi dovuti in base all'art. 12 dell'AEC 30 giugno 1938. N.d.R.)

Nel luglio 1943 gli Alleati sbarcano in Sicilia. Con la campagna d'Italia il Paese viene di fatto diviso in due. Nasce la Repubblica Sociale Italiana e gli uffici ENASARCO vengono trasferiti a Padova, in via Dante 27, mentre nella capitale rimane solo una delegazione priva di alcun potere e risorsa. Questa situazione politica, che per oltre un anno e mezzo spaccherà il nostro Paese, pone gli agenti – in particolar modo quelli meridionali che avevano contratti con ditte del Nord – nell'assoluta impos-



sibilità di produrre, guadagnare e nella disperata condizione di non avere l'appoggio dell'ente, provvisoriamente dislocato nell'Italia settentrionale.

Terminata la guerra e caduto il regime fascista, sono ripristinate le attività e le funzioni di molti enti pubblici e tra questi c'è anche ENASARCO, guidato dal commissario straordinario Guglielmo Rizzo, la cui sede è definitivamente riportata a Roma, prima in via dei Mille 23 dove resta fino a giugno 1950, poi momentaneamente trasferita in via Filippo Civinini al civico 39; successivamente, nel luglio 1956, in lungotevere Sanzio 15, dove sarebbe rimasta fino allo spostamento nell'attuale edificio – nella foto – di via Antoniotto Usodimare 31, avvenuto il 1° luglio 1971.

(Al termine del secondo conflitto mondiale l'ENASARCO indirizzò la propria attività verso tipologie di investimento – immobiliari e simili – dei contributi previdenziali, allo scopo di sviluppare l'assistenza sociale in favore dei propri iscritti. N.d.R.).

Il boom

Dopo un'iniziale difficoltà, specchio della faticosa ricostruzione di un Paese messo in ginocchio dal dopoguerra, gli anni 50 segnano per ENASARCO un vigoroso incremento patrimoniale, con un numero di iscrizioni di agenti e ditte che arriva a quadruplicarsi. Sono i primi bagliori del più generale sviluppo economico che nel giro di una ventina d'anni risolleverà l'economia italiana.

Nel novembre 1955 i dirigenti dell'ente sono ricevuti al Quirinale da Giovanni Gronchi. L'allora Presidente della Repubblica aveva un feeling particolare con la categoria degli agenti di commercio. Durante il fascismo, infatti, l'ex sindacalista e politico del Partito Popolare aveva lavorato nel settore, al punto da definirsi scherzosamente ex agente di commercio. In occasione di quell'incontro il presidente Otorino Momoli, in carica dal 1953 al 1960, dichiara che ENASARCO «*ha superato brillantemente il travaglio della guerra e le difficili situazioni post-belliche e ora è un ente che gode già di una notevole considerazione in campo assistenziale ed è avviato sicuramente a maggiori affermazioni*».

Nel gennaio 1956 si apre il primo ufficio periferico, a Milano, in via San Vittore al Teatro 3, con compiti informativi di carattere previdenziale e assistenziale.

Particolare impulso viene dato anche all'azione di recupero dei contributi nei confronti delle mandanti dislocate in Lombardia. Successivamente, a seguito anche della costituzione del fondo assistenza, le attività crescono in misura tale da richiedere l'approvazione di un programma annuale per organizzare le prestazioni; queste ultime si sarebbero arricchite anno dopo anno di nuove iniziative quali i contributi in favore dei pensionati ENASARCO ospitati in case di riposo, o l'istituzione di un concorso nazionale per l'assegnazione di borse di studio per i figli studenti degli agenti.

Di grande importanza nella memoria storica dell'ente è l'istituzione, nel 1961, della prima «*Casa di soggiorno per l'estate*» in favore degli iscritti più anziani, in uno stabile ENASARCO al Lido di Lavinio. L'iniziativa, appoggiata dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale e inaugurata dal nuovo presidente dell'ente, Paolo Cavezzali, è accolta con entusiasmo da oltre 400 iscritti. Nello stesso anno è approvata una norma che stabilisce la concessione di mutui ipotecari vantaggiosi in favore degli iscritti e vengono poste le basi per l'attività di formazione professionale degli agenti.

In questo periodo la crescita dell'ente non può che comportare una presenza sempre maggiore sul territorio nazionale. Da un punto di vista organizzativo i moltissimi impegni, progetti e iniziative riescono a essere adeguatamente coordinati grazie all'istituzione, nel 1961, di uffici periferici in quasi tutti i capoluoghi di regione: Torino, Genova, Padova, Verona, Bologna, Firenze, Ancona, Napoli, Bari, Catania, Palermo e Cagliari. Viene creato anche un ufficio periferico per il Lazio e l'Umbria presso la direzione generale.

Queste sedi svolgeranno un'opera intensa e di grande importanza nel campo, allora pionieristico e niente affatto semplice, delle verifiche ispettive nei confronti delle ditte inadempienti.

Quest'espansione territoriale di ENASARCO in tutto il Paese porta con sé alcuni obiettivi prioritari: recuperare i contributi evasi dalle mandanti e creare un rapporto di collaborazione con le stesse ditte e con le istituzioni locali.

Tra stabilità e cambiamento

La fine degli anni 60 vede una situazione politica e sociale estremamente delicata. Il biennio 68-69 è contrassegnato da crisi di governo, mobilitazioni studentesche e operaie, e dal noto «autunno caldo» sfociato in imponenti lotte sindacali. In questo contesto difficile nel gennaio 1970 viene eletto il nuovo presidente Vincenzo Marotta. *«La prima questione da affrontare – afferma nel suo discorso programmatico – è quella di fissare la natura giuridica dell’ente, la sua autonomia, i suoi limiti, i controlli e come si eserciti la tutela degli organi a ciò preposti; (...) un’autonomia controllata in quanto l’ente è pubblico ma il problema è di definire le sfere delle rispettive competenze e i termini esatti dei poteri decisionali».*

Da subito Marotta deve far fronte a pressioni politiche contingenti, tese soprattutto a una riorganizzazione interna dell’ente e all’elaborazione di un nuovo Statuto.

Il 26 ottobre 1972 l’On. Borra presenta una proposta di legge con lo scopo di *«definire meglio la natura e i compiti di ENASARCO e riordinare il trattamento pensionistico integrativo e fornire una disciplina più organica e più adeguata ai tempi per questa tanto particolare categoria di lavoratori: gli agenti e i rappresentanti di commercio».* Tutti questi obiettivi trovano attuazione con l’approvazione della legge n. 12 del 2 febbraio 1973: questo passaggio legislativo, tra gli altri aspetti, sancisce definitivamente il riconoscimento del modello previdenziale gestito da ENASARCO.

(Tale legge infatti riordinava in forma organica il trattamento pensionistico ad integrazione di quello istituito con il decreto ministeriale 10 settembre 1962 e la legge 22 luglio 1966 n. 613. Il regolamento di esecuzione della legge in questione sarebbe stato approvato con decreto ministeriale 20 febbraio 1974. Ulteriori modifiche normative sarebbero poi state introdotte dal successivo DPR 24 giugno 1978 n. 460, da quello del 31 marzo 1983 n. 277 e da quello dell’11 dicembre 1987 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 1° aprile 1988. N.d.R.)

Appena dopo aver raggiunto questa stabilità, la Cassa degli agenti fu coinvolta in una grande operazione di riordino degli enti parastatali con la legge n. 70 del 1975: tutti gli enti pubblici, con esclusione di quelli indicati nella tabella allegata all’art.1 (dove erano individuati e classificati,

sulla base delle funzioni esercitate, in categorie omogenee) vengono soppressi e conseguentemente cessano dalle loro funzioni alla scadenza del termine di tre anni dalla data di entrata in vigore della legge. In tale occasione ENASARCO è classificato tra gli «enti che gestiscono forme obbligatorie di previdenza e assistenza», con l'obbligo della compilazione annuale di un bilancio previsionale e di un conto consuntivo.

Nei primi anni '80 la spinta innovativa del *welfare* si attenua rispetto ai progetti globali di riforma della protezione sociale tipici del decennio precedente.

Sul versante sociale e sindacale l'attenzione si rivolge soprattutto al problema del contenimento dell'inflazione a due cifre e al rilancio generale dello sviluppo economico. La crisi internazionale dei sistemi di sicurezza sociale si riverbera anche in Italia, dove il deficit di bilancio dello Stato e l'andamento incerto dell'economia pongono in termini nuovi la questione della spesa sociale pubblica: previdenza e sanità vengono sempre più indicati come i settori dove è necessario procedere con maggiore urgenza alle riforme.

In questo nuovo clima si chiede agli enti pubblici previdenziali rimasti una ridefinizione del proprio ruolo, maggiormente legata agli aspetti della gestione economica e aziendale. Le varie casse, di comune accordo, elaborano e sottopongono al Governo un documento in cui si sottolinea la necessità di far escludere dall'obbligo di deposito presso il Tesoro «*quegli stessi enti al cui finanziamento non concorrevano in alcun modo lo Stato*». Anche questa battaglia per il mantenimento dell'autonomia viene vinta.

Il decennio si conclude con un avvenimento di portata storica: nel novembre del 1989 cade il Muro di Berlino che segna simbolicamente la fine del comunismo in Europa e della guerra fredda. Durante gli anni '90 gran parte dell'assetto politico ed economico internazionale verrà ridisegnato da questo evento, con nuove prospettive all'orizzonte.

Qualche mese prima, nel celebrare il 50° anniversario dell'ente, il presidente Leandro Tacconi sottolinea la necessità di dover guardare all'imminente sfida europea: nell'affrontare il processo di integrazione del 1992, ENASARCO si troverà a gestire sia l'afflusso di nuove realtà industriali, commerciali e finanziarie che entreranno nel nostro Paese, come pure una rilevante espansione delle transazioni operate dagli agenti in tutto il territorio europeo.

In realtà la complessiva crescita della categoria degli agenti innescherà problemi di gestione alle strutture dell'ente, anche e soprattutto per la rigidità delle norme di riferimento entro le quali è costretta a operare.

Verso la privatizzazione

La legge n. 537 del 24 dicembre 1993 delega il Governo a emanare decreti legislativi per razionalizzare il settore previdenziale. Si prospetta-no sia fusioni e incorporazioni tra enti che svolgono attività simili, sia la privatizzazione di quelli che non ricevono contributi statali. Si arriva così al decreto legislativo n. 509 del 30 giugno 1994, nel quale sono elencati 16 enti previdenziali che possono essere trasformati in persone giuridiche di diritto privato, nel rispetto delle condizioni previste dallo stesso decreto. Tra questi figura anche ENASARCO.

Nell'articolo 1 si precisa che gli enti trasformati devono continuare a svolgere le attività previdenziali e assistenziali in atto, riconosciute a favore delle categorie di lavoratori e professionisti per le quali sono stati originariamente istituiti, ferma restando l'obbligatorietà dell'iscrizione e della contribuzione. Si aggiungeva poi che agli enti stessi non erano consentiti finanziamenti pubblici diretti o indiretti con l'esclusione di quelli connessi con gli sgravi e la fiscalizzazione degli oneri sociali.

Nell'art. 2 si concede alle associazioni o fondazioni in questione autonomia gestionale, organizzativa e contabile nel rispetto, naturalmente, dei principi e nei limiti fissati – in relazione alla natura pubblica dell'attività svolta – dal decreto stesso. Tali associazioni e fondazioni sono poi poste sotto la vigilanza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di quello del tesoro e degli altri dicasteri competenti a esercitare la vigilanza per gli enti trasformati, mentre alla Corte dei Conti viene affidato il controllo generale sulla gestione delle assicurazioni obbligatorie, per assicurare il rispetto della legalità e l'obiettivo dell'efficacia: a essa spetta infine il compito di riferire annualmente al Parlamento sugli stessi enti.

(Così, con le delibere nn. 226 e 227 del 27 novembre 1996 del Consiglio di Amministrazione – in applicazione del decreto legislativo 30 giugno 1994 n. 509 – l'ENASARCO è stato privatizzato divenendo una fondazione. Detta privatizzazione, frutto di un iter assai articolato e complesso,

ha portato in seguito all'approvazione, in data 24 settembre 1998, di un nuovo regolamento delle attività istituzionali, successivamente modificato da una delibera del consiglio di amministrazione del 18 febbraio 2000. N.d.R.).

ENASARCO continua pertanto, pur nella sua nuova veste, l'attività di sempre e il Regolamento del 1997 ne è la dimostrazione, in nulla discostandosi dai fini originari dello Statuto che per decenni avevano retto l'ente.

Come organismo di diritto privato provvede infatti «*senza fini di lucro, alla previdenza integrativa, all'assistenza e all'istruzione professionale degli agenti e dei rappresentanti di commercio*» oltre a tutte quelle «*altre attività che siano individuate dalla contrattazione collettiva nazionale in quanto connesse allo svolgimento del rapporto di agenzia e conformi ai suoi scopi istituzionali*» (art. 2 dello Statuto).

L'attività della Fondazione – nel cui CdA sono rappresentate le associazioni sindacali degli agenti di commercio e le organizzazioni delle ditte mandanti – si rivolge infatti principalmente, come da tradizione, alla pensione integrativa degli iscritti. Di fatto, il decreto legislativo n. 509 del 30 giugno 1994 avvia un processo di privatizzazione che si conclude, dopo un lungo dibattito e la decisiva concertazione tra le parti sociali, con la delibera del CdA del 27 novembre 1996 (approvata poi con decreto interministeriale del 16 giugno 1997) che costituisce la Fondazione ENASARCO quale persona giuridica di diritto privato.

Missione, valori e codice etico

La Fondazione ENASARCO provvede, senza fini di lucro, alla previdenza integrativa, all'assistenza e all'istruzione professionale degli agenti e dei rappresentanti di commercio, oltre all'espletamento di tutte le attività individuate dalla contrattazione collettiva nazionale, in quanto connesse allo svolgimento del rapporto di agenzia e conformi ai suoi scopi istituzionali.

Con la riforma dello Statuto si compie un'altra tappa fondamentale per la vita recente della Fondazione ENASARCO. Pur introducendo novità rilevanti e di portata storica (basti pensare, su tutte, alla possibilità per gli iscritti di eleggere i propri rappresentanti degli Organi), il nuovo docu-

mento ribadisce ciò che è previsto dalla legge – per le categorie soggette all’obbligo d’iscrizione e contribuzione ENASARCO – e definisce quelli che sono i compiti e la missione istituzionale dell’ente.

Gli scopi istituzionali della previdenza gestita dalla Fondazione ENASARCO, sono tuttora enunciati dalla legge 12 del 2 febbraio 1973 (art. 2) e sono riprodotti al comma 1 con contenuto sostanzialmente identico, anche alla luce di quanto disposto dall’art. 1, comma 3, del decreto legislativo n. 509 del 30 giugno 1994, il quale ha previsto che gli enti previdenziali privatizzati continuino *«a svolgere le attività previdenziali e assistenziali in atto riconosciute a favore delle categorie di lavoratori e professionisti per le quali sono stati originariamente istituiti, ferma restando la obbligatorietà della iscrizione e della contribuzione»*.

La stessa legge 12/1973 individua l’ambito di applicazione della previdenza ENASARCO in relazione ai soggetti qualificabili come *«agenti [...] di cui agli articoli 1742 e 1752 del Codice Civile»*.

Essa inoltre, riordinando integralmente il trattamento pensionistico ENASARCO, ha disposto l’obbligatoria applicazione delle tutele previdenziali all’epoca previste (prestazioni pensionistiche, assistenziali e FIRR) a favore di tutti i soggetti che svolgono attività riconducibile agli articoli 1742 e seguenti del Codice Civile, trasformando però radicalmente il sistema di gestione previdenziale da quello a capitalizzazione con contribuzione definita a quello a ripartizione con metodo di calcolo retributivo.

Tuttavia, come noto, il Codice Civile non definisce i soggetti che svolgono le attività giuridico - economiche ivi regolate, bensì disciplina i contratti dai quali nascono le relazioni giuridiche tipizzate, mentre la qualificazione delle parti contrattuali si ricava solo indirettamente dalla disciplina della fonte negoziale.

Tutto ciò assume un rilievo fondamentale per la previdenza ENASARCO: è possibile conoscere i soggetti da essa tutelati (e, per converso, gli obbligati alla contribuzione) solo attraverso la corretta qualificazione del rapporto giuridico instaurato fra le parti, con tutto ciò che ne consegue in termini di contrasto all’evasione e all’elusione contributiva.

In altre parole, considerato che l’attività di agenzia come definita dal Codice Civile si può svolgere nei più vari ambiti dell’economia reale e con le forme più diversificate e in continua trasformazione, lo Statuto – che, è bene ricordare, ha valenza solo interna – intende richiamare gli organi

e gli uffici, quali diretti destinatari delle sue disposizioni, alla verifica costante della presenza o meno dei requisiti civilistici del rapporto giuridico di agenzia (attività promozionale a favore di un preponente, retribuzione provvigionale, ecc.) nel concreto delle attività d'intermediazione.

Da ciò nasce la disposizione contenuta alla lettera a) del comma 1 del nuovo Statuto, secondo la quale gli agenti non sono coloro che abbiano uno stigma particolare (iscrizione ad albi o ruoli professionali, ecc.) bensì coloro che *«svolgono attività di intermediazione comunque riconducibile al rapporto di agenzia ai sensi degli articoli 1742 e seguenti del Codice Civile»*, risultando perciò giuridicamente irrilevanti i settori economici e le modalità di attività, ancorché questa precisazione non sia stata inserita nell'ultima versione approvata dal CdA.

Di conseguenza, gli stessi organi e uffici sono implicitamente chiamati a porre in essere tutte le attività necessarie per contrastare l'elusione contributiva, la quale si realizza principalmente mediante simulazione di un contratto diverso da quello ex art. 1742 Codice Civile ma che si svolge, nella concretezza del rapporto, in tutto e per tutto come un contratto di agenzia (contratto dissimulato).

A tal proposito si consideri che nel 2014 la Fondazione ha effettuato circa 4.000 accertamenti ispettivi che hanno evidenziato evasioni contributive in oltre l'80% di essi. Inoltre, nel 70% circa degli accertamenti è risultato che l'evasione contributiva è stata realizzata mediante dissimulazione del contratto di agenzia sotto altre forme giuridiche simulate e, infine, in quasi il 50% dei casi le aziende ispezionate hanno riconosciuto la simulazione e relativa evasione contributiva e hanno chiesto di regolarizzare immediatamente la propria posizione, beneficiando così dell'applicazione di sanzioni ridotte.

Pertanto, il contrasto all'evasione contributiva effettuata mediante simulazione di un rapporto contrattuale – che nasconde in realtà un rapporto di agenzia (ex art. 1742 Codice Civile) – è un'attività essenziale per il contrasto dell'illegalità e imprescindibile per la tenuta della previdenza ENASARCO, altrimenti erosa nella sua base contributiva da tali comportamenti illeciti.

Oltre alle prestazioni previdenziali, rientrano fra gli scopi istituzionali della Fondazione la formazione, la qualificazione, l'assistenza sociale e la solidarietà a favore degli iscritti (ivi, lettera b), che dal Bilancio Consuntivo 2014 risultano essersi concretizzate nell'erogazione di circa 6.854

prestazioni, nonché la gestione dell'indennità di scioglimento del rapporto di agenzia, comunemente denominata FIRR (ivi, lettera c) che, come si è visto, ha costituito storicamente la prima forma di tutela previdenziale ENASARCO per la categoria degli agenti.

Al comma 2 della proposta del nuovo Statuto, la Fondazione richiama esplicitamente la prospettiva di ulteriori forme di tutela sociale individuate dalla contrattazione collettiva, da gestire separatamente rispetto alle altre attività istituzionali. Il comma 3, infine, evidenzia la centralità degli iscritti quali destinatari della missione istituzionale della Fondazione, a prescindere dalle categorie economiche o merceologiche di operatività dei singoli agenti e dall'ambito territoriale di svolgimento dell'attività lavorativa.

Al contempo, lo stesso comma conferma la valorizzazione del ruolo che le parti sociali svolgono tuttora per la tutela e lo sviluppo dell'attività di agenzia, anche attraverso pattuizioni aventi incidenza potenziale o, comunque, riguardanti forme di tutela previdenziale degli iscritti.

I principi posti a fondamento dello Statuto rinnovato sono ispirati da tre criteri-guida essenziali. Il primo è quello del passaggio dalla formula della designazione dei componenti del CdA, affidata alle parti sociali, all'elezione diretta degli amministratori da parte degli agenti iscritti in attività attraverso l'assemblea dei delegati. Per la storia di ENASARCO questo cambiamento rappresenta una trasformazione radicale e storica, che permetterà agli iscritti di scegliere direttamente i propri rappresentanti in assemblea e, dunque, nel Consiglio.

A tale riguardo, non è pleonastico rilevare come il processo di modifica statutaria abbia avuto come obiettivo principale proprio quello di permettere la più ampia partecipazione della categoria alle attività decisionali della Cassa, attraverso una gestione più rappresentativa e democratica della Fondazione.

Il secondo criterio-guida concerne la definizione, rigorosa e puntuale, dei requisiti di professionalità, competenza e onorabilità dei membri dell'Assemblea, del CdA e del Collegio sindacale. E analoga definizione riguarda le funzioni, le competenze e le responsabilità dei componenti degli organi e dei responsabili degli uffici.

Le strutture organizzative, in particolare, devono essere condotte da responsabili qualificati, secondo il principio della competenza, merito e valutazione dei risultati conseguiti.

Analogamente, i componenti degli organi devono possedere un'adeguata professionalità che li possa supportare nei processi decisionali e di controllo loro affidati. In questo stesso ambito si pongono ulteriori principi di cardinale rilevanza, i quali sono alla base dell'intero impianto ipotizzato.

Corrette prassi di governance e una gestione ottimale si fondano, infatti, sull'adozione e rispetto di specifici e puntuali principi, quali la separazione tra funzioni politiche e attività tecniche, l'assunzione informata delle decisioni, la tracciabilità dei processi decisionali. Tra questi, il principio della separazione tra funzioni politiche e attività tecniche si traduce nella chiara distinzione tra la funzione deliberativa, d'indirizzo e supervisione strategica spettante agli organi e la funzione d'istruzione, proposta ed esecuzione gestionale facente capo agli uffici.

L'attuazione di questo principio passa attraverso:

1. un'articolazione dei processi in capo a più soggetti responsabili (pesi e contrappesi),
2. la predisposizione di strumenti e procedure di controllo adeguati nonché una chiara delimitazione delle competenze, già condotta attraverso l'adozione delle disposizioni regolamentari interne – si veda in tal senso l'adozione del Regolamento per l'impiego e la gestione delle risorse finanziarie – e che trova il proprio compimento nella riforma dello Statuto.

Tale attuazione si collega saldamente, peraltro, alla tracciabilità delle responsabilità attraverso la ricostruzione a posteriori di ogni fase del processo decisionale, con particolare riferimento sia alla responsabilità tecnica di ciascuna proposta sia alla responsabilità politica di ciascuna decisione. A completare il quadro, particolare attenzione è stata posta anche alla gestione e risoluzione dei conflitti di interesse, posto che la ricostruzione dei processi decisionali è strettamente anche funzionale all'individuazione, gestione e controllo dei conflitti stessi.

Una gestione trasparente e imparziale presuppone, ancora, che le attività della Fondazione siano svolte nell'osservanza delle norme di riferimento, in un quadro di onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto dei legittimi interessi di tutti gli stakeholder con cui la Fondazione abitualmente entra in relazione, siano essi iscritti, dipendenti, collaboratori, fornitori o gestori finanziari.

A tal fine la Fondazione ha provveduto anche all'adozione del Codice etico che – in linea con i principi di legittimità, lealtà e trasparenza – è diretto a regolare, tramite norme di condotta, l'attività della Fondazione stessa.

Il terzo criterio-guida si rivolge al delicato ambito della gestione degli investimenti e del patrimonio. I riferimenti statutari in materia ribadiscono e rafforzano gli sforzi compiuti dalla Fondazione nel senso di assicurare la massima trasparenza nella gestione attraverso l'adozione di buone pratiche di condotta. L'enunciazione dei criteri che sovrintendono alla gestione del patrimonio assume cardinale rilievo – pur laddove contenuti in disposizioni regolamentari di dettaglio – in ragione del carattere di normazione primaria attribuito allo Statuto rispetto alle disposizioni interne di carattere regolamentare.

In attesa dell'emanazione per le casse di un decreto ministeriale analogo a quello del 21 novembre 1996 n. 703 redatto per i fondi pensione complementari, il quale contiene le norme sui criteri e i limiti di investimento e sulla gestione dei conflitti di interesse per i fondi pensione, la Fondazione ha ritenuto doveroso auto-vincolarsi al rispetto di precise regole e introdurre best practices per una gestione virtuosa del proprio patrimonio.

Tale sistema di auto-regolamentazione è confluito nell'adozione del Regolamento per l'impiego e la gestione delle risorse finanziarie, il quale si conforma a criteri, che vengono ora enucleati anche in sede statutaria, mutuati dalle raccomandazioni ministeriali oltretutto dalla disciplina afferente i fondi pensione. Tali criteri si possono tradurre nel fondamentale richiamo al principio della «*persona prudente*» – indicato anche nella relazione di accompagnamento allo schema del decreto per le casse – il quale si sostanzia nell'efficienza della gestione, intesa come contenimento dei costi e massimizzazione dei rendimenti, nonché nel controllo di tutti i possibili rischi, identificando nel contempo le relative responsabilità.

Da sottolineare, in questo contesto, tre innovazioni rilevanti. La prima è contenuta in una precisa norma dello Statuto, secondo la quale per ogni altra forma d'investimento diversa da quelle direttamente elencate e definite nello Statuto stesso vi dovrà essere un «*provvedimento motivato e corredato da adeguata analisi tecnica e verifiche sul rischio e comunque nel rispetto della politica di investimento e degli altri strumenti di indirizzo e programmazione generali*».

Nel precedente Statuto, in relazione agli strumenti di investimento non elencati, vi era un generico riferimento «*ad altre forme deliberate dal CdA che assicurino validi rendimenti*».

La seconda novità da mettere in luce riguarda i criteri di gestione del patrimonio: diversificazione degli investimenti, adozione di procedure comparative e trasparenti, efficiente gestione del portafoglio, prudente valutazione e diversificazione dei rischi con espresse limitazioni per il rischio di controparte, contenimento dei costi di transazione.

Per espressa indicazione dei Ministeri vigilanti, nel testo del nuovo Statuto approvato da ultimo dalla Fondazione è scomparso, invece, il riferimento alla banca depositaria perché in procinto di essere compiutamente regolata con decreto ministeriale. In ogni caso, però, già oggi le risorse della Fondazione fanno capo a una banca depositaria. Le attività di quest'ultima sono incompatibili con quelle di gestore di risorse finanziarie della Fondazione stessa.

Anche in questo caso, pertanto, la Fondazione assicura una chiara separazione di ambiti e competenze: chi gestisce deve essere un altro istituto rispetto a quello che funge da banca depositaria. Questa nuova figura avrà, per di più, il ruolo di controllo aggiuntivo e invierà *alert*, in caso di «*situazioni difformi*», a CdA, Collegio dei Sindaci e Direttore generale di ENASARCO. La gestione delle risorse ENASARCO avrà, dunque, anche un altro vigilante.

Oggi, dopo oltre 75 anni di storia, la Cassa degli agenti di commercio continua a ricoprire un ruolo fondamentale nel panorama della previdenza integrativa ed è capace di guardare al futuro con l'entusiasmo di chi è giovane e con la saggezza data dalla sua veneranda età.

Le riforme previdenziali e normative

In generale, gli anni 90 hanno segnato l'inizio di un processo di trasformazione in ambito previdenziale che attraverso varie riforme avrebbe interessato il ventennio successivo e portato progressivamente sia a un nuovo sistema di calcolo sia a un innalzamento dell'età di uscita dal mondo del lavoro. All'origine di questi nuovi equilibri nel panorama previdenziale vi sono state da una parte le mutate contingenze economiche che coinvolgono l'Italia e buona parte dei Paesi europei, dall'altra un

netto cambiamento di prospettiva sociale e demografica (minore tasso di natalità, allungamento dell'aspettativa media di vita, ecc.).

Nel 1992 si è dato quindi inizio a un lungo periodo di cambiamenti legislativi, che vede nella riforma Amato il primo tassello. Con la legge 503/1992 si è deciso di innalzare l'età pensionabile, incrementare i requisiti contributivi minimi e soprattutto cancellare le cosiddette «*baby pensioni*» del pubblico impiego.

Nel 1994 con il D.Lgs. n. 509 la previdenza italiana è stata divisa in pubblica e privata e la Fondazione ha assunto la veste di ente di diritto privato. La privatizzazione dell'Ente ha comportato, inoltre, la creazione di una riserva legale pari a cinque annualità dell'importo delle pensioni in essere all'atto della trasformazione della natura giuridica, al fine di garantire la continuità dell'attività.

Poco dopo è stata la volta del Presidente del consiglio Dini e del Ministro del lavoro Treu. La riforma che porta il loro nome segna, nel 1995, un vero e proprio spartiacque nel mondo previdenziale con il definitivo passaggio dal metodo di calcolo retributivo a quello contributivo. Con quest'ultimo, infatti, la pensione è calcolata sull'ammontare dei contributi versati (oltre ovviamente all'età anagrafica) e non sulla media dell'importo degli ultimi stipendi.

Nel 1998, ENASARCO ha redatto, quindi, un nuovo Regolamento delle attività istituzionali che subisce, nel corso del tempo, modifiche dettate sia dalle diverse esigenze della categoria degli iscritti sia dai mutamenti del contesto esterno. L'obiettivo di mantenere livelli adeguati per le prestazioni erogate e di garantire la sostenibilità della Fondazione nel lungo periodo ha determinato, nel 2004, un nuovo assetto regolamentare con il definitivo passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo, nel rispetto del principio del «*pro-rata*» per le anzianità contributive già maturate. Sono anni in cui è stato contestualmente avviato il Progetto Mercurio per la dismissione del patrimonio immobiliare, nell'ambito di una complessiva riqualificazione del portafoglio immobiliare e mobiliare.

Gli ultimi giorni del 2011 sono stati fortemente scanditi dalle scelte nette e controverse compiute, soprattutto in ambito economico, dal Governo Monti. L'articolo 24 comma 24 del decreto legge «*Salva Italia*» (convertito in legge n. 214/2011) ha previsto per gli enti previdenziali l'obbligo di adottare provvedimenti per assicurare la sostenibilità finanziaria a cinquant'anni.

Nel corso del 2012 una delle priorità per la Fondazione ENASARCO è diventata, quindi, quella di tutelare gli iscritti e garantire la propria sostenibilità finanziaria. Il 1° gennaio 2012 è entrato in vigore un nuovo Regolamento delle attività istituzionali, per la necessità di assicurare la stabilità di lungo periodo della gestione previdenziale.

La riforma aveva l'obiettivo di intervenire sull'aumento delle entrate contributive e sul contenimento della spesa. Questo nuovo assetto regolamentare, approvato dal CdA della Fondazione tra il 2010 e il 2011, ha subito però ulteriori modifiche a seguito della riforma sulle pensioni presentata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali Fornero, che ha ridefinito la soglia dell'età pensionabile e l'applicazione del sistema contributivo «*pro-rata*».

Questi ulteriori interventi normativi hanno avuto come obiettivo nel lungo periodo quello di garantire l'erogazione delle pensioni attuali e di quelle future, nonché di tutte le altre prestazioni che la Fondazione eroga. Il progetto di rinnovamento è stato riconosciuto dalle stesse autorità di vigilanza. Nel novembre 2012 infatti i Ministeri vigilanti hanno approvato il Bilancio Tecnico, riconoscendo l'equilibrio e la sostenibilità di ENASARCO per i prossimi 50 anni.



9.

La tutela previdenziale
ed assistenziale degli agenti
e rappresentanti di commercio

Fon.Te.



ICISSA FONDAZIONE COOP. ABILITATA FONDO
PREVIDENZIALE PER AZIENDISTI DEL SETTORE
COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

è
la nostra
previdenza integrativa.



CHI SIAMO

Fon.Te. è il Fondo di previdenza complementare per i dipendenti di aziende del Terziario commercio, turismo e servizi.

È un ente, il Fondo di risparmio dei dipendenti degli stessi professionisti, delle imprese artigiane e dei lavoratori in amministrazione. Fon.Te. è ad oggetto giuridico autonomo dotato di organi propri ed è amministrato esclusivamente da rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro associati.

È costituito in forma di associazione riconosciuta senza scopo di lucro, operante in regime di contribuzione definita e sotto il controllo della ISVAP - Commissione di Vigilanza sui Fondi Previdenziali - È iscritto all'Albo dei fondi pensione n° 123.



www.fondofonte.it

800-586.580



Da un breve *excursus storico* emerge che l'art. 12 dell'AEC 30 giugno 1938, come già accennato, costituisce il prodromo del trattamento previdenziale per gli agenti e rappresentanti di commercio. La prima gestione, necessariamente embrionale, affidata ad un ente pubblico, consisteva nel riversare i contributi imposti alle ditte mandanti in una polizza assicurativa collettiva contratta con l'INA nella forma mista con invalidità ed a premio unico.

