

# Il rinnovo dell'accordo economico collettivo per gli agenti e rappresentanti del settore industriale

## Contenuti

1. Le indennità di cessazione del rapporto
2. Variazioni
3. Periodo di prova
4. Tutele per la maternità
5. Provvigioni
6. Campionario

Il 1° settembre 2014 è entrato in vigore il nuovo Accordo Economico Collettivo per gli agenti e rappresentanti del Settore Industriale, sottoscritto tra le parti sociali a Roma lo scorso 30 luglio 2014.

L'intesa sul contenuto del nuovo testo contrattuale è stata raggiunta dopo circa 9 anni dalla scadenza del previgente A.E.C. (entrato in vigore nel 2002 e scaduto il 31 marzo 2005) e, come prevedibile, contiene alcune novità di notevole impatto nella gestione del rapporto di agenzia.

## 1. Le indennità di cessazione del rapporto

La novità più rilevante introdotta in sede di rinnovo dell'Accordo Economico Collettivo ha probabilmente ad oggetto il tema delle indennità di cessazione del rapporto di agenzia, e ciò sia per quanto concerne le condizioni che legittimano il riconoscimento delle stesse, sia per quanto attiene al relativo metodo di calcolo.

Sul primo punto, la nuova formulazione dell'Accordo Economico Collettivo prevede espressamente che l'indennità suppletiva di clientela e l'indennità meritocratica vengano riconosciute anche in caso di recesso dell'agente:

- (i) per accertati e gravi inadempimenti del preponente;
- (ii) dovuto ad invalidità permanente o totale dell'agente e/o in caso di infermità o malattia dell'agente che non gli consentano la prosecuzione del rapporto;
- (iii) successivo al conseguimento della pensione di vecchiaia o della pensione di vecchiaia anticipata Enasarco o Inps.

Nonostante l'infelice formulazione letterale della nuova norma, sembra doversi ritenere - anche per congruità con quanto disposto dal precedente A.E.C. - che solo nelle ipotesi sub (ii) e (iii) il riconoscimento delle indennità sia condizionato all'avvenuto decorso di almeno un anno di rapporto.

Il nuovo Accordo Economico Collettivo ha infine confermato il diritto alle indennità nel caso di recesso da parte del preponente, salvo che questo sia determinato ad una causa imputabile all'agente.

Il testo ha peraltro introdotto un nuovo sistema di calcolo per la determinazione dell'indennità meritocratica. Sono stati, infatti, previsti due nuovi criteri da tenere in considerazione nella quantificazione dell'indennità meritocratica eventualmente dovuta all'agente quali:

- (i) un periodo di prognosi successivo alla cessazione del rapporto;
- (ii) un tasso di migrazione della clientela predeterminato.

Appare opportuno precisare che la nuova disciplina relativa alle indennità di cessazione del rapporto non entrerà in vigore immediatamente per tutti gli agenti: le parti sociali hanno espressamente previsto che, per i contratti di agenzia in vigore alla data di stipulazione del nuovo accordo collettivo e stipulati prima del 1° gennaio 2014, sino al 31 dicembre 2015 si andrà ad applicare la disciplina prevista dall'A.E.C. del 2002. Inoltre per tali contratti la nuova disciplina troverà applicazione solo qualora i rapporti di agenzia rimangano in vigore per almeno 5 trimestri successivamente al 1° gennaio 2016; in caso contrario continuerà a trovare applicazione la previgente disciplina sancita dall'A.E.C. del 2002. In pratica, quindi, la nuova disciplina in tali ipotesi dovrebbe trovare applicazione solo a decorrere dal 1° aprile 2017.

La nuova indennità meritocratica verrà dunque applicata immediatamente solo per i contratti stipulati successivamente al 1° gennaio 2014 e cessati successivamente al 1° settembre 2014.

Quanto alle nuove modalità di calcolo dell'indennità meritocratica, certamente il nuovo sistema comporterà un significativo impatto sulla misura della stessa e incrementerà i costi per i Preponenti nel caso di cessazione dei rapporti di agenzia.

## 2. Variazioni

Il nuovo Accordo Economico Collettivo ha poi apportato numerose modifiche riguardanti la concreta gestione del rapporto di agenzia. Tra le novità più rilevanti del nuovo testo vi è senza dubbio il sostanziale intervento su molteplici aspetti riguardanti la disciplina delle variazioni di territorio, clientela, prodotti e misura delle provvigioni.

In primo luogo è stata ridotta, passando dal 20% al 15% delle provvigioni di competenza dell'agente nell'anno precedente alla variazione, la soglia oltre la quale le variazioni si considerano di "rilevante entità". In secondo luogo, è stato poi elevato, rispettivamente per gli agenti plurimandatari e monomandatari, a 18 mesi ed a 24 mesi il periodo di riferimento per il computo dell'insieme delle variazioni di lieve entità (variazioni inferiori al 5% delle provvigioni di competenza dell'agente nell'anno precedente alla variazione) all'interno di un'unica variazione. È stato poi esteso il diritto dell'agente di rifiutare le variazioni entro 30 giorni dalla comunicazione da parte del preponente anche al caso delle variazioni di media entità (variazioni comprese tra il 5% ed il 15% delle provvigioni di competenza dell'agente nell'anno precedente alla variazione) oltre al caso delle variazioni di rilevante entità.

E' stata, infine, prevista la possibilità che le parti, tramite accordo scritto, possano prevedere dei termini di preavviso per comunicare le variazioni all'agente diversi da quelli previsti dallo stesso Accordo Economico Collettivo (pari, per le variazioni di media entità, a 2 mesi o 4 mesi, a seconda del fatto che l'agente operi come plurimandatario o monomandatario, e, per le variazioni di rilevante entità, al preavviso che sarebbe dovuto per la risoluzione del rapporto).

La nuova disciplina è certamente più sfavorevole per il preponente, oltre che per la riduzione delle soglie di variazione, soprattutto in considerazione dell'estensione delle ipotesi di recesso qualificato anche alle variazioni di media entità.

## 3. Periodo di prova

Il nuovo Accordo Economico Collettivo sembra introdurre qualche novità in merito al periodo di prova ed alla sua ammissibilità nell'ambito del rapporto di agenzia, questione non espressamente affrontata dal precedente testo.

Nella contorta formulazione del nuovo art. 4 (avente ad oggetto la disciplina del contratto a tempo determinato), le parti collettive si sono infatti limitate a prevedere che, nell'ipotesi di successione di contratti a termine aventi ad oggetto le medesime attività, il patto di prova possa essere previsto solo nel primo contratto. Il che - pur lasciando aperte alcune questioni sul piano interpretativo - implicitamente sembra far ritenere ammissibile la previsione di un periodo di prova anche nell'ambito di un primo contratto a tempo indeterminato, non essendo possibile rinvenire alcun principio che ne circoscriva l'ammissibilità ai soli rapporti a termine. Ciò detto, peraltro, si segnala che la previsione di un patto di prova nell'ambito di un contratto di agenzia potrebbe essere ritenuta in contrasto con la previsione di cui all'art. 1750 c.c. e non consentirebbe dunque automaticamente la cessazione del rapporto senza l'obbligo di corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso.

## 4. Tutele per la maternità

Sono state poi migliorate le tutele in caso di gravidanza o puerperio dell'agente. Infatti il periodo di sospensione del rapporto di agenzia in tali circostanze è stato esteso da 8 a 12 mesi. Durante tale periodo il preponente ha la facoltà di nominare un nuovo agente o di gestire direttamente gli affari sulla zona o sulla clientela affidata all'agente, ma non può, tuttavia, recedere dal rapporto. Tale disposizione si applica anche ai

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.

Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.

Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

#### Milano

**Paola Tradati**  
Tel. +39 02 763741  
ptradati@gop.it

**Alessandra Ferroni**  
Tel. +39 02 763741  
aferroni@gop.it

**Nicola Bonante**  
Tel. +39 02 763741  
nbonante@gop.it

#### Roma

**Matteo Fusillo**  
Tel. +39 06 478751  
mfusillo@gop.it

**Saverio Schiavone**  
Tel. +39 06 478751  
sschiavone@gop.it

**Raffaella Betti Berutto**  
Tel. +39 06 478751  
rbetti@gop.it

**Cristina Capitanio**  
Tel. +39 06 478751  
ccapitanio@gop.it

#### Roma

#### Milano

#### Bologna

#### Padova

#### Torino

#### Abu Dhabi

#### Bruxelles

#### Hong Kong

#### Londra

#### New York

[www.gop.it](http://www.gop.it)

casi di affidamento o adozione di minore, con inizio dalla data di ingresso del minore all'interno del nucleo familiare dell'agente. Inoltre, è stata prevista la possibilità che, in caso di interruzione della gravidanza, il rapporto resti sospeso su richiesta dell'agente per un periodo massimo di 5 mesi.

## 5. Provvigioni

Il nuovo testo dell'Accordo Economico Collettivo ha inoltre ridotto da 60 a 30 giorni il termine entro il quale il preponente deve comunicare l'accettazione o il rifiuto degli ordini trasmessi dall'agente. In caso di mancata comunicazione del rifiuto da parte del preponente entro tale termine, l'ordine si intenderà accettato e l'agente avrà diritto alla provvigione.

Sono state inoltre introdotte alcune modifiche anche in tema di provvigioni. In primo luogo, è stato esteso da 4 a 6 mesi il periodo di possibile maturazione in favore dell'agente delle provvigioni c.d. postume, ossia delle provvigioni inerenti ad affari trattati direttamente dall'agente la cui conclusione è tuttavia avvenuta successivamente alla cessazione del rapporto di agenzia. Solo per gli affari conclusi dopo 6 mesi dalla cessazione del rapporto – e non più 4 come in precedenza – l'agente non potrà più reclamare alcun diritto a provvigioni. Per gli affari conclusi entro tale termine, invece, a condizione che dimostri che sono stati conclusi per effetto soprattutto dell'attività da egli svolta nel corso del rapporto, l'agente avrà diritto alla provvigione.

Il nuovo testo dell'Accordo Economico Collettivo ha, inoltre, equiparato la disciplina del compenso da riconoscere all'agente per l'attribuzione degli incarichi accessori di riscossione di somme e di coordinamento di altri agenti. Sotto il previgente A.E.C., per l'attività di riscossione doveva essere prevista una provvigione separata, mentre per l'attività di coordinamento un compenso non provvigionale. Il nuovo Accordo Economico Collettivo ha, invece, previsto che per entrambe le attività le parti possano prevedere, a loro scelta, un compenso aggiuntivo non provvigionale o una apposita provvigione separata.

Con riferimento, infine, ai tempi di liquidazione delle provvigioni, il nuovo Accordo Economico Collettivo ha modificato il valore degli interessi in caso di ritardato pagamento delle provvigioni, che sono passati dal tasso ufficiale di riferimento ai tassi stabiliti dal D. Lgs. n. 231/2002 e successive modifiche, ovvero il tasso di riferimento della Banca Centrale Europea maggiorato di 8 punti percentuali.

## 6. Campionario

È stato poi previsto che l'addebito all'agente del valore del campionario eventualmente affidato all'agente possa essere effettuato esclusivamente in caso di mancata o parziale restituzione o di danneggiamento.

INFORMATIVA EX ART. 13 D. LGS. 196/2003 - Codice in materia di protezione dei dati personali