

## Siglata i nuovi Accordi Economici Collettivi di categoria

**Federagenti ha sottoscritto con le parti datoriali i nuovi Accordi in vigore dal 1° settembre**

Il 31 agosto u.s. FEDERAGENTI insieme a CISAL in rappresentanza della categoria e UNSIC ed ANPIT in rappresentanza delle aziende hanno firmato i nuovi Accordi Economici Collettivi del settore validi per il periodo 1° settembre 2023 – 31 agosto 2026.

Le parti datoriali firmatarie rappresentano principalmente medie e piccole imprese, che, come è noto, costituiscono la grande maggioranza del tessuto economico e produttivo nazionale. I nuovi Accordi hanno dovuto necessariamente tener conto della crisi economica e sociale seguita all'emergenza sanitaria da Covid-19 che non solo ha avuto effetti estremamente diversi a seconda delle dimensioni delle aziende e della collocazione geografica delle stesse, solo in parte ricomposti dalle pur incisive misure di sostegno del lavoro e delle imprese, ma che ha particolarmente inciso, in negativo, sulla nostra categoria accentuando il calo, evidenziatosi negli ultimi anni, di persone che scelgono questa professione.

Ovviamente spetta in primis al governo ed al Parlamento intervenire sull'attuale impalco normativo che regola la professione di agente per renderla più appetibile ai giovani e soprattutto meno onerosa per chi questo lavoro ...

*segue a pag. 2*

### In questo numero

- Siglata i nuovi Accordi Economici Collettivi di categoria
- Federagenti Milano
- Il Bonus libri scolastici per il 2023
- Continua il confronto sul PNRR
- Le indennità di fine rapporto
- L'esperto Risponde
- Pensioni Enasarco

### Il Bonus libri scolastici per il 2023

**Vi ricordiamo che dallo scorso 1° settembre e fino al 31 dicembre sono aperti i termini per la richiesta del cd. "bonus scolastico".**

Secondo quanto previsto infatti, per l'anno accademico 2023/2024, la Fondazione eroga a titolo di sussidio scolastico agli agenti e rappresentanti di commercio iscritti con figli fiscalmente a carico e frequentanti scuole primarie, scuole secondarie di primo e secondo grado e Università, un contributo di importo progressivo fino ad un massimo di 800,00 € per nucleo familiare così determinato:

- 1) 400,00 € per un solo figlio iscritto e frequentante; ...

*segue a pag. 4*

### Pensioni Enasarco

**Ecco le tipologie di prestazioni pensionistiche erogate dalla Fondazione**

Come ben sapete la categoria degli agenti di commercio e dei consulenti finanziari è sottoposta ad un doppio obbligo contributivo. Se la circostanza è talvolta percepita come penalizzante è anche vero però che, al raggiungimento dei requisiti previsti dalla disciplina, consente di poter fare affidamento su due pensioni: una liquidata dall'INPS e la seconda dalla Fondazione ENASARCO.

La pensione Enasarco è una pensione cd. complementare, ma con una peculiarità importante. Mentre le altre pensioni complementari discendono da una adesione volontaria ...

*segue a pag. 9*

**FATTURE  
PROVVIGIONALI  
ELETTRONICHE?  
CARTACEE?**

**SCARICA IL  
SOFTWARE  
GRATUITO  
PER TUTTI GLI  
AGENTI DI  
COMMERCIO**



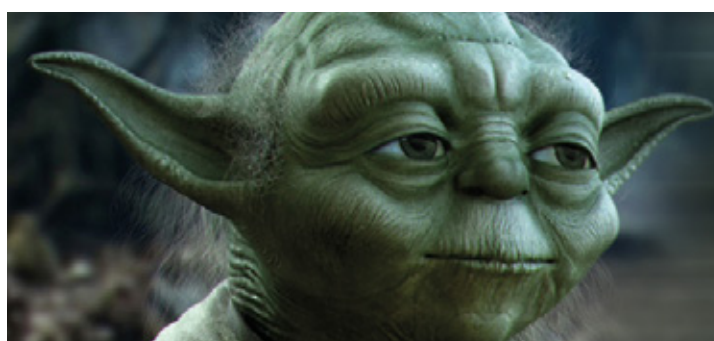
**INVIO IMMEDIATO  
TRAMITE CANALE  
TELEMATICO SDI**

Emetti le tue  
Fatture Provvigionali  
Elettroniche e Cartacee  
in modo totalmente gratuito.

Vai sul Sito Internet  
[www.FattureAgenti.IT](http://www.FattureAgenti.IT)  
e attiva il tuo Account.

**Tutto Gratis al 100%**

Scopri le Funzionalità  
del Software Gratuito



**soluzione agenti**  
**Sento la FORZA di un  
Software per Agenti in TE...**

**USA LA FORZA** 

# Siglata i nuovi Accordi Economici Collettivi di categoria

**Federagenti ha sottoscritto con le parti datoriali i nuovi Accordi in vigore dal 1° settembre**

a cura di **Luca Gaburro**

— Segretario Nazionale Federagenti —

Il 31 agosto u.s. FEDERAGENTI insieme a CISAL in rappresentanza della categoria e UNSIC ed ANPIT in rappresentanza delle aziende hanno firmato i nuovi Accordi Economici Collettivi del settore validi per il periodo 1° settembre 2023 – 31 agosto 2026.

Le parti datoriali firmatarie rappresentano principalmente medie e piccole imprese, che, come è noto, costituiscono la grande maggioranza del tessuto economico e produttivo nazionale. I nuovi Accordi hanno dovuto necessariamente tener conto della crisi economica e sociale seguita all'emergenza sanitaria da Covid-19 che non solo ha avuto effetti estremamente diversi a seconda delle dimensioni delle aziende e della collocazione geografica delle stesse, solo in parte ricomposti dalle pur incisive misure di sostegno del lavoro e delle imprese, ma che ha particolarmente inciso, in negativo, sulla nostra categoria accentuando il calo, evidenziatosi negli ultimi anni, di persone che scelgono questa professione.

Ovviamente spetta in primis al governo ed al Parlamento intervenire sull'attuale impalco normativo che regola la professione di agente per renderla più appetibile ai giovani e soprattutto meno onerosa per chi questo lavoro lo fa ormai da tempo: un sistema di sgravi fiscali fermo da oltre 20 anni unito ad un regime previdenziale da molti ritenuto particolarmente gravoso sono questioni che devono essere affrontate e risolte con coraggio per cercare di dare respiro alla categoria e non possono certo trovare soluzione in un Accordo Economico Collettivo. Quello che invece un Accordo Economico Collettivo può e deve fare è tener conto delle realtà produttive, economiche e commerciali ed evitare che le stesse producano ulteriori effetti negativi sui soggetti che l'Accordo è invece chiamato a tutelare.

E sotto questo punto Federagenti ritiene di aver raggiunto il suo scopo. Vediamo dove i nuovi Accordi Economici Collettivi sono intervenuti e perché.

## Sulle indennità di fine rapporto

Le Parti hanno proceduto ad una rimodulazione e semplificazione delle aliquote da applicare per il calcolo dell'indennità meritocratica. Infatti se a seguito del mutato contesto economico di riferimento (in particolar modo del tasso di inflazione e di crescita comunque di gran lunga superiori rispetto a quelli in cui erano stati pensati i precedenti accordi) si è dovuto comunque agganciare il riconoscimento dell'indennità meritocratica ad un incremento del fatturato nel corso del rapporto, Federagenti è riusci-

ta a contenere queste previsioni di crescita in percentuali minime, variabili in base alla durata del mandato, fra il 10 ed il 20%.