Soltanto dopo il 1950 l'Ente deputato alla gestione, l'ENASARCO, disdicendo la convenzione con l'INA, assunse il compito di amministrare i contributi e di costituire un conto personale per ciascun agente.

Un notevole apporto al definitivo assetto del settore venne dato dagli AEC del 1956 e del 1958, quando, nel 1961, gli stessi, com'è noto, furono convertiti erga omnes. L'AEC del 1956, in particolare, introdusse alcune connotazioni ancora rinvenibili nell'attuale normativa e che vale la pena sottolineare.

Veniva, in primo luogo, stabilito che il contributo fissato nella misura del 6% delle provvigioni fosse interamente destinato al fondo previdenza secondo le modalità che un'apposita regolamentazione avrebbe disciplinato. Era altresì sancito l'obbligo di accantonare l'indennità di risoluzione rapporto presso l'ENASARCO, che avrebbe poi provveduto a liquidarla agli agenti interessati alla cessazione del rapporto.

Altra importante disposizione concerneva l'istituzione di un fondo assistenza sociale, sempre gestito dall'ENASARCO, alimentato dall'ecceденza degli utili di gestione del fondo indennità risoluzione rapporto.

Da quanto finora esposto si delinea chiaramente il campo di attività dell'ENASARCO che si sviluppa attraverso la gestione dei tre fondi:

- previdenza;
- indennità risoluzione rapporto;
- assistenza sociale.

Il contenuto di natura previdenziale e assistenziale era fatto oggetto del regolamento approvato con D.M. 10 settembre 1962.

Lo stesso regolamento ammetteva, al raggiungimento del 60° anno di età dell'iscritto, l'opzione fra la liquidazione in capitale e la rendita vitalizia. I requisiti per poter fruire delle prestazioni erano due: quello di un minimo del conto di L. 1.300.000 ed una anzianità di iscrizione all'Ente di almeno dieci anni.

La pensione veniva calcolata secondo un sistema di capitalizzazione pura, che però, per effetto della galoppante svalutazione, si rivelò presto penalizzante per gli assistiti.

Le Organizzazioni sindacali, il 2 agosto 1965, stipularono un accordo che servì da presupposto all'ENASARCO per modificare il sistema di calcolo basato sulla capitalizzazione pura in quello misto di ripartizione e capitalizzazione.

Ulteriore impulso la normativa previdenziale ricevette dall'attuazione della L. 22 luglio 1966, n. 613, che estendeva l'assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia ed ai superstiti agli esercenti attività commerciali ed agli ausiliari del commercio, fra i quali furono compresi gli agenti e rappresentanti di commercio.

L'art. 29 prevedeva:

- 1) che le pensioni erogate dall'INPS, previa convenzione, potessero essere pagate dall'ENASARCO;
- 2) che il trattamento pensionistico derivante dall'attuazione degli AEC del 1956 e del 1958, venisse definito integrativo del precedente trattamento;
- 3) che con decreto del Presidente della Repubblica, sentito il parere del Consiglio di amministrazione dell'ENASARCO, dovesse essere disciplinato ex novo tutto il trattamento pensionistico integrativo di cui al punto 2.

L'annunciato decreto presidenziale, portante il n. 758, fu emanato il 30 aprile 1968 ed entrò in vigore il 7 luglio successivo. L'autonomia di gestione concessa all'ENASARCO fu piena e tutta la materia ebbe una completa ed organica sistemazione.

Il 2 febbraio 1973 fu, infine, la legge n. 12 a suggellare col proprio crisma formale la più avanzata disciplina concernente la previdenza integrativa degli agenti e rappresentanti di commercio. Va prioritariamente detto che la legge n. 12 fu il primo atto del Parlamento che statuisse in materia di previdenza integrativa e che essa, retroagendo, entrò in vigore il 1° gennaio 1973.

Dopo aver premesso che la trasformazione dell'ENASARCO in persona giuridica di diritto privato non attenua affatto l'obbligatorietà delle norme di modifica della legge 12/1973, in quanto esse costituiscono l'oggettivazione della potestà regolamentare, che trova la propria legit-

timazione nell'ordinamento giuridico, passiamo a commentarne i punti più significativi, nella versione modificativa del Regolamento delle attività istituzionali approvato con delibere del Consiglio di amministrazione della Fondazione del 22 dicembre 2010, n. 95 e del 4 maggio 2011, n. 35 e in seguito approvato dai Ministeri vigilanti.

L'*art. 1* enuncia i compiti statuari della Fondazione, che sono quelli di erogare la pensione di vecchiaia, di invalidità, di inabilità ed ai superstiti degli agenti e rappresentanti di commercio. La pensione è integrativa di quella prevista dalla L. 22 luglio 1966, n. 513 istitutiva del trattamento pensionistico dei commerciali e loro ausiliari, fra i quali sono compresi gli agenti e rappresentanti di commercio.

La Fondazione persegue altresì finalità di formazione e qualificazione professionale nonché di assistenza sociale. Gestisce inoltre il Fondo risoluzione rapporto di agenzia (*art. 2*).

L'*art. 3* enuncia l'obbligo del preponente di comunicare alla Fondazione, entro 30 giorni, sia l'inizio che la cessazione del rapporto di agenzia. La comunicazione dovrà contenere l'indicazione del contributo per ogni agente; in mancanza la ripartizione avverrà in misura paritetica.

L'*art. 4* stabilisce che il contributo previdenziale obbligatorio sia pari al 17% di tutte le somme liquidate a qualsiasi titolo all'agente connesse al rapporto di agenzia; di questo il 3% sarà destinato ad un fondo di solidarietà ed il rimanente 14% andrà ad alimentare il conto dell'agente. Il preponente risponde alla Fondazione per l'intero importo mentre può rivalersi sull'agente per il 50%.

L'*art. 5* indica il massimale ed il minimale inderogabili per il versamento. Il primo è individuato in euro 37.500 ed il secondo in euro 25.000 annui per ciascuna ditta rappresentata.

L'*art. 6* fissa le aliquote di contributo in relazione a quattro predefiniti scaglioni provvigionali per gli agenti che agiscano sotto forma di società di capitali, aliquote che vanno ad aumentare di anno in anno secondo la tabella riportata nell'articolo stesso.

L'*art. 7* stabilisce che è data facoltà all'agente, che abbia almeno un rapporto di agenzia in essere, di versare, a suo esclusivo carico, un contributo annuo ulteriore rispetto a quello di cui all'articolo 4, per aumentare il proprio montante contributivo.

L'*art. 8* fissa la scadenza del contributo entro il 30° giorno successivo al termine di scadenza del trimestre di riferimento.

L'*art. 9* contempla la facoltà, per gli agenti non pensionati che abbiano sospeso o cessato l'attività e purché abbiano l'anzianità contributiva di almeno cinque anni, di cui almeno tre nel quinquennio precedente l'interruzione, di richiedere alla Fondazione di versare volontariamente ed a proprio carico la contribuzione autorizzata. La domanda si riterrà prodotta validamente se perverrà alla Fondazione entro il termine inderogabile di due anni.

Dal 1° gennaio successivo alla cessazione dell'attività l'importo del contributo scaturirà dal calcolo che assumerà come base la media delle provvigioni liquidate e non potrà essere inferiore all'ammontare del minimale previsto per l'agente monomandatario. Il diritto alla prosecuzione volontaria è interdetto al raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia.

Le modalità di ammissione alla prosecuzione volontaria sono spiegate nell'*art. 10*.

L'*art. 11* prevede che l'agente possa richiedere alla Fondazione di essere autorizzato a versare contributi evasi od omessi dai preponenti incorsi nel fallimento od in altre procedure concorsuali, dimostrandone la fondatezza del diritto. La richiesta dovrà pervenire alla Fondazione entro due anni dalla dichiarazione del fallimento o di inizio della procedura concorsuale.

L'*art. 12* elenca le prestazioni previdenziali erogate dalla Fondazione:

- la pensione di vecchiaia;
- la pensione di invalidità;
- la pensione di inabilità;
- la pensione ai superstiti;
- la rendita contributiva.

L'*art. 14* precisa che la pensione di vecchiaia è conseguibile al compimento del 67° anno di età e purché sia maturata l'anzianità contributiva di 20 anni. Gli agenti che abbiano compiuto il 65° anno di età e che abbiano l'anzianità contributiva di 20 anni possono richiedere alla Fondazione il pensionamento anticipato di uno o due anni. L'ammontare della pensione anticipata è ridotto, in maniera permanente, nella misura del 5% per ciascuno degli anni di anticipazione rispetto all'età anagrafica altrimenti necessaria per maturare il diritto alla pensione di vecchiaia.

L'*art. 15* esplica il regime transitorio che condurrà ai limiti suddetti gli uomini nel 2019 e le donne nel 2024.

L'*art. 16* tratta della rendita contributiva che può essere assegnata, a domanda, a coloro che abbiano 67 anni compiuti d'età e almeno cinque anni compiuti di anzianità contributiva, rendita ridotta in misura del 2% per ciascuno degli anni mancanti al raggiungimento della quota 92 (somma tra gli anni compiuti di età anagrafica e di anzianità contributiva).

I due artt. successivi riguardano la domanda di pensione di vecchiaia e il relativo calcolo.

Gli *artt. 19 e 20* trattano rispettivamente della pensione di invalidità e della pensione di inabilità, mentre i due artt. successivi riguardano domanda e calcolo di questi tipi di pensione e accertamento e verifica dello stato di invalidità e di inabilità.

I trattamenti pensionistici erogati dalla Fondazione sono reversibili in favore dei superstiti dell'iscritto già pensionato al momento del decesso, oppure che, al momento del decesso, avesse maturato almeno 20 anni di anzianità contributiva o, in alternativa, almeno cinque anni di cui uno nel quinquennio precedente il decesso (*art. 23*).

L'*art. successivo* elenca i beneficiari delle pensioni di reversibilità ed indirette, mentre l'*art. 25* specifica le relative quote e l'*art. 26* le percentuali di riduzione della prestazione erogata dalla Fondazione in caso di cumulo della pensione ai superstiti con altri redditi.

La Fondazione ENASARCO eroga ai propri pensionati un supplemento di pensione (*art. 27*) per i contributi acquisiti dopo la data di pensionamento, che spetta a chi ha i seguenti requisiti: aver compiuto il 72° anno d'età (esclusi i pensionati di inabilità e i superstiti); essere pensionato da 5 anni o aver avuto la liquidazione del precedente supplemento da almeno 5 anni.

L'*art. 28* permette al preponente che abbia omesso di versare i contributi di cui all'articolo 4 e che non possa più versarli per sopravvenuta prescrizione, di chiedere alla Fondazione di costituire a favore dell'agente una rendita vitalizia reversibile pari alla pensione o quota di pensione che spetterebbe all'agente stesso in relazione ai contributi omessi. Se il preponente non lo fa spontaneamente, lo può fare l'iscritto, fornendo le prove del rapporto di agenzia e delle provvigioni spettanti.

Gli *artt. 29, 29bis e 30* si occupano di perequazione automatica delle pensioni, del contributo di solidarietà a carico dei pensionati e dei minimi di pensione.

Gli *artt. 31 e 32* parlano della già illustrata indennità di scioglimento del rapporto di agenzia e delle prestazioni integrative, assistenziali e di formazione.

Il Titolo V è dedicato a vigilanza, sanzioni e ricorsi, trattati nei seguenti articoli: 33 - Vigilanza; 34 - Evasione contributiva; 35 - Ravvedimento operoso di evasione contributiva; 36 - Omissione contributiva; 37 - Applicazione degli interessi di mora; 38 - Sanzioni ridotte; 39 - Impedimento allo svolgimento delle funzioni di vigilanza; 40 - Omessa iscrizione o comunicazione della cessazione; 41 - Omesso invio della distinta; 42 - Omessa comunicazione delle provvigioni; 43 - Evasione contributiva a seguito della comunicazione di dati errati o incompleti; 44 - Rateazioni; 45 - Destinazione delle sanzioni; 46 - Ricorsi.

In ultimo il Titolo VI contiene le disposizioni finali e si compone degli articoli: 47 - Destinazione degli utili di gestione; 48 - Monitoraggio della gestione previdenziale; 49 - Adeguamento dell'età pensionabile e dei coefficienti di trasformazione all'aspettativa di vita; 50 - Decorrenza.





10.

Gli sportelli FISASCAT
per gli agenti/rappresentanti
(a cura del responsabile, DARIO ZANATTA
con una premessa di MIRCO CEOTTO
Segretario Nazionale FISASCAT CISL)



GUARDIAMO ALLA FORMAZIONE DEI QUADRI *con un occhio di riguardo*

Da oltre sess'anni QuadriFor - Istituto Nazionale per lo sviluppo della Formazione dei Quadri del Terzo Settore, Dedicazione a Servizi - promulga iniziative di formazione in aula e a distanza con un'offerta tra le più ricche sul territorio: un riferimento costante al digitale con oltre 200 corsi e percorsi in aula e 60 corsi e-learning, progetti teorici e interattivi, eventi tematici, ricerche e studi. QuadriFor è un'organico che coinvolge oltre 28.000 Quadri e 12.800 Aziende. www.quadrifor.it

www.QUADRIFOR.IT

Via Oreste Casareto, 207 - 00187 Roma | +39 06 574624020 | info@quadrifor.it

Mirco Ceotto

La FISASCAT CISL rappresenta gli agenti e rappresentanti da molto tempo, anche attraverso la sottoscrizione degli Accordi Economici Collettivi e con la presenza sul territorio.

In provincia di Padova già dagli anni '70 c'è una collaborazione con l'Associazione Professionale Agenti e Rappresentanti che ha portato valore aggiunto alla Categoria e alla Federazione.

Nel settembre 2007 ho conosciuto Dario Zanatta, insieme ad un altro collega, oggi pensionato. Allora io ero Segretario Generale di Treviso e, dopo aver parlato della cosa a Pierangelo Raineri, abbiamo deciso insieme di impostare uno sportello anche nel territorio trevigiano per gli agenti di commercio. Gestito da Zanatta, perché esperto della materia e perché a lungo ha lavorato con la Categoria degli agenti di commercio. Abbiamo così dato vita all'iniziativa.

All'inizio non è stato facile perché abbiamo cercato di coinvolgere lavoratori autonomi all'interno di un sindacato confederale e di spiegare loro le dinamiche confederali; è stata però una sfida che abbiamo portato avanti e che stiamo vincendo.

Abbiamo poi allargato l'interesse sull'argomento anche ad altre Fisascat provinciali e ora sono operativi diversi sportelli a Venezia, a Portofino, a Udine, mentre in altre città sono già operativi o lo stanno diventando in questi mesi.

Vogliamo naturalmente espanderci sempre di più in questo ambito: abbiamo la potenzialità per farlo, abbiamo la rete della FISASCAT CISL nazionale, che è in grado di fare queste cose, abbiamo all'interno della Confederazione una rete di servizi, che sono in grado di fornire risposte ai lavoratori autonomi e quindi agli agenti di commercio. In questo progetto infatti possono essere coinvolti tutti gli attori della rete CISL, come, ad esempio, il patronato INAS e il CAF.

Abbiamo poi il tema della formazione, sul quale stiamo lavorando, e l'importante aspetto della tenuta della contabilità, che per gli agenti è della massima importanza, per il quale ci stiamo attrezzando attraverso le nostre strutture di servizio confederali.

Crediamo che questa categoria di lavoratori possa essere tutelata al meglio, attraverso un sindacato confederale, che si occupi quindi non solo della contrattazione, con la stipula degli AEC, ma anche della tutela

individuale e del servizio amministrativo e fiscale in ogni territorio provinciale; e la nostra importante forza, come FISASCAT e come CISL, è quella di essere presenti dappertutto con servizi e competenze.



Dario Zanatta

Noi abbiamo impostato il lavoro in questa maniera: per prima cosa bisogna capire con quali lavoratori abbiamo a che fare, perché, se non si conoscono quali sono i loro tempi, come lavorano e tutto quello che gravita intorno alla loro giornata lavorativa, non si può essere sindacato di riferimento.

Gli agenti infatti hanno tempistiche ed esigenze che non hanno nulla a che vedere con il lavoro dipendente: ad esempio, l'agente di commercio è continuamente in giro, quindi bisognerà trovare il modo di dargli una risposta facendogli perdere meno tempo possibile, perché per lui venire in ufficio vuol dire non andare da un cliente e siccome gli agenti vivono di provvigioni, spesso, anche contro il loro interesse, tra il cliente che chiama e la consulenza di cui hanno bisogno, perché hanno un problema, scelgono comunque il cliente.

Occorre quindi capire quali sono le esigenze della categoria; come FISASCAT abbiamo fatto un'analisi su un comparto che comunque già conoscevo, dopodiché il lavoro è stato gradualmente impostato in modo tale da puntare sull'assistenza fisica (consulenza in sede sindacale) e, soprattutto, online.

Tutto è iniziato con un servizio di newsletter settimanale che dura da quasi 10 anni: tutti gli agenti, iscritti e non iscritti, che ci hanno dato la loro e-mail o l'autorizzazione a ricevere la nostra newsletter, vengono raggiunti da queste informative. Diamo suggerimenti, in via generale, su determinati argomenti, facciamo commenti su articoli dell'accordo economico collettivo, su quelli del Codice Civile, illustriamo le novità fiscali, le novità previdenziali, le modifiche dei massimali ENASARCO rispetto alla percentuale e le novità della loro cassa di Previdenza. I nostri agenti, insomma, sono costantemente aggiornati.

La scelta da noi fatta è stata quella di realizzare una newsletter, al massimo di una facciata, che tenga conto del tempo di attenzione che può avere una persona alla sera dopo una giornata di lavoro, e senza andare troppo sui tecnicismi, vale a dire usando un linguaggio che sia comprensibile.

Ciò accade anche per il fatto che questa professione è stata vista da molti come un'attività di ripiego e questo purtroppo vale ancora oggi, soprattutto perché è scarso il lavoro classico, da dipendente, e quindi molti si accostano a questa attività, considerato che diventare agente di commercio non è particolarmente complicato.

Le nostre newsletter all'inizio hanno incuriosito chi non ci conosceva e lo hanno indotto ad avvicinarsi alla FISASCAT CISL. Poi è stato realizzato un sito ad hoc, che negli anni 2000 è un'esigenza imprescindibile, se si vuole dare un servizio soddisfacente.

Le difficoltà, che ci sono state nei primi anni, sono proprio legate al fatto che noi siamo un sindacato il quale storicamente ha sempre impostato la propria attività su un certo tipo di lavoratore, che è prettamente quello subordinato.

La difficoltà è stata doppia, perché si trattava di far capire alla CISL il tipo di categoria che si andava a tutelare e alla categoria che la FISASCAT CISL, pur avendo sempre difeso il lavoratore dipendente, poteva fare altrettanto con i lavoratori autonomi e poteva essere la sigla di riferimento.

In realtà non è vero che la FISASCAT CISL abbia sempre tutelato solamente i lavoratori dipendenti, perché abbiamo numerosi esempi che vanno in direzione contraria, ma gli agenti non lo sanno, non sanno che nella nostra Federazione c'è stato il lavoro oscuro del signor Salvatore Falcone che ha portato a importanti traguardi, che hanno dato giovamento a tutti i lavoratori del settore.

Quindi abbiamo dovuto sforzarci per far capire loro che non siamo una novità di oggi, ma che ci siamo sempre stati, anche se loro non lo sapevano, perché magari noi non siamo stati capaci di comunicarlo in maniera efficace.

Superato questo scoglio, l'attività normale di uno sportello nei confronti degli agenti si basa su tre momenti fondamentali: inizio del rapporto, gestione del rapporto, fine del rapporto. Sono tre momenti ben distinti, che necessitano di un'assistenza specifica.

All'inizio del rapporto occorre fare la valutazione della proposta contrattuale attraverso la lettura del contratto.

Il contratto viene letto e si verifica che cosa è stato proposto, soprattutto quanto è stato proposto a voce e quanto poi è stato trascritto nel contratto, perché, dopo aver sentito per anni i resoconti dei colloqui di lavoro, ormai so che ciò che viene promesso spesso non viene scritto nel contratto.

Quindi non bisogna fare una semplice lettura del contratto, magari non alla presenza dell'interessato, ma è meglio fare delle domande per verificare come si sono messi d'accordo il datore di lavoro e l'agente su alcuni punti cardine, come le provvigioni, la zona, l'esclusiva, tutte cose che sono necessarie per capire qual è la natura vera del contratto. Infatti, se io leggo un contratto senza avere queste informazioni, posso giudicarlo corretto, ma magari non corrisponde a quello che è stato detto all'agente e quindi si corre il rischio di fargli firmare un contratto che non corrisponde alla realtà degli accordi.

Perciò c'è un lavoro preliminare ed è un lavoro che io non faccio fisicamente attraverso appuntamenti: negli ultimi anni gli appuntamenti in sede sono stati proprio ridotti all'osso, perché i lavoratori apprezzano maggiormente un servizio fatto per via telematica. Gli iscritti che già sono consolidati, quando hanno una nuova proposta, non fanno altro che mandarmi il contratto, in questo modo io perdo meno tempo di quanto ne perderei facendoli venire in sede e loro nel giro di 24 ore hanno la risposta.

Se hanno una proposta, me la mandano alla sera, quando tornano dal lavoro, e la sera successiva il più delle volte hanno già il contratto con la sottolineatura delle cose da cambiare e con le risposte da dare all'azienda, perché occorre spiegare quali sono le motivazioni in base alle quali si chiede la modifica, cercando di farle rientrare nelle regole dell'AEC e, qualche volta, anche nelle norme di legge.

Quando si dà una consulenza di questo tipo, è necessario verificare qual è il potere contrattuale dell'agente, che è una cosa importantissima. Infatti, se siamo di fronte a uno dei rari casi in cui è l'agente ad essere stato cercato dall'azienda e non viceversa, allora il contratto si fa in una certa maniera; se invece si tratta della classica multinazionale, che cerca costantemente agenti di commercio, è necessario fare un lavoro preliminare per capire in quale contesto stiamo operando.

Le loro risposte sono infatti già prevedibili, perché lavorano con contratti standard e, se l'agente non è disposto ad accettarli, passano ad un altro candidato.

Ad esempio, ci sono aziende che hanno un turn-over impressionante, perché non hanno bisogno di una professionalità accentuata, di una persona ben precisa: hanno bisogno di agenti che svolgano un lavoro già preparato. Invece ci sono delle aziende, soprattutto nel nord-est, dove c'è la piccola e media impresa con il classico imprenditore-padrone che rigorosamente è il primo ad arrivare e l'ultimo ad andarsene, con le quali la cosa cambia, perché magari hanno bisogno di un agente già inserito nel settore e allora l'agente può far valere un proprio pacchetto clienti e ottenere un contratto più vantaggioso. Poi ci sono le aziende che hanno un loro contratto, ma che sono disponibili a valutare anche delle eventuali modifiche.

In ogni caso occorre un lavoro preventivo e bisogna avvertire l'agente che, a fronte delle clausole che sono state inserite nel contratto, ci potrebbero essere conseguenze, anche spiacevoli, in caso di particolari avvenimenti. Quindi lui lo firma, ma con la consapevolezza del valore delle singole clausole. Un esempio classico è rappresentato dai minimi di vendita, una clausola che non c'era negli anni '70, quando fare questa professione voleva dire guadagnare parecchi soldi, perché eravamo all'inizio dello sviluppo commerciale del Paese.

Per fare un esempio, ci sono agenti di commercio che hanno fatto una fortuna vendendo macchine per il caffè, che allora nessuno aveva. Adesso è difficile che qualcuno entri nel mercato con un prodotto che nessun altro ha, quindi il mercato si è stabilizzato ed è necessario fare questo lavoro preventivo di analisi del settore merceologico, perché ogni ambito ha delle problematiche diverse.

Chi lavora nell'abbigliamento deve sapere che lì conta la stagionalità e questo è importante quando si va a sottoscrivere un contratto, perché le modifiche vanno fatte nell'ottica del prodotto che si va a vendere, mentre se si vendono impianti industriali, se ne può vendere anche uno ogni tre anni che la provvigione sarà più che soddisfacente.

Insomma, occorre tutto un lavoro di questo tipo, che è quello che impegna forse il tempo maggiore della consulenza, perché, una volta firmato, non si torna indietro, e nel contratto di agenzia ci sono poche cose che sono inderogabili.

Un altro problema proprio di questi anni è costituito dal fatto che, quando abbiamo vertenzialità, o comunque dobbiamo confrontarci con le aziende, si nota spesso nelle imprese e nei loro responsabili, un evidente crollo delle competenze, sia a livello normativo che a livello pratico, e questo complica la vertenza in atto.

Succede infatti spesso che si trovino clausole che pretendono il raggiungimento di budget che non sono stati definiti da uno studio preventivo di mercato del settore o della capacità di penetrazione dell'azienda. Le grandi aziende strutturate in passato hanno sempre fatto questo tipo di analisi di mercato, prima di uscire con un prodotto nuovo, ma in molti casi ora questo non si fa più; ci si limita ad indicare all'agente la soglia che deve raggiungere perché così è stato deciso in azienda e magari si definisce una soglia di € 250.000 per una zona che al massimo ha reso sempre e solo € 100.000.

Perciò sorgono problemi di dialogo tra le parti perché le aziende impostano l'attività di agenzia in un certo modo e l'agente rischia di trovarsi incastrato tra mancanza di studio e competenza aziendale, con la conseguenza di trovarsi in una condizione di dipendenza.

Altro problema della categoria è quello che la formazione per l'aumento della competenza dell'agente è stata abbattuta, con tutte le conseguenze del caso; non è solo un problema per l'agente essere in giro come persona poco formata, ma costituisce un danno per l'azienda. È un cane che si morde la coda: molte aziende non capiscono che c'è bisogno di una rimodulazione di tutta la formazione in ogni singolo aspetto, perché altrimenti la categoria lavora male.

Un'altra questione è rappresentata dal turn-over elevatissimo. Se si guarda il saldo annuale fornito dalle camere di commercio tra gli agenti entrati in attività e quelli che ne sono usciti, si nota che c'è qualche agente in più, quindi sembrerebbe che l'attività non sia in crisi. Ma se poi si va a vedere nello specifico, ci si rende conto che spesso quelli che hanno cessato erano agenti che operavano da molti anni; e questo rappresenta una perdita sul valore complessivo del capitale umano.

Così questa professione rischia di diventare una specie di professione tampone, per quelli che non hanno altro impiego e fanno gli agenti in attesa di qualcosa di meglio o di tempi migliori. Certo adesso le aziende possono risparmiare sul compenso agli agenti, ma nella mia esperienza

è impossibile che una persona trattata male e pagata peggio poi renda nel lavoro; è evidente che, tartassando il lavoratore, difficilmente si avrà più produzione.

Però oggi sembra che nei confronti degli agenti di commercio invalga questa moda e così anche chi fa questo lavoro già da anni, finisce che non si riconosce più nella categoria e la abbandona. Perciò stiamo perdendo tutti i vecchi agenti di commercio, quelli che sapevano fare il “mestiere” di agente, quelli che hanno fatto la fortuna delle aziende.

Conosco personalmente aziende che sono quel che sono grazie al lavoro di due - tre agenti, non per aver messo in campo grandi piani industriali, ma per la capacità di poche persone di costruire il mercato aziendale. Ecco perché ritengo che in questo Paese si stia sbagliando direzione sul tema agenti. Invece negli altri Paesi questi problemi sono ridimensionati perché c'è un maggiore rispetto dei ruoli.

Le aziende straniere, soprattutto quelle austriache e tedesche, ma anche quelle svedesi o slovene, hanno un approccio molto standard, basato sui numeri: se il fatturato portato dall'agente alla fine dell'anno è accettabile, si prosegue il rapporto, in caso contrario c'è la disdetta con il pagamento di tutto quello che spetta all'agente. In Italia invece spesso ritroviamo meccanismi che non rispondono propriamente a queste logiche.

Ritengo che questo derivi principalmente da un atteggiamento globale della nostra società. Abbiamo registrato un crollo a livello sociale che si ripercuote anche sul mondo del lavoro: non c'è più fiducia nel prossimo a livello generale e a livello lavorativo. Perciò nel nostro settore molti cercano di pagare l'agente il più tardi possibile e quando si tratta di corrispondere le indennità previste da Codice Civile e AEC, si vanno a cercare le clausole che possano in qualche modo inficiare i diritti del lavoratore, rischiando di utilizzare più i tribunali che le buone prassi.

Noi della FISASCAT ci poniamo come mediatori, e anziché rischiare di irrigidire le posizioni, tentiamo la via della mediazione sindacale, che spesso risolve il problema, senza “adire le vie legali”. Anche perché sosteniamo che le cause si possono vincere ma anche perdere e, quando le aziende perdono, corrono ai ripari, andando a modificare i contratti, magari con ulteriori clausole negative per l'agente, in modo tale che non si possa ripetere un'evenienza simile.

Questo sta accadendo da circa 15 anni e la cosa è anche tristemente buffa, perché il rapporto di agenzia è fondamentalmente basato sulla fiducia, mentre ora questa fiducia, in molti casi, rischia di venire meno.

A ciò poi si aggiunge il fatto che la categoria è altamente individualista, per cui parlare agli agenti di sindacato collettivo, di fare gruppo è un linguaggio che stentano a capire, perché sono tutti professionisti che sono abituati a lavorare costantemente in proprio.

Eppure questi lavoratori guadagnano se vendono. Il fatto è che le aziende nel corso degli anni hanno conquistato un tale potere nei confronti degli agenti che adesso possono esercitare una certa prepotenza. Questo ha indotto la giurisprudenza ad aprire un dibattito su questo ruolo predominante nel rapporto di agenzia.

Attualmente non c'è un ente che medi tra le due parti: l'azienda è quella che paga, è quella che dà il lavoro e che dice: "Se vuoi, questo è il contratto, altrimenti arrivederci". A livello sindacale da alcuni anni perciò io mi sto battendo su una proposta: l'ENASARCO non può più essere solo un ente previdenziale che eroga le pensioni e gestisce il FIRR, ma deve diventare anche un ente bilaterale e non solo per il welfare, che in pratica non ha, se si esclude una polizza assicurativa per la sanità integrativa, ma anche a livello di certificazione del mandato.

Secondo me, il futuro di questa professione passa infatti attraverso la certificazione dei contratti di agenzia: ci deve essere una struttura formata dalle associazioni sindacali che verifica che il contratto sia equilibrato secondo le leggi che abbiamo e gli Accordi Economici Collettivi che sottoscriviamo.

Se ci fosse una commissione che, dopo aver letto il contratto, rilevasse un vantaggio eccessivo per una delle due parti e richiamasse gli articoli che sono contrari a questo sbilanciamento, si potrebbero indurre le due parti a lavorare su questa discrepanza e, secondo me, quella sarebbe la svolta vera, perché sarebbe eliminato il ruolo predominante delle aziende, che è il vero problema, e l'agente potrebbe godere di uno strumento obbligatorio, che si risolverebbe in una sua tutela a priori.

Sono altresì convinto che questa proposta non avrà un percorso facile, ma sia negli AEC dell'industria che in quelli del commercio cercherebbero discutere di bilateralità e di certificazione.

Altro problema è che gli accordi economici collettivi sono più di uno, ma quello che regola la maggioranza dei rapporti è proprio quello che sottoscriviamo con Confindustria.

Storicamente è difficile fare un accordo economico unico, perché commercio e industria, ma anche artigianato, vogliono avere comunque Accordi Economici Collettivi separati. Tenteremo comunque di lavorare in tal senso.

Un problema che solleviamo spesso è quello del monomandato. L'agente monomandatario – e io vedo rispetto al passato molti più agenti monomandatari – ha vincoli che lo rendono più fragile. Agli agenti che si rivolgono a me io dico sempre che, se vogliono fare questo lavoro, lo devono fare da plurimandatari, che si devono specializzare in un settore.

Facciamo un esempio pratico: l'agente che opera in un cantiere deve avere la delega per poter vendere qualsiasi cosa serva nel cantiere: il materiale da costruzione, l'antifortunistica, gli impianti, insomma tutto quello che occorre e questo è possibile farlo se si hanno più aziende che operano in settori differenti, in modo tale che, se si perde un mandato, certo si accusa il colpo, ma non si va a terra.

La figura del monomandato è una figura di agente che noi abbiamo cercato di vietare nella formulazione degli accordi economici collettivi; una figura che non c'è nel Codice Civile. È di fatto un'esigenza che si è tramutata in accordo negli anni passati, quando tale figura aveva forse un senso diverso da oggi, in un mondo più globalizzato.

Di questo problema comunque si è occupato lo Statuto dei Lavoratori, in cui troviamo delle regole per cui, se un lavoratore è una partita IVA, ma deve fare determinate cose che gli vengono imposte da un datore di lavoro, allora non è un lavoratore autonomo, ma è un vero e proprio dipendente. È una cosa banale, ma non era mai stata messa nero su bianco.

Purtroppo, per la fragilità prima citata, ho visto mandare via agenti monomandatari che avevano fatto la fortuna di un'azienda, e magari per motivi che nulla hanno a che fare con la vendita. Purtroppo in molti casi siamo al personalismo e nel rapporto deve invece essere predominante la meritocrazia legata al lavoro.

