

LiberoMercato lavoro

Accordo entrerà in vigore l'1 marzo

Più meritocrazia, più premi per gli agenti di commercio

Nuove certezze sul pagamento delle provvigioni e degli interessi, nasce anche un fondo sanitario integrativo: ecco tutte le novità

GABRIELE FAVA

Il 16 febbraio 2009 è stato siglato a Roma tra Finaart (la Federazione Nazionale degli agenti e rappresentanti di commercio), le altre associazioni di categoria degli agenti, la Concommercio, la Concooperative e la Confesercenti il nuovo accordo economico collettivo per il settore del commercio.

Tale accordo rinnova il precedente del 26 febbraio 2002 apportandovi alcune modifiche. Tra le novità principali apportate dal nuovo A.E.C. del commercio si deve innanzitutto richiamare il considerevole incremento economico dell'indennità meritocratica, che rientra insieme all'indennità di risoluzione del rapporto (accantonata presso il Fondo gestito dall'ENASARCO, c.d. FIRR) e quella di clientela, entrambe confermate nel nuovo accordo, tra le tre forme di indennità di fine rapporto del contratto di agenzia. Tale indennità spetta a condizione che alla cessazione del contratto l'agente abbia apportato nuovi clienti e/o abbia sensibilmente sviluppato gli affari con quelli esistenti, in modo da procurare al preponente sostanziali vantaggi. L'incremento si presenta per il fatto che, mentre nel precedente A.E.C. del 2002 tale indennità era calcolata sulla base della durata del rapporto e delle provvigioni percepite dall'agente, nell'attuale A.E.C., oltre ad essere preso in considerazione il criterio dell'equità, viene esaltato l'aspetto del merito attraverso il riconoscimento all'agente di un'indennità basata sull'incremento dei clienti e lo sviluppo degli affari. Inoltre, è stato chiarito che nel rapporto di agenzia sono comprese tutte le forme previste dal Codice Civile e dalla legislazione vigente, facendo riferimento alla sostanza del rapporto affidato e non solo alla forma attraverso cui viene conferito l'incarico, ciò comporta che dove l'agente o il rappresentante operino con autonomia, indipendenza, nello svolgimento della loro attività, senza vincoli né di orario, né di itinerario, e vi siano vendite e pagamenti di provvigioni, l'agente è comunque tutelato anche in assenza di un preciso contratto scritto ovvero anche se venisse stipulato con l'agente un contratto di natura diversa.

È prevista, inoltre, una maggiore tutela, a vantaggio dell'agente, per le riduzioni della zona di competenza, delle provvigioni, dei prodotti e della clientela affidata. Le parti sociali hanno, infatti, concordato l'opportunità di pattuire strumenti di flessibilità durante lo svolgimento del rapporto di agenzia con particolare riferimento alle variazioni del contenuto economico del contratto, derivanti da variazioni di zona, di prodotti, di clienti e della misura delle provvigioni.

Al riguardo è stabilito che variazioni di lieve entità, cioè quando comportino modifiche comprese tra lo zero e il cinque per cento delle provvigioni, potranno essere realizzate senza preavviso e saranno efficaci sin dal momento della ricezione della comunicazione della casa mandante. La maggiore tutela posta all'agente dal nuovo

accordo è data dal fatto che mentre nel precedente contratto venivano considerate come unica variazione quelle apportate in un arco temporale di dodici mesi, nell'attuale accordo tale periodo è stato esteso a diciotto mesi dall'ultima variazione per gli agenti che operano come plurimandatari e a ventiquattro mesi per coloro che operano come monomandatari.

Tra le ulteriori novità dell'accordo viene definito con precisione il momento di pagamento delle provvigioni, richiamando i commi II, III e IV dell'art. 1749 c.c., che prevede il dovere del preponente di consegnare all'agente un estratto conto delle provvigioni dovute al più tardi dell'ultimo giorno del mese successivo al trimestre, nel corso del quale

le stesse siano maturate. Inoltre, è stabilito che, in caso di ritardo nel pagamento delle somme, la ditta mandante è tenuta a versare all'agente per tutti i giorni di ritardo gli interessi di mora previsti nel D. Lgs. 231/2002, rispetto all'interesse in misura pari al tasso ufficiale di sconto, previsto nel precedente accordo.

Quanto al patto di non concorrenza post-contrattuale viene chiarito che compete all'agente il pagamento di una indennità non provvisoria, inderogabilmente in un'unica soluzione alla fine del rapporto, a fronte del patto di non concorrenza post-contrattuale, che potrà essere pattuito solo al momento dell'inizio del rapporto di

agenzia, escludendo ogni possibilità di variare unilateralmente le intese raggiunte al riguardo del patto medesimo.

Inoltre, in caso di contenzioso fra agente di commercio e casa mandante, è prevista la possibilità di definire la vertenza presso la Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione costituita non più presso l'Ente Bilaterale Territoriale del Terziario, ma presso le associazioni territorialmente competenti degli agenti e dei rappresentanti di commercio stipulanti il presente accordo o, in mancanza, presso le rispettive associazioni imprenditoriali.

L'accordo prevede per la prima volta, come ulteriore obiettivo, l'istituzione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale per gli agenti e rappresentanti di commercio, il cui Statuto sarà definito da una Commissione bilaterale.

Infine, con il nuovo A.E.C. è stato finalmente istituito l'Ente Bilaterale, previsto nel precedente accordo, ma mai istituito, il cui Statuto, Regolamento e parte contributiva saranno redatti e approvati entro sei mesi dalla firma del nuovo accordo, al fine di provvedere ad assicurare la formazione professionale a tutti gli agenti e rappresentanti, e di reperire i fondi, tenuto conto delle maggiori richieste di qualità e professionalità richieste dall'intero sistema distributivo a causa dell'estensione della concorrenza dei mercati.