Fondamentale è stata l'introduzione di una clausola cd. di "sterilizzazione" che ha l'obiettivo di neutralizzare, con riferimento alla determinazione della indennità meritocratica, gli effetti economici negativi derivanti dalla crisi pandemica. Tale clausola troverà applicazione per tutti i rapporti di agenzia che alla data di inizio dello stato di emergenza sanitaria (31-01-2020) erano in essere da oltre 12 mesi e che sono ancora in corso alla data di entrata in vigore del presente Accordo Economico Collettivo. La clausola permette di non prendere in considerazione, ai fini del conteggio della meritocratica, i fatturati conseguiti dall'agente nei seguenti trimestri: II – III – IV trimestre 2020, I e II trimestre 2021.

La disposizione troverà applicazione però solo se richiesta dall'agente, questo perché in alcuni settori merceologici (alimentare e sanitario principalmente) i dati del periodo possono essere addirittura più favorevoli per l'agente.

Viene poi introdotta una specifica indennità da corrispondere all'agente, in aggiunta al Firr, nel caso di rapporti a tempo determinato che si concludano per il naturale spirare del termine. Questa formula contrattuale, ha avuto negli ultimi anni un costante incremento e non è raro trovare ipotesi di contratti a tempo determinato che si concludono dopo due o tre anni per lo spirare del termine apposto senza quindi un espresso atto interruttivo della preponente. In questo caso la Federagenti ha sempre ritenuto equo che venisse riconosciuto all'agente in aggiunta al Firr una ulteriore voce indennitaria. Nel silenzio del codice civile e nell'indeterminatezza degli Accordi Economici Collettivi le aziende mostravano spesso una chiusura totale. Con questi Accordi Economici Collettivi è stata proposta l'introduzione di una voce indennitaria simile all'indennità suppletiva di clientela, facilmente calcolabile perché pari al 3% dell'imponibile provvigionale conseguito dall'agente nel corso del rapporto. Si spera così di porre termine al contenzioso che spesso in questi casi sorge proponendo un equo contemperamento dei contrapposti interessi.

## Sul commercio elettronico

Come è noto a tutti il commercio elettronico è stato in costante crescita nell'ultimo decennio ed ha avuto una ulteriore accelerazione con la pandemia. Con l'uscita dal lockdown sono, fortunatamente, arrivati dati in controtendenza, dovuti probabilmente alla grande voglia dei consumatori di tornare alla normalità, preferendo gli acquisti nei negozi reali rispetto a quelli virtuali. Ciò nonostante l'e-commerce rimane comunque il primo e più grande nemico dell'intermediazione reale.

Nel nuovo Accordo Economico Collettivo le parti hanno aggiunto quindi una nota verbale all'articolo 5 in forza della quale si riconosce tra gli obblighi della Preponente e tra i diritti dell'Agente la corretta informazione circa l'utilizzo da parte della Azienda di canali promozionali e di vendita ulteriori rispetto al canale agenziale. In particolare, in sede di stipula del contratto di agenzia, o durante lo svolgimento del contratto, la Preponente dovrà comunicare l'eventuale utilizzo diretto di piattaforme di commercio elettronico, di call center e/o di siti web aziendali per promuovere e vendere i propri prodotti e/o servizi dichiarando anche se tali servizi possano essere utilizzati dai clienti rientranti nell'esclusiva attribuita all'agente.

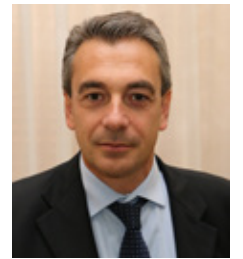
La nota trova la sua concreta applicazione con la rimodulazione dell'ultimo comma del successivo articolo 6 che prevede che nel caso di ordinativi di beni e servizi effettuati dai clienti tramite piattaforme di commercio elettronico, o call center o siti web aziendali, premessa la necessità di apposita specifica informativa all'agente circa l'utilizzo da parte dell'azienda di tali ulteriori canali promozionali, la Preponente debba comunque inviare all'Agente o Rappresentante idonea documentazione contabile (estratto conto o copie fatture) riconoscendo altresì, in assenza di patto contrario, all'Agente o Rappresentante per la zona o per la clientela affidategli in esclusiva, una provvigione ridotta e pari al 60% dell'aliquota contrattualmente pattuita.

## Indennità di mancato preavviso

D'intesa fra le parti è stata introdotta una nota verbale in cui è stato espressamente riconosciuto equo limitare la possibilità di determinazione dell'indennità di mancato preavviso secondo il criterio più favorevole per il soggetto che riceve disdetta ai soli agenti individuali o agli agenti operanti, sotto qualsiasi forma, come monomandatari, riconoscendo nei confronti degli stessi la necessità di una maggiore tutela.

## Patto di non concorrenza

La norma è stata oggetto di una revisione sia nella forma che nella sostanza volta a rendere più chiaro il precetto e le modalità di calcolo, sempre tenendo presente la necessità di maggiore tutela per gli agenti monomandatari. Il sistema di calcolo e di determinazione dell'indennità è nettamente più semplice (ed anche più favorevole) di quello previsto dagli altri Accordi Economici Collettivi.



**Federagenti**  
CISAL

• I CONSULENTI FEDERAGENTI SONO A TUA DISPOSIZIONE PER RISOLVERE LE PROBLEMATICHE INPS/ENASARCO



# Federagenti Milano

**Da oltre venti anni professionalità e competenza  
al servizio degli agenti lombardi**

a cura della **Redazione**

**L**a Federagenti è nata a Roma nel settembre del 1990 e si è poi radicata progressivamente sull'intero territorio nazionale ed in primis nel capoluogo lombardo nel quale Federagenti è ormai operativa da più di due decenni. Milano e la Lombardia nella sua interezza rappresentano infatti uno dei territori in cui l'attività di intermediazione sia essa commerciale o finanziaria è da sempre maggiormente sviluppata e quindi la categoria degli agenti e rappresentanti è storicamente più presente.

Negli anni Federagenti Milano ha fornito sostegno e consulenza a migliaia di agenti assistendoli nelle numerose battaglie a tutela dei loro interessi giuridici, economici e professionali al fine di far acquisire loro maggiore forza nei confronti delle mandanti.

Il personale e i consulenti della sede milanese hanno maturato anni di esperienza in un settore, quello del diritto di agenzia, molto ampio, disciplinato normativamente non solo dal Codice Civile, ma anche dal sistema pattizio rappresentato dagli Accordi Economici Collettivi dei vari settori (industria, commercio, piccola e media industria, ecc...). Ma una buona conoscenza delle norme civilistiche e pattizie non basta per assicurare una completa assistenza agli agenti che infatti si trovano anche alle prese con un sistema previdenziale altrettanto complesso ed anche in questi casi duplice. Infatti alla normativa che disciplina il versamento dei contributi e la prestazione pensionistica all'interno del regime dell'AGO (cioè dell'Assicurazione Generale Obbligatoria) rappresentato dall'INPS si affianca la regolamentazione Enasarco che disciplina il versamento dei con-

tributi e la prestazione pensionistica complementare erogata appunto dalla Fondazione.