E purtroppo quando si cominciano a chiedere determinate cose all'agente di commercio attraverso il contratto, quando gli si impone il monomandato, o l'obbligo di arrivare a certi budget, non ci si sta rivolgendo a un agente di commercio, ma mentalmente si pensa di essere di fronte ad un dipendente.

Il lavoratore soffre di questa cosa, perché si sveglia la mattina con l'ansia di fare i numeri, perché teme di perdere il posto di lavoro, perché non sa se troverà un'altra azienda che lo assume e così finisce per avere

problemi nel vendere, perché ha la testa impegnata in problemi diversi da quelli del rapporto con il cliente.

Ovviamente ci sono aziende che sono illuminate da questo punto di vista e sono soprattutto le multinazionali. Con le multinazionali c'è meno vertenzialità perché ragionano in questa maniera: hanno un budget, verificano la realtà del mercato e si comportano come fanno in altri Paesi, perché proprio per loro natura hanno una mentalità sovranazionale. Quando ritengono di non avere più bisogno di un agente, o vogliono cambiare, pagano tutto quello che c'è da pagare e anche di più, secondo un rapporto corretto, pertanto, come dicevamo in precedenza, se i numeri giustificano la presenza dell'agente, lo tengono, altrimenti risolvono il contratto secondo le regole.

D'altra parte il rapporto di agenzia non è un matrimonio: l'azienda paga le indennità che deve pagare e la cosa finisce lì. Vedo dal confronto costante con gli agenti che a noi si rivolgono, che spesso imprese italiane fanno fatica pagare le indennità previste dalla normativa e, anche se ad un osservatore esterno questa cosa può apparire incredibile, sono ormai 15 anni che le cose vanno così: il fatturato non basta più, spesso ci vuole il controllo del lavoratore; che però sia un lavoratore autonomo.

Chiusa la prima parte, che è quella relativa alla sottoscrizione del contratto di agenzia, passiamo alla seconda parte, che riguarda la gestione del contratto medesimo.

Durante il rapporto può succedere che l'azienda faccia richieste di un certo tipo, che abbia bisogno di apportare delle modifiche al contratto, che chieda cose che l'agente non sa se può o non può concedere. Anche in questo caso il nostro ruolo è fondamentale, perché, a differenza del lavoro dipendente, che ha delle regole per le quali si può intervenire anche a posteriori, il sindacato ha potere per gli agenti se viene usato soprattutto in maniera preventiva.

Quando si rivolgono a noi a cose fatte, io posso dare solo delle sentenze, non dei suggerimenti, e dico loro: *“Hai perso, prima potevi fare, ma adesso non puoi più fare, ti tocca accettare”* e queste sono le cose peggiori che un agente di commercio può sentirsi dire quando chiede una consulenza.

Ciò accade perché nel contratto di agenzia ci sono clausole a cui bisogna dare risposta tempestivamente: è necessario seguire questa categoria con risposte immediate, ma è necessario saper distinguere che cosa è urgente da quello che può aspettare.

Sta a noi far capire quali sono le vere priorità.

Per esempio, le variazioni di zona hanno solo 30 giorni per rispondere, dopodiché sono accettate senza riserve per l'agente, pertanto, quando mi trovo di fronte ad agenti le cui aziende hanno chiesto variazioni di zona, faccio sempre la stessa domanda: *"Vuoi continuare a lavorare con questa azienda, oppure no?"*.

Se l'agente non vuole più continuare quel mandato di agenzia, dobbiamo mettere in campo alcuni argomenti, visto che l'accordo economico ha previsto un meccanismo preciso per quel che riguarda le variazioni e lo si mette in atto; invece il problema nasce quando l'agente dice che vuol far valere un diritto, ma continuare a lavorare con quella azienda.

A questo punto le cose si complicano, perché ci sono le aziende con le quali si può discutere e allora torniamo al discorso relativo alla forza contrattuale, considerato che difficilmente ho visto delle discussioni relative a un agente che non avesse forza contrattuale; se invece l'agente è valido, se lo vogliono tenere, perché il pericolo di perderlo è maggiore del guadagno che farebbero con la variazione di zona che gli hanno proposto. Capita qual è la forza contrattuale dell'agente, si fanno gli interventi del caso.

Un altro caso che capita abbastanza frequentemente è la richiesta da parte di un agente di passare ad una ditta concorrente, che gli ha fatto una super offerta, per cui vuole lasciare l'azienda in cui lavora. A questo punto bisogna mettere in atto tutta una serie di verifiche, sapendo che l'agente ha fretta, cercando di avviare un dialogo o di contestare una serie di cose per arrivare a raggiungere l'obiettivo della risoluzione del contratto.

Con questo abbiamo concluso il secondo punto, perché queste sono tra le maggiori problematiche che affrontiamo nella gestione del contratto, quando è in essere.

Arriviamo dunque al terzo punto, cioè alla risoluzione del contratto. Oggi ogni chiusura di rapporto è in discussione: non c'è quasi mai il caso che la chiusura del rapporto avvenga rispettando le regole, ovvero che si presentano i conteggi, i conteggi sono giusti, si fa il pagamento e la cosa finisce lì. È ormai una rarità che il rapporto di agenzia si chiuda con questi passaggi: invece il conteggio è parziale e spesso l'impresa mandante cerca di pagare il meno possibile, nonostante debba pagare quanto previsto dalle norme del Codice Civile e dagli Accordi Economici Collettivi.

Queste sono le consulenze più difficili perché, oltre a recuperare i soldi evitando la causa in tribunale con un'azienda, c'è la grandissima difficoltà a spiegare agli agenti come funziona la Giustizia in Italia. In un congresso internazionale ho sentito dire che, quando capita che un'azienda straniera abbia il contenzioso con un'altra in Italia, se sa di avere torto, preferisce fare la causa in Italia piuttosto che in Germania, perché sa che così le cose andranno molto per le lunghe.

In Germania infatti si rischia di avere la sentenza nel giro di sei mesi, perciò, se l'azienda ha torto e vuole pagare più tardi, la causa la fa in Italia, dove ci vogliono minimo tre anni, se è una causa di lavoro; se poi si va a finire nel civile, di anni ce ne vogliono molti di più, sperando che, durante lo svolgimento della causa non cambi, ad esempio, il giudice, perché gli anni in questo caso possono aumentare ulteriormente.

Ecco perché, quando si rivolge a me un agente che vuole andare in causa, io gli spiego innanzitutto come funzionano le cose in Italia. Innanzitutto l'agente deve sapere che gli avvocati si pagano, inoltre nel contratto di agenzia quasi sempre il giudice ricorre alla CTU, una consulenza tecnica d'ufficio che risolve il problema della quantificazione delle indennità e possa risalire a provvigioni non liquidate.

La CTU, formata da un professionista, dal Presidente e da due consulenti di parte, va in azienda, recupera tutte le scritture contabili, verifica in maniera analitica che cosa è stato pagato e che cosa no e fa i conteggi, che poi mette a disposizione del giudice, il quale sostanzialmente deve poi decidere le misure da prendere.

La CTU si paga e, quando il suo lavoro è finito, la spesa ammonta a qualche migliaio di euro. Quindi bisogna affrontare il costo dell'avvocato e il costo della CTU solo perché si è deciso di fare la causa e può accadere che il giudice dia ragione al lavoratore, ma decida che le spese debbano essere compensate, il che vuol dire che l'agente si paga la sua parte. Ecco perché io dico all'agente che, se l'azienda gli offre una soluzione economica, mentre lui pretende una cifra maggiore, e la differenza tra le due cifre è inferiore a quello che spenderà per avvocato e CTU, è meglio che accetti l'offerta dell'azienda.

Si tratta dunque di un lavoro tipico dell'ufficio vertenze e tuttavia l'operatore, che decide di seguire questo settore, non deve essere un avvocato, ma deve saper perfettamente che cosa vuol dire affrontare la procedura, deve avere quelle competenze che noi abbiamo cercato di

fare acquisire con i corsi di aggiornamento che abbiamo fatto negli anni passati, competenze vicine a quelle di un legale.

E capita che dopo tanti anni di esperienza, sempre più spesso mi chiamino consulenti o avvocati per chiedermi come devono comportarsi in certe situazioni: questa è una materia che è necessario conoscere in tutti i suoi aspetti, perché le cifre in ballo sono notevoli.

C'è poi il problema rappresentato dagli agenti che lavorano in forma societaria, che è la tendenza più attuale e che però fa aumentare il livello del problema, perché saltano tutte le regole della ditta individuale e si entra nel diritto societario con una serie di complicanze. Ad esempio, tutti i diritti che uno può avere come ditta individuale, non ce l'ha la società: la società non si ammala, la società non si infortuna e la società non va in pensione.

Quando gli agenti si strutturano così, a loro volta assumono altri agenti, per cui mi è capitato di essere il sindacalista sia dell'azienda che dell'agente o del subagente ... e allora chi tutelo? A questo punto io faccio riferimento agli accordi economici, quindi a torto o a ragione distinguo tra chi non ha seguito e chi ha seguito gli accordi. Non si può fare diversamente, perché altrimenti si rischia di perdere tutti e due gli iscritti e questa è una situazione che ovviamente non si verifica in altri ambiti.

C'è inoltre il problema della contabilità di queste forme societarie, perché l'agente si può avvalere di una contabilità semplificata, ma evidentemente le società devono tenere una contabilità ordinaria, ecco perché la formazione di base deve essere abbinata ad uno studio continuo.

Nei corsi che ho tenuto ho sempre detto che, al di là di quello che avevo spiegato loro, è necessario sempre tenere sottomano gli accordi economici e il Codice Civile e conoscerli approfonditamente. L'accordo economico è anche lo sviluppo contrattuale delle regole contenute nel Codice Civile; è pertanto necessario conoscere le basi, contenute nel Codice Civile, e le sue espansioni, che sono state fatte mediante gli accordi economici collettivi, per poter fare corrette consulenze.

Altro aspetto fondamentale è l'aggiornamento, perché oltre alle regole citate bisogna aver contezza delle sentenze della Cassazione, ed il know-how messo a disposizione dalla Federazione nazionale assume importanza strategica. Ma l'informazione non viene data agli agenti e a tutta la rete FISASCAT solo attraverso il servizio di newsletter: settimanalmente controllo le sentenze e le notizie che interessano il settore e,

quando ce n'è una che va a istituire un concetto nuovo, la si comunica a tutti gli agenti e alla rete FISASCAT e li si invita a ricalibrare tutto quello che si era detto in precedenza su quell'argomento.

L'esempio più eclatante riguarda i minimi di vendita nei contratti di agenzia. Non sono previsti né dal Codice Civile né dagli accordi economici collettivi di lavoro e tuttavia le aziende mettono nei contratti le clausole risolutive espresse, ossia quelle situazioni che, quando avvengono, permettono ad una delle parti di chiudere il rapporto per giusta causa.

Già 15 anni fa avevo intuito il pericolo e avevo invitato i colleghi a non sottoscrivere quelle clausole, perché avrebbero costituito una prassi, il che in giurisprudenza poi diventa pericoloso, perché non c'era da nessuna parte e rischiava di essere creata dall'accordo economico collettivo la regola che obbliga l'agente a raggiungere degli obiettivi che stabilisce l'azienda. Questi obiettivi dovrebbero essere concordati, ma così non accade: se l'agente sottoscrive queste particolari clausole contrattuali e non raggiunge gli obiettivi previsti può essere mandato a casa senza preavviso e senza indennità.

Da quando è nata questa cosa, ho sempre sostenuto, negli articoli che pubblico e negli interventi che faccio, che c'è qualcosa che giuridicamente non va: non può essere che, dato un valore 100, se si raggiunge il 99, il lavoratore può essere mandato a casa. E puntualmente nel 2011 è stata emanata una sentenza della Cassazione che dice esattamente quello che ho sempre sostenuto, affiancato dalla FISASCAT.

La clausola, se è stata sottoscritta, è valida, il giudice però, di fronte ad una disdetta per questo motivo, è tenuto a verificare se il mancato raggiungimento dell'obiettivo è totalmente riconducibile al modo di operare dell'agente, considerando anche se sono intervenuti dei fattori esterni indipendenti dalla sua volontà.

Allora abbiamo fatto una newsletter rivolta agli agenti che hanno delle clausole sulle vendite e abbiamo detto loro che se durante l'anno succede qualche cosa come un fallimento, oppure l'azienda perde clienti per colpe sue, perché i prodotti non vengono consegnati, insomma qualsiasi cosa che non dipenda dall'agente, devono segnalare la cosa, lasciarne traccia scritta, perché, se a fine anno rischiano il mandato, noi possiamo portare tutte le loro comunicazioni al giudice chiedendo di stabilire di chi è la colpa del mancato raggiungimento dell'obiettivo fissato. Normalmente in questi casi si arriva all'accordo con la mandante.

La stessa cosa è successa con IRAP e ILOR: quando sono state emanate, abbiamo subito detto che non dovevano essere applicate agli agenti di commercio perché erano tasse tipiche delle aziende; riguardavano infatti la produttività di un'azienda e non l'operare degli agenti di commercio. Per esempio, l'IRAP si basa sulla struttura organizzata, ma che cosa può essere "struttura organizzata" per un agente? l'automobile, il computer, il telefonino? In questo caso la Cassazione ha riconosciuto le nostre ragioni e ha limitato l'IRAP esclusivamente all'agente strutturato in forma societaria.

Le consulenze che noi diamo rientrano sempre nell'iscrizione, che può avvenire tramite la delega, che viene pagata attraverso l'INPS. Gli agenti, pagando i contributi INPS, se hanno sottoscritto la delega, pagano l'iscrizione al sindacato attraverso quel canale. Queste iscrizioni vanno a finire al Nazionale che poi ne ritorna gli importi alle diverse province. Oppure l'iscrizione annuale può avvenire brevi manu e deve essere rinnovata di anno in anno.

Per quanto riguarda la tutela individuale ci troviamo di fronte a lavoratori che hanno problemi differenti, magari anche nella stessa azienda, la cui soluzione non può essere collettiva ma individuale.

D'altra parte però ci occupiamo anche delle reti di vendita; come è il caso della Vorwerk Folletto, dove gli agenti sono riusciti, tramite la FISASCAT, ad organizzarsi collettivamente e ad ottenere un contratto collettivo aziendale, integrativo agli Accordi Economici Collettivi. Perciò in questa, ma anche in altre situazioni abbiamo ottenuto migliori condizioni collettive.

L'apertura degli sportelli si sta diffondendo in tutto il territorio nazionale moltiplicando le competenze dei colleghi a livello locale, che devono essere approfondite e complesse.

Da parte mia me ne occupo da molto tempo, ma è solo negli ultimi anni che ho cominciato a raccogliere i frutti di quanto è stato fatto nel periodo precedente: ho risolto i problemi di alcuni e il passaparola ha fatto aumentare le richieste di aiuto sindacale da parte della FISASCAT.

Nella campagna informativa che mettiamo in atto una volta all'anno mandiamo un volantino di presentazione a tutti gli agenti di commercio delle provincie da noi coperte, i cui nominativi si possono conoscere attraverso una semplice richiesta alla camera di commercio locale, ma è evidente che essi si fidelizzano soprattutto con i servizi che la Confederazione mette a disposizione di tutti i propri iscritti.

Certo, il servizio per antonomasia dell'agente di commercio è, come dicevamo, la tenuta della contabilità: della consulenza può aver bisogno una volta ogni tanto, in pensione ci si va una volta sola, ma la contabilità va tenuta ogni mese; è qui che la Federazione può intervenire e dare valore aggiunto al proprio operato.

A fianco degli agenti di commercio ci sono poi i "fratelli minori", che sono i procacciatori d'affari, i quali svolgono lo stesso identico lavoro degli agenti di commercio, solo che devono svolgerlo in forma rigorosamente occasionale e non continuativa. Deve essere un'attività sporadica e se invece si fa anche un solo contratto ogni mese, in realtà abbiamo una continuità e una stabilità, per cui vengono meno i requisiti del procacciatore d'affari e siamo in realtà di fronte ad un agente.

Così io ho molta vertenzialità con i procacciatori, perché in realtà molti di loro sono veri e propri agenti; infatti, se un procacciatore percepisce € 30.000 all'anno, è evidente che non può essere un procacciatore e di conseguenza sarà necessario chiedere alle aziende le indennità che non sono state versate e soprattutto sarà necessario effettuare la denuncia all'ENASARCO, la quale su questo argomento è molto attenta.

Per la Fondazione i procacciatori sono agenti di commercio, tant'è che, quando arrivano gli ispettori, puntualmente fanno il verbale di evasione contributiva; quindi, secondo me, il procacciatore è una figura a rischio all'interno di questo mondo, perché si tratta in quasi tutti i casi di agenti.

Ma torniamo ai servizi della CISL; per quello che riguarda l'area del fiscale, abbiamo costituito il SAF, Servizi Amministrativi Fiscali, proprio per il lavoro autonomo: agenti, ambulanti, parrucchieri, ecc..

Le domande fiscali degli agenti riguardano soprattutto quello che possono scaricare fiscalmente: è anche dalla contabilità che parte la fidelizzazione degli iscritti, che poi, entrati nel mondo confederale, possono apprezzare tutti gli altri servizi che la FISASCAT e la CISL mettono loro a disposizione.

Per la previdenza e per avere risposte in merito ad entrambi gli Enti previdenziali degli agenti, abbiamo il patronato INAS, per cui l'agente potrebbe impegnare la CISL a tutto tondo. Attrando questi lavoratori nella sfera di interesse della CISL, è possibile riuscire a rispondere in modo convincente a tutti gli ambiti lavorativi e sociali, grazie ai servizi già presenti nella Confederazione, come, ad esempio, l'associazione dei consumatori CISL Adiconsum.

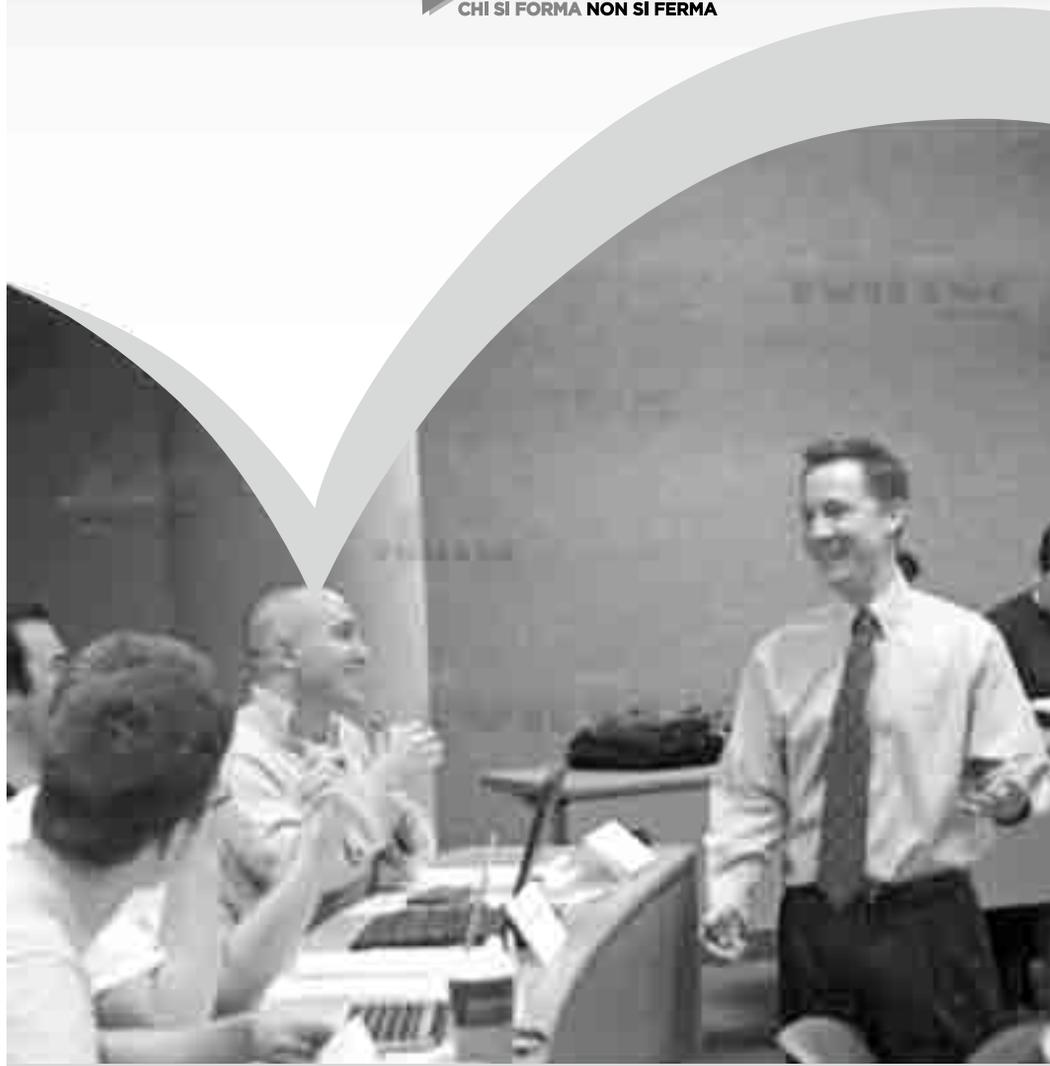
Il patronato non ha problemi con l'INPS, perché si interfaccia direttamente con l'istituto tramite le proprie credenziali e quindi può dare una consulenza totale su quei servizi, senza dimenticare che, tra l'altro, per gli agenti c'è l'indennizzo per cessata attività, previsto dalle norme di legge ed erogato proprio dall'INPS.

Cosa diversa è il rapporto con la Fondazione ENASARCO, dove ci sono aspetti tecnici che possono essere affrontati dal Patronato INAS, ma anche aspetti più contrattuali, come il FIRR, le varie indennità e le polizze infortuni e malattia, che sono più da gestione sportello e quindi a conoscenza dell'operatore sindacale FISASCAT.

Infatti io ho trovato agenti che, per voler continuare a lavorare, hanno avuto problemi sull'importo della pensione; il calcolo della pensione ENASARCO infatti tiene conto del miglior triennio negli ultimi 10 anni e, se c'è stato un crollo dei contributi, la cifra percepita diminuisce. Se lo sai, ti fermi prima e quello che te lo dice è proprio l'operatore sindacale FISASCAT.

Senza dimenticare infine tutte le prestazioni integrative, quel piccolo welfare erogato dall'ENASARCO, che noi stiamo cercando adesso di potenziare per gli agenti.

fonTer
CHI SI FORMA NON SI FERMA



fonTer
CHI SI FORMA NON SI FERMA

Via Vittorio Emanuele Orlando, 83 - 00185 ROMA
Tel. 06 4204691 - Fax 06 4746256
info@fonter.it



11.

Il Codice Civile
commentato per gli agenti



Cerca le persone giuste...

Al Caf Cisl troverai persone che conoscono i tuoi problemi e ti aiuteranno ad affrontare i dubbi di carattere fiscale o legati a prestazioni sociali, e a trovare le soluzioni più vantaggiose per te.

Richiedi ad un assistente del Caf Cisl essere professionista perché tutti i dubbi vengono con tutti le garanzie di un servizio serio e professionale, con il contributo di un consulente che ti viene garantito.

Ma anche il supporto tecnico che ti aiuterà a risolvere i problemi con la persona che assiste al centro accogliendo ogni tua esigenza e i tuoi dubbi.

Chi si rivolge a noi non sarà mai un semplice "cliente".

Siamo prima di tutto
un'associazione di persone,
attenta alle persone.



Raccolta e commentario delle norme del Codice Civile che regolamentano il rapporto tra le case mandanti e gli agenti di commercio, a cura della Sezione Nazionale degli Agenti e Rappresentanti di Commercio FISASCAT CISL

Per quanto qui non trattato, Vi rimandiamo alle norme dell'Accordo Economico Collettivo per gli Agenti e Rappresentanti di commercio, che è un contratto sottoscritto tra le parti che rappresentano agenti di commercio e case mandanti e che contiene norme più dettagliate rispetto ai principi di base, alcuni dei quali inderogabili, sanciti dalla legge.

Art. 1742

Iniziamo con l'approfondimento di queste norme, ed in particolare del primo articolo del Capo X del Codice Civile, quello che regola il contratto di agenzia.

Art. 1742. (Nozione).

1. Col contratto di agenzia una parte assume stabilmente l'incarico di promuovere, per conto dell'altra, verso retribuzione, la conclusione di contratti in una zona determinata.
2. Il contratto deve essere provato per iscritto. Ciascuna parte ha diritto di ottenere dall'altra un documento dalla stessa sottoscritto che riproduca il contenuto del contratto e delle clausole aggiuntive. Tale diritto è irrinunciabile.

Come potrete notare leggendo questo articolo, nella prima parte la legge ci indica quali sono gli elementi che contraddistinguono il rapporto di agenzia:

- La «*prestazione*» ossia la promozione di prodotti finalizzata alla raccolta di ordini;
- La «*retribuzione*» ossia il compenso per la prestazione;
- La «*stabilità*» ossia un rapporto di natura non occasionale, con un obbligo perdurante tra le parti;
- La «*zona*» ossia il territorio o la clientela presso la quale deve esser svolta la «*prestazione*».

La seconda parte, invece, inizia ad indicare un primo diritto delle parti ossia quello della forma scritta del contratto. Molti agenti saranno incappati, almeno una volta, in un rapporto di agenzia senza un contratto scritto. Il fatto che sia frequente, però, non significa che sia normale o corretto. Sono molti, infatti, gli agenti che hanno dovuto rinunciare a indennità o diritti perché privi del contratto di agenzia.

Nei Tribunali infatti il mandato scritto è spesso essenziale e non perché i Giudici siano «*pignoli*», ma proprio per l'esistenza di un articolo di legge che prevede l'obbligo della forma scritta.

Come dice l'articolato del Codice Civile, se la mandante non produce un contratto scritto, avete il diritto ad ottenere un documento che riassume i termini dell'accordo (identità delle parti, prodotti trattati, provvigione, zona/clientela di competenza).

Quando un agente di commercio inizia un rapporto di questo tipo e l'azienda tarda a mettere nero su bianco gli accordi raggiunti, potete chiedere formalmente per iscritto la stesura e la firma del contratto. L'azienda, così come previsto dalle norme di legge, non si può rifiutare di farlo. E pretenderlo è un vostro diritto!

Ad ogni modo, chiedendo per iscritto la formalizzazione del rapporto, potrete dimostrare che voi avete applicato quanto previsto dall'art. 1742 Codice Civile e, pertanto, l'inadempienza ricadrà esclusivamente sulla casa mandante.

Questo tipo di richieste, in ogni caso, vanno fatte con il supporto dei nostri operatori perché è molto importante che nel testo vengano inseriti, in modo corretto, i riferimenti concreti sull'attività fino a quel momento svolta senza contratto.

Art. 1743

Il concetto di esclusiva è molto importante nel contratto di agenzia ed è spesso oggetto di contenzioso tra le parti, anche a causa di errate interpretazioni del suo significato. L'articolo che regola questo importante diritto è il n. 1743 del Codice Civile:

Art. 1743. (Diritto di esclusiva).

Il preponente non può valersi contemporaneamente di più agenti nel-

la 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.

Questo articolo ci dice sostanzialmente che, salvo accordo diverso tra le parti, l'agente ha diritto alla provvigione su tutti gli affari conclusi nella zona o con la clientela assegnata, indipendentemente dal fatto che siano stati portati a termine dall'agente (Provvigioni cosiddette «*dirette*») o dalla casa mandante (Provvigioni «*indirette*»). L'azienda, inoltre, non può inserire altri agenti nella zona o per la clientela di competenza dell'agente. A sua volta, l'agente non può svolgere attività per aziende concorrenti, durante il rapporto, nella stessa zona e per lo stesso ramo di affari.

Nel corso degli anni la giurisprudenza si è espressa in più occasioni su questioni legate a questo articolo, pertanto vi invitiamo alla prudenza nella sua interpretazione.

L'esclusiva è comunque derogabile per entrambe le parti; vale a dire che nel contratto è possibile prevedere che l'agente operi senza esclusiva di zona/clientela oppure rappresenti più aziende in concorrenza tra loro. Da parte nostra riteniamo importante che questa deroga sia ben scritta nel mandato di agenzia, diversamente vale quanto previsto dal Codice Civile.

Sulla concorrenza è opinione comune di molti giuristi ritenere che l'agente non possa operare per aziende concorrenti anche per zone diverse, nonostante l'articolo parli di concorrenza per «*la stessa zona e per lo stesso ramo di attività*».

Per operare per più aziende concorrenti tra loro quindi suggeriamo di inserire nei mandati, o a latere, una deroga scritta da tutte le aziende coinvolte nella concorrenza. Il caso contrario è molto rischioso perché, senza un documento in mano, in caso di controversia sarete voi a dover dimostrare che la casa mandante, o le case mandanti, sapevano della vostra attività in concorrenza.

Per quanto riguarda l'esclusiva di zona/clientela invece, la legge prevede che questa sia sottintesa se nel contratto, o in altro documento da voi firmato, non viene indicata una deroga alla stessa.

Art. 1744

L'articolo che andiamo ad analizzare è molto chiaro per chiunque lo legga, ma può nascondere alcune insidie a livello pratico. L'art. 1744 del Codice Civile, infatti, affronta l'argomento delle «riscossioni».

Art. 1744. (Riscossioni)

L'agente non ha facoltà di riscuotere i crediti del preponente. Se questa facoltà gli è stata attribuita, egli non può concedere sconti o dilazioni senza speciale autorizzazione.

Quanto previsto in questo articolo è derogabile dalle parti, altrimenti molti agenti non potrebbero effettuare gli incassi dai clienti. L'Accordo Economico Collettivo, infatti, su questa questione precisa che «nel caso in cui sia affidato l'incarico di riscuotere... dovrà essere stabilita una provvigione separata».

La regola generale quindi è che, salvo accordo scritto diverso, l'agente non deve occuparsi degli incassi per conto della casa mandante. L'effettuazione degli incassi pertanto, se nel mandato non c'è uno specifico incarico scritto, può essere rischiosa, fino alla previsione di azioni nei confronti dell'agente da parte della casa mandante.

Chiunque si occupa degli incassi, in modo continuativo od occasionale, è opportuno che abbia nel contratto una clausola che lo autorizza a farlo e che venga individuato uno specifico compenso per questa attività, com'è previsto dall'Accordo Economico Collettivo applicato.

Le case mandanti spesso inseriscono nella provvigione anche il compenso per l'attività di incasso (ad es., provvigione 10%, della quale il 2% è destinato all'attività di incasso). Se invece viene affidato all'agente l'incarico di riscuotere, ma nel contratto non viene indicato il compenso specifico, suggeriamo di conservare prove degli incassi effettuati perché, un domani, in caso di controversia, sarà più facile per l'agente dimostrare l'attività di incasso effettuata.

Altra cosa importante è quella di non concedere mai condizioni di vendita ai clienti diverse da quelle comunicate dalla casa mandante, senza un'autorizzazione scritta di quest'ultima.

Art. 1745

Art. 1745. (Rappresentanza dell'agente)

1. Le dichiarazioni che riguardano l'esecuzione del contratto concluso per il tramite dell'agente e i reclami relativi alle inadempienze contrattuali sono validamente fatti all'agente.
2. L'agente può chiedere i provvedimenti cautelari nell'interesse del preponente e presentare i reclami che sono necessari per la conservazione dei diritti spettanti a quest'ultimo.

L'art. 1745 del Codice Civile generalmente non ha un'applicazione così frequente perché fissa solo alcuni concetti di rappresentanza dell'agente di commercio. Il primo comma, infatti, certifica una cosa comune nel contratto di agenzia ossia che l'agente, per l'attività che svolge, è un tramite tra il cliente e la casa mandante. Egli, infatti, nell'esecuzione del suo incarico può ricevere reclami in merito agli ordini ed alla merce e trasmetterli alla casa mandante.

In poche parole, il Codice Civile ci dice che l'agente, per alcune questioni, rappresenta l'azienda in una determinata zona, pertanto è corretto che i clienti si rivolgano a lui per questioni legate all'esecuzione dell'affare.

Ciò che in giurisprudenza è stato chiarito, è che l'agente deve veicolare i reclami e le richieste al preponente, ma non può in alcun modo confermare eventuali vizi denunciati dal cliente e, di conseguenza, vincolare il preponente ad obblighi derivanti da tali riconoscimenti.

Nel secondo comma, invece, si afferma che l'agente può avere dei limitati poteri di rappresentanza, ossia può chiedere « provvedimenti cautelari nell'interesse del preponente e presentare i reclami che sono necessari per la conservazione dei diritti spettanti a quest'ultimo ».

Questa è una pratica molto rara perché solitamente è la casa mandante che si occupa di determinate azioni. Ad ogni modo, all'agente potrebbe esser chiesto di intervenire, ma la sua azione deve esser circoscritta alla zona/clientela di sua competenza e non deve mai esser intesa come una rappresentanza a 360 gradi, bensì limitata agli atti previsti da questo articolo del Codice Civile.

È chiaro che, a seguito dell'azione fatta dall'agente per conto del preponente, poi dovrà seguire la costituzione del preponente nel giudizio.