L'entrata in vigore è prevista per il 1 marzo 2009. Nel frattempo si attende un aggiornamento anche dell'accordo economico collettivo per il settore dell'industria.

www.favalex.it



Gabriele Fava

VERSO LA PARITÀ DI TRATTAMENTO



Il governo pronto a liberalizzare il lavoro notturno per le donne

Il governo è impegnato a valutare le predisposizioni di una norma che modifichi l'attuale formulazione dell'articolo 53, comma 1, del decreto legislativo 151/2001 che fissa il lavoro di lavoro notturno per le donne in attesa o nel maternità. Lo riferisce il sottosegretario al Welfare, Pasquale Vespoli (foto olycom), rispondendo in commissione Lavoro a una interrogazione di Giuliano Gazzola (Pdl) sul l'effetto dei rinvii formulati dalla Commissione Ue che contesta all'Italia l'automatico dello stop e la disattivazione dello stipendio nel periodo interessato in quanto darebbe luogo a una disparità di trattamento fra uomini e donne. La materia oggetto della procedura di infrazione 2006/2228 ha riferito Vespoli, potrebbe essere rivista nel quadro di una nuova struttura del welfare che renda l'occasione delle donne uno strumento effettivo di sviluppo ovvero, nel immediato, attraverso un apposito provvedimento legislativo che superando l'automatico, renda non obbligatorio l'esonero dal lavoro notturno. Vespoli ha poi comunicato la decisione di costituire un tavolo tecnico di studio per dare impulso agli strumenti di parità, allo scopo di assicurare l'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne in ambito lavorativo.

Due consigli alla proposta Ichino

Enti bilaterali e "mero capriccio": così non va

di MARCO CRIPPA

Ci siamo già espressi, in modo favorevole, sul progetto di flexsecurity del prof. Pietro Ichino. Nell'auspicio di un sereno e proficuo dibattito del Parlamento e degli esperti del settore, ci permettiamo di evidenziare alcune criticità e di avanzare qualche suggerimento per il buon esito del progetto.

Innanzitutto, il funzionamento degli Enti bilaterali. Nel progetto di Ichino questi enti, finanziati dalle imprese, dovrebbero erogare l'indennità di disoccupazione e garantire i corsi di riqualificazione per i lavoratori licenziati. Solleviamo qualche dubbio che gli enti finanziati dalle piccole imprese abbiano la capacità economica sufficiente per sostenere il costo delle operazioni di ricollocazione. Sarebbe bene prevedere che i fondi delle imprese confluiscono e formino enti di più ampie dimensioni magari con accordamenti a livello provinciale in modo tale che essi possano raggiungere una dimensione economica critica tale da poter far fronte agli impegni di spesa (e far quadrare i bilanci). A ciò possono essere d'aiuto anche le associazioni imprenditoriali. Perché è vero che concorrono anche i fondi europei, ma essi sono ripartiti secondo logiche politiche e vincoli di bilancio che certo sfuggono al controllo delle imprese che finan-

ziano l'ente, e quindi il loro apporto può variare da anno a anno. Non si dimentichi, infatti, che il buon funzionamento dell'ente bilaterale è l'elemento chiave per convincere imprese e lavoratori a passare al nuovo sistema, abbandonando la (falsa) protezione dell'art. 18.

La seconda perplessità, che può erroneamente apparire un semplice dettaglio, risiede nel significato di licenziamento per "mero capriccio", che il progetto di legge punisce con la reintegra. Tale licenziamento sarebbe discriminatorio o comunque improrogabile. Chi frequenta i tribunali sa bene quale capacità creativa possono dimostrare i giudici quando hanno la possibilità di interpretare concetti giuridici generici sino ai limiti della fantasia. Se non si spiega cosa significa "mero capriccio", ci troveremo davanti alle sentenze più diverse e più discordanti perché legate all'orientamento del giudice, che troverà nel mero capriccio un capace contenitore dove fare rientrare quanto più gli aggrada. Si dica invece apertamente per "mero capriccio" si intende il licenziamento non sorretto dalle motivazioni economiche dichiarate e non logicamente dipendenti da esse: ciò basterà a qualificare il concetto e a proteggere il lavoratore discriminato. Su questo tema osserva-

mo inoltre che la normativa vigente impone che in caso di licenziamento per motivo oggettivo, l'azienda dimostri che non può diversamente ricollocare il lavoratore (magari cambiando la mansione); non è chiaro se tale obbligo sussista ancora oppure sia eliminato dal nuovo progetto di legge.

Per ultimo, ci permettiamo un rilievo critico a quanto sostenuto circa la necessità di introdurre forti limiti all'uso del contratto a termine, reinsediando una rigida casistica definita a priori per la sua applicabilità. Chiariamo subito che l'Italia non è il paese europeo che maggiormente utilizza il contratto a termine e quindi non è questo strumento che crea la precarietà, semmai è il lavoro nero: in secondo luogo, l'organizzazione delle imprese è oggi molto più flessibile e mutevole che nel passato, e le ragioni per stipulare un contratto a termine non sono sempre legate alla temporaneità di una commessa (può essere utile assumere a termine anche per attività continuative o di lunga durata) o alla sostituzione di un lavoratore assente. Inoltre, la generale instabilità della domanda fa sì che il contesto economico non sia prevedibile e tanto meno lo possono essere le ragioni per le future assunzioni. Anzi, è proprio negli scenari di maggiore incertezza che è necessaria la massima libertà delle scelte; allo scopo di potere reagire rapidamente e adattarsi ai mutamenti del contesto. Non si precludano a priori strumenti contrattuali che possono rivelarsi vincenti in futuro!



Marco Crippa