Detto ciò è chiaro che un agente di commercio necessita di un'assistenza qualificata e non può rivolgersi ad operatori improvvisati.

Federagenti Milano, mette a disposizione dei nostri agenti associati un'esperienza pluridecennale ed è in grado di fornire tutti i servizi necessari a garantire loro la maggior tutela possibile.

Innanzitutto, non ci stancheremo mai di ripetere quanto sia fondamentale, allo scopo di instaurare un regolare rapporto di agenzia con la mandante, procedere ad un attento esame preventivo del contratto di agenzia affinché, fin dall'inizio, sia garantita la parità tra le parti. Per questa ragione, consigliamo sempre ai nostri associati di sottoporci i loro mandati di agenzia prima che gli stessi vengano sottoscritti. Altrettanto fondamentale è poi esaminare e valutare ogni modifica che le preponenti nel tempo propongono e che spesso incidono in maniera negativa sul rapporto di agenzia in essere comprimendo i diritti o riducendo le prerogative economiche dell'agente.

Qualora durante il mandato si dovessero verificare delle vertenze (recupero provvigioni, conteggio indennità di fine rapporto, variazioni contrattuali unilaterali, risoluzione per giusta causa ecc.), il nostro ufficio garantisce l'opportuna assistenza all'agente anche interfacciandosi direttamente con la mandante per trovare una soluzione bonaria con la stessa evitando i lunghi tempi di una causa giudiziaria. Ovviamente se non fosse possibile risolvere la controversia stragiudizialmente, i nostri associati possono fare affidamento sui legali convenzionati con Federagenti, specializzati nel diritto d'agenzia che vantano ormai una esperienza ultraventennale nel settore.

In Lombardia abbiamo anche in essere una convenzione che garantisce ai nostri iscritti assistenza in materia fiscale per quanto attiene la tenuta contabilità e la verifica della dichiarazione dei redditi.

Inoltre, in sede, grazie anche alla presenza dell'ufficio di patronato Encal Cisl, è possibile usufruire di assistenza e ausilio in materia previdenziale che come abbiamo ricordato sopra si presenta ugualmente complessa per il doppio binario previdenziale previsto ex lege per la categoria. In particolare, oltre all'analisi della copertura contributiva e alla verifica dell'effettiva sussistenza dei requisiti pensionistici Inps ed Enasarco, il nostro ufficio provvede anche all'invio telematico delle domande pensionistiche (pensione vecchiaia ordinaria Inps/Enasarco, pensione anticipata Inps/Enasarco, pensione ai superstiti indiretta e di reversibilità Inps/Enasarco, supplemento di pensione Inps/Enasarco, pensione di inabilità e invalidità Inps/Enasarco, domanda di contribuzione volontaria ecc.).

Naturalmente, l'assistenza agli agenti si estende anche nel fornire le risposte in merito ai numerosi servizi e prestazioni che l'ente previdenziale Enasarco riserva agli agenti di commercio.

La nostra sede, facendo parte di una struttura molto ben organizzata e diffusa su tutto il territorio nazionale può garantire tutto l'apporto necessario all'agente con costanti aggiornamenti sulla professione e la segnalazione delle offerte di lavoro proposte da aziende italiane ed estere, grazie al nostro sito istituzionale, al notiziario "Federagenti" e alle newsletter che periodicamente inviamo tramite posta elettronica.

Per qualsiasi necessità vi invitiamo a contattare la nostra sede di Milano che si trova in Via F. Bellotti n. 7 chiamando ai numeri 02/76011471, 347/4633638 oppure scrivendo all'indirizzo email [milano@federagenti.org](mailto:milano@federagenti.org)



Emetti le tue Fatture  
Provvigionali Elettroniche in modo  
**TOTALMENTE GRATUITO.**  
Vai sul Sito Internet  
[www.FattureAgenti.IT](http://www.FattureAgenti.IT)  
e attiva subito il Tuo Account.



INVIO  
IMMEDIATO  
TRAMITE  
CANALE  
TELEMATICO SDI

## Cerchi Agenti di Commercio?

Chiama ora  
il **numero verde**  
e troverai i tuoi  
Agenti di Commercio

**800.86.16.16**

# Il Bonus libri scolastici per il 2023

di **Osvaldo Filippini**

— Responsabile della sede Federagenti di Como —

**V**i ricordiamo che dallo scorso 1° settembre e fino al 31 dicembre sono aperti i termini per la richiesta del cd. “bonus scolastico”.

Secondo quanto previsto infatti, per l'anno accademico 2023/2024, la Fondazione eroga a titolo di sussidio scolastico agli agenti e rappresentanti di commercio iscritti con figli fiscalmente a carico e frequentanti scuole primarie, scuole secondarie di primo e secondo grado e Università, un contributo di importo progressivo fino ad un massimo di 800,00 € per nucleo familiare così determinato:

- 1) 400,00 € per un solo figlio iscritto e frequentante;
- 2) 600,00 € per due figli iscritti e frequentanti;
- 3) 800,00 € per tre o più figli iscritti e frequentanti.

La domanda – unica per tutti i figli frequentanti per i quali si chiede il contributo – è presentata esclusivamente on-line. Le domande presentate successivamente all'inserimento di una precedente domanda, se riferita ad altri figli per i quali si richiede il contributo, non sono considerate valide.

La documentazione da inviare a corredo della domanda è la seguente:

- 1) dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto notorio ai sensi del D.P.R. 445/2000 – corredata di copia del documento di identità – attestante l'iscrizione e la frequenza dello studente/degli studenti, il tipo di corso, l'indicazione dell'istituto scolastico, nonché la sussistenza a carico dell'iscritto. In assenza di copia del documento di identità la dichiarazione sostitutiva di certificazione non è valida;
- 2) copia del modello Unico PF 2022 presentato dal richiedente, unitamente alla documentazione comprovante l'avvenuta trasmissione all'Agenzia dell'Entrate (ricevuta di avvenuta presentazione o visura del cassetto fiscale o numero e data del protocollo). In assenza di redditi percepiti nell'anno 2021 o in presenza di redditi per i quali, tuttavia, non sussiste l'obbligo di presentazione della dichiarazione, deve essere fornita apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione ex art. 46 D.P.R. 445/2000, corredata della copia del documento di identità, attestante l'assenza di redditi percepiti nell'anno 2021 o l'esonero dalla presentazione della dichiarazione dei redditi. In tale ultima ipotesi, nella medesima dichiarazione sostitutiva di certificazione, devono comunque essere indicati i reddi-

ti imponibili IRPEF percepiti nell'anno 2021. In assenza della copia del documento, la dichiarazione sostitutiva di certificazione non è valida;

- 3) dichiarazione attestante l'opzione di non presentare il modello Unico PF 2022 (solo per le domande di cui al punto c) delle Disposizioni Generali – Modalità di presentazione – del Programma.



Il termine per inoltrare la domanda del bonus ad Enasarco, scade il 31 dicembre, ma come già detto in occasione di un precedente articolo in cui abbiamo parlato di tutte le prestazioni previste a favore della famiglia, il consiglio è di farlo non appena possibile perché il bonus verrà erogato sino ad esaurimento delle risorse assegnate per tale specifica voce, per la quale, nel caso di specie, è stato stabilito un plafond di 1,7 milioni di €.