Art. 1746

Art. 1746. (Obblighi dell'agente)

1. Nell'esecuzione dell'incarico l'agente deve tutelare gli interessi del preponente ed agire con lealtà e buona fede. In particolare deve adempiere l'incarico affidatogli in conformità delle istruzioni ricevute e fornire al preponente le informazioni riguardanti le condizioni del mercato nella zona assegnatagli, e ogni altra informazione utile per valutare la convenienza dei singoli affari. È nullo ogni patto contrario.
2. Egli deve altresì osservare gli obblighi che incombono al commissario ad eccezione di quelli di cui all'articolo 1736, in quanto non siano esclusi dalla natura del contratto di agenzia.
3. È vietato il patto che ponga a carico dell'agente una responsabilità, anche solo parziale, per l'inadempimento del terzo. E però consentito alle parti di concordare di volta in volta la concessione di una apposita garanzia da parte dell'agente, purché ciò avvenga con riferimento a singoli affari, individualmente determinati; l'obbligo di garanzia assunto dall'agente non sia di ammontare più elevato della provvigione che per quell'affare l'agente medesimo avrebbe diritto a percepire; sia previsto per l'agente un apposito corrispettivo.

Il primo comma di questo articolo riporta degli obblighi generici dell'agente in merito al comportamento che quest'ultimo deve tenere con la casa mandante. Spesso questo articolo viene interpretato dalle case mandanti in modo estensivo, ma difforme all'AEC, richiedendo all'agente di effettuare rapporti periodici sull'attività svolta.

Ricordiamo che questo tipo di richieste è vietato dall'Accordo Economico Collettivo ed il Codice Civile parla di informazioni da fornire quando l'agente, nell'interesse della mandante, ritiene sia necessario. In sostanza, l'agente ha l'obbligo di tenere informata la casa mandante sull'andamento della zona affidata, ma non di compilare report, se non lo ritiene necessario.

Quando ci sono situazioni importanti e problemi con la clientela, suggeriamo di lasciare traccia scritta di quanto comunicate alla mandante al fine del rispetto di quanto previsto dal primo comma dell'art. 1746.

Il secondo comma, che richiama gli obblighi del commissionario, è importante perché esclude l'applicazione dell'art. 1736, ossia lo «star del credere». Nel 1999 il legislatore ha modificato l'art. 1746 eliminando lo «*star del credere*», sempre mal tollerato dagli agenti di commercio, ossia l'obbligo dell'agente a partecipare alle perdite dell'azienda in caso di insolvenza dei clienti. Ha introdotto però un nuovo sistema di «responsabilità» dell'agente, limitato a singoli affari.

Dall'introduzione del nuovo comma, infatti, la casa mandante può chiedere all'agente una responsabilità, solo per alcuni affari, in caso di insoluti della clientela. In questi casi, prima dell'ordine vero e proprio, le parti devono sottoscrivere un accordo che preveda il pagamento di una provvigione aggiuntiva a quella normalmente dovuta nel caso in cui il cliente paghi regolarmente la fornitura.

In caso contrario, l'agente parteciperà alla perdita pagando una somma non superiore alla provvigione che gli sarebbe spettata se l'affare fosse andato a buon fine, senza considerare la provvigione aggiuntiva riportata sull'accordo. Anche in questo caso suggeriamo di evitare la firma di clausole che prevedono una provvigione già stabilita per questo tipo di accordi, perché va concordata di volta in volta.

Vi ricordiamo, inoltre, che all'agente non può essere addebitato nulla per l'inadempimento del cliente, salvo che non ci sia l'accordo scritto sopra citato o che l'agente abbia agito con totale negligenza nella raccolta dell'ordine (ad es., l'agente sapeva che il cliente era in gravi difficoltà finanziarie ma, nonostante questo, ha raccolto comunque un ordine senza adeguate garanzie).

Art. 1747

Durante il rapporto di agenzia può accadere che l'Agente non sia in grado di svolgere l'attività a causa di malattia, infortunio ovvero per altri motivi. L'articolo del Codice Civile che regola queste situazioni è il n. 1747.

Art. 1747. (Impedimento dell'agente)

L'agente che non è in grado di eseguire l'incarico affidatogli deve dare immediato avviso al preponente. In mancanza è obbligato al risarcimento del danno.

Gli agenti di commercio sono dei lavoratori autonomi che non hanno l'obbligo di rispettare orari o garantire una presenza costante giornaliera nella zona affidata. L'Agente, infatti, dovrebbe poter decidere quanto tempo dedicare all'attività in piena autonomia. In realtà sappiamo che questa cosa non è sempre possibile con tutte le mandanti; spesso qualche azienda chiede sempre più un impegno simile a quello di un lavoratore subordinato.

Abbiamo fatto questa premessa perché, nella sua semplicità, questo articolo nasconde alcune insidie. Ad esempio, qual è il confine tra l'esercizio della propria autonomia ed «*abbandono*» della zona?

Come sappiamo, l'agente potrebbe essere costretto a non operare nella zona affidata per un lungo periodo a causa di malattia o infortunio. Per fortuna, l'Accordo Economico Collettivo fornisce regole più dettagliate su come si devono comportare case mandanti ed agente di commercio in caso di infortunio o malattia. L'Agente, in questi casi, deve comunicare tempestivamente, e per iscritto, il motivo dell'impedimento e la durata dello stesso. La casa mandante, nel periodo di malattia o infortunio, può far coprire la zona da altro agente o da proprio personale, senza che all'agente intestatario della zona spetti nulla. In questi casi si parla di «sospensione» del mandato e questa non può durare oltre sei mesi. Trascorso questo termine, infatti, la casa mandante può risolvere il mandato, se l'agente non torna operativo.

Il problema si pone maggiormente quando c'è un abbandono della zona per motivi diversi da quelli legati alla malattia o agli infortuni. Smettere di promuovere un'azienda quando si litiga con questa o quando, a propria discrezione, si decide di dedicare più tempo ad altre aziende, può diventare un problema molto serio per l'agente di commercio.

L'abbandono della zona non è mai giustificato, anche se l'azienda non paga le provvigioni o si comporta scorrettamente con voi. In questi casi, l'agente rischia particolarmente perché, come dice l'articolo 1747, l'azienda può promuovere una richiesta di danni.

Un agente può smettere di promuovere una casa mandante in una determinata zona solo quando il rapporto è cessato. Se il contratto è ancora in essere, anche se ci sono inadempimenti gravi della casa mandante, l'Agente di commercio non deve mai smettere di svolgere l'attività.

Anche la questione delle «*ferie*» può essere pericolosa. Abbiamo messo la parola tra parentesi perché le ferie, in sé, non esistono nel rapporto di agenzia e non c'è un vero e proprio diritto ad averle.

È importante che il periodo di riposo, chiamato comunemente «*ferie*», venga sempre concordato per iscritto con la casa mandante. Nel caso di controversia, senza alcuna prova a suo sostegno, all'agente potrebbero anche esser chiesti i danni per abbandono della zona; e dovrà essere quest'ultimo a provare che era d'accordo con la casa mandante.

Art. 1748 – prima parte

L'articolo 1748 del Codice Civile è molto ampio e necessita di un importante approfondimento che dividiamo in due parti.

Art. 1748. (Diritti dell'agente) – Prima parte

Per tutti gli affari conclusi durante il contratto l'agente ha diritto alla provvigione quando l'operazione è stata conclusa per effetto del suo intervento.

La provvigione è dovuta anche per gli affari conclusi dal preponente con terzi che l'agente aveva in precedenza acquisito come clienti per affari dello stesso tipo o appartenenti alla zona o alla categoria o gruppo di clienti riservati all'agente, salvo che sia diversamente pattuito.

L'agente ha diritto alla provvigione sugli affari conclusi dopo la data di scioglimento del contratto se la proposta è pervenuta al preponente o all'agente in data antecedente o gli affari sono conclusi entro un termine ragionevole dalla data di scioglimento del contratto e la conclusione è da ricondurre prevalentemente all'attività da lui svolta; in tali casi la provvigione è dovuta solo all'agente precedente, salvo che da specifiche circostanze risulti equo ripartire la provvigione tra gli agenti intervenuti.

Le prime cinque righe, come potete leggere, riprendono il concetto di esclusiva che abbiamo trattato in occasione dell'analisi dedicata all'art. 1743 del Codice Civile. L'art. 1748, in un certo senso, completa quello precedente, perché, mentre l'art. 1743 afferma che la casa mandante non può inserire altri agenti nella zona a voi assegnata, questo aggiunge che vi spetta la provvigione anche sugli affari conclusi dalla casa mandante, senza il vostro intervento diretto, nella zona o con la clientela a voi affidata.

Come ricorda l'art. 1748 («*salvo che sia diversamente pattuito*»), l'esclusiva di zona o clientela è derogabile, pertanto il diritto a percepire

le provvigioni cosiddette «indirette» non sussiste, se nel contratto viene espressamente riportata la deroga all'esclusiva.

La seconda parte della prima metà dell'art. 1748 del Codice Civile regola il diritto a percepire provvigioni su ordini che vengono raccolti dopo la cessazione del contratto, ma che sono frutto del lavoro svolto dall'agente durante il rapporto.

L'Accordo Economico Collettivo è intervenuto sull'argomento in modo più dettagliato, fornendo parametri meno generici per permettere all'agente di esercitare questo suo diritto.

All'atto della chiusura del rapporto, l'agente ha l'obbligo di fare una relazione dettagliata alla casa mandante di tutte le trattative in corso che potrebbero generare un ordine nei mesi successivi. Se nell'arco di sei mesi dalla cessazione del rapporto arriverà un ordine da parte dei clienti riportati nella relazione, l'agente avrà diritto alla provvigione. Anche in questo caso, attenzione alle deroghe che le case mandanti tendono a mettere nel contratto (riducendo i mesi successivi alla chiusura, prevedendo una ripartizione con altri agenti, ecc.).

Una precisazione: suggeriamo agli agenti di preparare la relazione di cui sopra entro pochi giorni dalla chiusura del rapporto, onde evitare «incomprensioni» da parte della mandante.

Art. 1748 – seconda parte

Art. 1748. (Diritti dell'agente) – Seconda parte

Andiamo ad approfondire la seconda parte, che così recita: «*Salvo che sia diversamente pattuito, la provvigione spetta all'agente dal momento e nella misura in cui il preponente ha eseguito o avrebbe dovuto eseguire la prestazione in base al contratto concluso con il terzo. La provvigione spetta all'agente, al più tardi, inderogabilmente, dal momento e nella misura in cui il terzo ha eseguito o avrebbe dovuto eseguire la prestazione qualora il preponente avesse eseguito la prestazione a suo carico.*

Se il preponente e il terzo si accordano per non dare, in tutto o in parte, esecuzione al contratto, l'agente ha diritto, per la parte ineseguita, ad una provvigione ridotta nella misura determinata dagli usi o, in mancanza, dal giudice secondo equità.

L'agente è tenuto a restituire le provvigioni riscosse solo nelle ipotesi e nella misura in cui sia certo che il contratto tra il terzo e il preponente non avrà esecuzione per cause non imputabili al preponente. È nullo ogni patto più sfavorevole all'agente. L'agente non ha diritto al rimborso delle spese di agenzia».

L'articolato normativo è una previsione molto importante, perché tratta questioni fondamentali del rapporto di agenzia. Se non viene specificato diversamente nel contratto, il diritto alla provvigione per l'agente sorge nel momento in cui l'azienda esegue l'ordine procurato (momento che spesso coincide con la consegna dei prodotti/servizi).

Il Codice Civile, però, afferma anche che il diritto alla provvigione per l'agente può sorgere nel momento in cui il cliente paga la fornitura. La decisione su quale delle due opzioni applicare spetta alle parti in occasione della stipula del contratto. Diversamente, ossia se le parti non specificano nulla al riguardo, la provvigione spetta sempre nel momento in cui l'azienda evade l'ordine.

Ovviamente bisogna porre sempre attenzione ai comportamenti tenuti dalle parti durante il rapporto perché, se nel contratto non è specificato nulla su questo argomento, ma la provvigione è sempre stata liquidata per anni sugli incassi, sarà difficile sostenere che non c'era alcun accordo.

Altra questione importante affrontata da questo articolo è quella dell'eventuale restituzione delle provvigioni percepite per affari non andati a buon fine. È chiaro che questo è un problema che non riguarda chi viene pagato ad incasso avvenuto, ma trova applicazione per coloro che ricevono la provvigione quando la casa mandante evade l'ordine.

Ricordiamo che le provvigioni sono dovute sempre «*salvo buon fine*», pertanto, se un cliente non paga la fornitura e l'agente ha già ricevuto la provvigione per quell'affare, quest'ultimo sarà tenuto a restituirla. Il Codice Civile, però, precisa quando un affare si può ritenere non andato a buon fine, con conseguente obbligo per l'agente a restituire la provvigione:

- Deve esser certo che il cliente non pagherà;
- Il cliente non ha pagato per colpe non imputabili alla casa mandante.

Nel primo caso è assodato che non basta un semplice ritardo nel pagamento da parte del cliente, per chiedere la restituzione della provvigione all'agente.

La casa mandante, infatti, deve prima dimostrare di aver fatto tutte le azioni necessarie per il recupero della somma, oppure comunicare che il cliente è sotto procedura concorsuale (fallimento, concordato, ecc.).

Nel secondo, invece, è necessario capire i motivi del mancato incasso perché, se il cliente non paga per colpe imputabili alla casa mandante (ad es., prodotti difettosi), all'agente spetta comunque la provvigione.

Su queste ultime questioni il Codice Civile è perentorio perché, come potete leggere, «è *nullo ogni patto più sfavorevole all'agente*».

Per concludere, l'art. 1748 del Codice Civile afferma che l'agente non ha diritto al rimborso delle spese di agenzia ma, nella realtà, questa disposizione, per quanto non imperativa, non viene spesso presa in considerazione perché molti contratti di agenzia prevedono in varie forme dei rimborsi e, ad oggi, nessuna contestazione è mai pervenuta al riguardo.

Art. 1749

L'articolo del Codice Civile che andiamo ad analizzare è uno dei più importanti perché regola gli obblighi del preponente in situazioni che sono spesso oggetto di vertenze tra agenti e case mandanti

248

Art. 1749. (Mancata esecuzione del contratto)

Il preponente, nei rapporti con l'agente, deve agire con lealtà e buona fede. Egli deve mettere a disposizione dell'agente la documentazione necessaria relativa ai beni o servizi trattati e fornire all'agente le informazioni necessarie all'esecuzione del contratto; in particolare avvertire l'agente, entro un termine ragionevole, non appena preveda che il volume delle operazioni commerciali sarà notevolmente inferiore a quello che l'agente avrebbe potuto normalmente attendersi. Il preponente deve inoltre informare l'agente, entro un termine ragionevole, dell'accettazione o del rifiuto o della mancata esecuzione di un affare procuratogli.

Il preponente consegna all'agente un estratto conto delle provvigioni dovute al più tardi l'ultimo giorno del mese successivo al trimestre nel corso del quale esse sono maturate. L'estratto conto indica gli elementi essenziali in base ai quali è stato effettuato il calcolo delle provvigioni. Entro il medesimo termine le provvigioni liquidate devono essere effettivamente pagate all'agente.

L'agente ha diritto di esigere che gli siano fornite tutte le informazioni necessarie per verificare l'importo delle provvigioni liquidate ed in particolare un estratto dei libri contabili.

È nullo ogni patto contrario alle disposizioni del presente articolo.

Nella prima parte di questo articolo si parla di una delle colonne portanti del contratto di agenzia, ossia del rapporto fiduciario. La lealtà e la buona fede con la quale le parti devono adempiere al contratto è inderogabile e fondamentale e la violazione di questa regola basilare può portare alla risoluzione del rapporto per giusta causa. Tra azienda e agente, infatti, deve esserci una collaborazione costante, fatta di scambi di informazioni indispensabili per lo svolgimento dell'attività.

Tra queste informazioni, la casa mandante è tenuta a fornire tutte quelle relative ai prodotti promossi dall'agente e, cosa molto importante, ad informare in anticipo quest'ultimo se è in previsione un calo delle vendite. Per fare un esempio, se la casa mandante è a conoscenza che nei prossimi mesi ci saranno problemi di magazzino e che, di conseguenza, molti prodotti non saranno disponibili, è obbligo della casa mandante comunicare tempestivamente questi fatti all'agente.

Il Codice Civile, inoltre, ricorda che l'agente fa sempre proposte d'ordine che possono anche non essere accettate dalla casa mandante. L'articolo 1749 chiarisce, però, che l'accettazione o meno di un ordine deve esser fatta in tempi ragionevoli. Su quest'ultima questione fate attenzione a cosa viene scritto nei vostri contratti di agenzia perché noi riteniamo che, mediamente, il termine ragionevole sia quello di 30 giorni, ma le parti possono prevedere anche tempi diversi.

La seconda parte dell'art. 1749 è tra le più importanti perché sancisce l'obbligo, per la casa mandante, ad inviare all'agente estratti conti provvigionali chiari e con tutti i dati necessari per la verifica degli importi liquidati. Non solo, il Codice Civile fissa anche i termini entro i quali l'azienda deve inviare questo estratto conto e pagare le somme in esso indicate: entro la fine del mese successivo al trimestre di riferimento.

Attenzione che, anche in questo caso, la legge non ammette deroghe peggiorative ossia termini di consegna dell'estratto conto, o del pagamento, superiori a quelli imposti in questo articolo.

Come potrete notare, alla fine dell'articolo c'è una frase che, per anni, è stata oggetto di discussione ma che la giurisprudenza, attraverso diverse sentenze, ha chiarito: «*L'agente ha diritto di esigere che gli siano*

fornite tutte le informazioni necessarie per verificare l'importo delle provvigioni liquidate ed in particolare un estratto dei libri contabili».

Diversamente da quello che si può capire leggendo la parte segnata in grassetto, l'agente non ha diritto a fare una verifica dei libri contabili a titolo esplorativo, ma può farlo solo in presenza di prove concrete.

Anche in questo caso facciamo un esempio: un agente non può chiedere l'esibizione dei libri contabili perché ha il «sospetto» che l'azienda gli nasconda delle provvigioni, ma deve provare che questo è avvenuto realmente con documenti certi quali, solo per fare un esempio, fatture rilasciate ai clienti o copia di comunicazioni tra cliente e casa mandante.

Art. 1750

«Quanto preavviso devo dare per chiudere il rapporto?»

Questa è una delle domande più frequenti che ci viene posta dalla Categoria. Molti agenti pensano che l'individuazione del preavviso sia una cosa semplice, in realtà, come vedremo, non è proprio così. Analizziamo ora l'articolo del Codice Civile che regola il preavviso.

250

Art. 1750. (Durata del contratto o recesso)

Il contratto di agenzia a tempo determinato che continui ad essere eseguito dalle parti successivamente alla scadenza del termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Se il contratto di agenzia è a tempo indeterminato, ciascuna delle parti può recedere dal contratto stesso dandone preavviso all'altra entro un termine stabilito.

Il termine di preavviso non può comunque essere inferiore ad un mese per il primo anno di durata del contratto, a due mesi per il secondo anno iniziato, a tre mesi per il terzo anno iniziato, a quattro mesi per il quarto anno, a cinque mesi per il quinto anno e a sei mesi per il sesto anno e per tutti gli anni successivi.

Le parti possono concordare termini di preavviso di maggiore durata, ma il preponente non può osservare un termine inferiore a quello posto a carico dell'agente.

Salvo diverso accordo tra le parti, la scadenza del termine di preavviso deve coincidere con l'ultimo giorno del mese di calendario.

L'articolo inizia parlando del contratto a tempo determinato. Come abbiamo detto in altre occasioni, la prima cosa che bisogna fare, se si vuole conoscere il proprio preavviso, è verificare se il contratto ha una scadenza ben precisa o se è a tempo indeterminato. Nel primo caso, non si potrà risolvere il contratto prima della scadenza pattuita e, come dice il Codice Civile, se prosegue tacitamente dopo il termine, il contratto si trasforma a tempo indeterminato, sempreché non vengano riportate regole di rinnovo tacito per un pari periodo.

Nel caso del contratto a tempo indeterminato, invece, il preavviso può esser dato in qualsiasi momento e, come previsto in questo articolo, non potrà essere mai inferiore a un mese per ogni anno di attività, fino ad un massimo di sei.

Proseguendo, il Codice Civile dice una cosa molto importante sul preavviso ossia che *«Le parti possono concordare termini di preavviso di maggiore durata, ma il preponente non può osservare un termine inferiore a quello posto a carico dell'agente»*.

In sostanza quello indicato dal Codice Civile è il preavviso minimo, al di sotto del quale non è consentito andare. Viene concesso alle parti di concordare un preavviso superiore, ma quello previsto per la casa mandante, se vuole disdettare l'agente, non può essere inferiore a quello previsto per quest'ultimo. Fate sempre attenzione che il preavviso può esser determinato anche dall'Accordo Economico Collettivo che, in alcuni casi, può essere superiore a quello del Codice Civile.

Tornando quindi alla domanda con la quale abbiamo aperto, la risposta non può essere che *«Il preavviso dipende da quello che è stato scritto nel contratto di agenzia»*.

Se nel contratto, inoltre, non viene espressamente riportato che il preavviso inizia dal momento del ricevimento della disdetta, la sua decorrenza sarà sempre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si riceve la risoluzione del rapporto.

Alla luce di queste «regole» e per non incorrere in costosi errori vi invitiamo a farvi assistere dai nostri operatori per la risoluzione del rapporto.

Art. 1751 – prima parte

Andiamo ora ad analizzare un articolo che è stato oggetto di numerose discussioni tra esperti del settore e che, solo parzialmente, ha trovato un'applicazione più chiara grazie a numerose sentenze della Corte di Cassazione. Abbiamo diviso in due parti questa informazione in quanto si tratta di una norma molto articolata.

Art. 1751. (Indennità in caso di cessazione del rapporto) – Prima parte

All'atto della cessazione del rapporto il preponente è tenuto a corrispondere all'agente un'indennità se ricorrano le seguenti condizioni:

- l'agente abbia procurato nuovi clienti al preponente o abbia sensibilmente sviluppato gli affari con i clienti esistenti e il preponente riceva ancora sostanziali vantaggi derivanti dagli affari con tali clienti;
- il pagamento di tale indennità sia equo, tenuto conto di tutte le circostanze del caso, in particolare delle provvigioni che l'agente perde e che risultano dagli affari con tali clienti.

252

L'indennità non è dovuta:

- quando il preponente risolve il contratto per un'inadempienza imputabile all'agente, la quale, per la sua gravità non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto;
- quando l'agente recede dal contratto, a meno che il recesso sia giustificato da circostanze attribuibili al preponente o da circostanze attribuibili all'agente, quali età, infermità o malattia, per le quali non può più essergli ragionevolmente chiesta la prosecuzione dell'attività;
- quando, ai sensi di un accordo con il preponente, l'agente cede ad un terzo i diritti e gli obblighi che ha in virtù del contratto di agenzia.

L'importo dell'indennità non può superare una cifra equivalente ad un'indennità annua calcolata sulla base della media annuale delle retribuzioni riscosse dall'agente negli ultimi cinque anni e, se il contratto risale a meno di cinque anni, sulla media del periodo in questione.

La concessione dell'indennità non priva comunque l'agente del diritto all'eventuale risarcimento dei danni.

L'agente decade dal diritto all'indennità prevista dal presente articolo se, nel termine di un anno dallo scioglimento del rapporto, omette di comunicare al preponente l'intenzione di fare valere i propri diritti.

Le disposizioni di cui al presente articolo sono inderogabili a svantaggio dell'agente.

L'indennità è dovuta anche se il rapporto cessa per morte dell'agente.

Per comprendere l'importanza di questo articolo, dobbiamo ricordare che il Codice Civile è una fonte primaria del diritto che prevale, nei casi previsti, su alcune disposizioni dell'Accordo Economico Collettivo e su quanto riportato nel contratto di agenzia stipulato tra le parti.

Per capire se abbiamo diritto all'indennità prevista dal Codice Civile, dobbiamo innanzitutto verificare come si è concluso il rapporto di agenzia. L'articolo 1751 ci indica in quali casi non spetta questa indennità ossia:

- 1) Quando l'azienda risolve il contratto per un fatto, o un'inadempienza grave, imputabile all'agente;
- 2) Quando l'agente risolve il contratto per una sua volontà, non dettata da inadempienze o fatti gravi imputabili alla casa mandante;
- 3) Quando l'agente risolve, in accordo con la casa mandante, il rapporto.

L'agente ha diritto all'indennità se risolve il rapporto per raggiunti limiti di età (individuati con il conseguimento della pensione di vecchiaia ENASARCO o vecchiaia INPS) ed in caso di grave malattia che non permetta la prosecuzione del rapporto. In caso di morte dell'agente, l'indennità viene riconosciuta agli eredi.

È molto importante che la chiusura del rapporto avvenga con un documento scritto al fine di far valere correttamente i propri diritti.

Altra cosa importante, quando l'azienda vi invia la disdetta, è di non firmare mai alcuna lettera «*per accettazione*». Tuttalpiù, va firmata «*per ricevuta*». Se l'azienda insiste per la vostra firma, potete tranquillamente rifiutarvi di farla e comunicarle di inviare la disdetta a mezzo PEC o raccomandata.

Art. 1751 – seconda parte

Art. 1751. (Indennità in caso di cessazione del rapporto)

Seconda parte

Compreso in quali casi di risoluzione del rapporto spettano le indennità, ora andiamo ad affrontare la questione più complessa, ossia come si quantificano.

Nei casi previsti, prima di accettare qualsiasi conteggio di fine rapporto, l'agente deve verificare alcune cose:

1. Se durante il rapporto c'è stato uno sviluppo di fatturato e/o sono stati acquisiti nuovi clienti;
2. Se i clienti gestiti durante il rapporto, vecchi e nuovi, continuano a fare ordini alla casa mandante anche dopo la cessazione del rapporto.

Se entrambe le condizioni sono presenti, l'agente deve capire se è più conveniente chiedere la quantificazione delle indennità secondo l'Accordo Economico Collettivo o secondo il Codice Civile.

Come alcuni di voi sanno, le indennità dell'AEC sono:

- FIRR (Fondo Indennità Risoluzione Rapporto) che viene accantonato all'ENASARCO e viene liquidato all'agente alla chiusura del rapporto;
- Indennità suppletiva di clientela, che spetta nei casi sopra elencati;
- Indennità meritocratica, che spetta se, dall'inizio del rapporto alla sua conclusione, c'è stato un incremento di fatturato.

Il Codice Civile, invece, in alternativa alle indennità di cui sopra, riconosce all'agente, un'indennità massima di un'annualità sulle media degli ultimi 5 anni di provvigioni. Ricordiamo che la somma delle tre indennità dell'AEC non può essere superiore al massimo previsto dal Codice Civile.

Il problema che si presenta, quindi, è se accettare le indennità dell'AEC, che hanno un calcolo certo, o chiedere una valutazione maggiore secondo il Codice Civile, che non fornisce un calcolo certo ma indica solo l'importo massimo richiedibile.

Facciamo presente che, per chiedere l'indennità del Codice Civile, spesso è necessario fare una trattativa o, nei casi peggiori, una causa vera e propria. È in questi casi che diventa fondamentale la prova documentale ossia l'esibizione di dati, lettere, e-mail, estratti conto e

quant'altro possa servire a dimostrare l'incremento del fatturato e della clientela.

Calcoli, valutazioni e criticità giuridiche sulla questione devono sempre esser gestite con il supporto di personale esperto, ma quello che vi suggeriamo oggi, per permettervi un domani di poter valutare entrambe le indennità, è una gestione ordinata e scritta dei vostri rapporti di agenzia.

Tutti gli agenti di commercio, quando iniziano un rapporto di agenzia, dovrebbero avere l'accortezza di raccogliere questi dati e documenti:

- Il fatturato e la clientela attiva della zona affidata prima del vostro arrivo (meglio se questi dati vengono messi per iscritto nel contratto o in un allegato firmato dalla casa mandante);
- Durante il rapporto, prendere nota di tutti i nuovi clienti acquisiti;
- Durante il rapporto, riportare meticolosamente i dati del fatturato di ogni singolo cliente, nuovo o acquisito;
- Segnalare per iscritto alla casa mandante i fatti, indipendenti dalla vostra volontà, che hanno portato alla perdita di fatturato o di singoli clienti.

Per esperienza possiamo dirvi che gli agenti che hanno la documentazione ordinata hanno più facilità nel vincere le vertenze sindacali o le cause sulla quantificazione delle indennità, o prendono maggiori somme di denaro rispetto a quelle proposte dalle case mandanti.

In mancanza di questi documenti, all'interno di una causa, il giudice potrebbe chiedere l'intervento di un professionista per la verifica dei libri contabili della casa mandante, per estrapolare i dati necessari ad una corretta quantificazione dell'indennità. In questo caso, però, ci sarà un aggravio delle spese perché il costo del professionista e dei consulenti sarà a carico delle parti in causa.

Altra cosa importante da sapere è che la richiesta dell'indennità prevista dall'art. 1751 del Codice Civile va fatta entro un anno dalla risoluzione del rapporto, pena la decadenza del diritto.

Vi invitiamo, pertanto, ad ogni risoluzione del rapporto, a prendere contatto con i nostri operatori per verificare se quanto riconosciuto dalle vostre case mandanti è corretto e se ci sono possibilità di prendere somme maggiori.

Art. 1751 bis

Molti agenti di commercio confondono l'obbligo di non concorrenza durante il rapporto con quello richiesto dopo la sua conclusione. Mentre il primo, come abbiamo visto, è sottinteso per legge, salvo deroga scritta, per l'obbligo di non concorrenza dopo la cessazione del rapporto deve esserci una specifica clausola nel contratto, con determinate caratteristiche. Vediamo, innanzitutto, cosa prevede l'art. 1751bis del Codice Civile.

Art. 1751-bis. (Patto di non concorrenza)

Il patto che limita la concorrenza da parte dell'agente dopo lo scioglimento del contratto deve farsi per iscritto. Esso deve riguardare la medesima zona, clientela e genere di beni o servizi per i quali era stato concluso il contratto di agenzia e la sua durata non può eccedere i due anni successivi all'estinzione del contratto.

L'accettazione del patto di non concorrenza comporta, in occasione della cessazione del rapporto, la corresponsione all'agente commerciale di una indennità di natura non provvigionale. L'indennità va commisurata alla durata, non superiore a due anni dopo l'estinzione del contratto, alla natura del contratto di agenzia e all'indennità di fine rapporto. La determinazione della indennità in base ai parametri di cui al precedente periodo è affidata alla contrattazione tra le parti tenuto conto degli accordi economici nazionali di categoria. In difetto di accordo l'indennità è determinata dal giudice in via equitativa anche con riferimento:

- 1) alla media dei corrispettivi riscossi dall'agente in pendenza di contratto ed alla loro incidenza sul volume d'affari complessivo nello stesso periodo;
- 2) alle cause di cessazione del contratto di agenzia;
- 3) all'ampiezza della zona assegnata all'agente;
- 4) all'esistenza o meno del vincolo di esclusiva per un solo preponente.

Come avete potuto leggere, la clausola che limita la concorrenza dopo la cessazione del rapporto deve:

- essere in forma scritta;
- riguardare le stesse zone o clientele affidate durante il rapporto (di conseguenza, l'agente, dopo la cessazione del rapporto, può

- operare in concorrenza in zone diverse);
- avere una durata non superiore ai due anni;
- essere corrisposta un'indennità specifica per quest'obbligo, calcolata secondo l'AEC o, in mancanza di quest'ultimo, secondo equità da parte del giudice.

Anche in questo caso, troppe aziende mandanti cercano di aggirare le regole di questo articolo inventandosi clausole non previste dalla legge. Oggi vi segnaliamo gli stratagemmi più usati che dovete, se presenti nei contratti che vi sottopongono, togliere:

- viene previsto un compenso per il patto di non concorrenza post-contrattuale all'interno della provvigione o durante il rapporto. Non va sottoscritto perché l'accettazione della clausola da parte dell'agente comporta, «in occasione della cessazione del rapporto, la corresponsione all'agente commerciale di una indennità di natura non provvigionale»;
- la casa mandante si riserva il diritto di decidere, alla fine del rapporto, se farvi rispettare il patto o se ritenerlo nullo. Questa clausola, in molti casi, non è valida perché quando si sottoscrivono certi impegni l'agente deve sapere se, quando cesserà il rapporto, potrà proporsi alla concorrenza o meno. Non deve essere permesso alla casa mandante di tenerci «in sospeso» sulla questione fino all'ultimo momento.

Quella del patto di non concorrenza post contrattuale è una clausola che, alla fine del rapporto, può complicare non poco le vostre decisioni, pertanto è fondamentale aver chiari gli effetti prima della firma del contratto e, cosa molto importante, la clausola deve esser scritta ai sensi di legge.

Quest'ultima cosa sembra banale, ma ogni anno leggiamo centinaia di contratti e vi possiamo assicurare che non sono molte le aziende, o i consulenti di queste ultime, che scrivono queste clausole in modo che non possano essere impugnate e considerate nulle o inefficaci.

Attenzione quindi quando firmate mandati perché la scarsa conoscenza delle regole del Codice Civile o dell'AEC può costare cara all'agente di commercio.

Commento Finale

FISASCAT CISL da anni sta puntando tutto sull'informazione e sulla formazione perché questa è l'unica vera arma a disposizione di una categoria come la vostra per difendervi, crescere ed ottenere quella dignità che le case mandanti spesso vi negano.

