

Partnership Ei-Tech ANDEC

Nuovo Accordo Economico Collettivo Agenti del settore commercio

Prima parte: L'indennità di fine rapporto

Dopo una lunga trattativa, durata circa tre anni, è stato firmato in data 16.02.2009 il nuovo AEC (Accordo Economico Collettivo Agenti) del settore Commercio, che viene pertanto a sostituire il precedente AEC sottoscritto nell'ormai relativamente lontano anno 2002.

Le principali novità sono le seguenti:

- 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 questo numero di EI-TECH sarà esaminata esclusivamente - data la rilevanza - la nuova indennità di fine rapporto, come emerge dagli articoli 12 e 12-bis del nuovo AEC; nel prossimo numero di aprile saranno commentati tutti quanti gli altri punti sopra evidenziati.

• Desidero anzitutto ricordare che 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 - da più di un quindicennio - di un ampio dibattito in dottrina e in giurisprudenza su quale dei seguenti criteri alternativi di calcolo debba in concreto applicarsi:

(a) **il criterio di cui all' art. 1751 del codice civile**, frutto della trasposizione nel nostro paese di una direttiva europea: l'art. 1751 cc in realtà non contiene alcun metodo di calcolo, ma si limita a stabilire che in nessun caso l'indennità potrà superare un certo "tetto" massimo (ossia un'annualità da calcolarsi secondo la media provvigionale degli ultimi 5 anni) e a subordinare la maturazione dell'indennità a due condizioni: (a) il fatto che l'agente abbia procurato nuovi clienti e/o "intensificato" il fatturato di quelli già esistenti, e che (b) l'indennità sia "equa" alla luce di "tutte le condizioni del caso", ivi comprese le provvigioni che l'agente perde a seguito della cessazione del contratto.

(b) L'altro criterio, alternativo al precedente, era finora quello stabilito dagli AEC del Commercio e dell'Industria stipulati nell'anno 2002, che prevedono un metodo di calcolo certo e preciso, articolato in tre diverse voci: **1-** una prima indennità, definita FIRR; **2-** una seconda, definita indennità suppletiva di clientela, **3-** una terza, definita indennità "meritocratica". La somma delle tre voci dà l'indennità di fine rapporto.

• I due "sistemi" hanno entrambi vantaggi e svantaggi per l'agente: - (a) quanto all'indennità di cui all'art. 1751 cc, vale quanto segue: Vantaggi:

- Può essere spesso superiore all'ndennità ex AEC

Svantaggi:

- 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**

- (b) quanto all'indennità calcolata secondo gli AEC, la situazione è la seguente:

Vantaggi:

- Criterio di calcolo chiaro e definito
- Il FIRR spetta (salvo eccezioni) sempre, anche nel caso di recesso dell'agente
- Nessun onere della prova a carico dell'agente

Svantaggi:

- 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, assai costoso per le aziende (si pensi che una causa di agenzia dura in media almeno 3 anni ed i costi complessivi possono agevolmente superare €15.000,00), ed 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**.

• In questo quadro, si inseriva una oramai "famosa" pronuncia della Corte di Giustizia in data 23 marzo 2006, la quale, nel rispondere ad un quesito posto dalla stessa Corte di Cassazione italiana circa due anni prima, rilevava che:

- (1) gli AEC potrebbero derogare alla comunitaria in materia di contratto di agenzia (ed all'art. 1751 del cc che deriva dall'attuazione della Direttiva 86/653/CE, sopra citata) solo se fosse certo che dall'applicazione degli AEC derivi sempre all'agente un trattamento economicamente più favorevole rispetto a quello di cui all'art. 1751 cc: il che non è praticamente possibile, se non ipotizzando che gli AEC riconoscano sempre e comunque almeno un'annualità di provvigioni secondo la media degli ultimi 5 anni. Pertanto, tra l'AEC e l'art. 1751 cc., prevale la disciplina di quest'ultimo.

- (2) Gli Stati Membri (quindi anche l'Italia) possono legiferare in merito ai criteri di calcolo, stabilendo criteri sintetici di equità che permettano di stabilire con più facilità se ed in che misura spetti l'indennità di cessazione all'agente. Pertanto, almeno apparentemente, secondo la Corte di Giustizia, tutto sbagliato, tutto da rifare

• Interveneva quindi la giurisprudenza italiana, anche di Cassazione, degli anni successivi (2006 -2007-2008) secondo la quale in realtà, la disciplina degli AEC del 2002 è ancora valida, dato che nel giudizio tra agente e preponente sta all'agente l'onere di "... *provare con dettagliati calcoli conformi ad entrambi i criteri (AEC ed Art. 1751cc) la differenza peggiorativa, e per il preponente l'onere di provare il contrario, anche attraverso l'eventuale considerazione complessiva delle clausole e la relativa compensazione di vantaggi e svantaggi*", con l conseguenza che la disciplina di cui agli AEC continuerà ad applicarsi in tutti i casi in cui, e

nella misura in cui, l'Agente - nel contraddittorio col preponente - NON sia in grado di dimostrare che nel caso concreto gli spetta un'indennità di importo maggiore.

Ora, l'AEC stipulato il 16. Febbraio u.s. innova ulteriormente le modalità di calcolo dell'indennità di fine rapporto, come segue:

- Rimangono concettualmente invariate le 3 diverse indennità (FIRR; Indennità suppletiva; indennità meritocratica)

• **L'indennità meritocratica viene ora calcolata secondo un sistema che valorizza molto più il merito, e che si calcola applicando sul massimo dell' indennità ex art. 1751 cc un importo percentuale (dal 25% fino al 100%) che varia a seconda (i) dell'anzianità di servizio dell'agente e (ii) dell'incremento di fatturato apportato alla casa preponente durante il rapporto agenziale; dalla somma così ottenuta si sottraggono quindi FIRR ed indennità suppletiva (che altrimenti verrebbero, per così dire, pagati due volte, essendo già separatamente corrisposti)**

Il risultato che si ottiene applicando il nuovo metodo di calcolo, può essere agevolmente valutato dagli esempi riportati nella tavola comparativa sotto pubblicata. (Ai fini della tavola sotto pubblicata, si noti che i valori ivi riportati del massimo ex art. 1751 cc e dell'Indennità ex art. AEC

Maurizio Iorio
Avvocato in Milano
Presidente di
Andec-Confcommercio
maurizio.iorio@andec.it
m.iorio@avvocatoiorio.it



24.02.2002 sono più che altro teorici: nel primo caso, infatti, si tratta solo di un massimo di legge, mentre nel secondo le contestazioni dell'agente davano spesso luogo ad un contenzioso giudiziale pluriennale, dall'esito spesso incerto, con evidenti ulteriori costi legali e gestionali interni per le case preponenti).

In alcun caso l'aggregato delle tre indennità (FIRR, suppletiva e meritocratica) potrà superare il massimo ex art. 1751 cc.

Il nuovo AEC contiene un altro elemento rilevante: l'agente al quale - salvo il caso di ritenzione indebita di somme incassate - è sempre comunque riconosciuto il FIRR, non potrà farsi pagare incassare l'indennità suppletiva e l'indennità meritocratica, e successivamente convenire in giudizio il preponente sostenendo di avere diritto a somme superiori (come finora assai spesso avveniva): **infatti tutte le indennità (tranne il FIRR) maturano solo a seguito di redazione di apposito verbale presso la Commissione di Conciliazione territorialmente competente, da depositarsi successivamente presso la direzione provinciale del lavoro.**

In altri termini, l'agente può rifiutare "in toto" la disciplina prevista dal nuovo AEC in tema di indennità di fine rapporto o accettarla definitivamente, senza possibilità di successiva impugnazione.

Fa eccezione il FIRR, che essendo accantonato presso l'ENASARCO è comunque dovuto.

Durata del contratto anni 2
Ipotesi: incremento fatturato fino al 30%

Massimo ex art. 1751 cc

€ 52.433,88

Indennità ex AE 24.02.02

Firr	€ 1.907,69
I. Suppletiva	€ 3.146,03
I. Meritocratica	€ 62,16
Tot. AEC	€ 5.115,88

Indennità ex AE 16.02.09

Firr	€ 1.907,69
I. Suppletiva	€ 3.146,03
I. Meritocratica	€ 10.676,44
Tot. AEC	€ 15.730,16

Durata del contratto anni 5
Ipotesi: incremento fatturato da 30 a 60%

Massimo ex art. 1751 cc

€ 62.812,638

Indennità ex AE 24.02.02

Firr	€ 5.728,11
I. Suppletiva	€ 11.911,81
I. Meritocratica	€ 109,17
Tot. AEC	€ 17.749,09

Indennità ex AE 16.02.09

Firr	€ 5.728,11
I. Suppletiva	€ 11.911,81
I. Meritocratica	€ 13.766,39
Tot. AEC	€ 31.406,31

Durata del contratto anni 12
Ipotesi: incremento fatturato da 60 a 150%

Massimo ex art. 1751 cc

€ 93.311,21

Indennità ex AE 24.02.02

Firr	€ 9.563,00
I. Suppletiva	€ 15.202,20
I. Meritocratica	€ 139,81
Tot. AEC	€ 25.085,80

Indennità ex AE 16.02.09

Firr	€ 9.563,00
I. Suppletiva	€ 15.202,20
I. Meritocratica	€ 31.221,52
Tot. AEC	€ 55.986,72