## Continua il confronto sul PNRR

### Nuova riunione a Palazzo Chigi della cabina di regia sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

a cura della **Redazione**

**L**o scorso 26 settembre si è tenuta una nuova riunione della cabina di regia sul PNRR a Palazzo Chigi alla quale ha partecipato il nostro Segretario Generale Luca Gaburro ed in cui è stato fornito un aggiornamento sullo stato di avanzamento dei lavori con particolare riferimento al RePowerEU.

Come noto, il valore complessivo del Piano è di 191,5 miliardi di €, suddivisi in 69 miliardi di sovvenzioni (fondo perduto) e 122,5 miliardi di prestiti.

L'Italia ha incassato un anticipo il 13 agosto 2021, per un ammontare di 24,9 miliardi e successivamente due rate, ad aprile e novembre 2022 per un totale finora di 66,9 miliardi. La terza rata di 18,5 mld, per cui sono stati modificati gli obiettivi iniziali, è stata incassata, dopo il via libera comunitario ricevuto a luglio, proprio nei primi giorni di ottobre. Lo scorso 22 settembre, dopo la revisione conclusa dall'Ue il 19, è partita anche la richiesta di pagamento per quarta rata (16,5 miliardi) i cui obiettivi dovevano essere raggiunti entro il 30 giugno. En-

tro il 31 dicembre dovranno essere poi centrati gli obiettivi per richiedere il pagamento della quinta rata (18 miliardi).

Il REPowerEU è un capitolo aggiuntivo del PNRR, destinato a promuovere il risparmio di energia, migliorare l'efficienza energetica, diversificare l'approvvigionamento energetico, accelerare la transizione verso l'energia pulita e soprattutto ridurre la dipendenza dell'Europa dal gas russo, esigenza avvertita in modo ancor più forte dopo lo scoppio del conflitto russo-ucraino.

Il piano italiano – secondo quanto reso noto dal Governo – si concentrerà sulla sicurezza energetica, il miglioramento della rete, l'aumento della produzione di energia da fonti rinnovabili, l'incentivo alla de-carbonizzazione delle imprese e sostegni alle filiere produttive legate all'energia. In questo quadro ancora più importanti sono quindi le dichiarazioni rese dal presidente del Consiglio Giorgia Meloni e dall'amministratore delegato di Eni De Scalfi, in occasione dei 70 anni del nostro colosso energetico, circa un deciso aumento della produzione di gas naturale nei prossimi anni.

Saranno inoltre introdotte misure volte a incentivare la riduzione dei consumi e la riconversione verso le energie prodotte da fonti rinnovabili.

Saranno stimolati l'autoconsumo, l'autoproduzione e la riduzione dell'impatto ambientale anche da parte delle piccole e medie imprese. Sarà promosso l'efficientamento energetico degli edifici oltre un settore del trasporto maggiormente sostenibile.

Il Governo sta studiando l'impiego di strumenti per favorire l'accesso al credito di famiglie e imprese per la realizzazione di alcuni obiettivi del piano. Ci saranno garanzie sui prestiti o contributi in conto interessi, ma si intende dare la priorità a strumenti automatici, quali i crediti di imposta già positivamente sperimentati – ad esempio – con l'ecobonus.

Per il nostro Segretario Generale Luca Gaburro “Negli ultimi due anni abbiamo scoperto un nuovo tipo di povertà, quella energetica, che colpisce soprattutto i meno abbienti e chi ha redditi bassi e che va combattuta abbattendo i costi energetici, partendo ad esempio da quelli necessari a riscaldare casa e da quelli per il trasporto. Per questo è importante che gli investimenti riescano a tenere basso il costo dei combustibili che tutti siamo ‘costretti’ a consumare, in primis chi utilizza l'auto per lavoro, come gli agenti di commercio, come per cambiare autoveicolo in uno a minor impatto ambientale”.



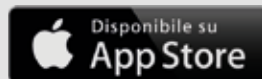
# RADIO AGENTI LA WEB RADIO 100% AGENTI DI COMMERCIO

## NON CERCARE LA FREQUENZA

Inquadra il QR Code oppure collegati al tuo store e scarica la **app di Radio Agenti**. Ascoltaci dal tuo cellulare!

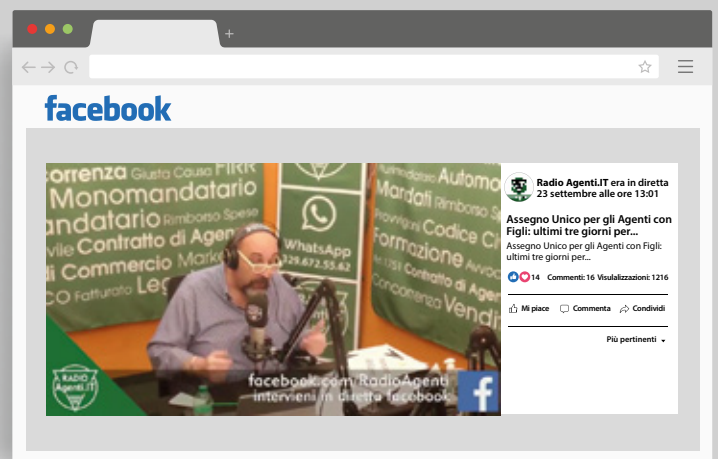
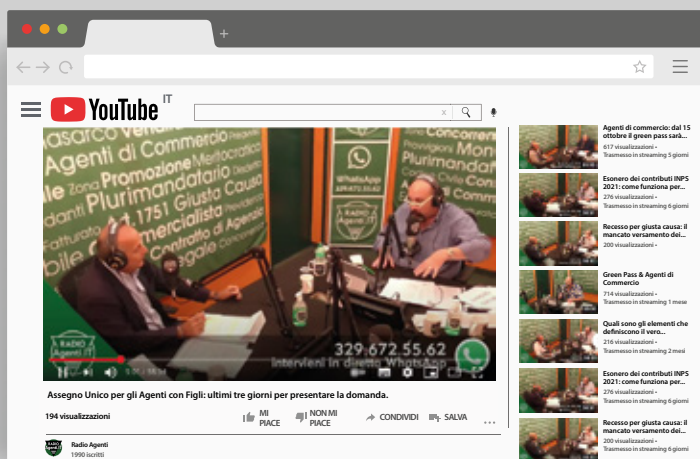


Disponibile su



## SEGUI LE TRASMISSIONI ANCHE IN DIRETTA VIDEO

Tutte le puntate di Radio Agenti **live** sul canale **YouTube** e sulla pagina **Facebook**. Seguici e intervieni in diretta!



# Le indennità di fine rapporto

## Questioni pratiche nel momento di quantificare e richiedere gli importi all'azienda mandante

a cura di **Salvatore Scontrino**

— Coordinatore Sindacale Federagenti Lombardia —

**S**e per un lavoratore dipendente la liquidazione del TFR, al momento della conclusione del rapporto con il datore di lavoro, è solitamente un evento naturale e quindi privo di sorprese dettato, nella maggioranza dei casi, dal raggiungimento dell'età pensionabile, per l'agente invece non sempre è così.

Infatti è assolutamente fisiologico per un agente, soprattutto se plurimandatario, iniziare e concludere decine di rapporti di collaborazione durante la sua vita professionale e solo alla fine della stessa ciò avviene per il conseguimento del diritto a pensione, mentre, molto più spesso sono altre le motivazioni sottostanti alla cessazione e spesso queste incidono, negativamente, sul sorgere del diritto al pagamento dell'indennità stesse.