Vi ricordiamo che queste sono solo prime indicazioni di massima rispetto al merito della questione, che è invece complicata e con molte sfaccettature.

Per un'applicazione corretta della normativa nel contratto di agenzia, affidatevi sempre ai nostri operatori sul territorio che trovate al link: <http://www.fisascatcislagenti.it/site/dove-siamo>

o collegandovi al nostro sito nazionale www.fisascatcislagenti.it, da cui potete scaricare gratuitamente il nostro periodico InfoAgenti che contiene aggiornamenti e approfondimenti indispensabili per la Categoria.





12.

La vendita porta a porta.
Vorwerk Folletto:
un caso di studio

E.BI.PRO.

ENTE BILATERALE NAZIONALE
PER GLI STUDI PROFESSIONALI

**TUTELA A 360°
PER GLI STUDI PROFESSIONALI**



*Previsto dal CCNL del settore degli studi professionali E.BI.PRO.
ha il compito istituzionale di operare in settori strategici
quali la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro,
il mercato del lavoro, la formazione ed il sostegno al reddito.*

Fanno parte del sistema di Welfare
previsto dal CCNL degli Studi Professionali i sotto:



La vendita a domicilio continua a rilevare dati in crescita e una delle aziende più famose del settore, la *Vorwerk Folletto*, è diventata un caso di studio in ambito accademico. L'Università Cattolica di Brescia infatti ha recentemente proposto ai propri studenti della laurea triennale in Scienze Linguistiche con indirizzo «*Operatori internazionali d'impresa*» proprio la storia della celebre azienda di vendita porta a porta di aspirapolvere.



La Vorwerk nacque nel 1883, fondata dai fratelli Carl e Adolf Vorwerk come azienda produttrice di tappeti e dal 1920 di grammofoni. A seguito della crisi economica del 1929 e della diffusione della radio l'azienda entrò in crisi. L'ingegnere Engelbert Gorissen ebbe l'idea di usare il motore di un grammofono per costruire una piccola scopa elettrica. Vedendola in azione, la sua segretaria esclamò entusiasta: «*Ma questo è un piccolo «Kobold»!*» (in tedesco, appunto, «*folletto*»).

Il primo modello, che aveva già una forma fluida e facile da guidare, entrò in produzione il 30 maggio 1930. Il blocco motore e l'attacco del sacco erano in alluminio mentre il bastone era di legno ed aveva solo un avvolgicavo. Funzionava a 160 volt con una potenza di 90 watt. Nonostante il prezzo basso non ebbe molto successo, fino a quando l'azienda non decise di passare al sistema di vendita porta a porta. L'Italia fu il primo mercato al di fuori della Germania dove la Vorwerk iniziò a vendere il suo Folletto, a partire dal 1938, ed è tuttora uno dei principali mercati dell'azienda.

Negli anni '50 comincia ad avere successo la stream line, considerata il massimo del progresso tecnico e il catalogo del Folletto si arricchisce della lucidatrice. Nel 1954 la fabbrica di Milano produce oltre 12.500 apparecchi.

Negli anni '60-'70 nasce il primo spazzola-tappeto elettrico in Europa e in Italia il nome Folletto



accompagna l'espansione economica e il boom edilizio. Folletto ottiene il marchio di qualità. Nel decennio successivo i Folletto venduti in Italia ogni anno superano i 100mila pezzi; è di moda la moquette, per la pulizia della quale l'azienda distribuisce, oltre al battitappeto, anche un «*rinfresca moquette*» a secco.

Negli anni '90 Folletto raggiunge la quota del 34% del mercato degli aspirapolvere e gli apparecchi del brand tedesco mantengono una linea ormai «*classica*», con un design senza tempo e nuove tecnologie per prevenire le allergie. Infine nel 2014 arriva il Folletto VR200 di Vorwerk, un agile robot aspirapolvere che percorre le superfici di casa in completa autonomia.

Dunque dal 1938 Vorwerk Folletto è sinonimo di «*aspirapolvere*» per tutti gli italiani. Affermazione che vale ancora oggi, anche se Vorwerk è un gruppo internazionale con 4,9 miliardi di euro di fatturato all'anno a livello globale, di cui 3,1 realizzati attraverso la vendita diretta, e quasi 630 mila persone occupate, di cui il 98% venditori.

La vendita a domicilio, che fa parte della storia di Folletto sin dall'inizio, si è rivelata un approccio vincente di fronte alle sfide poste dal mercato, perché da sempre riesce in quello che ricercano gli esperti di marketing: costruire un rapporto diretto fra il brand e il cliente, grazie alla professionalità dei venditori che creano fiducia, diventano veri e propri consulenti e raccolgono feedback che permettono all'azienda di sviluppare prodotti e servizi in linea con le esigenze dei consumatori.

In Italia l'azienda può vantare un fatturato annuo di quasi 500 milioni di euro, una forza vendita di quasi 4000 agenti presenti su tutto il territorio nazionale, un sistema di commercio basato esclusivamente sul canale di vendita porta a porta, più di due milioni e mezzo di famiglie contattate ogni anno, una rete di assistenza di oltre 380 centri assistenza autorizzati e una sede direzionale a Milano dove operano quasi 200 dipendenti.



Il metodo adottato è lo stesso per i 3.890 agenti, che, sommati ai capigruppo e ai responsabili di zona, fanno quasi 4.500 persone in tutta Italia. La provvigione è del 16% ed aumenta in base ai risultati, tenendo conto del fatto che il «*sistema*» Folletto completo costa 2.600 euro e l'aspirapolvere da solo 800.

Nel 2016 sono stati venduti 829.193 apparecchi. Merito del prodotto, ma soprattutto della tenacia della forza vendita.

Le OO.SS. vantano con l'Azienda una tradizione di rapporti contrattuali che risale al 1979, essendo riuscite a definire accordi per il settore della vendita che, oltre ad assicurare la dinamica dei trattamenti per tutte le figure che operano sul mercato, contribuirono a suo tempo a far uscire l'Azienda da gravi situazioni di difficoltà.

Nel corso del 2002 si ebbe il passaggio di area contrattuale dal «*CCNL dei metalmeccanici*» al «*CCNL del terziario, distribuzione e servizi*». Tale passaggio era conseguente alla decisione del Gruppo di scorporare la componente produttiva dal settore della vendita. E poiché l'Azienda aveva dichiarato la propria disponibilità per la successiva stipula di un Contratto Integrativo per tutto il personale amministrativo e di vendita, da quel momento la Vorwerk Folletto rientrò nel raggio d'azione della FISASCAT CISL.

Perciò nell'estate 2003 FISASCAT, FILCAMS e UILTUCS procedettero alla realizzazione di una «*Ipotesi di piattaforma contratto integrativo aziendale per il personale della Vorwerk Folletto*» che raccoglieva le richieste di parte sindacale da portare al tavolo delle trattative. L'accordo (la FISASCAT CISL era rappresentata da Salvatore Falcone) fu raggiunto il 6 aprile 2004 per gli agenti e il 14 aprile successivo per i dipendenti.

Per quanto concerne l'accordo degli agenti e dei capi vendita, per l'adeguamento dei valori provvigionali, da effettuare in occasione dell'incremento dei prezzi di listino, le parti richiamavano l'accordo del 10 ottobre 1997, nel quale erano stati concordati i criteri in base ai quali venivano effettuati tali adeguamenti. Si concordava dunque di variare la percentuale di adeguamento dei valori provvigionali, portandola dal 20% al 75%.

Riguardo all'assistenza sanitaria integrativa, l'Azienda si dichiarava disponibile a stipulare direttamente con una primaria compagnia assicurativa una polizza sanitaria di 200 euro per ciascun agente in forza.

Alla polizza si affiancava il Fondo FAI (Fondo Assistenza integrativa), il cui massimale annuale di erogazione da parte aziendale veniva fissato, nell'arco di vigenza dell'accordo, in 930.000 euro.

L'indennità forfetaria giornaliera di malattia e infortunio era fissata in 25 euro per gli agenti con una anzianità di rapporto di agenzia/aziendale continuativo di almeno 10 anni. Quanto alle erogazioni straordinarie, si confermavano le prestazioni allora erogate sino alla data di entrata in vigore delle nuove garanzie previste dalla polizza sanitaria aziendale. Successivamente le «erogazioni straordinarie» non sarebbero più state effettuate, fatte salve le spese dentistiche.

Rimanevano invece confermati i criteri di erogazione vigenti relativi al rimborso spese riparazione automezzo. Infine le parti concordavano di prorogare fino alla scadenza dell'Accordo l'intervento formativo di cui all'accordo del 5 luglio 2000, confermandone requisiti di accesso e criteri di svolgimento.

Per quanto concerne l'accordo dei dipendenti, agli inizi del 2004 c'era stato lo scorporo da parte della Vorwerk Folletto S.a.s. del ramo d'azienda costituito dall'attività di vendita diretta, di assistenza alla clientela e assistenza tecnica, mediante conferimento delle stesse attività alla società Vorwerk Folletto S.r.l. In tale modo era stato possibile allocare definitivamente in modo chiaro e razionale le varie funzioni e le relative responsabilità in capo alle singole società.

Era stata mantenuta anche nel nuovo contesto l'unitarietà di trattamento relativamente all'applicazione del CCNL terziario, degli accordi integrativi aziendali vigenti e di quelli che sarebbero stati successivamente sottoscritti tra le parti. L'Azienda aveva riconfermato che nella nuova articolazione sarebbero stati salvaguardati i livelli occupazionali e che ai dipendenti della Vorwerk Italia s.a.s. e della Vorwerk Folletto s.r.l. sarebbero stati applicati unitariamente il CCNL terziario e gli accordi integrativi aziendali in atto, nonché quelli che sarebbero stati rinnovati.

All'interno del precedente accordo aziendale del 5 luglio 2000 le Parti avevano consolidato e meglio strutturato le relazioni sindacali in sintonia con quanto previsto dal Protocollo del luglio '93 e dalla allora vigente contrattazione nazionale.

Tra le novità dell'accordo va ricordata l'istituzione del premio di risultato. Le Organizzazioni Sindacali lo avevano richiesto per gli Impiegati della sede e degli uffici commerciali.

L'Azienda accolse la richiesta e concordò con le OO.SS. Che il Premio di Risultato (PdR) fosse istituito con decorrenza 1° gennaio 2005. Le Parti concordarono quindi di individuare e definire entro il mese di maggio 2004 i parametri (indici, pesi, criteri di calcolo e di erogazione, ecc.), necessari per la determinazione del PdR e la conseguente erogazione economica.

Anche in questo caso l'azienda si impegnava a sottoscrivere una polizza sanitaria, inoltre le Parti concordavano di estendere a tutto il personale dipendente il regolamento in atto sulla conciliazione ed arbitrato delle controversie.

Per i capi distretto era previsto un aggiornamento delle indennità, a cui si aggiungevano un nuovo metodo di determinazione dei premi di sviluppo, l'aumento del fondo di distretto e l'aumento del contributo spese pasto a disposizione del capo distretto per i promotori che partecipavano ai tre giorni di formazione.

Anche per gli assistenti vendita era previsto un aggiornamento delle indennità che riguardava la diaria, il rimborso delle spese per vitto, il rimborso delle spese per pernottamento e il rischio macchina. Anche in questo caso si adottava un nuovo metodo per la determinazione dei premi di sviluppo.

Seguivano le norme per gli impiegati della sede e degli uffici commerciali, che riguardavano la fruizione dei permessi annui retribuiti, i buoni pasto, il part-time e il lavoro straordinario, mentre si demandava alla Commissione Paritetica il compito di definire il profilo professionale dell'addetto al controllo qualità vendita.

I contratti integrativi aziendali del 6 aprile e del 14 aprile 2004 dovevano essere entrambi validi sino al 31 marzo 2008, ma alla scadenza naturale non vennero rinnovati e l'accordo successivo fu raggiunto solamente il 13 aprile 2011.



Nella premessa a tale accordo – in vigore sino al 31 maggio 2014 – si diceva che, nell'elaborazione delle proprie strategie, l'Azienda non poteva prescindere dal considerare il panorama economico, nazionale ed europeo, la contrazione dei consumi e le possibili influenze negative anche sulla vendita diretta. Tuttavia, nonostante il momento di particolare difficoltà dell'economia nazionale e internazionale, l'Azienda, preso atto del rinnovo dell'Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza del settore commercio, stipulato in data 16 febbraio 2009, riconfermando la propria disponibilità a proseguire il confronto positivo con le OO.SS., si dichiarava disponibile a procedere al rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale scaduto il 31 marzo 2008.

Quanto al Fondo FAI il massimale annuale di erogazione da parte dell'azienda veniva fissato, nell'arco di vigenza dell'accordo, in 1.100.000 euro, venivano quindi determinate nuove norme riguardanti malattia e infortunio, spese dentistiche e spese per la riparazione dell'automezzo. Venivano infine fissati i parametri che consentivano l'accesso alle prestazioni del fondo FAI.

L'azienda comunicava l'intenzione di realizzare in tempi brevi appositi interventi formativi rivolti agli agenti con una significativa anzianità aziendale, per valorizzarne appieno la figura e favorirne l'accrescimento della professionalità.

L'azienda confermava poi di aver sottoscritto con un operatore di telefonia a livello nazionale una convenzione valevole per gli agenti, la quale prevedeva condizioni particolarmente favorevoli per l'applicazione di tariffe competitive rispetto a quelle individualmente reperibili sul mercato; l'inclusione di agenti, i quali aderissero alla convenzione, nel c.d. network aziendale, caratterizzato da tariffe particolarmente vantaggiose per il traffico interno; la fornitura di apparecchi a condizioni migliorative rispetto a quelle individualmente reperibili sul mercato.

Quanto alle autovetture, l'azienda aveva sottoscritto con una primaria azienda di Milano, concessionaria del gruppo FIAT e multibrand, una convenzione che prevedeva per tutti gli agenti Folletto, in aggiunta agli usuali sconti riconosciuti dalle case automobilistiche alla categoria, condizioni particolarmente vantaggiose riguardo riduzioni di prezzo, piani di finanziamento personalizzati, leasing e polizze assicurative furto e incendio.

Inoltre era in fase di studio una convenzione con una primaria società di noleggio a lungo termine per assicurare agli agenti/capi vendita condizioni di noleggio a lungo termine concorrenziali rispetto alle condizioni praticate dal mercato.

Infine le parti confermavano di incontrarsi entro il 31 ottobre 2011 per analizzare i contenuti del nuovo sistema provvigionale che l'azienda aveva comunicato di avere in cantiere per tutte le figure professionali della forza vendita.

Il relativo verbale di accordo porta la data del 5 dicembre 2011. Nella premessa si dice che l'azienda aveva applicato dal «mese contabile» di settembre 2009 il Nuovo Sistema Provvigionale in via sperimentale per la durata di 24 mesi. Durante il periodo di sperimentazione, i compensi provvigionali di ciascun capo distretto erano stati calcolati e corrisposti secondo il nuovo sistema. L'Azienda aveva comunque provveduto a fornire con cadenza mensile sia il cedolino provvigionale computato con il vecchio sistema, sia quello relativo al sistema oggetto della sperimentazione, affinché ciascun capo distretto avesse la possibilità di confrontare le provvigioni ottenute mediante l'applicazione del nuovo sistema rispetto a quelle che avrebbe percepito con i diversi criteri del sistema precedentemente in vigore.

Nel caso in cui, alla luce di tale confronto, il totale dei compensi provvigionali lordi percepiti da ciascun capo distretto fosse stato inferiore a quello che avrebbe percepito – a parità di produzione – con il sistema precedente, l'Azienda, per mezzo dell'applicazione della «*clausola di salvaguardia*», aveva erogato un conguaglio annuale fino alla concorrenza della maggiore fra le due somme, al fine di non recare alcun pregiudizio economico ai singoli lavoratori.

Durante il periodo di sperimentazione le Parti si erano incontrate con cadenza semestrale per la verifica dell'andamento del Nuovo Sistema Provvigionale e nel mese di aprile 2011 avevano convenuto di prorogare il sistema provvigionale per ulteriori 6 mesi fino a gennaio 2012 compreso ed inoltre avevano stabilito di incontrarsi entro il mese di dicembre per definire i passi da intraprendere.

Le Parti, dopo ampio e approfondito dibattito, stabilirono che:

- il periodo di sperimentazione del sistema provvigionale allora applicato sarebbe terminato con il mese di giugno 2012;

- la clausola di salvaguardia di cui all'accordo del 10 luglio 2009 sarebbe stata riconosciuta sino al 30 giugno 2012;
- a partire dal 1° luglio 2012 avrebbe trovato applicazione in via definitiva il nuovo sistema provvigionale, come era descritto nell'allegato all'accordo;
- le fasce di produzione venivano portate da quattro a cinque;
- i valori punto per ciascuna fascia venivano aggiornati in modo da essere armonizzati con l'incremento delle fasce di apparecchi di distretto;
- la soglia di accesso alle fasce rimaneva fissata in 300 apparecchi di distretto. Al raggiungimento di tale produzione sarebbe stato erogato un premio di 500 euro lordi;
- l'accordo sarebbe stato recepito nel contratto integrativo aziendale in occasione del suo rinnovo.

Le Parti concordavano infine di convocare un incontro di verifica entro il mese di giugno 2012.



Il 20 giugno 2013 si riunì a Roma la Commissione Paritetica Nazionale per esaminare il bilancio dell'attività svolta dal Fondo FAI costituito con l'accordo aziendale del 2 aprile 1982 e modificato in data 5 luglio 2000.

Dall'esame dei dati presentati emergeva che:

1. Per quanto concerneva le indennità di malattia e infortunio, il Fondo era intervenuto corrispondendo complessivamente un ammontare di euro 441.050,64 per un totale di n. 1.063 interventi, con un valore medio di euro 412,97 per erogazione;
2. Per quanto riguardava le erogazioni straordinarie, il Fondo era intervenuto corrispondendo complessivamente un ammontare di euro 105.819,30 per un totale di n. 92 interventi, con un valore medio di euro 1.150,20 per erogazione;
3. Per quanto riguardava le spese per riparazioni automezzi, era stato corrisposto complessivamente un ammontare di euro

543.144,13 relativo ad un totale di n. 301 interventi con un valore medio di euro 1.804,47 per erogazione.

Il totale complessivo delle erogazioni del Fondo FAI per l'anno 2012 era quindi stato di euro 1.090.014,07 ed aveva riguardato un totale di n. 1.456 interventi.

Sempre a Roma il 23 aprile 2014 le organizzazioni sindacali FISA-SCAT, FILCAMS e UILTUCS siglarono con la direzione aziendale il rinnovo del contratto integrativo per i 300 impiegati della Vorwerk Folletto.

L'accordo, di durata triennale, dal 22 aprile 2014 fino al 21 aprile 2017, contemplava l'introduzione di una innovativa norma sperimentale per il sostegno alla genitorialità, relativa all'utilizzo del congedo parentale di maternità ad ore, fruibile da entrambi i genitori, in applicazione delle normative nazionale ed europea, cumulabile anche con altre tipologie di permessi previsti dalla legge o dal contratto di lavoro – ad es. allattamento e ROL – anche nell'arco della medesima giornata lavorativa.

Erano inoltre previsti il riconoscimento di permessi retribuiti per l'effettuazione di visite mediche specialistiche, gli esami di laboratorio e l'erogazione del buono pasto da 8 euro, oltre alla previsione di un premio di risultato fino ad un ammontare economico complessivo di 600 euro, calcolato sulla base della produttività.

Il funzionario nazionale della FISASCAT CISL, Mirco Ceotto, sottolineò: *«Le donne, che in questa azienda sono la maggioranza, potranno gestire al meglio la vita familiare, senza rinunciare, come spesso accade durante la maternità, alla carriera ed al posto di lavoro».*

«Un esempio di contrattazione di secondo livello che traduce positivamente il senso di responsabilità sociale dell'impresa e che rafforza ulteriormente un sistema di relazioni sindacali, che ha consentito negli anni di sviluppare un dialogo costruttivo» aggiunse il Segretario Generale, Pierangelo Raineri.

Il 16 marzo 2015 si incontrarono i componenti la Commissione Paritetica Nazionale per l'esame di quanto previsto dalle norme contrattuali sulle attività della Commissione Paritetica Nazionale, nel caso specifico l'esame annuale del bilancio dell'attività svolta dal Fondo FAI nell'anno 2014.

1. Per quanto concerneva le indennità di malattia e infortunio, il Fondo era intervenuto corrispondendo complessivamente un ammontare di euro 368.764,00 per un totale di n. 863 interventi, con un valore medio di euro 427,30 per erogazione;

2. Per quanto riguardava le erogazioni straordinarie, il Fondo era intervenuto corrispondendo complessivamente un ammontare di euro 89.031,46 per un totale di n. 75 interventi, con un valore medio di euro 1.187,09 per erogazione;
3. Per quanto riguardava le spese per riparazioni automezzi, era stato corrisposto complessivamente un ammontare di euro 518.442,96 relativo ad un totale di n. 275 interventi con un valore medio di euro 1.885,25 per erogazione.

Il totale complessivo delle erogazioni del Fondo FAI per l'anno 2014 era quindi stato di euro 976.238,42 ed aveva riguardato un totale di n. 1.213 interventi.

Un anno dopo, il 23 marzo 2016, i sindacati di categoria FISASCAT, FILCAMS, UILTUCS e la direzione aziendale siglarono a Milano il rinnovo dell'integrativo aziendale valido fino al 31 dicembre 2018 per i capi distretto.

L'intesa interveniva sull'inquadramento, disciplinando la qualifica di Quadro Aziendale per tutti i capi distretto in forza, compresi quelli di nuova nomina, e sul trattamento economico, prevedendo l'aggiornamento delle indennità legate alla diaria ed alle spese sostenute per i pasti e i pernottamenti, del fondo di distretto e dei premi sviluppo in vigore al mese di maggio 2016. Tra i punti qualificanti dell'accordo c'era anche l'avvio di percorsi formativi finalizzati all'accrescimento delle competenze e della professionalità attraverso il sistema della bilateralità di settore.

Notevole fu la soddisfazione in casa FISASCAT CISL: «*L'intesa, che migliora il trattamento normativo ed economico applicato ai Quadri aziendali, rappresenta il secondo e penultimo tassello per il completamento della contrattazione integrativa aziendale, risultato di un efficace sistema di relazioni sindacali che ha consentito di sviluppare negli anni un dialogo costruttivo con la società Vorwerk Folletto*» dichiarò Mirco Ceotto della segreteria sindacale FISASCAT.

Due anni prima infatti le parti avevano siglato l'integrativo, valido fino al 2017, applicato ai 300 impiegati, prevalentemente donne, 180 dei quali occupati presso la sede direzionale di Milano e 120 nei 60 uffici periferici presenti in Italia, mentre il 20 aprile successivo sarebbero tornate al tavolo delle trattative per il rinnovo dell'accordo applicato ai 4.500 agenti di commercio e procacciatori d'affari addetti alla vendita diretta.

E così il 16 giugno 2016 venne completato il percorso di rinnovo della contrattazione integrativa in casa Vorwerk Folletto.

Relazioni sindacali, sistema premiante e welfare aziendale erano i punti cardine dell'intesa triennale, valida fino al 15 giugno 2019.

Sul lato economico l'intesa confermava il sistema provvigionale e innalzava l'importo del premio complessivo da un minimo di 2.650 euro fino a 5.500 euro annui, oltre a definire un sistema premiante al raggiungimento dei risultati promozionali stabiliti dall'ufficio marketing. I 550 capi vendita venivano inoltre dotati di telefono mobile con traffico illimitato e gratuito e ricevevano un rimborso di 900 euro annuali sull'assicurazione infortuni stipulata in convenzione aziendale.

Riguardo al welfare le parti concordarono di aumentare la dotazione annuale del Fondo FAI a 1,2 milioni di euro interamente a carico dell'azienda per il rimborso di eventi di malattia e infortunio, oltre alle cure mediche dentistiche e agli eventuali danni all'autovettura in seguito a incidente.

Grande fu la soddisfazione in casa FISASCAT CISL: *«È un accordo unico nel suo genere in quanto integrativo all'accordo economico collettivo del settore commerciale per gli agenti e rappresentanti e pertanto coinvolge anche i lavoratori autonomi»* spiegò il funzionario della categoria cislina, Mirco Ceotto.

«Con l'intesa, risultato di un efficace e costruttivo sistema di relazioni sindacali, si completa il percorso di rinnovo della contrattazione aziendale per gli addetti della Vorwerk Folletto in linea con le richieste della nostra piattaforma» concluse il sindacalista.

Nel frattempo, il giorno 5 maggio 2016, a Milano si erano incontrati i componenti la Commissione Paritetica Nazionale per l'esame annuale del bilancio dell'attività svolta dal Fondo FAI, da cui emergeva che:

1. Per quanto concerneva le indennità di malattia e infortunio, il Fondo era intervenuto corrispondendo complessivamente un ammontare di euro 406.966,00 per un totale di n. 1.000 interventi, con un valore medio di euro 407,00 per erogazione;
2. Per quanto riguardava le erogazioni straordinarie, il Fondo era intervenuto corrispondendo complessivamente un ammontare di euro 95.904,42 per un totale di n. 78 interventi, con un valore medio di euro 1.229,54 per erogazione;

3. Per quanto riguardava le spese per riparazioni automezzi, era stato corrisposto complessivamente un ammontare di euro 526.843,31 relativo ad un totale di n. 285 interventi con un valore medio di euro 1.848,57 per erogazione.

Il totale complessivo delle erogazioni del Fondo FAI per l'anno 2015 era quindi stato di euro 1.029.713,73 ed aveva riguardato un totale di n. 1.363 interventi.

L'anno successivo la Commissione Paritetica Nazionale si riunì il giorno 28 febbraio 2017 a Bologna per esaminare i dati consuntivi relativi all'attività dell'anno 2016 del Fondo FAI. Da tale esame emerse che:

1. Per quanto concerneva le indennità di malattia e infortunio, il Fondo era intervenuto corrispondendo complessivamente un ammontare di euro 394.992,00 per un totale di n. 959 interventi, con un valore medio di euro 412,00 per erogazione;
2. Per quanto riguardava le erogazioni straordinarie, il Fondo era intervenuto corrispondendo complessivamente un ammontare di euro 95.297,95 per un totale di n. 80 interventi, con un valore medio di euro 1.191,22 per erogazione;
3. Per quanto riguardava le spese per riparazioni automezzi, era stato corrisposto complessivamente un ammontare di euro 563.129,11 relativo ad un totale di n. 285 interventi con un valore medio di euro 1.975,90 per erogazione.

Il totale complessivo delle erogazioni del Fondo FAI per l'anno 2016 era quindi stato di euro 1.053.419,06 ed aveva riguardato un totale di n. 1.324 interventi.

Il successivo 9 maggio 2017 si tenne a Milano un incontro con le società Vorwerk Folletto (distributore marchio Folletto, che applica il CCNL terziario) e Vorwerk Contempora (distributore marchio Bimby, che applicava il CCNL metalmeccanico) a seguito della comunicazione di fusione per incorporazione inviata dalle imprese il giorno 3 maggio.

Tale decisione trovava la sua motivazione nella riorganizzazione del gruppo Vorwerk in Italia che, allineandosi all'assetto societario delle altre



società straniere del gruppo, avrebbe così potuto operare sinergie interne che avrebbero consentito una riduzione dei costi conseguente allo snellimento amministrativo della struttura, pur mantenendo in attività le divisioni aziendali riferite alle due specifiche attività dell'incorporante e dell'incorporanda.

Dall'incontro scaturì un verbale di esperita procedura i cui punti salienti erano l'incorporazione di Contempora in Folletto e il successivo cambio di nome societario in Vorwerk Italia S.a.s. entro il 31 dicembre 2017, mantenendo due distinte «divisioni» commerciali relative all'attività di distribuzione dei brand Folletto e Bimby ed applicando per tutti i 630 lavoratori dipendenti il CCNL terziario, distribuzione e servizi.

Le imprese per l'occasione comunicarono che, per quanto riguardava Folletto, oltre ai circa 500 dipendenti erano occupati circa 2.500 agenti di commercio e 1.700 incaricati alle vendite, tutti coperti da contrattazione collettiva aziendale, mentre per Bimby erano occupati circa 500 agenti di commercio e circa 7.000 incaricati alle vendite senza alcuna copertura contrattuale collettiva concordata.

Per quanto riguardava le ricadute sui lavoratori interessati (di cui 41 dirigenti), questi avrebbero proseguito il loro rapporto di lavoro con la nuova società senza soluzione di continuità, mantenendo l'anzianità maturata e il trattamento economico normativo.

Le parti infine convennero di incontrarsi il 23 giugno successivo per l'armonizzazione dei trattamenti economici e normativi applicati nelle imprese a seguito della decisione di abbandonare il CCNL industria metalmeccanica in favore del CCNL terziario.

Coprirsi bene da tutti i rischi!



FAST

FONDO ASSISTENZA
SANITARIA TURISMO

ALLA TUA ASSISTENZA SANITARIA CI PENSIAMO NOI

Assistenza sanitaria per i dipendenti da aziende alberghiere, campeggi, residence, villaggi turistici, ostelli, colonie, porti turistici e strutture ricettive complementari.

**PRESTAZIONI RIMBORSATE
DIRETTAMENTE DA FAST**

- Ticket sanitari
- Pacchetto maternità

Consulta il sito www.fondofast.it
e prestazioni@fondofast.it

**PRESTAZIONI RIMBORSATE
ATTRAVERSO UNISALUTE**

- Odontoiatria implantologia
ricovero per intervento chirurgico
- Visite specialistiche
- Diagnostica e terapia
- Pacchetti di prevenzione

CONSULENZA DIPENDENTI ISCRITTI AL NUMERO VERDE 800.016.639

Via Toscana, 1 - 00187 Roma - Tel. 06 42034670 - Fax 06 42034675
www.fondofast.it - info@fondofast.it

FEDERALBERGHI
Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo





13.

Una categoria a parte:
agenti immobiliari
e mediatori creditizi



DOLCE ATTESA



"Rimborsa fino a
1.000 euro per le spese
di gravidanza"

PRESTAZIONI SANITARIE DIRETTE



"Una copertura integrativa
mirata per proteggere
tutta la famiglia"

DAL LATTE AL PEDIATRA



"Sostegno alle spese
per l'assistenza pediatrica
e per l'alla del figlio"

NEGLI STUDI PROFESSIONALI LA SALUTE È UN VALORE.
CADI PROF GARANTISCE PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE
PER PICCOLE GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI,
ESAMI DIAGNOSTICI STRUMENTALI, VIBRE SPECIALISTICHE,
PROGRAMMI DI PREVENZIONE, ODONTOIATRIA
E MOLTO ALTRO ANCORA.

Per maggiori informazioni



info@cadiprof.it

www.cadiprof.it

LAVORO

SALUTE

FAMIGLIA

L'agente immobiliare è un operatore del mercato immobiliare che, alle dipendenze di una agenzia immobiliare o in proprio, fornisce un servizio volto a favorire la conclusione di contratti di compravendita o di locazione immobiliare.

Durante la compravendita di un immobile egli ha il compito di fornire un'adeguata valutazione immobiliare del bene e di pubblicizzare l'immobile, intermediando tra acquirente e venditore e assistendo le parti in causa in tutte le fasi della compravendita (es. contrattazione del prezzo di acquisto-vendita tra le due parti): se la vendita va in porto, si procede con il cosiddetto contratto preliminare di acquisto (detto anche compromesso) prima di arrivare a un rogito finale.



L'agenzia come controparte per il suo lavoro richiede una quota percentuale sul prezzo di vendita dell'immobile, una parte sull'acquirente e una parte sul venditore. Spesso la vendita dell'immobile chiama in causa anche un altro soggetto, ovvero una banca, la quale provvede alla concessione di un mutuo all'acquirente che copra parzialmente o interamente l'immobile, chiedendo in cambio garanzie sul mutuo stesso, come, ad esempio, l'ipoteca.

In Italia tuttavia l'agente immobiliare è l'espressione verbale, ormai prevalente, soprattutto nel linguaggio comune e in quello commerciale, con la quale si indicano due diverse figure accomunate dalla circostanza di operare nel mercato immobiliare: il mediatore e il mandatario a titolo oneroso.

In Italia tuttavia l'agente immobiliare è l'espressione verbale, ormai prevalente, soprattutto nel linguaggio comune e in quello commerciale, con la quale si indicano due diverse figure accomunate dalla circostanza di operare nel mercato immobiliare: il mediatore e il mandatario a titolo oneroso.

La differenza fondamentale tra mediatore e mandatario a titolo oneroso è che il mediatore tutela gli interessi di entrambe le parti, venditore e acquirente, e pertanto riceve la provvigione da entrambe le parti; invece il mandatario a titolo oneroso riceve l'incarico da una sola parte, solo di questa tutela gli interessi e solo da questa riceve il compenso.

Tuttavia nella prassi il mediatore immobiliare può trovarsi a operare con mandato per necessaria semplificazione operativa (si pensi ad esempio all'agenzia che cura le vendite in cantiere per conto di un costruttore), ma anche un negoziato aperto dal mandatario spesso va a sconfinare in una vera e propria mediazione imparziale per sopravvenute considerazioni delle parti.

La giurisprudenza di legittimità ha del resto osservato come spesso avvenga, nella prassi, che anche il mediatore agisca in realtà in virtù di un incarico inizialmente ricevuto da una o più parti ai fini della conclusione dell'affare.

In questo caso, all'apparente mediatore (che, in realtà, non è più un mediatore ma un mandatario) non spettano i diritti che la legge riconosce al mediatore, primo fra tutti il diritto alla provvigione da entrambe le parti, bensì – e ovviamente – solo da parte del mandante che gli ha conferito l'incarico.

Per contro, il comune incarico di mediazione tipicamente esprime la volontà di una parte di richiedere unilateralmente al mediatore di adoperarsi per trovare controparti.

L'agente immobiliare, come ogni altro mediatore, è tenuto alla iscrizione nel registro delle imprese e nel Repertorio Economico Amministrativo (REA), istituito presso le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura.

Il mediatore è obbligato alla stipula di una polizza di assicurazione della responsabilità civile a copertura dei danni che possa cagionare alle parti e ai terzi per negligenze o errori professionali, che copre anche i suoi dipendenti e tutti coloro che a qualsiasi titolo svolgono l'attività di mediazione per conto dell'impresa.

Il mediatore (e, quindi, anche l'agente immobiliare), oltre agli usuali requisiti morali (assenza di condanne per determinati reati e di misure di prevenzione contro la delinquenza mafiosa), deve possedere i seguenti requisiti professionali:

- avere conseguito un diploma di scuola secondaria di secondo grado
- avere frequentato un corso di formazione specifico
- avere superato un esame diretto ad accertare l'attitudine e la capacità professionale, oppure avere effettuato un periodo di pratica di almeno dodici mesi continuativi.

L'attività di agente d'affari in mediazione venne regolamentata per la prima volta con la legge 21 marzo 1958, n. 253, intitolata «*Disciplina della professione di mediatore*», che all'art. 1 recitava: «*Le norme dettate dalla presente legge si applicano ai mediatori professionali di cui al capo XI del titolo III del libro IV del Codice Civile*».

Ma la vera svolta normativa si ebbe solo con la legge 3 febbraio 1989, n. 39 (G.U. n. 33 del 9 febbraio 1989) intitolata «*Modifiche ed integrazioni alla legge 21 marzo 1958, n. 253, concernente la disciplina della professione di mediatore*», che sarebbe entrata in vigore il 24 febbraio 1989 e che operava la distinzione in sezioni delle varie componenti professionali, con le definizioni legali di «*agente immobiliare*» e «*agente munito di mandato a titolo oneroso*», riprendendo i relativi articoli del Codice Civile che descrivono le due figure².

Tale legge prevedeva anche l'istituzione del ruolo e, ai sensi dell'art. 2 della L. n. 39/1989, dovevano iscriversi nel ruolo tutti coloro che intendessero svolgere attività di mediazione, anche se in modo discontinuo od occasionale.

Secondo quanto disposto, poi, dall'art. 11 D.M. n. 452/1990 (Regolamento di attuazione della L. n. 39/1989), quando si tratti di società, i requisiti per l'iscrizione nel ruolo devono essere posseduti dai legali o dal legale rappresentante della società o da colui che venga preposto allo svolgimento dell'attività di mediazione.

Nel senso che la congiunzione «*o*» starebbe qui ad esprimere effettivamente un'alternativa sembrava essersi orientato il Ministero dell'industria, nell'art. 11 della Circolare n. 3254/C, del 10 settembre 1991, ma a smentire questa interpretazione sarebbe poi sopraggiunta una pronuncia del Consiglio di Stato (24 maggio 2000, n. 3005), la quale affermò che, qualora si tratti di società esercenti l'attività di mediazione, ove vi sia un preposto al ramo di attività di mediazione, nel ruolo, oltre che quest'ultimo, debbono essere iscritti anche i rappresentanti legali della società

² Articolo 1754. Il mediatore è colui che mette in relazione due o più parti per la conclusione di un affare, senza essere legato a ciascuna di esse da rapporti di collaborazione di dipendenza o di rappresentanza.

Articolo 1703. Il mandato è il contratto con il quale una parte, detta mandante, conferisce all'altra, detta mandatario, il potere di compiere uno o più atti giuridici per conto dell'altra.

medesima, venendosi altrimenti a creare una situazione paradossale: non si capirebbe, infatti, come il preposto al ramo possa intendersi legittimato ad espletare un'attività che risulterebbe preclusa al rappresentante organico della società e cioè al soggetto che dovrebbe trasferire al preposto il potere di agire per quest'ultima.

Ai sensi dell'art. 3 della L. n. 39/1989 debbono, inoltre, essere iscritti nel ruolo anche coloro che l'attività di mediatore esercitano non in proprio, bensì (genericamente) per conto di imprese, anche organizzate in forma societaria (l'obbligo di iscrizione nel ruolo pure a carico di coloro che intendano esercitare l'attività di mediazione per conto di società è stato ribadito nella Circolare del Ministero dell'industria sopra citata, sempre nell'art. 11).

Infine, ancora ai sensi dell'art. 3 della medesima legge, l'iscritto non può delegare le funzioni relative all'esercizio della mediazione se non ad altro agente d'affari in mediazione iscritto nel ruolo. Il termine «delega» va qui inteso in senso ampio, come idoneo a comprendere qualsiasi ipotesi in cui il «*delegante*» investa altri soggetti del compito di esercitare attività di mediazione, o attribuisca loro la possibilità di esercitarla, e quindi a prescindere dalla circostanza che il rapporto di «delega» ponga il «delegato» in condizione di esercitare l'attività in modo autonomo o in posizione subordinata rispetto al «*delegante*».

Da questo complesso di norme si ricava, in sintesi, che nessuno, anche soltanto occasionalmente, né in proprio (singolarmente o in forma societaria) né per conto di altri (a qualsiasi titolo) né in quanto da altri a ciò «*delegato*» può esercitare attività di mediazione senza essere iscritto nel ruolo: conclusione, questa, che corrisponde perfettamente allo spirito della L. n. 39/1989, che fra i propri scopi aveva anche (e, forse, innanzi tutto), oltre alla lotta all'abusivismo, quello di fare della mediazione, in qualunque modo e a qualunque titolo svolta, un'attività riservata ai soli iscritti nel ruolo.

La normativa sul ruolo degli agenti d'affari in mediazione era stata studiata, oltre che per regolamentare il settore, anche per mettere sul mercato mediatori preparati, competenti e responsabili, in modo da ridare credibilità alla categoria e di tutelare chi si trovasse a interfacciarsi con un agente immobiliare.

Un professionista del settore immobiliare infatti deve mettere le parti in relazione e soprattutto consigliarle.

Deve essere in grado di gestire per i clienti tutte le fasi delle trattative: prima, durante e dopo. Dalla valutazione fino al trasloco. Deve coordinare appuntamenti, reperire documenti e organizzare tutte le operazioni intermedie. Deve dare sicurezza ai suoi clienti di essere di fronte a una persona seria e preparata che non ha nulla da nascondere e che è capace di trovare una soluzione per ogni problema.

A corollario della legge 3 febbraio 1989 n. 39 furono poi emanati il D.M. 21 febbraio 1990, n. 300, rubricato «*Regolamento sulla determinazione delle materie e delle modalità degli esami prescritti per l'iscrizione a ruolo degli agenti d'affari in mediazione*», e il D.M. 31 dicembre 1990 n. 452, rubricato «*Regolamento recante norme di attuazione della legge 3 febbraio 1989 n. 39, concernente la disciplina della professione di agente d'affari in mediazione*», a cui si è già fatto cenno.

Il primo decreto traeva spunto dall'art. 4 di detta legge, che prevedeva la costituzione di una commissione centrale per la definizione, tra l'altro, delle materie e delle modalità degli esami prescritti per l'iscrizione a ruolo degli agenti d'affari in mediazione.

Siccome l'art. 9, comma 3, della legge stessa demandava in via transitoria, fino all'insediamento della commissione, la determinazione delle citate materie e modalità al Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sentite le organizzazioni sindacali nazionali del commercio, dell'industria, dell'agricoltura e delle categorie interessate e il parere del Consiglio di Stato, il Ministero stabiliva che l'esame di cui all'art. 2, comma 3, lettera e), della legge 3 febbraio 1989, n. 39, consisteva in due prove scritte ed una orale e determinava gli argomenti sui quali si sarebbero impennate le tre prove previste.

il D.M. 31 dicembre 1990 n. 452 si componeva di 23 articoli, il secondo dei quali indicava le categorie alle quali non si applicava il regolamento in questione. Gli articoli dal 3 al 5 riguardavano le modalità di accesso al ruolo, mentre gli articoli da 6 a 10 riguardavano le commissioni, sia quella centrale che quelle istituite presso ciascuna Camera di commercio.

L'articolo 11 precisava che, come è stato sopra illustrato, quando l'attività di mediazione fosse esercitata da una società, i requisiti per l'iscrizione nel ruolo dovevano essere posseduti dai legali o dal legale rappresentante della società stessa, ovvero da colui che era preposto dalla società a tale ramo d'attività.

L'articolo 15 riguardava i corsi preparatori di cui all'art. 2, comma 3, lett. e) della legge: tali corsi dovevano essere istituiti dalle Regioni, ma siccome l'articolo precisava le modalità di svolgimento degli stessi, questo articolo fu impugnato dalla Regione Lombardia, la quale denunciava un conflitto di attribuzione, visto che la formazione professionale era demandata dalla normativa vigente al livello regionale. La Corte Costituzionale avrebbe dato ragione alla Regione Lombardia e gli articoli 15 e 16 sarebbero stati annullati con sentenza 15 ottobre 1991 n. 391.

Gli articoli da 18 a 21 riguardavano le sanzioni da comminare agli agenti che non si adeguassero alle disposizioni della legge. Va sottolineato il fatto che i procedimenti disciplinari previsti dagli articoli 19 e 20, che si concludevano con un provvedimento di sospensione, cancellazione o inibizione perpetua all'attività, dovevano essere annotati e iscritti per estratto nel REA e altrettanto valeva per i provvedimenti amministrativi e penali. Avverso i provvedimenti inibitori di avvio o di prosecuzione dell'attività era ammesso ricorso gerarchico al Ministero dello sviluppo economico.

La legge 3 febbraio 1989 n. 39 comunque era sicuramente in ritardo sulla reale evoluzione della professione di agente immobiliare, che era già svolta con le più svariate specializzazioni, nell'urbano e nel turistico, già vedeva forme di attuazione una volta riservate al solo commercio, come il rapporto di franchising, e quando già erano stati fondati network di mediazione immobiliare di proprietà unica.

La categoria continuava ad essere inquadrata tra gli ausiliari del commercio ed il rapporto con i dipendenti aveva a riferimento il solo contratto collettivo nazionale del commercio, strumento estraneo alle modalità operative nell'ambito dei servizi e assolutamente lontano dal poter regolamentare l'attività all'interno delle agenzie immobiliari.

Da qui la necessità di addivenire ad uno specifico contratto collettivo di lavoro, indispensabile per poter tener conto di una serie di specificità del settore, che non potevano essere semplicemente regolamentate per analogia con le altre branche del commercio, con particolare riferimento alla formazione specifica della categoria.

Il confronto con le controparti non ebbe una immediata risposta in termini di costituzione di un vero tavolo di lavoro, ma uno studio sulle problematiche del settore, approntato dalla FIAIP (Federazione Italiana Agenti Immobiliari Professionali, nata il 23 ottobre 1976 a Firenze), rese



evidenti le lacune contrattuali esistenti in quel momento storico e diede il via alla collaborazione tra la FIAIP stessa, come unica associazione indipendente a livello nazionale, e le Organizzazioni sindacali FISASCAT CISL, FILCAMS CGIL e UILTUCS UIL.

Gli incontri iniziarono dopo la prima metà dell'anno 1990, ma si raggiunse una concreta intesa operativa solo dopo il febbraio del 1991, quando iniziò concretamente la stesura del primo contratto collettivo nazionale di lavoro per gli agenti immobiliari.

La FIAIP portò al tavolo del negoziato gli elementi concreti da immettere nelle diverse clausole del contratto e ciò fu possibile grazie all'organizzazione di una serie di convegni a livello nazionale che raccolsero pareri di professionisti e di esperti di settore, sotto la spinta dell'emergente esigenza di una precisa definizione di un nuovo rapporto di lavoro fra gli agenti immobiliari ed i propri dipendenti, con particolare attenzione ai mansionari e alle diverse operatività in ambito lavorativo, con orari e aperture stagionali differenziati, e con la qualificazione del settore attraverso la formazione dei dipendenti.

Mario Lavarra, che era Presidente della FIAIP dal settembre 1989, ottenne nella circostanza una delega dal Consiglio Nazionale della sua Federazione al fine di orientare l'azione dell'associazione verso l'attività sindacale, che sarebbe stata effettivamente tale solo dopo la realizzazione di una contrattazione collettiva di lavoro specifica del settore.

Dopo alcuni mesi di lavoro, in collaborazione con il Vicepresidente Vicario Luigi Busanel, egli ottenne il benestare delle Organizzazioni sindacali per l'avviamento di un tavolo di consultazione sindacale con i Segretari Nazionali Piero Marconi per FILCAMS CGIL, Salvatore Zapadu per FISASCAT CISL e Parmenio Stroppa per UILTUCS UIL e con i rispettivi Segretari Generali Gilberto Pascucci, Mario Cesino e Raffaele

Vanni.

Il 9 ottobre 1991 il primo CCNL per agenti immobiliari professionali e mandatari a titolo oneroso, che sarebbe stato valido fino al 31 dicembre 1993, fu sottoscritto presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale da parte dei protagonisti della trattativa sopra menzionati, alla presenza del Dirigente Ministeriale Dott. Luigi Ielo, assistito dal Rag. Dario Pedrola.

Occorre a questo punto ricordare che, oltre alla FIAIP sopra citata, vi sono in Italia altre due associazioni che raccolgono gli operatori del settore: si tratta della FIMAA (Federazione Italiana Mediatori Agenti D'Affari) e dell'ANAMA (Associazione Nazionale Agenti e Mediatori d'Affari).

Fondata il 31 gennaio 1954, la FIMAA è la più grande Associazione del settore dell'intermediazione in Italia, con circa 11mila imprese associate per un totale di 40mila addetti. Aderente al sistema Confcommercio - Imprese per l'Italia, la Federazione rappresenta tutto il comparto della Mediazione – agenti immobiliari, mediatori merceologici, mediatori creditizi, agenti in attività finanziaria, agenti di servizi vari – e lavora in Italia e in Europa.

La FIMAA fu costituita il 31 gennaio 1954 proprio allo scopo di favorire il varo della prima legge che regolamentasse l'accesso alla mediazione, integrando e perfezionando quanto già previsto dal Codice Civile del 1942 (artt. 1754 e ss.).

La già citata legge 21 marzo 1958, n. 253, frutto dell'azione della FIMAA, fu un passo legislativo importante, ancorché non risolutorio, per dare valore ai veri professionisti della mediazione e definirne i tratti distintivi, a tutela del consumatore e del mercato.

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Direttore Generale dei rapporti di lavoro - On. Velli

Il giorno 9 ottobre 1991, presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, alla presenza del Dr. Luigi IELO, Dirigente la Direzione Veli - Velli, assistito dal Rag. Dario PEDROLA, si è raggiunto un accordo:

F.I.A.I.P. - Federazione Italiana Agenti Professionisti, rappresentata dal Presidente Nazionale Mario LAVADINI e dal Vice Presidente Nazionale Luigi BURNIELI,

FILCAMS CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Umberto PASCOCCI, dal Segretario Generale Aggiunto Sig. Roberto DI GIACOMINI e dal Segretario Nazionale Sig. Luigi PASCHETTI, Isma CORNARI, Giuseppe WALDRA, Giuseppe MANCINI, Sergio PERRITTI, Renato SACCATI, Paolo MARCONI,

FINASCAT Cisl, rappresentato dal Segretario Generale Mario COZZI, e dal Segretario Nazionale Salvatore ZAPPALÀ;

UNIVERSAL, rappresentata dal Segretario Generale Fulvio VANNI e dal Segretario Nazionale Pierluigi STROZZA;

con i rappresentanti delle Organizzazioni Nazionali e delle Organizzazioni Sindacali loro affiliate, stipulato presso questo ministero il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dei agenti immobiliari professionali e mandatari a titolo oneroso.

Luigi IELLO, segretario e sottoscrittore.

FIMAA da quella data diventò a pieno titolo l'organo di rappresentanza della categoria dei mediatori d'affari, che riuniva i professionisti del settore merceologico, creditizio e immobiliare.

Nel 1989, l'impegno sindacale di FIMAA, unito a quello della FIAIP, che si era nel frattempo costituita, portò alla già ricordata Legge 3 febbraio 1989, n. 39, una normativa indispensabile per stabilire con chiarezza che la mediazione poteva essere esercitata solo da soggetti iscritti al Ruolo (oggi Registro Imprese – REA) tenuto presso le Camere di commercio.

Dopo aver raggiunto l'importante obiettivo della Legge 39/1989, alla ricerca di una sempre maggiore chiarezza normativa, FIMAA si mise all'opera assieme alle altre organizzazioni del settore affinché fosse riconosciuto il ruolo giuridico dei sindacati che potessero essere garanti nei confronti del mercato, del consumatore e delle professionalità dei propri iscritti. Il risultato sarà raggiunto, come vedremo, nel 2001, con l'entrata in vigore della Legge n. 57 (Art. 18).

L'ANAMA (Associazione Nazionale Agenti e Mediatori d'Affari) è un'Associazione nazionale di categoria promossa e organizzata da Confesercenti, che opera in rappresentanza degli operatori del settore dell'intermediazione immobiliare e dei mediatori creditizi, associati alla Confederazione.

L'Associazione, costituita con atto notarile nel 1992, è riconosciuta dal Ministero dello sviluppo economico con regolare atto ministeriale e partecipa attivamente alle fasi di formazione e di implementazione delle norme che regolano il settore dell'intermediazione immobiliare.

FIMAA e ANAMA, in quanto aderenti rispettivamente a Confcommercio e Confesercenti, rientravano, dal punto di vista contrattuale, nelle previsioni del CCNL terziario, ma agli inizi del '97 avevano costituito insieme alla FIAIP un tavolo di lavoro, denominato Consulta Interassociativa, che si proponeva di sviluppare un'azione sinergica verso la soluzione delle problematiche comuni e da questo tavolo di lavoro, tra l'altro, era nato l'impegno di attuare un accordo di lavoro di settore.

In attesa di portare a compimento quanto sopra nell'ambito della Consulta Interassociativa, su richiesta delle organizzazioni sindacali di categoria, FISASCAT-CISL, FILCAMS-CGIL, UILTUCS-UIL e a seguito della disponibilità dichiarata dalla FIAIP all'adeguamento dei trattamenti economici a quelli previsti dal CCNL del terziario, rinnovato il 3 novembre

1994 ed integrato con un accordo di secondo biennio stipulato in data 29 novembre 1996, le parti, in data 5 dicembre 1997, convennero che, fermo restando l'assetto classificatorio previsto dal CCNL 9 ottobre 1991, i trattamenti economici da applicare agli aderenti a quella associazione fossero quelli risultanti dalle tabelle riportate nel nuovo accordo.

In quell'occasione si stabilì altresì che, qualora tra le organizzazioni sindacali e la Consulta Interassociativa si fosse definita in seguito un'intesa di applicazione integrale del CCNL terziario, come auspicavano le parti firmatarie di quell'accordo, gli aumenti derivanti dal rinnovo del CCNL terziario stesso si sarebbero dovuti intendere aggiuntivi, alle date previste, a quanto contenuto nelle tabelle del nuovo accordo, che, per la FISASCAT CISL, fu sottoscritto da Mario Marchetti.

Il 5 marzo 2001 venne emanata la Legge, n. 57, che era intitolata «*Disposizioni in materia di apertura e regolazione dei mercati*».

L'Art. 18 di tale legge, rubricato «*Modifiche alla legge 3 febbraio 1989, n. 39*» recitava così:

Alla legge 3 febbraio 1989, n. 39, sono apportate le seguenti modificazioni:

- 286
- a) all'articolo 2, comma 3 (che prevedeva l'istituzione del ruolo degli agenti di affari in mediazione e dei requisiti necessari per potervisi iscrivere, N.d.R.), la lettera e) è sostituita dalla seguente: «e) avere conseguito un diploma di scuola secondaria di secondo grado, avere frequentato un corso di formazione ed avere superato un esame diretto ad accertare l'attitudine e la capacità professionale dell'aspirante in relazione al ramo di mediazione prescelto, oppure avere conseguito il diploma di scuola secondaria di secondo grado ed avere effettuato un periodo di pratica di almeno dodici mesi continuativi con l'obbligo di frequenza di uno specifico corso di formazione professionale. Le modalità e le caratteristiche del titolo di formazione, dell'esame e quelle della tenuta del registro dei praticanti sono determinate con decreto del Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato»;
 - b) all'articolo 3 (che prevedeva gli effetti dell'iscrizione al ruolo degli agenti di affari in mediazione, N.d.R.), dopo il comma 5 è aggiunto il seguente: «5-bis. Per l'esercizio della professione di mediatore deve essere prestata idonea garanzia assicurativa a copertura dei rischi professionali ed a tutela dei clienti»;

- c) all'articolo 5, il comma 3 (che indicava le incompatibilità con l'esercizio dell'attività di mediazione, N.d.R.) è sostituito dal seguente: «3. *L'esercizio dell'attività di mediazione è incompatibile: a) con l'attività svolta in qualità di dipendente da persone, società o enti, privati e pubblici, ad esclusione delle imprese di mediazione; b) con l'esercizio di attività imprenditoriali e professionali, escluse quelle di mediazione comunque esercitate*».

Purtroppo negli anni immediatamente successivi all'accordo del 5 dicembre 1997 tra le organizzazioni sindacali e la Consulta Interassociativa non si raggiunse un accordo per l'applicazione a tutto il settore del contratto del terziario.

Tuttavia l'evoluzione quantitativa e qualitativa del settore aveva ormai determinato una situazione strutturale caratterizzata da veri e propri uffici immobiliari organizzati con mezzi e personale. Da qui la necessità di definire uno specifico contratto di lavoro che, ovviando alla carenza di normativa e di strumenti adeguati a favorire il rapporto di lavoro, potesse dare risultati idonei a regolare il rapporto di lavoro medesimo tra tali datori di lavoro e i propri dipendenti, con particolare riferimento alle peculiari professionalità degli stessi dipendenti in funzione della legge 39/89.

A tale fine in data 20 settembre 2001 si giunse alla stipula di un nuovo CCNL da parte della FIAIP e delle organizzazioni di categoria CGIL-CISL-UIL. La nuova regolamentazione contrattuale e le conseguenti relazioni sindacali che ne discesero, dovevano favorire tra l'altro, nella fase di gestione, la crescita professionale degli agenti e dipendenti per conseguire l'obiettivo centrale della sempre maggiore qualificazione del servizio.

Le parti inoltre si impegnavano, entro la vigenza di quel contratto, che sarebbe scaduto il 31 dicembre 2005, a perseguire l'obiettivo dell'unificazione contrattuale del comparto dei servizi alla proprietà immobiliare nell'ambito del settore terziario, con una propria specifica strumentazione di bilateralità.

Infatti l'Art. 5, intitolato «*Ente Bilaterale Nazionale*», recitava così: «*Le parti, per la pratica realizzazione degli impegni e obiettivi previsti nella "Premessa" e nell'articolato del presente contratto, concordano sull'opportunità di costituire l'Ente Bilaterale Nazionale del comparto "Agenti Immobiliari Professionali" (EBNAIP). L'Ente Bilaterale Nazionale costituisce lo strumento-struttura al quale le parti intendono assegnare*

ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi rivolto agli addetti del comparto (datori di lavoro e lavoratori)».

La costituzione vera e propria dell'EBNAIP sarebbe stata realizzata il giorno 29 maggio 2001 presso la sede della FISASCAT CISL in via Livenza, 7 a Roma.

L'EBNAIP da allora ha natura giuridica di associazione non riconosciuta, non persegue finalità di lucro e svolge le funzioni attribuitegli dalla contrattazione collettiva, sia verso i lavoratori che i datori di lavoro-committenti, che applichino il CCNL e siano in condizione di regolarità con i versamenti della QSC (quota di servizio contrattuale).

Quindi a livello nazionale l'EBNAIP attua le iniziative che si richiamano al CCNL e in particolare:

- organizza e gestisce, la divulgazione del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da agenti immobiliari, mandatari a titolo oneroso e mediatori creditizi;
- organizza e gestisce la formazione e la qualificazione professionale;
- predispose i progetti formativi per singole figure professionali specialmente per l'apprendistato;
- organizza e gestisce forme di assistenza integrativa alle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale e dall'INAIL in forma rimborsuale e-o risarcitoria;
- provvede tramite una propria commissione alla verifica di conformità dei piani formativi degli apprendistati, rilasciando un apposito parere che è condizione necessaria per l'instaurazione del rapporto di apprendistato professionalizzante;
- provvede tramite un'apposita commissione alla certificazione preventiva dei contratti di lavoro subordinato, parasubordinato ed autonomo;
- analizza e esamina, per conto della FIAIP e delle OO.SS. firmatarie del CCNL, il quadro economico e produttivo del comparto, e le relative prospettive di sviluppo, oltre che sullo stato e sulle previsioni occupazionali;

L'anno successivo, il 16 dicembre 2002, fu sottoscritto l'accordo nazionale aggiuntivo al CCNL del terziario del 20 settembre 1999 per i dipendenti degli agenti immobiliari aderenti alla FIMAA.

Nella premessa si ricordava che anche a seguito delle istanze della FIMAA la legge 5 marzo 2001 n. 57 aveva modificato la disciplina dell'accesso alla professione, abolendo ogni automatismo, innalzando la soglia qualitativa degli agenti con l'obbligo di un diploma di secondo grado e prevedendo un esame per l'accesso o, in alternativa, un percorso formativo, pratico e teorico, della durata di almeno 12 mesi.

Le parti, considerata la necessità che alcuni istituti contrattuali, per essere aderenti alle specificità del settore, con particolare riferimento alle peculiari professionalità dei dipendenti, fossero regolamentati con criteri e formulazione diversi da quelli della generalità dei dipendenti del terziario, definirono le norme del nuovo contratto, che avrebbe disciplinato dal 1° gennaio 2003 i rapporti di lavoro dei dipendenti dagli agenti immobiliari aderenti a quella Federazione, ferma restando l'applicabilità delle norme del CCNL del terziario della distribuzione e dei servizi.

Le principali differenze rispetto all'accordo del terziario riguardavano la classificazione dei lavoratori e l'orario di lavoro, ma nella premessa era contenuto anche l'impegno a perseguire l'obiettivo dell'unificazione contrattuale del comparto dei servizi immobiliari e l'impegno ad incontrarsi nel corso delle trattative per il rinnovo del CCNL del terziario al fine di esaminare eventuali problematiche ed esigenze collegate all'andamento del settore.

Due mesi dopo, l'11 febbraio 2003, fu la volta dell'accordo nazionale aggiuntivo al CCNL del terziario, risalente al 22 settembre 1999, per i dipendenti degli agenti immobiliari aderenti all'ANAMA.

Anche nella premessa di questo accordo si affermava che l'approvazione della legge n. 57 del 2001 era stata sostenuta da ANAMA soprattutto per consentire agli utenti finali di godere di un servizio sempre più qualificato e in linea con le nuove esigenze del mercato. Perciò, pur ribadendo la piena applicabilità del CCNL del terziario distribuzione e servizi, nell'accordo erano state individuate alcune specificità degli istituti contrattuali applicabili ai lavoratori dipendenti delle agenzie immobiliari aderenti ad ANAMA.

E pure in questo caso si affermava che le parti si sarebbero impegnate a perseguire l'obiettivo dell'unificazione contrattuale del comparto dei servizi immobiliari e ad incontrarsi nel corso delle trattative per il rinnovo del CCNL del terziario, al fine di esaminare eventuali problematiche ed esigenze collegate all'andamento del settore.

Le principali differenze rispetto all'accordo del terziario sopra ricordato riguardavano la classificazione dei lavoratori e l'orario di lavoro, come si è detto per l'accordo aggiuntivo sottoscritto dalle organizzazioni sindacali con la FIMAA. Unica differenza era che quest'ultimo accordo sarebbe entrato in vigore il 1° febbraio 2003.

Poiché il 2 luglio 2004 era stato rinnovato il CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi per gli anni 2003- 2006, in data 26 gennaio 2005, in Roma, si incontrarono la FIAIP, la FISASCAT-CISL, la FILCAMS-CGIL e la UILTUCS-UIL per dare luogo a quanto previsto dall'art. n. 148 del CCNL per i dipendenti da Agenti Immobiliari Professionali e Mandatari a titolo oneroso del 10 settembre 2001.

Al personale dipendente in forza alla data del 1 marzo 2005 e che avesse prestato attività nel periodo 1 gennaio 2003 - 30 giugno 2004, sarebbe stata corrisposta una somma «*una tantum*» in tre rate, la prima con la retribuzione del mese di marzo 2005, la seconda con la retribuzione del mese di settembre 2005, la terza con la retribuzione del mese di gennaio 2006 nelle misure previste nella tabella allegata all'accordo.

L'una tantum sarebbe spettata al lavoratore dipendente in proporzione al numero dei mesi di lavoro svolto nel periodo succitato.

In caso di cessazione del rapporto successivamente al 1° marzo 2005, al lavoratore sarebbe stato corrisposto l'intero importo di una tantum al momento dell'erogazione delle competenze di liquidazione.

Sempre in conseguenza del rinnovo del CCNL terziario del 2 luglio 2004, in data 2 novembre 2005 fu sottoscritto l'accordo nazionale aggiuntivo al CCNL terziario per i dipendenti dagli agenti immobiliari aderenti alla FIMAA.

In tale accordo, oltre alla conferma dell'applicazione delle norme contrattuali del CCNL terziario, veniva richiamato il precedente protocollo aggiuntivo del 16 dicembre 2002, soprattutto in riferimento alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante – per le figure che erano state aggiunte al sistema di classificazione previsto dal CCNL terziario – e per quanto riguardava le disposizioni inerenti agli aspetti della disciplina dell'orario di lavoro precisata in quell'accordo.

Sempre in materia di orario di lavoro le parti stabilivano però che si sarebbero incontrate tempestivamente per uniformare le disposizioni dell'accordo precedente a quanto sarebbe stato definito a livello di

CCNL terziario in adeguamento al DLgs n. 66 dell'8 aprile 2003, rubricato «Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro» e le successive modificazioni.

Naturalmente non mancava per l'ennesima volta la conferma dell'impegno delle parti al perseguimento dell'obiettivo dell'unificazione contrattuale del comparto dei servizi immobiliari.



Il 22 marzo 2007, dopo circa un anno di trattative ed una dozzina di incontri, si giunse alla sottoscrizione di un contratto collettivo nazionale di lavoro per le agenzie immobiliari da parte della FIAIP e delle tre Federazioni di settore, FISASCAT, FILCAMS e UILTUCS, per il rinnovo

del CCNL-FIAIP del 20 Settembre 2001.

La revisione del citato CCNL era divenuta necessaria per adeguarlo ai nuovi istituti contrattuali previsti dalla Legge n. 30 del 2003 (Legge Biagi) e dalle leggi successive relative al dispositivo normativo del mercato del lavoro.

Prima novità di questo accordo fu l'istituzione di una forma pensionistica complementare. A tale scopo fu scelto il fondo denominato «*Marco Polo*», forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti delle agenzie immobiliari. Nell'articolo destinato a questo argomento si precisava che l'adesione al fondo sarebbe stata volontaria e si stabilivano le quote che sarebbero state destinate al fondo da parte del lavoratore e da parte del datore di lavoro.

Importante era poi il Titolo X «*Mercato del Lavoro*», in cui si precisavano le modalità dell'apprendistato, del contratto di inserimento (ai sensi dell'articolo 54 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e dell'accordo interconfederale 11 febbraio 2004), del contratto a tempo parziale (ai sensi del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modificazioni concernente «*Attuazione della direttiva 97/81/CE del consiglio del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo-quadro sul*

lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES»), del contratto di lavoro ripartito, del contratto a tempo determinato, del contratto di telelavoro e del contratto di lavoro temporaneo.

Il rinnovo apportava sostanziali novità nella normativa contrattuale in materia di mercato del lavoro, introducendo il Contratto di Apprendistato – le cui regole generali, profili formativi e regolamenti d'attuazione erano sviluppati sulla base delle concrete esigenze della categoria – ed il Contratto di Inserimento, rimuovendo l'ormai abrogato contratto di formazione e lavoro.

Il nuovo disposto contrattuale introduceva, inoltre, caratteristiche di maggiore flessibilità d'applicazione nell'ambito del contratto a tempo determinato e del contratto a tempo parziale, anche nella specifica fattispecie del lavoro stagionale – da leggere in combinazione con le nuove regolamentazioni introdotte in materia di part time – di significativa rilevanza per il settore, specie se applicata in congiunzione con l'insieme delle nuove regole per il part time di otto ore settimanali, il cui nuovo impianto poteva essere applicato nell'utilizzo di rapporti di lavoro caratterizzati da una ciclicità stagionale.