Innanzitutto è bene ricordare che le indennità di fine rapporto, ad esclusione del FIRR che è comunque dovuto (con l'eccezione che segnaleremo più avanti), risultano dovute all'agente, all'atto della risoluzione del rapporto, solo in presenza di determinati presupposti e precisamente se il contratto si scioglie:

- per volontà della ditta mandante;
- su iniziativa dell'agente a seguito di grave inadempimento della mandante;
- per il conseguimento da parte dell'agente del diritto alla pensione (INPS/Enasarco, anticipata/vecchiaia);
- per circostanze attribuibili all'agente, quali, infermità o malattia, per le quali non può più essergli ragionevolmente chiesta la prosecuzione dell'attività (circostanze a cui gli Accordi Economici Collettivi parificano anche il riconoscimento dell'invalidità permanente e totale).

Pertanto il primo passo è quello di verificare che, all'atto dello scioglimento ricorra uno dei presupposti sopra citati e poi individuare la normativa da prendere a riferimento in base alla quale calcolare l'indennità. Per far ciò occorre leggere il contratto di agenzia sottoscritto con l'azienda mandante che potrà contenere il richiamo ad uno specifico Accordo Economico Collettivo (Accordi Economici Collettivi) oppure al Codice civile. Se il contratto nulla statuisce sul punto dovranno considerarsi applicabili le norme del codice civile.

Gli Accordi economici collettivi (Accordi Economici Collettivi) attualmente in vigore sono:

- Accordi Economici Collettivi Federagenti/Cidec-Anpit-Confazienda-Fedimprese del 22.04.13
- Accordi Economici Collettivi FNAARC-FIARC-USARCI/Confcommercio, Confesercenti, Confcooperative del 20.02.2009 (integrato con modifiche del 10.3.09)
- Accordi Economici Collettivi FNAARC-FIARC-USARCI/Confindustria del 30.07.2014

Il codice civile regola il rapporto di agenzia negli articoli che vanno dal 1742 al 1751 bis. Le indennità sono disciplinate all'art. 1751 (indennità di fine del rapporto), all'art. 1750 (indennità di mancato preavviso) e all'art. 1751 bis (indennità per il patto di non concorrenza post-contrattuale).

Se il rapporto è regolato dagli Accordi Economici Collettivi è poi importante individuare la tipologia del contratto e cioè se siamo di fronte ad un contratto come agente monomandatario e come agente plurimandatario.

Sul punto, spesso oggetto di fraintendimenti ed errori, pare opportuno ricordare che è monomandatario l'agente a cui, per espressa disposizione contrattuale, è fatto divieto di assumere altri mandati anche laddove gli stessi non siano in concorrenza.

Inquadro pienamente il quadro generale all'interno del quale dobbiamo muoverci passiamo ora ad esaminare le diverse indennità.

Quelle ormai consolidate, previste e regolate dalla contrattazione collettiva sono:

- Il FIRR
- L'indennità Suppletiva di clientela
- L'indennità Meritocratica

Tutti gli Accordi Economici Collettivi citati utilizzano questa nomenclatura e questa suddivisione. Le modalità di calcolo sono completamente identiche con riferimento al FIRR, minimamente divergenti per quanto riguarda l'indennità suppletiva di clientela per la quale esiste minime differenze fra l'Accordi Economici Collettivi industria e tutti gli altri Accordi Economici Collettivi ed invece profondamente diverse con riferimento alla terza voce e cioè all'indennità meritocratica.

### Partiamo quindi dal FIRR

Il Fondo Indennità Risoluzione Rapporto (in sigla appunto FIRR), è la prima e più risalente

voce indennitaria prevista dalla contrattazione collettiva. Si pensi che già l'accordo del 30 giugno 1938, avente validità erga omnes, stabiliva che tale indennità fosse versata dalle ditte mandanti presso il Fondo indennità risoluzione del rapporto costituito presso l'Enasarco.



Le norme pattizie prevedono che debba essere depositato dalla azienda mandante presso la Fondazione Enasarco, ma vi sono casi (rari in verità) di aziende che lo trattengono presso di loro provvedendo direttamente al versamento all'agente. Il pagamento di tale voce indennitaria è sempre dovuto per il solo fatto della risoluzione del rapporto indipendentemente dalle cause della stessa e dalla parte che abbia assunto l'iniziativa. Unici casi di esclusione della debenza del FIRR sono rappresentati dalle seguenti ipotesi di gravi inadempimenti da parte dell'agente:

- ritenzione indebita di somme di spettanza della preponente;
- concorrenza sleale;
- violazione del vincolo di monomandatario.

### Base di calcolo:

L'indennità "è calcolata sulla base delle provvigioni maturate e liquidate fino al momento della cessazione stessa nella misura dell'1% dell'intero ammontare delle provvigioni liquidate all'agente o rappresentante e integrata nelle misure del 3% fino al limite di € 6.200 (12.400 se monomandatario) di provvigioni liquidate per ciascun anno e dell'1% per la parte di provvigioni liquidate tra € 6.200 e 9.300 (fra 12.400 e 18.600 se mono)."

Per fare un esempio concreto su un imponibile provvigionale annuo pari a 30.000 € l'azienda sarà tenuta ad effettuare a favore dell'agente un accantonamento FIRR pari a € 517 se plurimandatario e pari ad € 734 se monomandatario.

Il FIRR è corrisposto dall'Enasarco all'agente successivamente alla cessazione del rapporto agenziale. Più precisamente la ditta mandante all'atto della cessazione del rapporto, effettuando la comunicazione all'Enasarco può

%

# Federagenti

CISAL

- **VUOI VERIFICARE LA TUA POSIZIONE CONTRIBUTIVA INPS/ENASARCO?**
- **VUOI ATTIVARE LA POLIZZA ENASARCO O VUOI GODERE DELLE PRESTAZIONI INTEGRATIVE OFFERTE DALL'ENTE?**
- **DEVI PRESENTARE DOMANDA DI PENSIONE CON INVALIDITÀ?**

Chiama subito la sede Federagenti a te più vicina. Per gli indirizzi consulta il sito [www.federagenti.org](http://www.federagenti.org)

anche autorizzare l'Ente alla liquidazione (attendendo così che non sussistono cause ostative) comunicando anche l'IBAN su cui effettuare l'accredito. Se l'IBAN coincide con quello presente nel DB Enasarco ed i versamenti dell'azienda sono corretti il procedimento di liquidazione si concluderà (in base a quanto previsto dal Disciplinare di Servizio della Fondazione) entro il termine massimo di 90 giorni (attualmente la tempistica media di lavorazione si aggira sui 75 giorni). Nel caso l'IBAN non coincida sarà l'agente a dover fornire il dato proponendo contestualmente richiesta di liquidazione. Laddove risultino omissioni nei versamenti si attiverà un dialogo tra l'Ente e l'azienda per il recupero dei versamenti omessi ed in quel caso i tempi di liquidazione potrebbero ovviamente aumentare.

È comunque a carico della mandante la liquidazione all'agente della quota FIRR maturata in relazione all'anno di cessazione (Es. per un rapporto iniziato nel 2011 e terminato il 20 giugno 2023, l'Enasarco provvederà a liquidare, presumibilmente entro fine settembre il FIRR relativo al periodo 2011-2022, mentre l'azienda dovrà versare direttamente all'agente quanto da questi maturato nel corso del 2023).

Veniamo ora alla seconda voce indennitaria prevista dalla contrattazione collettiva e cioè all'Indennità suppletiva di clientela.

Questa indennità si calcola sull'ammontare globale delle provvigioni per le quali è sorto il diritto al pagamento per tutta la durata del rapporto in favore dell'agente o rappresentante, anche se le stesse somme non sono state interamente corrisposte al momento della cessazione del rapporto ed è pari al:

- 3% sulle provvigioni maturate nel corso del rapporto di agenzia;
- a questo importo base si aggiunge:
  - lo 0,50% per le provvigioni maturate a partire dal quarto e fino al sesto anno compiuto;
  - l'1% sulle provvigioni maturate dal settimo anno in poi.

Sul punto delle maggiorazioni gli Accordi Economici Collettivi del settore Industria e piccola e media industria sono leggermente meno favorevoli all'agente in quanto prevedono il limite provvigionale di € 45.000,00 al di sopra del quale non viene conteggiata la maggiorazione spettante in forza dell'anzianità del rapporto.

Per fare un esempio pratico: se nel 7° anno di rapporto un agente ha un importo provvigionale annuo di € 75.000,00 applicando l'Accordo Economico Collettivo Commercio si vedrà riconoscere per quell'anno una quota di indennità suppletiva pari a € 3.000,00, mentre applicando l'Accordo Economico Collettivo Industria l'indennità maturata sarà pari a € 2.700,00 (pari al 4% su 45.000,00 € e al 3% sui restanti 30.000,00).

Agli effetti della liquidazione dell'indennità suppletiva di clientela devono essere computate anche le somme corrisposte espressamente e specificatamente a titolo di rimborso o di concorso spese o di premio. In questo caso non vi è differenza fra agente pluri e mono, ma la differenza deriva dall'anzianità di rapporto.

### Riproponiamo ora l'esempio sopra fatto con il FIRR per calcolare l'indennità suppletiva:

un guadagno provvigionale di 25.000 € annui comporta: per un rapporto di anzianità inferiore ai tre anni la maturazione di una quota di indennità suppletiva annua pari a € 750 (3% su 25.000), se invece il rapporto ha una anzianità superiore ai 6 anni, cioè dal 7° anno iniziato in poi (come l'esempio usato per capire la differenza data dalla previsione di massimali nell'Accordo Economico Collettivo Industria), la quota annua che maturerà sarà pari a € 1.000.

La terza ed ultima voce è costituita dall'Indennità meritocratica e spetta solo laddove l'agente abbia apportato nuovi clienti e/o abbia sensibilmente sviluppato gli affari con i clienti esistenti. Questa indennità viene calcolata con meccanismi e criteri molto diversi a seconda dell'Accordo Economico Collettivo esaminato.

Sostanzialmente si può però dire che il calcolo avviene operando un raffronto fra gli imponibili provvigionali o il fatturato prodotti dall'agente nel periodo finale di vigenza del rapporto (in tutti i casi individuato in trimestri) e le provvigioni guadagnate o il fatturato prodotto nel primo periodo di rapporto (anch'esso individuato in trimestri). Il numero di periodi (trimestri) da prendere in considerazione aumenta con l'aumentare della durata del rapporto. La circostanza che l'agente sia mono o plurimandatario rileva solo per l'indennità meritocratica prevista dall'Accordo Economico Collettivo Industria ai fini del valore di alcuni parametri di rideterminazione dell'indennità e cioè del tasso di migrazione e del periodo di prognosi.

Purtroppo all'esito dei conteggi può accadere che l'importo di tale voce indennitaria sia addirittura uguale a zero (specialmente con riferimento all'Accordo Economico Collettivo Commercio), in molti casi si sostanzia in quantificazioni esigue e solo in pochi casi l'importo può essere definito rilevante.

Vi è poi da considerare che, in questi pochi casi, viene ad operare il limite previsto dall'art. 1751 del codice civile (richiamato dagli Accordi Economici Collettivi) e pertanto, laddove la somma delle 3 indennità sopra descritte risulti superiore all'importo massimo previsto da tale articolo (cioè la media annua dei compensi provvigionali degli ultimi 5 anni di rapporto), lo stesso sarà ridotto sino a concorrenza dello stesso.

Concludiamo questa panoramica sulle indennità di fine rapporto trattando l'indennità prevista dall'art. 1751 del Codice civile.

Mentre la contrattazione collettiva prevede, come abbiamo visto, più forme indennitarie, il legislatore, operando una analogia con quanto stabilito dall'art. 2120 del codice civile per i lavoratori dipendenti ha previsto all'art. 1751 un'unica indennità, che è generalmente conosciuta e denominata dagli addetti ai lavori "indennità europea" e ciò in quanto la stessa è stata introdotta nel nostro ordinamento dalla Direttiva 86/653/CEE. Questa indennità spetta all'agente, all'atto della cessazione, sostanzialmente in presenza dei medesimi requisiti richiesti dagli Accordi Economici Collettivi per il pagamen-

to dell'indennità meritocratica (apporto di nuovi clienti e/o sensibile sviluppo degli affari con i clienti esistenti, nonché conservazione di tali vantaggi per l'azienda). La norma non detta specifici criteri per la sua quantificazione, ma ne determina solamente l'importo massimo pari alla media annua delle retribuzioni riscosse dall'agente negli ultimi cinque anni o, se il contratto risale a meno di cinque anni, alla media del periodo in questione.

Tornando all'esempio sopra fatto ipotizzando un rapporto agenziale della durata di 4 anni in cui l'agente ha guadagnato mediamente 25.000 € annui (partendo da 10.000 € nel primo anno e 35.000 € nell'ultimo) l'indennità spettante all'agente non potrà essere superiore appunto a 25.000 €. Il fatto che la normativa preveda solo il limite massimo e non fissi ulteriori criteri per la concreta determinazione ha fatto sì che fosse demandato ai giudici rinvenirli ed applicarli. Pertanto, a seguito del contenzioso instauratosi sull'argomento fra mandanti ed agenti la giurisprudenza ha elaborato tutta una serie di principi a cui attenersi, partendo ovviamente dall'accertamento dell'esistenza dei presupposti (cioè apporto di nuovi clienti e/o sensibile sviluppo degli affari con i clienti esistenti sopra citati oltre alla prova che la corresponsione di tale indennità risulti più equa in relazione alla perdita economica subita dall'agente ed ai vantaggi ancora conseguiti dall'azienda grazie alla attività promozionale svolta da quest'ultimo).

Alla luce di questo processo giurisprudenziale possiamo ora affermare che laddove venga accertata l'esistenza dei presupposti la convenienza di tale forma indennitaria rispetto a quella della contrattazione collettiva è pressoché certa soprattutto perché l'indirizzo giurisprudenziale, in tali ipotesi, è sempre quello di riconoscere all'agente l'indennità ex art. 1751 nel massimo previsto.

Le indennità previste dagli Accordi Economici Collettivi potrebbero risultare più convenienti solo in ipotesi marginali come, per esempio, nei casi di rapporti di lunga durata (ventennali ed oltre, sempre più rari nella realtà professionale della categoria) in cui l'imponibile provvigionale dell'agente è andato decrescendo nel tempo o comunque ha avuto un andamento altalenante. In questi casi FIRR e suppletiva potrebbero rivelarsi più appetibili dell'indennità europea.

È importante ricordare che l'indennità prevista dal codice civile deve essere richiesta dall'agente, a pena di decadenza, entro un anno dalla cessazione del rapporto. Una volta avanzata la richiesta il diritto, secondo i giudici della Cassazione, si prescrive nell'ordinario termine decennale.

Come avete potuto capire, leggendo queste pagine, la questione non è di semplice valutazione e per questo non ci stancheremo mai di dire che è utile, se non addirittura necessario rivolgersi ad un consulente per un'analisi della propria situazione. ■



**RADIO AGENTI  
LA WEB RADIO  
100% AGENTI  
DI COMMERCIO**

**NON CERCARE  
LA FREQUENZA**

Scarica la app di Radio Agenti  
Ascoltaci dal tuo cellulare!



➔ [redazione@radioagenti.it](mailto:redazione@radioagenti.it)

☎ 329.672.55.62

# L'esperto Risponde

## di Antonio Trotti

— Avvocato del Foro di Milano — Coordinatore legale  
Federagenti Lombardia —

**Domanda:** Sono agente monomandatario con contratto a tempo indeterminato e patto di non concorrenza biennale. Ho ricevuto una proposta di lavoro da un'altra azienda che commercializza articoli diversi, ma nel medesimo settore merceologico in cui opero. L'azienda è interessata a me a patto che io sia disponibile al massimo tra 3 mesi. In quel periodo dovrei partecipare a dei corsi di formazione, ma ciò non mi limiterebbe nell'attività lavorativa attuale. L'offerta è economicamente allettante e, secondo me, con ottime prospettive per il futuro in quanto di tratta di lavorare con una azienda leader a livello mondiale che vuole entrare direttamente nel nostro mercato. Se do le dimissioni, qual è il periodo di preavviso? E che succede se non posso lavorarlo interamente? Qual è la strategia migliore per evitare inconvenienti?

**Risposta:** Per fornirle una risposta esaustiva occorrono maggiori informazioni. La prima riguarda la normativa di riferimento richiamata dal suo attuale contratto per quanto riguarda il preavviso. Se il suo contratto richiama la disciplina degli Accordi Economici Collettivi (siano essi Industria, Commercio o quelli Federagenti) il preavviso che un agente monomandatario è tenuto a dare all'azienda al momento della comunicazione di recesso è di cinque mesi. Se invece il suo contratto richiama, sul punto, esclusivamente la disciplina codicistica stabilita dall'art. 1750 c.c. la durata del periodo di preavviso che lei è tenuto a dare dipende dall'anzianità del rapporto. In particolare il 2° comma dell'art. 1750 stabilisce che "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 con-

tratto, 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."

Il successivo comma fa poi salva la possibilità 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".

Quindi se il suo contratto è regolato dagli Accordi Economici Collettivi il termine di preavviso che deve dare — come già anticipato — sarà sempre di cinque mesi, mentre se il contratto è regolato dal codice civile dipenderà dalla durata del rapporto e andrà da un minimo di un mese per un rapporto di durata inferiore ad un anno ad un massimo di sei mesi per un rapporto di durata pari o superiore a sei.

Se, in base a quanto prospettato, il termine di preavviso che lei deve dare all'azienda è pari o inferiore a tre mesi il problema non si pone e basta procedere all'invio della comunicazione di disdetta con preavviso. Allo scadere del termine lei sarà libero di cominciare a lavorare per la nuova azienda. Nulla le vieta, nel frattempo di partecipare al programma formativo, purché ovviamente ciò non limiti la sua attività lavorativa attuale e soprattutto a condizione che non svolga nessuna attività promozionale per la nuova società (anche una semplice visita alla clientela presentandosi come futuro agente della stessa sarebbe da evitare).

Se invece, come probabile, il termine di preavviso che è tenuto a rispettare sarà superiore, la questione si complica. In questo caso il mio consiglio è comunque quello di comunicare immediatamente all'azienda il recesso con preavviso senza ulteriori precisazioni ed attendere perché entro 30 giorni l'azienda potrebbe decidere di comunicarle la rinuncia totale o parziale al preavviso. Nel caso ciò non accada, purtroppo non le resterebbe altro che effettuare una nuova comunicazione segnalando l'impossibilità per lei di completare il pe-

riodo di preavviso e la necessità di interrompere anticipatamente il rapporto alla data che riterrà per lei più opportuna. In questo caso l'azienda potrà richiederle il pagamento dell'indennità di mancato preavviso relativamente al periodo non lavorato.

Le ricordo inoltre che dando disdetta conserverà il diritto al pagamento del FIRR, ma perderà il diritto a percepire l'indennità suppletiva e quella meritocratica (laddove sussistano anche i requisiti per quest'ultima). Nel caso il regime delle indennità di fine rapporto sia regolato, per esplicito richiamo contrattuale esclusivamente dalle norme del codice civile probabilmente l'azienda non avrà proceduto neanche al versamento del FIRR all'Enasarco e quindi non percepirà neanche questa voce indennitaria. In relazione al patto di non concorrenza postcontrattuale, per consentirle di fare le sue valutazioni, le ricordiamo che gli Accordi Economici Collettivi escludono la possibilità di concorrenza quando l'incarico conferito all'agente o rappresentante riguardi generi di prodotti che per foggia, destinazione e valore d'uso siano diversi e infungibili tra di loro.

Pertanto se i prodotti della nuova azienda benché astrattamente ricompresi nello stesso settore merceologico hanno caratteristiche, destinazione e valore diversi da quelli attualmente promossi non vi sarà alcun problema in relazione al patto di non concorrenza previsto dal contratto. E ciò sia dal punto di vista della possibilità di svolgimento della sua attività in favore della nuova società, sia in relazione alla liquidazione della corrispondente indennità. Infatti lei non rischierà di incorrere nella violazione del patto e conseguentemente avrà diritto a percepire la relativa indennità.

Come può vedere, comunque la situazione merita di essere attentamente e velocemente valutata. ■



SERVIZI RISERVATI AGLI ISCRITTI

Federagenti  
CISAL

- Consulenza sindacale e legale;
- Consulenza fiscale;
- Richiesta Liquidazione FIRR
- Effettuazione conteggi delle indennità di fine rapporto;
- Assistenza stragiudiziale e giudiziale;
- Conciliazione in sede sindacale;
- Verifica del calcolo della pensione Enasarco;
- Aggiornamenti sulla professione.

CONTATTA LA SEDE NAZIONALE

TEL 06/5037103

06/51530121

(DAL LUNEDÌ AL VENERDÌ

9.30-13.00 – 14.00 – 18.30)

OPPURE CONTATTA

DIRETTAMENTE

LE SEDI SUL TERRITORIO

# Pensioni Enasarco

## Ecco le tipologie di prestazioni pensionistiche erogate dalla Fondazione

a cura di **Rita Notarstefano**

— Responsabile Federagenti Sicilia Orientale —

**C**ome ben sapete la categoria degli agenti di commercio e dei consulenti finanziari è sottoposta ad un doppio obbligo contributivo. Se la circostanza è talvolta percepita come penalizzante è anche vero però che, al raggiungimento dei requisiti previsti dalla disciplina, consente di poter fare affidamento su due pensioni: una liquidata dall'INPS e la seconda dalla Fondazione ENASARCO.

La pensione Enasarco è una pensione complementare, ma con una peculiarità importante. Mentre le altre pensioni complementari discendono da una adesione volontaria del lavoratore ad un Fondo pensione, quella Enasarco discende da una iscrizione all'Ente e da conseguenti versamenti previdenziali obbligatori ex lege.

Fatta questa doverosa precisazione andiamo ad analizzare le tipologie di trattamenti pensionistici erogati dalla Fondazione Enasarco:

La prima è la **PENSIONE DI VECCHIAIA**.

Gli agenti che hanno almeno 67 anni compiuti di età e 20 anni compiuti di anzianità contributiva possono chiedere la pensione annua di vecchiaia reversibile quando la somma tra gli anni compiuti di età anagrafica e di anzianità contributiva risulti almeno pari a 92

Il regolamento entrato in vigore nel 2012 ha previsto un periodo transitorio di elevazione graduale dei requisiti pensionistici appunto dal 2012 al 2024. Siamo arrivati quasi alla fine di tale periodo ma di fatto per gli uomini già dal 2019 il requisito minimo di età è pari ad anni 67 mentre il requisito minimo contributivo è di 20 anni. L'agente uomo però per andare in pensione di vecchiaia deve raggiungere quota 92 data dalla somma tra età e contributi.

Per le donne invece ancora quest'anno basta avere un minimo di età di 66 anni, dal 2024 invece per poter andare in pensione le colleghe dovranno avere 67 anni.

Anche per le donne però i contributi devono essere almeno pari a 20 anni e la quota da raggiungere pari a 92.

Dal 2012 è stata introdotta anche la **PENSIONE DI VECCHIAIA ANTICIPATA**.

Possono chiedere l'anticipazione della pensione di vecchiaia, di uno o due anni, gli agenti che abbiano almeno 65 anni compiuti di età e almeno 20 anni compiuti di anzianità contributiva, quando la somma tra gli anni compiuti di età anagrafica e di anzianità contributiva risulti almeno pari a 90. 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 tenuto conto di tutti i requisiti previsti in caso di quest'ultima, compresa la quota 92, fermi restando gli anni di an-

zianità contributiva effettivamente maturati alla data della richiesta.

Per le donne per il 2023 nel caso di richiesta di anticipazione della pensione di vecchiaia, la riduzione del trattamento pensionistico è determinata con riferimento ai requisiti di età pensionabile e di quota indicati sopra ossia 66 anni di età e 20 di contributi.

L'importo della pensione annua di vecchiaia è determinato, in applicazione del sistema contributivo, moltiplicando il montante contributivo individuale per il coefficiente di trasformazione relativo all'età dell'iscritto al momento del pensionamento.

Per gli agenti già iscritti alla data del 1° gennaio 2004 l'importo della pensione è determinato, tenuto conto del criterio del pro rata, dalla somma:

a) della quota di pensione corrispondente all'anzianità contributiva maturata anteriormente al 1° ottobre 1998, calcolata, con riferimento alla data di pensionamento, secondo le disposizioni di cui alla Legge 2 febbraio 1973, n. 12;

b) della quota di pensione corrispondente all'anzianità contributiva maturata dal 1° ottobre 1998 al 31 dicembre 2003, calcolata secondo le disposizioni di cui al Regolamento in vigore dal 1° ottobre 1998 al 31 dicembre 2003;

c) della quota di pensione corrispondente all'anzianità contributiva maturata dal 1° gennaio 2004,

La pensione di vecchiaia è calcolata con riferimento alla data del raggiungimento dei requisiti previsti dal regolamento.

Ai fini del calcolo delle quote di pensione di cui al comma precedente, lett. a) e b), non si considerano gli incrementi e le rivalutazioni dei massimali contributivi previsti dal presente Regolamento.

La pensione decorre dal primo giorno del mese successivo a quello del conseguimento del diritto con pagamento degli arretrati, senza interessi, qualora la domanda venga presentata entro un anno dalla data del conseguimento del diritto stesso. Qualora la domanda pervenga oltre l'anno dalla data del conseguimento del diritto, la pensione sarà liquidata con decorrenza dal mese successivo alla data di presentazione della domanda stessa e nella misura dovuta all'atto della maturazione del diritto, maggiorata del 3% per ogni anno compiuto di ritardo.

Nel caso di anticipazione ai sensi dell'articolo 14, comma 2, la pensione decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda ed è calcolata con riferimento alla data di presentazione della domanda stessa.

Dal 2012 è stata introdotto anche l'istituto della **RENDITA CONTRIBUTIVA**.

Gli iscritti alla Fondazione a far data dall'entrata in vigore del presente Regolamento che abbiano 67 anni compiuti d'età e almeno cinque anni compiuti di anzianità contributiva possono chiedere, a decorrere dall'anno 2024, l'eroga-

zione di una rendita reversibile calcolata col metodo contributivo previsto per il calcolo delle altre pensioni e ridotta in misura del 2% per ciascuno degli anni mancanti al raggiungimento della quota 92.

In presenza di problemi di salute che impediscono all'agente di lavorare pienamente viene corrisposta dall'Enasarco la **PENSIONE D'INVALIDITÀ**.

L'iscritto può chiedere la pensione di invalidità qualora concorrano le seguenti condizioni:

a) abbia riportato un'invalidità a causa di infermità o difetto fisico o mentale, insorto o aggravatosi dopo l'iscrizione alla Fondazione, almeno del 67% della capacità lavorativa nell'attività d'agente effettivamente esercitata;

b) abbia almeno cinque anni di anzianità contributiva obbligatoria di cui almeno tre anni nel quinquennio antecedente la presentazione della domanda di pensione.

Se però l'iscritto

a) ha riportato un'assoluta e permanente incapacità all'esercizio di qualsiasi attività lavorativa a causa di infermità o difetto fisico o mentale;

b) ha maturato cinque anni di anzianità contributiva obbligatoria di cui almeno un anno nel quinquennio antecedente la presentazione della domanda di pensione (L'anno nel quinquennio non è richiesto nell'ipotesi di inabilità sopraggiunta per aggravamento dello stato di salute del pensionato di invalidità) potrà richiedere la **PENSIONE D'INABILITÀ**.

Il diritto a tale pensione presuppone la cessazione di tutti i mandati di agenzia pertanto si estingue con la ripresa dell'attività lavorativa che deve essere tempestivamente comunicata alla Fondazione.

Le pensioni di invalidità e inabilità sono calcolate secondo quanto indicato per la pensione di vecchiaia e di vecchiaia anticipata. La pensione di invalidità è proporzionata al grado di riduzione della capacità lavorativa. Al raggiungimento dei requisiti di età e contributi previsti, il pensionato di invalidità o inabilità il cui trattamento pensionistico sia calcolato col solo metodo contributivo può chiedere la liquidazione di una pensione di vecchiaia, distinta dalla pensione già in godimento ed in aggiunta ad essa, sulla base dei soli contributi pervenuti successivamente alla data del pensionamento.

Per il pensionato di invalidità o inabilità il cui trattamento pensionistico sia calcolato secondo il sistema del pro rata, la pensione di invalidità o inabilità è, a richiesta, trasformata in pensione di vecchiaia all'atto del raggiungimento dei requisiti previsti per questa con la garanzia, in ogni caso, del trattamento più favorevole tra quello già in godimento e quello della pensione di vecchiaia. ■