In sintesi i più significativi punti concordati fra le parti sociali erano:

- L'aumento dell'età massima per l'assunzione di apprendisti, che passava da 24 a 29 anni compiuti;
- L'allungamento della durata dell'apprendistato per il 4° e 5° livello di categoria, che passava rispettivamente da 36 a 48 mesi e da 24 a 36 mesi, con un aumento, quindi, di 12 mesi;
- L'allungamento del periodo di prova dell'apprendistato a seconda del livello di categoria;
- La revisione del contratto a tempo parziale (part-time) con una revisione dei costi sia della flessibilità che della elasticità del contratto. Le maggiorazioni per le ore lavorate in difformità dall'orario previsto contrattualmente, sarebbero state calcolate sulle ore difformi e non sulla retribuzione globale dell'intera prestazione.
- La revisione del contratto a tempo determinato, che prevedeva per singole unità produttive, ovvero sedi aziendali, ovvero filiali aziendali che occupassero fino a 15 dipendenti, l'assunzione a tempo determinato per quattro lavoratori (anziché due) e per quelle che occupassero da 16 a 30 dipendenti per sei lavoratori (anziché tre).

Per questa tipologia contrattuale era stato rivisto anche il lavoro stagionale e resa più semplice l'assunzione dei lavoratori.

- La previsione del contratto di inserimento o reinserimento.

Il contratto sarebbe scaduto il 31 marzo 2009, ma se nessuna delle parti stipulate avesse dato regolare disdetta almeno quattro mesi prima della scadenza, esso si intendeva tacitamente rinnovato per un anno e così di anno in anno. Comunque le parti si impegnavano ad incontrarsi tre mesi prima della scadenza per esaminare la materia contrattuale e per avviare la trattativa di rinnovo.

Il 16 giugno 2008 la FIAIP e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, in relazione a quanto previsto in materia di assistenza integrativa dal CCNL del 22 marzo 2007, considerando che la significativa evoluzione del welfare all'interno delle dinamiche contrattuali nel settore dei servizi, nonché il prospettare di un'evoluzione nella prassi legislativa in materia avrebbero potuto determinare un importante sviluppo nella tipologia di prestazioni assistenziali integrative, decisero di ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale, ponendo in essere, in una logica di valorizzazione dell'assistenza sanitaria integrativa, ulteriori istituti contrattuali in materia.

Inoltre colsero l'occasione per confermare concretamente la natura bilaterale dell'istituto dell'assistenza integrativa, nonché l'attribuzione del compito di gestire ed organizzare il medesimo all'Ente Bilaterale Nazionale Agenti Immobiliari Professionali (EBNAIP). Di conseguenza si decise di rivedere Statuto e Regolamento dell'Ente bilaterale nazionale del comparto agenti immobiliari professionali, la cui nuova stesura venne allegata all'accordo.

Il Titolo II del Regolamento, intitolato «*Fondo Assistenza Integrativa*» all'art. 5 stabiliva:

«L'EBNAIP istituisce una autonoma e separata sezione contabile e patrimoniale denominata "*Fondo di assistenza integrativa*" di cui potranno usufruire i dipendenti ed i datori di lavoro secondo le modalità del presente Titolo.

Le prestazioni del Fondo sono le seguenti:

per i lavoratori dipendenti:

- infortuni professionali ed extraprofessionali;
- rimborso prestazioni mediche a seguito infortunio;

- rimborso Ticket SSN visite specialistiche;

per i datori di lavoro

- infortuni professionali ed extraprofessionali;
- rimborso prestazioni mediche a seguito infortunio;
- rimborso Ticket SSN visite specialistiche
- rimborso di quote economiche giornaliere anticipate per la corresponsione ai lavoratori dell'indennità economica in caso di malattia degli stessi, previste dalla legge e dal CCNL».

Il 10 febbraio 2009 FIAIP, FISASCAT-CISL, FILCAMS-CGIL e UIL-TUCS-UIL sottoscrissero, ai sensi dell'art. 148 co. 3 del CCNL del 20 settembre 2001, l'accordo di rinnovo ed aggiornamento delle retribuzioni contrattuali, a seguito dell'accordo del CCNL terziario (Confcommercio) che, in data 18 luglio 2008, aveva a sua volta rinnovato la propria parte economica con decorrenza retroattiva degli aumenti contrattuali dalla mensilità di febbraio 2008.

Gli aumenti contrattuali previsti dall'accordo sottoscritto erano da considerarsi assorbibili delle voci retributive ad personam e/o collettive, convenute tra datore di lavoro e lavoratore, a titolo di acconto o anticipazione di futuri aumenti e/o miglioramenti retributivi contrattuali. Inoltre l'indennità di funzione da corrispondersi ai lavoratori dipendenti con qualifica di Quadro era elevata ad € 250.

A tutto il personale dipendente, in forza alla data del 1° febbraio 2009 e che avesse prestato attività nel periodo dal 1° febbraio 2008 al 31 gennaio 2009, veniva corrisposta una somma «una tantum» in tre tranches, la prima con la retribuzione del mese di febbraio 2009, la seconda con la retribuzione del mese di giugno 2009, la terza con la retribuzione di novembre 2009. Tale una tantum spettava al lavoratore dipendente in proporzione al numero dei mesi di lavoro svolto nel periodo dal 1° febbraio 2008 al 31 gennaio 2009. Per i casi di anzianità inferiore ai dodici mesi gli importi venivano erogati pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo. Al personale con rapporto a tempo parziale l'erogazione sarebbe avvenuta con criteri di proporzionalità.

Anche al personale dipendente con qualifica di Quadro sarebbe stata corrisposta una somma «una tantum» secondo i criteri sopra previsti per l'una tantum complessiva.

Il giorno 29 maggio 2009 tra la FIAIP, la FISASCAT-CISL, la FILCAMS-CGIL e la UILTUCS-UIL, venne sottoscritto il CCNL per i dipendenti da agenti immobiliari e mandatari a titolo oneroso, dopo che i rappresentanti delle quattro organizzazioni avevano considerato che:

- in data 22 marzo 2007 le parti firmatarie il CCNL per i dipendenti da agenti immobiliari e mandatari a titolo oneroso del 20 ottobre 2001, avevano sottoscritto un Verbale di accordo per il rinnovo della parte normativa del suddetto CCNL;
- in data 16 giugno 2008 le suddette parti avevano inoltre sottoscritto un Verbale di accordo a modifica dello Statuto e del Regolamento dell'Ente Bilaterale Nazionale Agenti Immobiliari Professionali, EBNAIP;
- in data 10 febbraio 2009 le suddette parti avevano altresì sottoscritto un Verbale di accordo per il rinnovo della parte economica del sopraccitato CCNL;

e dopo che da parte di tutti si era preso atto che si rendeva opportuno provvedere ad una sistematizzazione del testo contrattuale del CCNL, stante la successione di accordi intervenuti nel tempo.

Il CCNL decorreva dal giorno 22 marzo 2007, salvo diverse decorrenze espressamente previste nei relativi Verbali di stipula, e scadeva il 31 dicembre 2010, ma, ove non ne fosse data regolare disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata A.R., almeno quattro mesi prima della scadenza, il contratto si intendeva tacitamente rinnovato per un anno, e così di anno in anno. Tuttavia le parti si impegnavano ad incontrarsi tre mesi prima della scadenza per un esame della materia contrattuale e per avviare la trattativa di rinnovo.

Come detto in premessa, l'accordo diede veste sistematica a tutta la normativa contrattuale previgente e si concretizzò in un Testo Unico Contrattuale costituito di 32 Titoli, 183 Articoli e 9 Allegati.

Il 23 aprile 2010 fu sottoscritto a Roma il primo contratto nazionale per i mediatori creditizi italiani grazie all'accordo tra la FIAIP e le parti sindacali FISASCAT-CISL, FILCAMS-CGIL e UILTUCS-UIL.

Il Contratto regolava per la prima volta in Italia l'attività e le mansioni svolte dagli operatori del settore e dalle imprese della Mediazione Creditizia, strutture che operavano a stretto contatto con il sistema bancario nazionale nel settore del terziario e del credito.

La FIAIP e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, in relazione alle recenti innovazioni apportate alle attività inerenti alla Mediazione Creditizia, si erano trovate d'accordo sul fatto che le attività sviluppate dai mediatori avessero ormai raggiunto qualità e specificità imprenditoriali, per cui era opportuno che anche i dipendenti dei mediatori creditizi potessero utilizzare un CCNL ad hoc, invece dell'omnibus del settore terziario.

Tutte le parti avevano perciò ritenuto opportuno dare alle attività di Mediazione Creditizia una coerente rappresentazione contrattuale, al fine di garantire un'opportuna applicazione delle norme del CCNL che avrebbe regolamentato i rapporti di lavoro presso i mediatori creditizi e le loro imprese.



A tal fine furono elaborate e definite apposite declaratorie mansionali suddivise per livelli retributivi a garanzia dei lavoratori e delle imprese operanti nel settore. L'accordo prevedeva inoltre la creazione di particolari profili professionali per l'apprendistato professionalizzante ed i piani formativi per la formazione degli apprendisti. Si creava così un apprendistato professionalizzante specifico per le qualifiche professionali dei mediatori creditizi.

Il tutto diveniva immediatamente applicabile presso tutte le realtà della mediazione creditizia che applicavano o avrebbero applicato in seguito il CCNL FIAIP.

Il 27 luglio 2011 venne siglato a Roma il nuovo Contratto nazionale di Lavoro per gli agenti immobiliari e i mediatori creditizi tra FIAIP e le organizzazioni sindacali FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL, accordo che riguardava gli oltre 30.000 dipendenti da agenti immobiliari professionali, mandatarî a titolo oneroso e mediatori creditizi e che introduceva per la prima volta nuove forme di tutela per i lavoratori atipici del settore.

Erano molte le novità presenti nel nuovo CCNL, che avrebbe avuto durata triennale, con decorrenza dal 1° gennaio 2011 e il sino al 31 dicembre 2013.

Innanzitutto l'accordo definiva il rafforzamento degli strumenti bilaterali del settore e contemplava il decollo del secondo livello di contrattazione regionale e per aree turistiche, oltre a prevedere aumenti retributivi, una specifica classificazione dei lavoratori e i profili di apprendistato professionalizzante. Per la prima volta in Italia, inoltre, nel comparto del terziario venivano regolamentate le attività dei lavoratori autonomi, atipici e parasubordinati, estendendo agli stessi anche l'assistenza sanitaria integrativa.

Dall'accordo venivano rinnovati e rafforzati gli strumenti della bilateralità, tra i quali l'EBNAIP, al quale veniva affidato dalle parti sociali il compito di procedere all'esecuzione della certificazione preventiva dei contratti e quello dell'arbitrato. Si introduceva un nuovo sistema di relazioni industriali a livello territoriale (che sarebbe stato regionale e per area turistica), alternative tra di loro, in base alle quali sarebbe stato possibile stipulare intese aventi ad oggetto un premio di risultato a livello regionale o di area turistica. Inoltre si attribuiva a questa contrattazione di secondo livello la facoltà di dare luogo ai benefici di cui all'art. 1, comma 47 della legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva del 10% sul reddito di lavoro subordinato.

Veniva poi introdotto l'Apprendistato professionalizzato specialistico o «*di mestiere specialistico*» o di «*mestiere per lo svolgimento di mansioni relative alla mediazione immobiliare*», con cui era regolamentato un percorso formativo in apprendistato professionalizzante, della durata di due anni, con assunzione al quinto livello iniziale e conclusione al terzo livello.

All'interno di questo percorso era prevista la formazione relativa ai contenuti a carattere professionalizzato, formazione che poteva essere impartita all'apprendista anche, in tutto od in parte, tramite lo svolgimento del corso istituito dalle competenti CCIAA o dagli enti abilitati dalle Regioni, corso da svolgersi a carico del datore di lavoro e la cui frequenza da parte dell'Apprendista avrebbe costituito prestazione di lavoro, nonché consentito l'accesso all'esame di idoneità di cui all'art. 2, comma 3, lettera e) della L. n. 39/89, così come modificato dall'art. 18 della L. n. 57/01, che comportava il diritto dell'apprendista al conseguimento della qualifica contrattuale di «*Incaricato alle visite immobiliari con delega di trattativa*».

Presso l'Ente bilaterale nazionale di settore (EBNAIP) veniva costituita la Commissione di certificazione abilitata, a norma dall'at. 76 del D.Lgs. 276/2003, ad effettuare l'attività di certificazione preventiva di contratti in cui fosse dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro; rinunzie e transazioni; clausole compromissorie sottoscritte tra datore di lavoro e lavoratore. Si prevedeva inoltre in seguito, presso la stessa Commissione, la costituzione di un arbitrato di lavoro secondo le regole della normativa nazionale in materia.

Venivano regolamentate poi per la prima volta in Italia e nel settore del terziario le fattispecie contrattuali di lavoro autonomo e parasubordinato di maggiore diffusione presso il settore della mediazione e si introduceva la prima iniziativa in materia di regolamentazione di fattispecie contrattuali sino ad allora considerate solamente alternative al lavoro subordinato, fornendo quindi, al comparto della mediazione, un corollario di regole circa la qualificazione delle tipologie del lavoro a progetto-programma, associazione in partecipazione con apporto di mero lavoro, prestazione d'opera-lavoro autonomo continuativo.

Le parti definivano poi l'aumento all'1,55% del contributo aziendale in seno alla previdenza complementare e, per quanto concerneva l'assistenza sanitaria integrativa, la previsione di stipula di accordi per l'adesione a fondi esistenti.

La vera novità nell'ambito degli interventi di welfare riguardava tuttavia l'estensione dell'assistenza sanitaria integrativa anche ai lavoratori atipici presenti nel comparto (lavoro a progetto-programma, contratto di associazione in partecipazione e di prestazione d'opera) per i quali venivano anche definite nuove garanzie contrattuali sugli istituti della malattia e sull'infortunio ed in ordine alle procedure sulla risoluzione del contratto di lavoro.

Il contratto recepiva altresì le normative europee sulla dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e le norme di legge connesse alla salute ed alla sicurezza e quelle relative all'assistenza e alla tutela dei diritti dei lavoratori disabili, oltre a dettare nuove norme in tema di permessi per attività sindacale.

Per la parte economica il nuovo CCNL prevedeva un aumento calcolato sulla base dell'indice IPCA quantificato in € 86,00 a regime al quarto livello che avrebbe avuto decorrenza dal 1° gennaio 2011: gli arretrati sarebbero stati riconosciuti con la retribuzione del mese di agosto.

Le parti inoltre convennero che sugli elementi retributivi che avrebbero dato luogo agli incrementi di produttività sarebbe stata applicata l'imposta sostitutiva del 10%. Erano previsti infine degli aumenti retributivi non assorbibili (fatta eccezione per le voci retributive ad personam specificamente indicate quali «*anticipazioni di futuri aumenti contrattuali e/o acconti di futuri aumenti contrattuali*»).

Il 26 ottobre 2011 entrò in vigore il decreto ministeriale rubricato «*Modalità di iscrizione nel Registro delle Imprese e nel REA dei soggetti esercitanti l'attività di mediatore disciplinata dalla legge 3 febbraio 1989, n. 39, in attuazione degli articoli 73 e 80 del decreto legislativo 26 marzo 2010, n. 59*» (Attuazione della direttiva 2006/123/CE relativa ai servizi nel mercato interno).

In pratica con questo decreto veniva soppresso il ruolo di cui all'articolo 2 della legge 3 febbraio 1989, n. 39, e successive modificazioni. Inoltre le attività disciplinate dalla legge 3 febbraio 1989, n. 39, venivano assoggettate ad una segnalazione certificata di inizio di attività (SCIA), da presentare alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura per il tramite dello sportello unico del comune competente per territorio ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, corredata delle autocertificazioni e delle certificazioni attestanti il possesso dei requisiti prescritti.

Dopo l'entrata in vigore della SCIA aprire un'attività di impresa risultava più semplice, infatti, per tutte le attività economiche soggette a verifica dei requisiti, la SCIA sostituiva la DIA (Denuncia di Inizio Attività) e ogni atto di autorizzazione, licenza, concessione, permesso o nulla osta, comprese le domande per l'iscrizione in albi e ruoli.

L'attività economica poteva iniziare dalla stessa data di presentazione della SCIA all'amministrazione competente, senza attendere i 30 giorni previsti in precedenza. Le amministrazioni avrebbero avuto poi 60 giorni per esercitare i controlli ed eventualmente chiedere all'impresa, in mancanza dei requisiti necessari, la rimozione degli effetti dannosi.

Perciò la Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura verificava il possesso dei requisiti e iscriveva i relativi dati nel Registro delle Imprese (RI), se l'attività era svolta in forma di impresa, oppure nel Repertorio delle notizie Economiche e Amministrative (REA) previsto dall'articolo 8 della legge 29 dicembre 1993, n. 580, e dall'articolo 9 del DPR 7 dicembre 1995, n. 581, e successive modificazioni, assegnando

ad essi la qualifica di intermediario per le diverse tipologie di attività, distintamente previste dalla legge 3 febbraio 1989, n. 39.

Inoltre l'ufficio Registro delle Imprese avrebbe dovuto verificare, almeno una volta ogni quattro anni dalla presentazione della SCIA, la permanenza dei requisiti che consentono all'impresa lo svolgimento dell'attività, nonché di quelli previsti per i soggetti che svolgono l'attività per suo conto. Qualora fosse venuto meno uno dei requisiti previsti, l'ufficio avrebbe avviato il procedimento di inibizione alla continuazione dell'attività e adottato il conseguente provvedimento, salvo l'avvio di procedimenti disciplinari o l'accertamento di violazioni amministrative.

Lo svolgimento dell'attività in modo occasionale o discontinuo veniva consentito per un periodo non superiore a sessanta giorni ed era subordinato all'iscrizione nell'apposita sezione del REA della persona fisica che esercitava detta attività, ferma restando la sussistenza in capo a questa dei requisiti di legge e degli obblighi di legge sulla mediazione.

Nonostante la scomparsa dei ruoli e degli elenchi, l'esercizio dell'attività di mediazione rimaneva comunque subordinato al possesso dei requisiti previsti dalla disciplina di settore.

300

Al decreto era allegato il modello da utilizzare, sempre in regime di SCIA, per la comunicazione delle modifiche, per l'aggiornamento della posizione RI-REA e per la richiesta di iscrizione nell'apposita sezione REA. Inoltre era previsto un ulteriore allegato, il cosiddetto «*Intercalare requisiti*», per l'indicazione dei requisiti posseduti dai legali rappresentanti, dall'eventuale preposto, nonché da tutti coloro che svolgessero a qualsiasi altro titolo l'attività per conto dell'impresa.

Tali modelli erano stati integrati nei software per la predisposizione delle pratiche e dovevano essere trasmessi telematicamente tramite, Comunicazione Unica, all'Ufficio Registro Imprese come allegati ad una pratica RI-REA.

Al fine dell'aggiornamento della propria posizione nel Registro delle Imprese e nel REA, le imprese attive ed iscritte ai ruoli ed elenchi soppressi, avrebbero dovuto compilare la sezione «*aggiornamento posizione ri-rea*» per ciascuna sede o unità locale e inoltrarla per via telematica, entro un anno a partire dal 12 maggio 2012 (data di entrata in vigore dei decreti).

La scadenza sarebbe poi stata prorogata al 30 settembre 2013 dal Decreto del Ministero dello sviluppo economico 23 aprile 2013, dopo di

che, secondo le indicazioni impartite dal Ministero dello sviluppo economico con la circolare n. 3662/C del 10 ottobre 2013, le imprese individuali e le società che non avessero effettuato l'aggiornamento entro il 30 settembre 2013, avrebbero potuto provvedere anche successivamente, salva l'applicazione delle sanzioni amministrative previste per il ritardo.

Le persone fisiche iscritte nell'ex ruolo «*agenti d'affari in mediazione*» che non svolgessero l'attività presso alcuna impresa alla data del 12 maggio 2012, avrebbero potuto iscriversi nell'apposita sezione del REA compilando la sezione «*Iscrizione apposita sezione (transitorio)*» del modello allegato ai decreti e inoltrarlo per via telematica entro un anno dalla predetta data. Anche questa scadenza sarebbe stata poi prorogata al 30 settembre 2013 dal Decreto del Ministero dello sviluppo economico 23 aprile 2013.



Trascorso inutilmente il termine di cui sopra, l'interessato sarebbe decaduto dalla possibilità di iscrizione nell'apposita sezione del REA; in ogni caso, l'iscrizione nel soppresso ruolo costituiva, nei quattro anni successivi all'entrata in vigore dei decreti, requisito professionale abilitante per

l'avvio dell'attività.

Il giorno 24 aprile 2012 tra la FIAIP, la FISASCAT-CISL e la UILTUCS-UIL venne stipulato un Accordo sulla disciplina contrattuale dell'Apprendistato presso il CCNL per i Dipendenti da Agenti Immobiliari professionali, Mandatari a titolo oneroso e Mediatori Creditizi.

Le parti, preso atto delle disposizioni legislative in materia di apprendistato di cui alla L. 247/2007 ed al D.Lgs. n. 167/2011, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo operata con la citata normativa, ribadivano che la fattispecie contrattuale costituiva uno strumento di fondamentale importanza affinché fosse favorita la costruzione di un percorso situato tra sistema scolastico e mondo del lavoro, volto a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile e

capace di consentire l'acquisizione di competenze da subito adeguate ad un proficuo svolgimento della prestazione lavorativa.

Le parti quindi convenivano che il contratto di apprendistato, che doveva essere un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani, fosse definito in relazione alle seguenti tipologie:

1. contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
2. contratto di apprendistato professionalizzante;
3. contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le parti, preso atto di quanto disposto dal D.Lgs. n. 167/2011 che attribuiva alla loro competenza, per l'apprendistato di cui al punto 1, le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché, per l'apprendistato di cui al punto 2, la qualificazione contrattuale da conseguire, la durata del contratto per la sua componente formativa, unitamente alla durata ed alle modalità di erogazione della formazione professionalizzante, definirono una nuova disciplina dell'istituto dell'apprendistato.

Le parti, inoltre, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordavano di attivare strumenti contrattuali coerenti con il modello-sistema di «*Relazioni sindacali*» previsto dal CCNL e finalizzati all'obiettivo di incrementare l'occupazione e la sua qualificazione, si impegnavano a promuovere intese con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad essi demandava e assegnavano all'Ente Bilaterale Nazionale di categoria un ruolo primario per il monitoraggio delle offerte formative sul territorio.

Le parti confermarono poi che la fattispecie contrattuale dell'apprendistato era materia disciplinata esclusivamente al livello nazionale di contrattazione, ma eventuali modalità di erogazione della formazione per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale si sarebbero potute comunque concordare a livello regionale.

Il numero di apprendisti che l'imprenditore aveva facoltà di occupare nella propria azienda non poteva superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa, ma se egli non aveva alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne aveva meno di tre, poteva assumere sino a tre apprendisti.

Potevano essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni, se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005.

Nella stesura del contratto dovevano essere indicati almeno la prestazione di lavoro e le relative mansioni, l'eventuale periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che poteva essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato e il piano formativo individuale.

La durata dell'apprendistato era stabilita in 36 mesi per tutti i livelli mentre la durata della formazione andava dalle 240 ore del secondo livello alle 160 ore del quinto livello, però l'accordo statuiva che a livello regionale si potevano stabilire un diverso impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna.

Il 22 aprile 2013 tra la FIAIP, la FISASCAT-CISL e la UILTUCS-UIL venne stipulato un Accordo sulla disciplina contrattuale della successione di contratti a termine ed intervalli tra i medesimi presso il CCNL per i Dipendenti da Agenti Immobiliari professionali, Mandatari a titolo oneroso e Mediatori Creditizi.

Poiché l'articolo 46-bis del D.L. N. 83/2012 (convertito in legge n. 134/2012) aveva integrato il comma 3, dell'art 5, D.Lgs. n. 368/2001 e la formulazione vigente consentiva alla contrattazione collettiva di prevedere termini ridotti per la successione dei contratti a termine, in luogo di quelli ordinariamente previsti di 60 e 90 giorni, per contratti di durata, rispettivamente, inferiore o superiore a 6 mesi, considerata l'esigenza di preservare la professionalità e l'occupabilità dei lavoratori assunti a tempo determinato e l'esigenza di approntare strumenti idonei a fronteggiare le esigenze di temporaneità del settore, peraltro già considerate nella contrattazione collettiva per i Dipendenti da Agenti Immobiliari professionali, Mandatari a titolo oneroso e Mediatori Creditizi, le parti stabilirono che l'intervallo per la riassunzione a termine del lavoratore, ai sensi dell'art. 5, comma 3, ultimo periodo del D.Lgs. n. 368/2011 era fissato in 20 giorni nel caso di contratto di durata fino a 6 mesi e in 30 giorni nel caso di contratto di durata superiore a 6 mesi.

Il 22 gennaio 2014 fu emanato il decreto del Ministero dell'economia e delle finanze n. 31 rubricato «*Regolamento recante attuazione dell'articolo 29 del decreto legislativo 13 agosto 2010, n. 141, concernente il*

contenuto dei requisiti organizzativi per l'iscrizione nell'elenco dei mediatori creditizi».

Tale provvedimento all'art. 5 - «*Dipendenti e collaboratori*» recitava così:

- «1. Le società di mediazione creditizia applicano rigorose procedure di selezione dei propri dipendenti e collaboratori, acquisendo e conservando la documentazione probatoria dei requisiti posseduti.*
- 2. Esse verificano la correttezza dell'operato dei propri dipendenti e collaboratori anche attraverso apposite indagini sul grado di soddisfazione della clientela e periodici accessi ispettivi, questi ultimi devono essere effettuati annualmente su almeno un quinto dei collaboratori esterni. In caso di anomalie, le società adottano prontamente adeguate misure.*
- 3. Le forme di remunerazione e valutazione dei dipendenti e collaboratori adottate non devono costituire un incentivo a distribuire prodotti non adeguati rispetto alle esigenze dei clienti».*

Il 25 marzo 2014 Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rispose ad un interpellato della FIAIP, con cui la stessa chiedeva se dovessero essere iscritti all'Ente Nazionale di Assistenza per gli Agenti e i Rappresentanti di Commercio (ENASARCO) i collaboratori delle società di mediazione creditizia.

In risposta il Ministero considerava assoggettabili alla contribuzione ENASARCO tutti coloro che operassero sulla base di un contratto di agenzia riconducibile alle disposizioni di cui agli artt. 1742 e 1752 Codice Civile e ciò a prescindere sia dal settore di appartenenza che dall'iscrizione nel ruolo degli agenti e rappresentanti di commercio tenuto presso la CCIAA (delibera ENASARCO n. 2 del 18 febbraio 2000).

Ai fini del trattamento previdenziale in questione – si leggeva nella circolare – non rilevava la tipologia del prodotto dedotto nell'attività di promozione ma, esclusivamente, lo svolgimento dell'attività secondo le previsioni codicistiche. In tal senso, pertanto, il Ministero stabiliva che, laddove l'attività svolta fosse caratterizzata dagli elementi costitutivi del contratto di agenzia – quali la stabilità della prestazione riconducibile ad un unico originario impegno contrattuale e la previsione dell'ambito nel quale l'agente poteva svolgere la propria attività con riferimento ad una

zona circoscritta o ad un portafoglio di clienti – ricorreva l'obbligo di contribuzione ENASARCO.

Alla luce di quanto sopra il Ministero riteneva dunque di poter annoverare i collaboratori delle società di mediazione creditizia tra i soggetti per i quali ricorreva l'obbligo previdenziale ENASARCO.

Il 14 ottobre 2015 tra la FIAIP, la FISASCAT-CISL e la UILTUCS-UIL venne sottoscritta l'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL per i Dipendenti da Agenti Immobiliari professionali, Mandatari a titolo oneroso e Mediatori Creditizi, a valersi per il periodo dal 1° maggio 2015 al 31 dicembre 2016.

L'andamento del mercato immobiliare aveva mostrato negli ultimi anni forti segnali di recessione che avevano costretto moltissime agenzie a cessare la propria attività o a ridimensionare gli organici.

Tuttavia, in considerazione delle difficoltà che dalla stessa crisi sorvegliavano per i dipendenti e le loro famiglie, si era deciso di rinnovare il contratto collettivo al fine di recuperare il potere d'acquisto delle retribuzioni in essere per il settore.



Al fine di poter meglio adeguare all'effettiva ripresa del mercato l'andamento delle retribuzioni contrattuali, veniva stabilita una vigenza limitata per il CCNL, con l'idea di effettuare in quell'arco di tempo specifici incontri di informazione per verificare congiuntamente l'andamento del mercato

immobiliare e le possibili azioni comuni da intraprendere.

Venivano dunque stabiliti gli aumenti salariali non assorbibili (fatta eccezione da voci retributive ad personam specificamente indicate quali «anticipazioni di futuri aumenti contrattuali e/o acconti di futuri aumenti contrattuali») per ciascun livello del contratto.

L'elemento economico di garanzia sarebbe stato erogato con la retribuzione di novembre 2016 e competeva ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti e ai contratti di inserimento in forza

al 31 ottobre 2016, che risultassero iscritti nel libro unico e presenti in servizio da almeno 12 mesi: l'importo sarebbe stato calcolato in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta nel periodo 1° gennaio 2014 – 31 ottobre 2016. Per i lavoratori a tempo parziale, l'importo veniva riproporzionato in base alle ore di lavoro.

L'importo non era utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne avevano definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, ed era automaticamente assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo ulteriore rispetto alla retribuzione contrattuale, che fosse corrisposto al lavoratore.

La disciplina dell'apprendistato subiva due interventi, uno in merito alla percentuale di conferma dell'apprendistato professionalizzante ed uno in merito all'introduzione della disciplina sull'apprendistato stagionale o ciclico.

La disciplina relativa a sfera di applicazione, proporzione numerica e durata dell'apprendistato non era applicabile ai datori di lavoro che intendessero assumere apprendisti e non risultassero aver mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori, ovvero di uno su due, ovvero di due su tre, il cui contratto di apprendistato fosse venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti.

A tale fine non si computavano i lavoratori che si fossero dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli licenziati per mancato superamento del periodo di prova, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, avessero rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e le risoluzioni consensuali.

La suddetta limitazione non si applicava quando nel triennio precedente fossero venuti a scadere meno di tre contratti di apprendistato.

Fermo restando il limite massimo di durata, era consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, ciascuno della durata minima di sei mesi nell'anno solare.

La prestazione lavorativa annuale doveva essere articolata su un periodo di durata minima pari a cinque mesi continuativi coincidenti con la stagione, mentre l'eventuale rimanente periodo doveva essere effettuato con prestazioni minime pari ad una settimana l'una nel periodo di inter-

vallo tra una stagione e l'altra. L'ultimo periodo di lavoro doveva comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

L'assunzione era subordinata al superamento di un periodo di prova pari a 45 giorni di effettiva prestazione. L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione, fatta salva la rinuncia in forma scritta, aveva diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscevano ai lavoratori qualificati.

Per i rapporti di apprendistato stagionale, la cui durata non coincideva con l'anno intero, l'impegno formativo annuo era determinato tramite il riproporzionamento del monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro. Era facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

All'atto dell'assunzione, i periodi di apprendistato e le relative attività formative svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, documentati tramite il quaderno dell'apprendista, per lo stesso profilo professionale, sarebbero stati computati ai fini del completamento del periodo prescritto dall'accordo, purché il percorso di formazione si riferisse alle stesse specifiche mansioni e non fosse intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore a 12 mesi.

I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività sarebbero state di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i 18 mesi, che potevano essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Il 3 maggio 2016 la FIAIP, la FISASCAT-CISL e la UILTUCS-UIL – premesso che, al fine di garantire un corretto utilizzo dell'istituto del parere di conformità, condizione necessaria per l'instaurazione del rapporto di apprendistato secondo le norme del CCNL 14 ottobre 2015, le parti sociali avevano convenuto di dare opportuna regolamentazione del procedimento per il rilascio del parere di conformità, con gli obblighi di iscrizione ad EBNAIP conseguenti all'instaurazione di rapporti di apprendistato – deliberarono una modifica ed integrazione del regolamento che riguardava la materia.

Le condizioni per il rilascio del parere di conformità ad aziende che

intendevano assumere un apprendista erano distinte in funzione delle seguenti categorie:

- a) impresa che intendeva assumere un apprendista e che non aveva alcun altro dipendente;
- b) impresa che intendeva assumere un apprendista che aveva in carico altro/i dipendente/i cui applicava il contratto agenti immobiliari, che era iscritta all'EBNAIP ed era in regola con i versamenti QSC da almeno sei mesi;
- c) impresa che intendeva assumere un apprendista che aveva in carico altro/i dipendente/i cui applicava il CCNL agenti immobiliari senza aver versato la QSC (il parere di conformità sarebbe stato rilasciato previa regolarizzazione del versamento della QSC del/dei dipendenti per i 12 mesi precedenti alla richiesta);
- d) impresa che intendeva assumere un apprendista che aveva in carico altro/i dipendente/i cui non applicava il contratto agenti immobiliari 14 ottobre 2015 e che non voleva regolarizzare la posizione dei dipendenti in forza (a cui non si rilasciava il parere di conformità).

I pareri di conformità dovevano essere rilasciati entro 15 giorni dalla presentazione di ogni documento a corredo della pratica, ivi compresa l'attestazione del versamento degli importi dovuti. In nessuno caso, per il rilascio del parere di conformità, poteva essere applicato il principio del silenzio assenso.

Si stabiliva poi che per l'agente immobiliare titolare di impresa, che si iscriveva all'assistenza integrativa senza avere dipendenti, il contributo era pari a € 30 euro al mese. Nel caso che lo stesso assumesse successivamente un dipendente, sarebbe cessato il versamento di € 30 mensili, sostituito da un versamento di € 12 mensili per mantenere l'assistenza integrativa a proprio favore, a condizione che fosse corrisposta regolarmente la QSC per il dipendente.

Se il datore di lavoro fosse tornato in assenza di dipendenti, volendo continuare a godere dell'assistenza integrativa, avrebbe ripreso a versare € 30 mensili. L'iscrizione dava diritto alle prestazioni previste nel regolamento dell'Ente.



14.

Norme e Accordi
che hanno regolato
l'attività di agente/representante
dal 1935 ai giorni nostri



E.Bi.N.Vi.P.

*Ente Bilaterale Nazionale
Vigilanza Privata*

www.ebinvip.it

E.Bi.N.Vi.P., Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata, si rivolge alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle Associazioni datoriali del comparto Vigilanza Privata, scorta e trasporta valori, stipulanti il CCNI di settore.

EROGA prestazioni per attività istituzionale, sociale e culturale.

INCENTIVA e promuove studi e ricerche sul settore vigilanza.

PROMUOVE la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale.



PARTI SOCIALI
COSTITUENTI



CONSCOOPERATIVE



- **1935, 29 maggio:** Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e di rappresentanza commerciale.
- **1938, 30 giugno:** Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e di rappresentanza commerciale.
- **1939, 6 giugno:** Approvazione Statuto dell'Ente Nazionale Assistenza Agenti e Rappresentanti di Commercio (ENASARCO).
- **1940, 28 ottobre:** Codice di Procedura Civile Artt. 409 – 441.
- **1942, 16 marzo:** Codice Civile Artt. 1742-1753.
- **1947, 29 novembre:** Accordo tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Confederazione Generale Italiana del Commercio da una parte e la Federazione Nazionale Associazioni Agenti e Rappresentanti di Commercio dall'altra, contenente una modifica dei massimali di cui all'art. 10 dell'Accordo economico collettivo del 30 giugno 1938.
- **1949, 22 giugno:** Decreto del Presidente della Repubblica n. 388 - Modificazioni allo Statuto dell'Ente Nazionale Assistenza Agenti e Rappresentanti di Commercio (ENASARCO).
- **1951, 15 maggio:** Accordo tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio da una parte e la Federazione Nazionale Associazioni Agenti e Rappresentanti di Commercio dall'altra, contenente parziali modifiche dell'accordo economico collettivo del 30 giugno 1938 (commercio).
- **1951, 1 novembre:** Accordo tra l'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA) ed il Sindacato Nazionale degli Agenti di Assicurazione.
- **1953, 14 gennaio:** Aggiornamento Accordo Economico Collettivo 30 giugno 1938 per la disciplina del rapporto di agenzia e di rappresentanza commerciale (industria).
- **1953, 2 maggio:** Decreto Ministeriale 2 maggio 1953 - Approvazione nuovo Regolamento ENASARCO.
- **1956, 20 giugno:** Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale (industria).
- **1957, 17 luglio:** Accordo per la redazione delle disposizioni regolamentari di cui agli art. 19 e 20 dell'Accordo Economico 20 giugno 1956 per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale (industria).
- **1958, 13 ottobre:** Accordo Economico Collettivo per la modifica

dell'Accordo Economico Collettivo sulla disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del 30 giugno 1938.

- **1959, 14 luglio:** Legge n. 741 - Norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori.
- **1961, 16 gennaio:** Decreto del Presidente della Repubblica n. 145 - Norme sul trattamento economico e normativo per gli agenti e rappresentanti di commercio delle imprese industriali.
- **1964, 25 febbraio:** Direttiva del Consiglio Europeo relativa all'attuazione della libertà di stabilimento e della libera prestazione dei servizi per le attività di intermediari del commercio, dell'industria e dell'artigianato (64/224/CEE).
- **1964, 19 marzo:** Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale (commercio).
- **1965, 2 agosto:** Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale (industria).
- **1966, 22 luglio:** Legge n. 613 - Estensione dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti agli esercenti attività commerciali ed ai loro familiari coadiutori e coordinamento degli ordinamenti pensionistici per i lavoratori autonomi.
- **1968, 12 marzo:** Legge n. 316 - Disciplina della professione di agente e rappresentante di commercio.
- **1968, 30 aprile:** Decreto del Presidente della Repubblica n. 758 - Norme regolamentari del trattamento integrativo di previdenza per gli agenti e rappresentanti di commercio.
- **1968, 5 ottobre:** Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale (commercio).
- **1969, 30 giugno:** Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale (industria).
- **1971, 1 luglio:** Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale (commercio).
- **1971, 15 ottobre:** Legge n. 911 - Modificazione dell'articolo 1751 del Codice Civile che disciplina la corresponsione dell'indennità per lo scioglimento del contratto di agenzia.
- **1973, 2 febbraio:** Legge n. 12 - Natura e compiti dell'Ente nazionale di assistenza per gli agenti e rappresentanti di commercio e riordinamento del trattamento pensionistico integrativo a favore degli agenti e dei rappresentanti di commercio.

- **1973, 11 agosto:** Legge n. 533 - Disciplina delle controversie individuali di lavoro e delle controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatoria.
- **1974, 20 febbraio:** Decreto Ministeriale 20 febbraio 1974 - Regolamento per l'esecuzione della legge 2 febbraio 1973, n. 12, concernente natura e compiti dell'Ente nazionale di assistenza per gli agenti e rappresentanti di commercio e riordinamento del trattamento pensionistico integrativo a favore degli agenti e rappresentanti di commercio.
- **1974, 18 ottobre:** Decreto Ministeriale 18 ottobre 1974 - Adeguamento delle pensioni a carico dell'Ente nazionale di assistenza per gli agenti e rappresentanti di commercio.
- **1974, 18 dicembre:** Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale (industria).
- **1975, 20 maggio:** Decreto Ministeriale 20 maggio 1975 - Adeguamento delle pensioni a carico dell'Ente nazionale di assistenza per gli agenti e rappresentanti di commercio.
- **1975, 3 giugno:** Legge n. 160 - Norme per il miglioramento dei trattamenti pensionistici e per il collegamento alla dinamica salariale.
- **1975, 29 luglio:** Legge n. 426 - Modificazioni al Codice Civile e alla legge 30 aprile 1969, n. 153, in materia di privilegi.
- **1976, 2 aprile:** Decreto Ministeriale 2 aprile 1976 - Adeguamento delle pensioni a carico dell'Ente nazionale di assistenza per gli agenti e rappresentanti di commercio.
- **1977, 7 gennaio:** Decreto Ministeriale 7 gennaio 1977 - Adeguamento delle pensioni a carico dell'Ente nazionale di assistenza per gli agenti e rappresentanti di commercio.
- **1977, 18 gennaio:** Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale (commercio).
- **1978, 24 giugno:** Decreto del Presidente della Repubblica n. 460 - Variazioni all'aliquota contributiva, al massimale e all'importo minimo dei contributi dovuti all'Ente nazionale di assistenza per gli agenti e rappresentanti di commercio.
- **1979, 19 dicembre:** Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e di rappresentanza commerciale del settore industria.

- **1981, 24 giugno:** Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale (commercio).
- **1983, 31 marzo:** Decreto del Presidente della Repubblica n. 277 - Variazioni all'aliquota contributiva e ai massimali annui di contribuzione di cui all'art 6, primo comma, della legge 2 febbraio 1973, n. 12, concernente natura e compiti dell'Ente nazionale di assistenza per gli agenti e rappresentanti di commercio e riordinamento del trattamento pensionistico integrativo a favore degli agenti e dei rappresentanti di commercio.
- **1984, 21 marzo:** Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e/o rappresentanza commerciale tra le imprese artigiane mandanti ed i rispettivi agenti e rappresentanti di commercio.
- **1985, 3 maggio:** Legge n. 204 - Disciplina dell'attività di agente e rappresentante di commercio.
- **1985, 21 agosto:** Decreto Ministeriale 21 agosto 1985 - Norme di attuazione della legge 3 maggio 1985, n. 204. concernente «Disciplina dell'attività di agente e rappresentante di commercio».
- **1986, 15 maggio:** Legge n. 190 - Modifica dell'art. 10 della legge 3 maggio 1985, n. 204, concernente disciplina dell'attività di agente e rappresentante di commercio.
- **1986, 18 dicembre:** Dir. 86/653/CEE - Direttiva del Consiglio relativa al coordinamento dei diritti degli Stati membri concernenti gli agenti commerciali indipendenti (Pubblicata nella G.U.C.E 31 dicembre 1986, n. 382. (Entrata in vigore il 23 dicembre 1986).
- **1987, 11 dicembre:** Decreto del Presidente della Repubblica 11 dicembre 1987 - Variazione dei massimali annui delle provvigioni percepite dagli agenti e rappresentanti di commercio ai fini del calcolo dei contributi dovuti all'Ente nazionale di assistenza per gli agenti e rappresentanti di commercio.
- **1988, 9 giugno:** Accordo economico collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e di rappresentanza commerciale tra le imprese commerciali e gli agenti e rappresentanti di commercio.
- **1988, 16 novembre:** Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e di rappresentanza commerciale tra le imprese industriali e gli agenti e rappresentanti di commercio.
- **1988, 16 novembre:** Disposizioni regolamentari di cui agli artt. 12 e 21 dell'Accordo Economico Collettivo 16 novembre 1988.

- **1989, 25 luglio:** Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e di rappresentanza commerciale nelle piccole e medie aziende industriali.
- **1989, 1 dicembre:** Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e di rappresentanza commerciale tra le imprese artigiane e gli agenti e rappresentanti di commercio.
- **1991, 10 settembre:** Decreto Legislativo n. 303 - Attuazione della direttiva 86/653/CEE, relativa al coordinamento dei diritti degli Stati membri concernenti gli agenti commerciali indipendenti, a norma dell'art. 15 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 (Legge comunitaria 1990).
- **1992, 11 febbraio:** Legge n. 128 - Disciplina della competenza territoriale per le controversie relative ai rapporti di cui al n. 3) dell'art. 409 del Codice di Procedura Civile.
- **1992, 30 ottobre:** Verbale di accordo 30 ottobre 1992 per gli agenti e rappresentanti di imprese industriali.
- **1992, 5 novembre:** Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e di rappresentanza commerciale nelle piccole e medie aziende industriali.
- **1992, 19 novembre:** Verbale di accordo 19 novembre 1992 per gli agenti e rappresentanti di imprese artigiane.
- **1992, 27 novembre:** Verbale di accordo 27 novembre 1992 per gli agenti e rappresentanti di Imprese commerciali.
- **1994, 30 giugno:** Decreto Legislativo n. 509 - Attuazione della delega conferita dall'art. 1, comma 32, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, in materia di trasformazione in persone giuridiche private di enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza.
- **1996, 23 luglio:** Relazione sull'applicazione dell'articolo 17 della Direttiva del Consiglio relativa al coordinamento dei diritti degli stati membri concernenti gli agenti commerciali indipendenti (86/653/CEE).
- **1999, 15 febbraio:** Decreto Legislativo n. 65 - Adeguamento della disciplina relativa agli agenti commerciali indipendenti, in ulteriore attuazione della direttiva 86/653/CEE del Consiglio del 18 dicembre 1986.
- **1999, 21 dicembre:** Legge n. 526 - Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee (Legge comunitaria 1999).

- **2000, 29 dicembre:** Legge n. 422. - Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee (Legge comunitaria 2000).
- **2002, 26 febbraio:** Accordo economico collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore commercio.
- **2002, 20 marzo:** Accordo economico collettivo per la disciplina dei rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale nei settori industriali e della cooperazione.
- **2002, 20 marzo:** Accordo economico collettivo per la disciplina dei rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale nel settore della piccola e media industria.
- **2002, 12 giugno:** Accordo economico collettivo per la disciplina dei rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale nei rapporti tra imprese artigiane mandanti e i rispettivi agenti e rappresentanti di commercio.
- **2004, 1 gennaio:** Regolamento ENASARCO.
- **2009, 16 febbraio:** Accordo Economico Collettivo del settore commerciale.
- **2010, 10 marzo:** Stesura dell'Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del settore del commercio 16 febbraio 2009.
- **2010, 26 marzo:** Decreto Legislativo n. 59 - Attuazione della direttiva 2006/123/CE relativa ai servizi nel mercato interno.
- **2012, 1 gennaio:** Regolamento delle attività istituzionali della Fondazione ENASARCO.
- **2014, 30 luglio:** Accordo Economico Collettivo per la disciplina dei rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale nei settori industriali e della cooperazione.
- **2014, 17 settembre:** Accordo Economico Collettivo per la disciplina dei rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale nel settore della piccola e media industria.
- **2014, 10 dicembre:** Accordo Economico Collettivo per la disciplina dei rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale del comparto artigiano.
- **2017, 29 marzo:** Aggiornamento Accordo Economico Collettivo del settore commerciale 16 febbraio 2009.

Principali accordi economici collettivi (AEC) del dopoguerra

Industria	Commercio	Artigianato	PMI
20 giugno 1956	13 ottobre 1958	21 marzo 1984	25 luglio 1989
2 agosto 1965	19 marzo 1964	1 dicembre 1989	5 novembre 1992
30 giugno 1969	5 ottobre 1968	19 novembre 1992	20 marzo 2002
18 dicembre 1974	1 luglio 1971	12 giugno 2002	17 settembre 2014
19 dicembre 1979	18 gennaio 1977	10 dicembre 2014	
16 novembre 1988	24 giugno 1981		
30 ottobre 1992	9 giugno 1988		
20 marzo 2002	27 novembre 1992		
30 luglio 2014	26 febbraio 2002		
	16 febbraio 2009		
	10 marzo 2010		
	29 marzo 2017		

15. Attuali accordi economici delle diverse categorie

Gli accordi economici attualmente in vigore sono:

- AEC-COMMERCIO del 16 febbraio 2009 reperibile all'indirizzo <http://www.fisascatcislagenti.it/site/normativa>
- AEC-COMMERCIO Integrazioni e modifiche del 10 marzo 2010 reperibile all'indirizzo <http://www.fisascatcislagenti.it/site/normativa>
- AEC-COMMERCIO aggiornamento del 29 marzo 2017 reperibile all'indirizzo http://www.confcommerciomilano.it/export/sites/unione/doc/contratti_lavoro/lavoro_news/2017/lavoronews_n_26/AEC-allegato-con-firme.pdf
- AEC-INDUSTRIA del 30 luglio 2014 reperibile all'indirizzo <http://www.fisascatcislagenti.it/site/normativa>
- AEC-ARTIGIANATO del 10 dicembre 2014 reperibile all'indirizzo <http://www.fisascatcislagenti.it/site/normativa>
- AEC-PMI del 17 settembre 2014: reperibile all'indirizzo <http://www.usarci.it/download/Documenti/AEC%20CONFAPI.pdf>



16.

Accordo di collaborazione
Fisascat Cisl – Usarci



ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA



COS'È L'ENTE BILATERALE DELL'INDUSTRIA TURISTICA

L'E.B.I.T., Ente Bilaterale dell'Industria Turistica, costituito il 7 giugno 2000 da Federturismo Confindustria, con l'adesione di Confindustria AICA, e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori del settore FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL, è lo strumento individuato dalle Parti stipulanti il CCNL Industria Turistica per la programmazione e l'organizzazione di relazioni sul quadro economico e produttivo del settore, per il monitoraggio e la rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore e per l'elaborazione di proposte in materia di formazione e qualificazioni professionali, in situazione di quanto stabilito dalle Parti sociali nel Contratto. L'E.B.I.T. ha svolto studi e ricerche apprezzate non solo nel settore, ma anche a livello accademico ed istituzionale. È il caso di **"Turismo: Prospettive & Governance - Proposte per uno sviluppo competitivo del Sistema Italia"**, dalla cui analisi del settore è emerso un quadro ricco di criticità: la stagionalità della domanda, la frammentazione del tessuto produttivo, l'ineadeguatezza dell'organizzazione formativa, l'insufficiente attenzione della politica. Elementi, questi, che permettono di comprendere i motivi di uno sviluppo del turismo inferiore alle sue grandi potenzialità.

Dallo studio è emersa anche una forte rilevanza attribuita, dalle imprese intervistate, al lavoro competente, fattore di competitività delle imprese e di occupabilità dei lavoratori. Il tema è stato approfondito nella successiva indagine **"Per un lavoro competente - La formazione professionale come leva di sviluppo del turismo"**.

In questa analisi sono state rilevate le carenze di conoscenze e di profitti professionali nel settore turistico, mentre un capitolo è stato dedicato all'uso che le aziende fanno dei fondi dedicati alla formazione, in particolare del Fondo interprofessionale Fondimpresa. Nonostante le aziende riconoscano una certa importanza alla formazione continua dei propri dipendenti, ancora oggi non utilizzano adeguatamente l'opportunità di questi finanziamenti.

L'E.B.I.T. ha, pertanto, avviato una serie di iniziative per incoraggiare le aziende della filiera turistica a sfruttare questa opportunità, promuovendo costantemente **Piani Formativi** sugli Avvisi di Fondimpresa. L'E.B.I.T. ha inoltre predisposto un servizio di assistenza, soprattutto per la fase iniziale di accesso ai finanziamenti per la formazione e l'aggiornamento professionale dei propri dipendenti, momento in cui gran parte delle aziende intervistate hanno manifestato maggiore difficoltà. Il tema della Formazione continua è molto sentito anche dai giovani lavoratori del comparto turistico-alberghiero, come è stato rilevato dall'ultimo lavoro di E.B.I.T. **"Il turismo italiano e le nuove generazioni, un'indagine sul comparto alberghiero"**. Lo studio, condotto in collaborazione con E.B.I.T. Veneto e la società Rispote Turismo, ha voluto mettere in luce valutazioni, problematiche e prospettive future di questo specifico segmento del mercato del lavoro, sia dal punto di vista delle aziende che da quello dei giovani. L'indagine costituisce, quindi, un importante spunto dal quale partire per una migliore impostazione delle condizioni per fare "nuova" impresa.

Uno dei compiti che la contrattazione ha assegnato all'E.B.I.T. è quello di analizzare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile: a tal fine è stata istituita in seno all'Ente la **Commissione per le Pari Opportunità** che, utilizzando fonti statistiche e di ricerca diretta, rende conto degli andamenti dell'occupazione maschile e femminile nel settore, anche e soprattutto rispetto ai livelli di inquadramento professionale e alla tipologia di rapporti di lavoro utilizzati. L'impegno della Commissione nello svolgimento dei propri compiti ha portato alla realizzazione dell'indagine su **"Le Pari Opportunità nel settore dell'industria turistica"**, la cui Prefazione è stata scritta dalla Consigliera Nazionale di Parità, Alessandra Servidori. In E.B.I.T. è stata inoltre istituita la **Commissione Apprendistato**, a cui le aziende possono rivolgersi per richiedere il parere di conformità per assumere apprendisti a seguito di un percorso formativo in cui il giovane, con la supervisione di un tutor aziendale qualificato, acquisisce competenze di base, trasversali e tecnico-professionali relative alla qualifica scelta. Sulargomento, l'E.B.I.T. ha realizzato il Cd-rom **"Analisi dinamica e contesto normativo, contrattuale (1997/2007) sul contratto di Apprendistato"**.

L'E.B.I.T. vanta al proprio interno due importanti Osservatori:

Osservatorio sulla Legislazione turistica, primo Osservatorio sul tema istituito in Italia, per la consultazione di tutte le leggi sulla legislazione turistica italiana e il confronto fra tutte le tipologie di leggi turistiche di ciascuna Regione;

Osservatorio sulla Contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello, un importante archivio, in costante aggiornamento, contenente i contratti nazionali ed aziendali.

Inoltre, tutta la Normativa in materia di sicurezza del lavoro è stata raccolta dall'E.B.I.T. in un Cd-rom su **"Salute e sicurezza - Vademecum per i lavoratori e le lavoratrici del settore Turismo"**.

In questi anni l'E.B.I.T. ha potenziato la propria rete territoriale attraverso la costituzione di Enti Bilaterali Territoriali sia in forma regionale che provinciale, il cui operato è riassunto nella pubblicazione **"Le attività degli Enti Bilaterali"**.

Con l'obiettivo di offrire supporto al reddito dei lavoratori dipendenti di imprese turistiche che, per crisi o ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale, sono interessate da periodi di sospensione dell'attività, l'E.B.I.T. è l'Ente che può intervenire attraverso l'utilizzo dei Fondi accantonati per il **Sostegno al Reddito**, Fondo costituito in data 1 aprile 2008.

Accordo di collaborazione

Il giorno 4 aprile 2018 presso la sede Usarci in via delle sette chiese 144 a Roma si sono incontrati:

Usarci, Unione Sindacati Agenti e Rappresentanti di Commercio Italiani, con sede in Roma in Via delle Sette Chiese 144, rappresentata dal Presidente Umberto Marizzi, dal Segretario Antonello Marzolla, dal Vice Presidente Vicario Giovanni Di Pietro, dai Vice Presidenti Massimo Azzolini, Luigi Doppio, Marcello Gribaudo, Mario Nicolai e dal Tesoriere Guido Romanelli

Fisacat-Cisl, aderente alla Fist Cisl, con sede in Roma via dei Mille 56, rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, dal Segretario Organizzativo Davide Guarini e dai Segretari Nazionali Mirco Ceotto e Vincenzo Dell'Orefice.

Premesso che:

- Usarci è una Federazione apolitica, autonoma ed indipendente di associazioni territoriali di agenti e rappresentanti di commercio e delle figure riconducibili all'intermediazione presente su tutto il territorio nazionale, che opera in favore della stessa con le finalità di curare gli interessi morali e materiali della Categoria. Essa è firmataria di tutti gli Accordi Economici Collettivi di settore e per il raggiungimento delle finalità statutarie utilizza anche idonei strumenti societari ed associativi qui tutti richiamati;
- Fisacat-Cisl è il sindacato aderente alla Fist Cisl o alla Cisl che rappresenta i lavoratori del commercio e del terziario, nonché gli Agenti e rappresentanti di commercio e le figure dell'intermediazione, anch'essa firmataria di tutti gli AEC, e opera in favore della Categoria degli Agenti di commercio e delle figure dell'intermediazione con la forza politica ed organizzativa derivante dall'appartenenza al sistema sindacale Cisl;
- Usarci è stata invitata con lettera Fisacat del 29 novembre 2017 per proseguire la collaborazione tra le categorie con il fine della comune adesione al circuito categoriale e confederale Cisl, e che tale proposta è all'esame degli Organi Usarci;
- Fisacat-Cisl intende agevolare l'adesione di Usarci al sistema confederale di cui al punto c. che precede concordando finalità e metodologie di collaborazione finalizzate al miglioramento della rappresentatività categoriale e della

rappresentanza politica, sindacale, sociale, previdenziale e culturale della Categoria. Le Federazioni firmatarie assicurano nel contempo la non sovrapposizione delle proprie organizzazioni riconoscendo ad ognuna le caratteristiche fondanti di autonomia ed indipendenza;

- e. Sia Fisascat che Usarci si riconoscono in principi fondamentali quali la centralità della persona, la ricerca dello sviluppo intellettuale, sociale, morale, familiare e materiale della stessa, proponendosi di affermare gli interessi collettivi ed individuali di natura sindacale connessi ai rapporti economici, sociali o professionali dei lavoratori dei settori rappresentati;
- f. Entrambe le Organizzazioni ritengono obiettivi primari da perseguire quelli riguardanti la partecipazione della Categoria degli Agenti di commercio e delle figure dell'intermediazione alla gestione dei mezzi di produzione; nella programmazione e nel controllo delle attività produttive, nell'attuazione di riforme, anche radicali, miranti al rafforzamento ed all'ampliamento delle attività produttive, dell'economia e del lavoro;
- g. Entrambe le Organizzazioni riconoscono prioritario l'obiettivo di perseguire il miglioramento delle condizioni sociali, culturali, ed economiche della Categoria degli Agenti di commercio e delle figure dell'intermediazione a partire dal momento dell'entrata nel mondo del lavoro e quello della quiescenza;

Considerato che:

- h. Entrambe le Organizzazioni riconoscono anche nella fiscalità della Categoria degli Agenti e rappresentanti di commercio e delle figure dell'intermediazione un argomento focale da porre al centro dell'attività politico/sindacale;
- i. Entrambe le Organizzazioni riconoscono nel ruolo professionale, sociale ed economico della Categoria degli agenti di commercio e delle figure dell'intermediazione un fondamentale elemento di sviluppo collettivo ed economico del Paese;
- j. Entrambe le Organizzazioni riconoscono prioritario e fondamentale per il futuro della Categoria il ruolo della previdenza integrativa Enasarco, il suo sviluppo anche nell'ambito dell'assistenza e la difesa della sua indipendenza dal sistema pubblico evidenziando in particolare il ruolo complementare della stessa;
- k. Entrambe le Organizzazioni riconoscono l'importanza per la Categoria degli Agenti di commercio e delle figure dell'intermediazione della contrattazione



collettiva e della rilevanza della stessa per il miglioramento delle condizioni sociali, economiche e lavorative della stessa;

- l) Fisascat-Cisl con la sottoscrizione del presente accordo intende agevolare l'adesione di Usarci al sistema confederale di cui al punto c. che precede, addivenendo in tal modo ad una di intesa sindacale e, se ne saranno riscontrate le condizioni, anche operativa, finalizzata allo scopo di migliorare la tutela e l'immagine della Categoria degli Agenti di commercio e delle figure dell'intermediazione attraverso:

- azioni di politica sindacale e contrattuale;
- azioni di tutela legislativa
- azioni di tutela fiscale
- azioni di tutela previdenziale
- azioni mirate alla formazione e alla crescita professionale

e più in generale ogni attività di natura sindacale e contrattuale, politica, previdenziale, formativa e quant'altro sia ritenuto di vantaggio ed interesse della Categoria degli Agenti e rappresentanti);

- m) Usarci ritiene atto indispensabile e preliminare alla propria adesione al sistema confederale di cui al punto c. che precede la sottoscrizione del presente accordo programmatico con Fisascat-Cisl, ed a tale riguardo si impegna sciogliere le proprie riserve entro il termine della propria Assemblea Nazionale 2018;

Tutto ciò premesso e considerato con la presente scrittura si stabilisce:

- 1) Fisascat-Cisl si impegna a sottoscrivere con Usarci un accordo intersindacale che impagnerà le due Organizzazioni ad una gestione unitaria e concordata delle attività inerenti:

- le azioni politiche a sostegno della Categoria degli Agenti di commercio e delle figure dell'intermediazione;
- i metodi di confronto con le altre Organizzazioni sindacali degli Agenti e rappresentanti;
- La redazione delle piattaforme sindacali, sia nella fase preliminare alla presentazione e discussione con le altre Organizzazioni che nella fase di trattativa con le Organizzazioni datoriali;

- La gestione della previdenza Enasarco in ogni sua fase, da quella inerente le elezioni degli Organi alle decisioni relative alle variazioni regolamentari, e alle variazioni dei coefficienti di calcolo ed in generale ad ogni fatto che interessi il sistema previdenziale gestito da Enasarco.
 - La presenza di Usarci e Fisascat-Cisl all'interno dell'Assemblea dei Delegati Enasarco.
 - La previdenza obbligatoria Inps ed i rapporti con l'Istituto erogante;
 - Il rapporto con il Patronato Inas per le pratiche INPS ed Enasarco;
 - L'assistenza Inail ed i rapporti con l'Istituto erogante;
 - Una comune politica per l'assistenza fiscale per la categoria;
- 2) L'accordo intersindacale di cui la precedente articolo 1) conterrà le metodologie concordate per la partecipazione alla competizione elettorale Enasarco nonché l'individuazione ed il sostegno delle candidature al Consiglio di Amministrazione ed all'Assemblea dei Delegati (vi compresa quella del candidato Presidente comunemente sostenuto nonché l'unitaria partecipazione ad una coalizione elettorale,
- 3) All'interno dell'accordo intersindacale di cui ai precedenti punti Usarci e Fisascat-Cisl concorderanno la politica comune relativa alla formazione professionale per i quadri sindacali, per gli aspiranti Agenti di Commercio e per la Categoria;
- 4) Usarci e Fisascat-Cisl potranno inoltre concordare con quale strumento unitario o metodologie concordate, esercitare l'azione finalizzata al raggiungimento degli scopi di cui ai punti precedenti (vi compresa la designazione agli incarichi di rappresentanza sindacale);
- 5) Successivamente all'adesione di Usarci al sistema confederale di cui al punto c. che precede le parti firmatarie del presente accordo si impegnano a concordare e sottoscrivere un protocollo contenente le regole di cui ai precedenti punti necessarie per l'esecuzione dell'accordo sindacale;
- 6) Tra le regole contenute nel protocollo di cui sopra dovrà prevedersi che qualsiasi accordo di tipo operativo da assumersi a livello locale tra un'associazione aderente ad Usarci ed una aderente a Fisascat-Cisl o al sistema confederale di cui al punto c. che precede, potrà avvenire solamente previa autorizzazione scritta delle parti firmatarie il presente protocollo;
- 7) Il presente accordo sarà da considerarsi nullo nel caso in cui Usarci o Fisascat Cisl, entro il termine dell'Assemblea Nazionale 2018, non addiverranno alla

comune decisione di formalizzare l'adesione al sistema confederale di cui al punto c. che precede;

- 8) Usarci e Fisascat-Cisl, a seguito della positiva valutazione da parte dei rispettivi Organi, relativamente all'andamento dell'accordo qui sottoscritto e dei relativi protocolli, potranno concordare comuni metodologie operative;
- 9) Le parti concordano nell'individuare il Foro di Roma quale competente per l'eventuale giudizio circa il presente accordo nazionale,

Letto, confermato e sottoscritto:

Usarci



[Handwritten signature]
 [Handwritten signature]
 [Handwritten signature]
 [Handwritten signature]
 [Handwritten signature]
 [Handwritten signature]
 [Handwritten signature]

Fisascat-Cisl



[Handwritten signature]
 [Handwritten signature]
 [Handwritten signature]
 [Handwritten signature]

17. Bibliografia e sitografia

- *Alberto Asquini*: Dal codice di commercio del 1865 al libro del lavoro del Codice Civile del 1942 (Relazione letta il 28 gennaio 1966 nell'Aula Magna della Corte di Cassazione)
- *Associazione SMILE* (a cura di) Identità e sviluppo professionale dell'agente di commercio (bozza) in www2.filcams.cgil.it/
- *Roberto Baldi, Alberto Venezia*: Il contratto d'agenzia: la concessione di vendita, il franchising - Milano, Dott. A. Giuffrè Editore, 2008
- *Daniele Balducci*: Agenti e rappresentanti di commercio - Milano, Edizioni Fag., 2007
- *Agenti e rappresentanti di commercio*: le differenze tra le due forme contrattuali in www.commercialistatelematico.com
- *Andrea Conti*: Il contratto di agenzia: Profili civilistici, previdenziali ed internazionali – Vicalvi (FR), Key Editore, 2016
- *EBNAIP - Ente Bilaterale Nazionale Agenti Immobiliari Professionali*: Storia in www.ebnaip.it
- *Fondazione ENASARCO*: I primi passi della figura dell'agente in ENASARCO Magazine settembre 2014
- *Fondazione ENASARCO*: La lunga storia di ENASARCO in Italia Oggi 5 giugno 2014
- *Fondazione ENASARCO*: La storia della Fondazione ENASARCO in Vademe-cum ENASARCO 2016
- *Mario Gallotta*: 1935-2005: 70 anni or sono veniva firmato il primo accordo economico collettivo degli agenti di commercio in Agenti & rappresentanti di commercio - n. 1/2005
- *Bruno Olivieri*: L'agente di commercio: una figura dalle molteplici sfaccettature lavoristiche e fiscali in www.lopinionista.it/
- *Andrea Maria Salerno*: Il rapporto di agenzia, una prospettiva giuslavoristica - Milano, Università Cattolica del Sacro Cuore, a.a. 2012/13
- *Alessandro Santagostino Pretina*: Il contratto di agenzia in Europa in www.diritto24.ilsole24ore.com
- *Franco Toffoletto*: Agenti e Rappresentanti [in Treccani] www.treccani.it
- *Franco Toffoletto*: Il contratto d'agenzia - Milano, Dott. A. Giuffrè Editore, 2008
- *USARCI*: La Storia in www.usarci.it
- *Claudio Venturi*: Ruolo degli agenti e rappresentanti di commercio - Formazione e tenuta in TuttoCamere.it
- it.wikipedia.org/wiki/Agente_immobiliare
- *Alessio Zaccaria*: Questioni concernenti l'ampiezza dell'obbligo di iscrizione nel Ruolo in www.fiaip.it
- *Matteo Zerilli*: Corso per agente e rappresentante - Sant'Arcangelo di Romagna (RN), Maggioli S.p.A., 2016.

ENTI BILATERALI



FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA



