

**Collana di Studi e Ricerche  
in ambito assicurativo**

**1**

**Claudio Demozzi**

**L'impatto degli accordi contrattuali  
sul bilancio dell'agenzia assicurativa**

## **Presentazione della “Collana”**

Gli Agenti di Assicurazione, da sempre, sono chiamati a svolgere il ruolo sociale di collegamento tra i bisogni di sicurezza e previdenza dei loro clienti ed i prodotti e i servizi offerti dalle Imprese di Assicurazione.

Essi rappresentano l’anello di congiunzione che consente ai singoli individui, alle famiglie ed alle imprese di ridurre l'area di incertezza sulla propria situazione futura, contribuendo altresì alla diffusione del principio economico di mutualità.

La figura moderna dell’Intermediario Assicurativo, così come meglio definita dalle norme che via via si sono succedute, non è più caratterizzata principalmente dalla mera attitudine alla vendita; attitudine, questa, certamente richiesta all’Agente Assicurativo di oggi, ma che necessariamente deve essere accompagnata da un alto grado di competenza e da spiccate capacità imprenditoriali. La conoscenza, l’informazione e la formazione assumono pertanto un ruolo centrale nell’ambito delle attività del moderno Agente di Assicurazione professionista.

Il Sindacato Nazionale Agenti di Assicurazione, in breve SNA, è nato nel 1919 per volontà di un gruppo di Colleghi che avevano ben compreso la necessità di unire le proprie forze al fine di tutelare gli interessi di una categoria obbligata ad avere come interlocutori –e controparti- le grandi Imprese del settore. SNA rappresenta una parte sociale fortemente attiva nel mercato assicurativo italiano, specializzata nella tutela e nella salvaguardia delle prerogative professionali, deontologiche ed economiche degli Agenti e vocata al miglioramento del servizio assicurativo nei confronti dei consumatori.

In cento anni di attività sindacale, SNA ha seguito, ed a volte anticipato, i cambiamenti nel modo di interpretare la professione dell'Agente Assicurativo in Italia ed in Europa. Agli Agenti, oggi è richiesto di possedere adeguate competenze e strumenti operativi per orientare i clienti verso la sottoscrizione di prodotti assicurativi coerenti con le loro specifiche necessità. L'Agente, in sintesi, anche attraverso la propria attività consulenziale, deve essere in grado di individuare le aree di scopertura del cliente e di proporre le migliori soluzioni, nel rispetto di un quadro normativo costruito intorno alla massima tutela dell'Assicurato.

E' proprio partendo dall'esigenza di una rapida crescita culturale della Categoria agenziale, che nel corso dell'anno 2017, SNA ha mosso i primi passi verso un nuovo modo di affrontare la formazione professionale; non più orientata esclusivamente agli obblighi formativi previsti dal Legislatore, ma pensata per offrire l'opportunità di migliorare ed accrescere la cultura e la conoscenza di base degli Agenti, per consentire loro il pieno governo delle imprese agenziali ed il controllo dei fattori della produzione, con cui si confrontano ogni giorno. Tutto ciò, nell'ottica del miglioramento delle capacità manageriali degli Agenti e di un migliore servizio alla clientela.

La crescita professionale e quella culturale sono il rovescio della stessa medaglia ed è per queste ragioni che SNA ha deciso, nella ricorrenza del suo primo centenario ed in collaborazione con la Società Irfo-Pegaso, di curare l'edizione di una "Collana" di pubblicazioni e di studi tematici sulla materia dell'intermediazione assicurativa, partendo dal punto di vista dei primi operatori del mercato assicurativo, gli Agenti.

La presente "Collana" di studi tematici si pone quindi l'obiettivo di tracciare una linea guida per gli Agenti di assicurazione, mostrando

loro la strada della nuova frontiera della professionalità, in cui troveranno argomenti ed approfondimenti normativi, alla luce delle più recenti innovazioni dovute al recepimento delle Direttive Comunitarie, riflessioni sulla redditività ed sul controllo di gestione dell'impresa agenziale e delle nuove opportunità di crescita del business offerte dalla trasformazione del mercato, nella logica di consentire a tutti la miglior crescita professionale possibile.

Il mestiere dell'Agente di Assicurazione, dell'Intermediario Assicurativo in genere, non morirà mai; forse si trasformerà, muterà i termini ed i confini delle proprie competenze, ma l'industria assicurativa avrà sempre la necessità di un professionista che, con la propria capacità tecnica ed umana e con la propria socialità, riesca a rendere semplice e comprensibile una "carta di servizi" così complessa come una "polizza di assicurazione".

Quale Presidente in carica del Sindacato Nazionale Agenti sono orgoglioso, nell'anno del centenario, di poter ampliare l'offerta formativa rivolta ai nostri iscritti, per mettere loro nelle condizioni di coniugare gli aspetti teorici di base, fruibili dai percorsi universitari, con quelli operativi, acquisibili dalla continua formazione mirata.

Alla realizzazione di tale percorso formativo hanno contribuito fattivamente il collega Marcello Bazzano, Responsabile Formazione SNA, ed i Colleghi Agenti componenti dell'Esecutivo Nazionale SNA, i quali hanno compreso e condiviso l'importanza di questo ulteriore strumento formativo.

**Presidente SNA**

**(Claudio Demozzi)**

**Collana di Studi e Ricerche**

**in ambito assicurativo**

1

**Claudio Demozzi**

**L'impatto degli accordi contrattuali sul bilancio**

**dell'agenzia assicurativa**



# Indice

|                                                                |       |
|----------------------------------------------------------------|-------|
| <b>Introduzione</b>                                            | p. 9  |
| <b>1. Gli accordi collettivi</b>                               |       |
| 1.1. Cenni storici                                             | p. 11 |
| 1.2. Il negoziato aziendale e la rappresentanza<br>sindacale   | p. 12 |
| 1.3. L'accordo aziendale                                       | p. 18 |
| 1.4. L'accordo collettivo nazionale                            | p. 30 |
| <b>2. Il bilancio dell'agenzia di assicurazione</b>            |       |
| 2.1. Le componenti patrimoniali e reddituali                   | p. 41 |
| 2.2. I contenuti economici dell'Accordo Nazionale<br>Agenti    | p. 49 |
| 2.3. I contenuti economici degli Accordi di secondo<br>livello | p. 51 |

### **3. La relazione tra gli accordi collettivi ed alcune voci di bilancio**

3.1. I costi e i ricavi p. 53

3.2. L'avviamento p. 60

**Conclusioni** p. 70

**Bibliografia** p. 75

**Sitografia** p. 76

## **Introduzione**

In un sistema di libera contrattazione tra le parti del rapporto individuale di lavoro, le leggi di mercato, a causa della disoccupazione e della concorrenza al ribasso in cui versa generalmente chi cerca lavoro, tendono ad attestare le retribuzioni sul livello minimo necessario per la sussistenza. Si può constatare infatti, di norma, una relazione inversamente proporzionale tra i livelli retributivi ed i tassi di occupazione.

In buona parte dei Paesi occidentali, per sottrarre la determinazione della retribuzione alle leggi del mercato, si è fissato il livello minimo salariale per legge, o si è dato valore erga omnes ai contratti collettivi, o sono state create le condizioni per il riequilibrio della forza negoziale delle parti. La determinazione dei livelli retributivi, risente necessariamente delle diverse concezioni di giustizia distributiva prevalenti nei vari momenti storici. Questa variabilità introduce elementi di incertezza che la contrattazione collettiva strutturata,

affidata alle associazioni sindacali, datoriali e dei lavoratori, cerca di limitare.

Nel caso degli Agenti di assicurazione, degli imprenditori, dei lavoratori autonomi che svolgono l'attività a "proprio rischio" (SNA-ANIA, 2003. Accordo Nazionale Agenti di Assicurazione 2003), si tratta di contrattazione collettiva tra aziende, quelle di grandi dimensioni, da una parte, e quelle piccole realtà produttive, le agenzie, dall'altra.

Queste ultime, vista l'evidente disparità delle forze in campo, sono dette para-subordinate e questo comporta e giustifica la necessità del ricorso alla contrattazione collettiva, di primo e di secondo livello, analogamente a quanto avviene per altre filiere produttive e, tipicamente, per i lavoratori subordinati.

Lo scopo del presente lavoro è quello di individuare le principali ripercussioni, sul bilancio delle agenzie assicurative, dei risultati ottenuti con la contrattazione collettiva e la valutazione dell'efficacia e della qualità di quest'ultima, da effettuarsi auspicabilmente anche proprio in termini di ricaduta sui valori di bilancio delle agenzie.

## **1. Gli accordi collettivi**

### **1.1 Cenni storici**

La comprensione del significato e degli effetti degli accordi collettivi in materia di lavoro, non può prescindere da valutazioni di carattere storico, dalle quali è possibile trarre informazioni utili alla valutazione delle dinamiche che hanno portato all'attuale assetto negoziale ed alle moderne criticità di questo ambito di confronto fra le parti sociali.

Quello che oggi si conosce come contratto collettivo nazionale di lavoro, risultato finale dell'attività negoziale delle rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro, ha avuto origine in una dimensione tipicamente aziendale. Nato come mera rivendicazione di fabbrica, lo scontro tra i prestatori di lavoro da una parte e gli imprenditori dall'altra, è stato successivamente riconosciuto e praticato, anche nel nostro Paese, a livello di classe (cd. lotta di classe) per consolidarsi, con l'aiuto della giurisprudenza, con l'affermazione dei sindacati e grazie alle disposizioni della Costituzione repubblicana, quale

strumento di attenuazione delle tensioni sociali e di contemperamento delle opposte esigenze.

## 1.2 Il negoziato aziendale e la rappresentanza sindacale

Il negoziato aziendale nasce insieme alle lotte salariali, in un periodo storico complesso e caratterizzato da una fase di evoluzione sociale, economica, culturale che ancora oggi è oggetto di studio e dibattito.

Nell'Europa liberale e liberista della fine del XIX secolo, le precarie condizioni di vita delle classi non abbienti, "libere" di scegliere il proprio lavoro e, teoricamente, di contrattarne il prezzo, cioè il salario, hanno certamente contribuito all'avvio del processo di negoziazione individuale, poi aziendale, poi collettivo, a carattere prettamente conflittuale e rivendicativo, per la determinazione del trattamento economico dei lavoratori e per l'identificazione dei loro diritti fondamentali. Le prime forme di contrattazione aziendale strutturata, in Italia, sono identificabili con l'attività delle "commissioni interne" (c.d. C.I.). La loro comparsa viene fatta risalire al contratto del 1906 tra la FIOM (Federazione Impiegati Operai Metallurgici) e l'Itala di

Torino, prestigiosa industria automobilistica fondata nel settembre del 1904.

Nello storico contratto, l'azienda riconosceva agli operai il diritto di eleggere una commissione interna alla quale, unitamente alla direzione della fabbrica, era demandato il compito di «risolvere le controversie e tutti i conflitti di qualsiasi natura».

La commissione interna costituiva la prima forma di rappresentanza dei lavoratori, su base aziendale. Questa forma associativa si protrasse molto a lungo, arrivando alle soglie degli anni Settanta. Le commissioni interne vennero abolite nell'ottobre 1925, con il Patto di palazzo Vidoni, a Roma, stipulato fra la Confindustria e la Confederazione fascista delle corporazioni. Ricomparvero il 2 settembre 1943 con il patto Buozzi-Mazzini, un'intesa fra le Confederazioni dei lavoratori dell'industria e la Confederazione degli industriali che reintrodusse nel campo delle relazioni industriali l'istituto delle commissioni interne, attribuendo alle stesse poteri di contrattazione collettiva a livello aziendale.

Gli accordi successivi, portarono al ridimensionamento dei poteri negoziali delle commissioni interne, sebbene nei fatti la loro efficacia

in ambito aziendale rimase a lungo pressochè intatta. Il numero dei componenti la commissione interna era determinato con un criterio direttamente proporzionale al numero dei lavoratori occupati in ciascuna unità aziendale.

Ciò che rendeva particolarmente coinvolgente l'attività di questa forma associativa aziendale era sicuramente il fatto di essere una rappresentanza unica, eletta democraticamente da tutti i lavoratori, iscritti e non alle sigle sindacali nazionali.

Spesso tuttavia le commissioni interne perdevano inesorabilmente la loro capacità rivendicativa, scivolando in taluni casi nell'aziendalismo o, nella peggiore delle ipotesi, nel collaborazionismo.

A metà degli anni Cinquanta, anche con lo scopo di evitare una simile deriva aziendalista, le principali organizzazioni nazionali dei lavoratori istituirono le sezioni sindacali aziendali. Questi nuclei associativi, avrebbero dovuto influenzare l'attività negoziale aziendale e fungere da anello di collegamento tra il secondo livello contrattuale e la linea sindacale nazionale.

Tali rappresentanze, non furono mai riconosciute da accordi nazionali. Incontrarono così molte difficoltà ad assumere un ruolo ben determinato nei riguardi delle commissioni interne. Queste ultime, che erano presenti in quasi tutte le aziende, avevano ormai consolidato la loro capacità negoziale ed erano per di più accettate, legittimate dalle controparti datoriali.

Le sezioni sindacali aziendali, conseguentemente, pur fungendo da presidio di tutela dei lavoratori e da rappresentanza dei sindacati nazionali, videro limitato il loro potere di intervento.

Nonostante i ripetuti tentativi, da parte dei movimenti operai, di attribuire alle sezioni sindacali aziendali poteri di intervento nella contrattazione aziendale, esse rimasero relegate ad un ruolo del tutto secondario, fino alla cessazione della loro esistenza, che avvenne verso la fine degli anni Sessanta.

In quel periodo il dibattito sulla democrazia sindacale era acceso e coinvolgeva gran parte dei lavoratori. I cambiamenti avvenuti nell'organizzazione della produzione, inoltre, con le fabbriche divise in reparti totalmente autonomi gli uni dagli altri, evidenziarono la

necessità di una rappresentanza aziendale più strutturata di quanto potesse essere la commissione interna.

Vi era altresì la richiesta operaia di maggiore partecipazione alla vita sindacale ed alla contrattazione delle condizioni di lavoro. Nacquero così i primi consigli di fabbrica e le prime assemblee dei lavoratori, introdotte formalmente tra i diritti riconosciuti con il contratto dei metalmeccanici del 1969-70. Il maggiore coinvolgimento della base associativa portò presto all'aumento della pressione rivendicativa e ad un maggiore conflitto sociale, aziendale e nazionale.

Si arrivò dunque, il 20 maggio 1970, alla promulgazione della Legge n.300/70, nota come “Statuto dei lavoratori”. Con essa, tra le altre cose, vennero garantite per legge le rappresentanze sindacali aziendali e le assemblee dei lavoratori.

La Legge sancì inoltre i principali diritti dei lavoratori dipendenti, la loro libertà sindacale, il diritto di presenza del sindacato nelle fabbriche ed il divieto di qualsiasi attività antisindacale.

Verso la metà degli anni Ottanta, si riaprì un serrato confronto interno alle rappresentanze sindacali. I nuclei associativi aziendali apparivano

sempre meno rappresentativi e spesso disallineati rispetto alla linea politico sindacale nazionale.

Il rischio di aziendalismo, inoltre, non solo non era scomparso, ma in talune realtà produttive era ormai conclamato. Le varie sigle sindacali cercarono, anche attraverso regolamenti interni, di armonizzare il funzionamento dei consigli di fabbrica con i principi sanciti dalla Legge 300/70, per garantire l'effettiva rappresentatività dei nuclei aziendali e la reale partecipazione democratica dei lavoratori ai processi decisionali. Con questi obiettivi, venne sottoscritto l'accordo quadro del 1991, tra CGIL, CISL e UIL, rinnovato nel 1993 dal "Protocollo di luglio" sottoscritto da Governo, Confindustria e Sindacati confederali. Nacquero così le RSU, le rappresentanze sindacali unitarie, la cui composizione «...deriva per 2/3 da elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il Ccnl, che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti».

I problemi di rappresentatività delle delegazioni aziendali, della loro capacità rivendicativa e della loro coerenza alla linea politico

sindacale delle sigle di riferimento, rimangono tutt'oggi per lo più irrisolti.

### 1.3 L'accordo aziendale

La dottrina spesso si è interrogata su quale sia la natura dei contratti stipulati dalle commissioni interne, cioè da soggetti non sindacali, con i datori di lavoro ed in quale misura tali contratti possano impegnare le parti coinvolte nei singoli rapporti di lavoro.

Per anni fu opinione consolidata che si trattasse di “contratto plurisoggettivo” o addirittura di “contratto tipo”, dal quale derivava l'impegno del datore di lavoro ad applicare i trattamenti in esso previsti, per tutta la durata dell'accordo.

Solo verso la fine degli anni '70 si iniziò a parlare di contratto aziendale quale vero e proprio contratto collettivo: “il contratto collettivo non è la somma di contratti individuali, ma un atto generale di autonomia negoziale che realizza pur sempre una uniforme disciplina dell'interesse collettivo con efficacia generalizzata, che è

tipica della contrattazione collettiva anche se limitata ad una sola azienda” (Cass. 8 maggio 1968, n. 1410).

Il riconoscimento formale della contrattazione aziendale avvenne quando la contrattazione collettiva nazionale introdusse la c.d. articolazione contrattuale, prevedendo espressamente la contrattazione aziendale di secondo livello, alla quale era demandata la funzione di integrazione e di applicazione di quanto previsto nel CCNL. Inizialmente il rinvio era alle associazioni sindacali di rango provinciale, che avevano il compito di completare la disciplina nazionale in materia di retribuzione e classificazione del personale.

Davanti ad uno specifico rinvio, non si poneva la questione dell’effettiva rappresentatività di dette associazioni sindacali provinciali. Si poneva tuttavia, almeno in linea teorica, il problema dell’efficacia del contratto collettivo aziendale nei confronti dei lavoratori non iscritti al sindacato stipulante.

Durante la stagione conflittuale degli anni Sessanta, tra l’altro, il contratto aziendale svolse un ruolo sostitutivo, non integrativo, del CCNL e questo rese ancora più urgente una corretta interpretazione degli effetti “erga-omnes” degli accordi aziendali. L’efficacia generale

del contratto aziendale era comunque sancita dal fatto che questo prevedeva quasi sempre trattamenti migliorativi per tutti i lavoratori dell'impresa e quindi nessuno aveva un interesse contrario al suo riconoscimento.

Quando però, verso la fine degli anni '70, cominciarono a diffondersi contratti aziendali in pejus rispetto al CCNL nazionale, il problema dell'efficacia del contratto aziendale venne sollevato, soprattutto dai lavoratori che ne rifiutavano l'applicazione. In numerose occasioni, anche la legge rinviava alla contrattazione di secondo livello e questo aggravava il problema dell'efficacia generale dell'accordo aziendale.

A rendere ancora più complesso il tema, veniva invocata altresì un'ulteriore questione. Gli accordi aziendali erano sottoscritti dalle RSA o dai Consigli di Fabbrica, soggetti privi del potere di rappresentanza dei lavoratori dell'azienda. Gli esperti dunque si dividevano e così anche la magistratura. Per la Cassazione, il contratto collettivo aziendale aveva forza paritaria, rispetto al contratto collettivo di livello superiore e vincolava, indipendentemente dalla loro affiliazione sindacale, tutti i lavoratori dell'azienda, a fronte della

sua attitudine ad incidere su interessi collettivi indivisibili dei lavoratori (Cass. 3607/1990, Cass. 2410/1992).

Ma il contratto aziendale spiegava anche effetti nei confronti dei soli iscritti alle associazioni stipulanti (Cass. 4802/1993). Contro l'efficacia generale del contratto aziendale derogativo in pejus, si è più volte espressa la giurisprudenza che tende a limitare gli effetti dell'accordo aziendale ai soli iscritti alle associazioni stipulanti, sostenendo che altrimenti si andrebbe contro il principio della libertà sindacale sancita dall'art. 39 della Costituzione (Cass. 1403/1990, Cass. 4802/1993 e Cass. 10358/2004).

La Cassazione esclude sostanzialmente l'efficacia erga omnes del contratto aziendale che contenga disposizioni peggiorative rispetto alla disciplina nazionale o precedente.

Per la Suprema Corte la deroga in pejus è un'eccezione ammissibile solo quando è compensata da un interesse collettivo dei lavoratori, come ad esempio la diminuzione della retribuzione a fronte della salvaguardia dei posti di lavoro (Cass. 1438/1993).

L'efficacia generale degli accordi aziendali in bonis, rimane in ogni caso un obiettivo da perseguire. Si tratta della cosiddetta esigibilità del contratto. Proprio perché può esistere il dissenso da parte dei lavoratori, è fondamentale conoscere l'effettivo grado di rappresentatività delle sigle sindacali stipulanti, cioè la loro capacità di rappresentare i lavoratori interessati dal contratto oggetto di negoziazione. In mancanza di strumenti idonei a misurare tale grado di rappresentatività, ed allo scopo di porre freno all'incertezza normativa che continuava a caratterizzare l'efficacia generale degli accordi aziendali, specie di quelli in pejus, su iniziativa dell'allora ministro Sacconi, si arrivò alla Legge 148/2011 che, all'art. 8, disponeva nuove misure di "sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità". Venne così stabilito che "i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere

sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività”.

La norma precisò inoltre che “le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- d) alla disciplina dell'orario di lavoro;
- e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e

le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento”.

A tutto quanto precede, venne aggiunto l’ulteriore comma 2 bis, che, a scanso di equivoci, chiarì quanto segue: “fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro”.

Le maggiori sigle sindacali dei lavoratori non gradirono quella che venne considerata un'indebita intromissione nelle dinamiche negoziali collettive aziendali. Si sviluppò un notevole movimento d'opinione, contrario allo spirito della c.d. Legge Sacconi, che tuttavia resistette anche al vaglio di costituzionalità in merito alla competenza legislativa statale e non regionale. La Corte Costituzionale, con sentenza n. 221/2012, sancì infatti che le materie di cui alle specifiche intese, richiamate nell'art. 8 della Legge, "non hanno un ambito illimitato", ma detto "elenco ha carattere tassativo" e che dette materie rientrano nell' "ordinamento civile" di cui all'art. 117, 2° comma, lettera L, Cost. L'incertezza normativa, in ogni caso, era destinata a perdurare.

L'anno seguente la Corte costituzionale si occuperà infatti del caso FIAT/FIOM e si esprimerà sancendo l'illegittimità dell'art. 19, 1° comma, lettera B, della legge n. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori), nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione

relativa agli stessi contratti, quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda (Sentenza n. 231/2013).

La decisione fu criticata da alcune tra le maggiori rappresentanze dei lavoratori perché: porterebbe all'eccessiva valorizzazione del dato numerico degli iscritti a ciascuna sigla sindacale, introdurrebbe l'obbligo per il datore di lavoro a trattare con ogni associazione che risulti rappresentativa, riconoscerebbe a ciascun lavoratore il diritto ad eleggere rappresentanze sindacali in ambito aziendale.

Per le associazioni datoriali, inoltre, anche dopo la decisione della Corte Costituzionale non sussisterebbe alcun obbligo, in capo al datore di lavoro, a trattare con tutte le organizzazioni sindacali. Sarebbe il datore di lavoro a scegliere il sindacato con cui sedersi al tavolo, secondo una fondata interpretazione dottrinale della libertà sindacale ex art. 39 Cost.

La giurisprudenza di merito ha effettivamente sempre censurato solo la condotta antisindacale ex art. 28 Statuto dei Lavoratori, cioè quelle condotte datoriali contrarie alla correttezza e buona fede, volte direttamente all'esclusione di un sindacato dalla trattativa.

I più recenti provvedimenti in materia di contrattazione aziendale sono: il Protocollo d'Intesa del 1993, l'Accordo Interconfederale del 28.6.2011, il Protocollo d'Intesa del 31.5.2013, l'Accordo Interconfederale del 10.1.2014. In base a questi atti negoziali, che in linea di principio vincolano unicamente le parti firmatarie, la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge. Detti contratti collettivi aziendali, per le parti economiche e normative, sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie. Vincolano altresì le sigle sindacali presenti in azienda, che abbiano formalmente accettato tali accordi, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) elette secondo le regole interconfederali convenute.

Nelle aziende dotate di RSA, ma non di RSU, tali contratti hanno efficacia generale: se approvati dalle RSA costituite nell'ambito di associazioni sindacali che singolarmente o insieme ad altre siano destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi

sindacali, conferite dai lavoratori nell'anno precedente alla stipulazione.

Tali contratti approvati dalle RSA devono essere poi sottoposti al voto dei lavoratori. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% + 1 degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

Recentemente il Governo italiano ha manifestato l'intenzione di allinearsi ai sistemi di relazioni industriali dei principali partners europei, che prevedono la possibilità che il contratto aziendale non soltanto deroghi parzialmente al contratto collettivo nazionale, ma anche lo sostituisca integralmente in funzione della sperimentazione di piani industriali o specifici progetti di sviluppo aziendale.

Il Parlamento sta altresì lavorando ad alcune iniziative legislative, il cui scopo sarebbe quello di definire i requisiti di rappresentatività maggioritaria delle associazioni o coalizioni sindacali stipulanti gli accordi aziendali e nazionali, che assumerebbero efficacia erga omnes, nonché di stabilire il salario orario minimo obbligatorio per tutte le categorie di lavoratori. A livello di singola impresa, tutt'oggi non è ancora consentito modificare la struttura, e quindi in parte i criteri di

determinazione, della retribuzione rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di riferimento.

La parte della retribuzione stabilita in misura fissa dal CCNL costituisce in media tra il 90 e il 95 per cento del monte salari complessivo. Secondo alcuni opinionisti e secondo alcune forze politiche, sarebbe interessante per i lavoratori scommettere su nuove forme retributive che prevedano una parte garantita, fissa, più bassa ed una parte variabile della retribuzione basata su indici e obiettivi di produttività o di redditività aziendale.

Resta il fatto che l'eventuale potenziamento della contrattazione aziendale non potrà prescindere dall'introduzione, per via legislativa, di ulteriori requisiti rispetto alla maggiore rappresentatività: per esempio il radicamento del sindacato stipulante sul territorio nazionale o nella specifica categoria, contro il possibile fenomeno dei sindacati di comodo. Senza con ciò favorire, magari involontariamente, la nascita di un monopolio di fatto della contrattazione aziendale.

#### 1.4 L'accordo collettivo nazionale

L'economia moderna riconosce alla dialettica collettiva il ruolo di mezzo primario per determinare i livelli salariali e le condizioni di lavoro. Vi sono diverse ragioni che portano a riconoscere la contrattazione collettiva come lo strumento principe per la determinazione degli equilibri stabili tra le contrapposte esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La spiegazione autorevolmente fornita da Francesco Santoro Passarelli indica, ad esempio, le ragioni di tale scelta: «come determinare la retribuzione, infatti, è uno dei più delicati problemi della politica e del diritto del lavoro: in Italia è stato risolto con l'ordinamento corporativo che permette, come si dice, l'autodeterminazione di questo fondamentale elemento del contratto e del rapporto di lavoro, ossia la sua determinazione da parte delle stesse categorie degli interessati. Con ciò, mentre la determinazione del salario è stata sottratta, come si auspicava, all'arbitrio individuale, si è, dall'altra parte, evitato di fare ricorso ad una determinazione dell'autorità, la quale sarebbe stata affatto inadeguata, per le

molteplici e rapide mutazioni delle condizioni del mercato del lavoro da luogo a luogo e da tempo a tempo» .

L'equilibrata determinazione del salario avviene, quindi, con la realizzazione del contratto collettivo nazionale, perché in questo gli interessi contrastanti delle parti possono incontrarsi e comporsi. Questa lineare teoria, che salvaguardia l'autonomia collettiva e la sua libertà di contrarre, trae le sue origini nel mutamento economico di fine Ottocento che trasforma l'organizzazione del lavoro nella fabbrica capitalista. In questa epoca storica, il lavoratore è sempre meno in grado di contrattare, nel libero mercato del lavoro, il salario sulla base delle proprie capacità. La sua forza lavoro sta assumendo la nuova veste di "merce" di scambio, che a livello collettivo è sovrabbondante e svalutata. Il prezzo, cioè il salario, risente inevitabilmente della soverchiante forza contrattuale del datore di lavoro, cioè del compratore.

Proprio per ottenere alcune tutele rispetto alla posizione di forza del datore di lavoro e per combattere la precarietà dei salari, nacquero le prime coalizioni a scioperare, dapprima come reazioni spontanee di intolleranza al regime della fabbrica e dello sfruttamento; poi,

progressivamente, come forme sempre più organizzate di coordinamento di interessi comuni, per migliorare o conservare le tariffe salariali.

A seguito delle riforme liberali di Carlo Alberto, la classe operaia di allora seppe utilizzare nella giusta maniera la libertà di riunione sancita dallo Statuto Albertino, consentita anche per l'associazionismo operaio, finalizzato alla rivendicazione salariale collettiva.

Questa innovazione intervenne in un periodo in cui, già prima del 1848, erano operative ben dodici società operaie, prevalentemente a scopo mutualistico.

La capacità della forma collettiva di contrattare il salario per la forza lavoro in fabbrica, trovò una stretta connessione con l'alfabetizzazione e le riforme politiche liberali che trasformarono l'economia arretrata dell'epoca in un'economia industriale.

Vincenzo Steffenone, tipografo torinese, è passato alla storia come protagonista della prima esperienza conosciuta come contrattazione collettiva di tariffa, cioè del salario dovuto in cambio del lavoro operaio. A lui va riconosciuta la paternità della prima esperienza

sindacale in Italia, esperienza che ha avviato il meccanismo virtuoso della contrattazione collettiva, la lotta allo sfruttamento salariale, lo sciopero di protesta finalizzato alla determinazione concordataria delle tariffe. Nel 1851 la retribuzione oraria fissata contrattualmente tra la Federazione italiana lavoratori del libro, rappresentata da Steffenone, ed i padroni torinesi dell'editoria era di lire 0,40 per una durata massima della giornata lavorativa pari a 10 ore; inoltre fu uno dei primi accordi a prevedere una netta distinzione delle paghe in ragione delle diverse professionalità e mansioni necessarie al ciclo produttivo delle aziende tipografiche.

Anche sul versante datoriale ci furono delle iniziative associazionistiche. Le aziende incominciarono ad avvertire l'esigenza di fronteggiare le rivendicazioni operarie in forma collettiva. La forza lavoro frattanto stava sempre più assumendo l'aspetto di un organismo omogeneo, compatto, con una buona capacità ed efficienza organizzativa.

Lo scopo principale delle nascenti associazioni operaie, che avevano anche finalità c.d. mutualistiche, era quello di sostenere le tariffe

concordate, cioè il prezzo del lavoro nei singoli settori, nonché di provvedere al sussidio dei lavoratori disoccupati e ammalati.

Il riconoscimento di tali associazioni avvenne con lo Statuto Albertino, che di fatto ne permise la trasformazione in organizzazioni di stampo sindacale, che riusciranno poi a definire metodi efficaci di contrattazione periodica dei rinnovi e dei miglioramenti delle tariffe.

Malgrado si fossero sviluppate le associazioni operaie, le pretese concordatarie dei lavoratori spesso non venivano accettate. I proprietari delle fabbriche, specie quelle di grandi dimensioni, sovente non rispettavano le tariffe pattuite ed ostacolavano con atteggiamenti repressivi le libertà sindacali.

Allo stesso tempo però, le prime esperienze aziendali e locali di regolamentazione concordataria del salario, ottennero l'effetto indiretto di fornire parametri di riferimento anche al di fuori del mero ambito di applicazione, portando conseguentemente alla progressiva omogeneizzazione dei livelli retributivi su ampia scala. Si fece strada l'idea di una contrattazione su base nazionale, non più locale o aziendale e questo porterà ad un rapido miglioramento generalizzato delle condizioni retributive e lavorative anche in Italia.

Sarà bene ricordare come il dibattito politico che si scatenò all'indomani della costituzione del Regno d'Italia, divise il parlamento in due blocchi: chi considerava lo sciopero e dunque il sindacalismo come il sintomo patologico di proteste dirette a sovvertire l'ordine sociale e chi lo considerava uno strumento di riequilibrio dei rapporti di forza tra lavoratori e industriali.

All'epoca l'opinione pubblica era tendenzialmente vicina al punto di vista datoriale, cioè ostile alle libertà sindacali e di sciopero. Furono i governi della Sinistra storica di fine Ottocento che, abbandonando ogni tentazione repressiva, offrirono agli elettori la visione moderna che attribuì all'associazionismo sindacale ed al diritto di sciopero la funzione di supporto al potere contrattuale dei lavoratori, nella negoziazione dei salari e delle condizioni di lavoro.

Nel pensiero dei più autorevoli esponenti politici di allora, la coalizione finalizzata allo sciopero era uno degli aspetti del libero mercato, così come lo era il patto di cartello tra i datori di lavoro.

Finalmente anche l'associazionismo datoriale riconobbe la legittimità dello sciopero e dell'associazionismo sindacale operaio. Conseguentemente diminuirono le azioni repressive e quelle

giudiziarie contro gli scioperanti. La contrapposizione, la contrattazione collettiva nazionale assunsero il ruolo di strumento principe per la coniugazione degli opposti interessi delle parti sociali.

Sarà con il Governo Giolitti, con l'istituzione dell'Ufficio del lavoro e successivamente del Consiglio superiore del lavoro, che il movimento sindacale e la contrattazione collettiva si consolideranno quali parti essenziali della dinamica democratica nel nostro Paese.

Lo Stato non era più chiamato a sostenere le ragioni dell'una o dell'altra parte in conflitto, ma doveva svolgere unicamente un'attività di mediazione, garantendo che la contrapposizione ed il confronto si svolgessero nel rispetto dell'ordine pubblico.

La prima vera concentrazione, a livello nazionale, della contrattazione collettiva avvenne quando Confindustria riconobbe il monopolio della rappresentanza sindacale alle organizzazioni sindacali fasciste e in cambio dell'eliminazione delle Commissioni interne dalle fabbriche.

In seguito, fu istituito l'ordinamento corporativo, il 3 aprile 1926 con la legge n. 563.

Questo provvedimento legislativo prevedeva il formale riconoscimento della libertà sindacale, consentendo la costituzione di più sindacati e legittimava contemporaneamente il governo ad attribuire personalità giuridica di diritto pubblico ad un solo sindacato, purchè rappresentativo di almeno il 10% delle categorie interessate.

Il sindacato che fosse stato riconosciuto in base al criterio anzidetto, avrebbe avuto la rappresentanza legale dei lavoratori, iscritti e non al sindacato medesimo. Avrebbe cioè potuto sottoscrivere il contratto collettivo nazionale di lavoro, applicabile erga omnes a tutti i lavoratori della specifica categoria.

La nuova collocazione giuridica dell'associa-zionismo datoriale e dei lavoratori, nel sistema corporativo, permetteva dunque ai sindacati, datoriali e dei prestatori d'opera, di contrattare il contratto collettivo di riferimento per ciascuna categoria lavorativa, con efficacia erga omnes.

Il “contratto corporativo”, non era derogabile in peius dalle pattuizioni individuali per espressa previsione codicistica. Le sue clausole potevano essere riformate, in ambito aziendale o di contrattazione individuale, solo in melius. Erano ammesse cioè unicamente le

clausole integrative, o gli accordi di secondo livello, esclusivamente se più favorevoli per il lavoratore.

L'ordinamento corporativo fu soppresso con r. d. l. del 9 agosto 1943 n. 721. Il 2 settembre dello stesso anno prese forma il primo accordo sindacale dell'età moderna, conosciuto come accordo Buozzi-Mazzini, che ricostituiva lo storico istituto della Commissione interna.

In sede di stesura della Costituzione repubblicana, nel 1948, si ripresentò il tema del collocamento del contratto collettivo nell'area dell'autonomia privata. Si concordò la soluzione contenuta nell'art. 39 Cost., che ribadisce il principio della libertà sindacale e prevede la validità erga omnes del particolare contratto, di diritto privato, che è il contratto collettivo.

L'art. 39 riconosce ai sindacati la legittimazione a stipulare contratti con efficacia per tutti gli appartenenti alla categoria.

Più in generale, con questa disposizione si garantiscono: la libertà di costituire anche più di un sindacato per categoria; la libertà per il singolo lavoratore di scegliere a quale sindacato aderire, oltre alla facoltà di non aderire ad alcuna organizzazione; la libertà di esercitare

i diritti sindacali e di farne propaganda, anche all'interno dei luoghi di lavoro.

L'articolo dispone, oltre che la piena libertà di organizzazione sindacale, anche il divieto di imporre ai sindacati alcun obbligo, se non quello della registrazione presso uffici centrali o periferici. In seguito a tale registrazione il sindacato assumerebbe personalità giuridica e dunque la capacità di stipulare contratti collettivi, con efficacia erga omnes.

L'unica condizione per la registrazione sarebbe che i sindacati adottassero un'organizzazione su base democratica. In realtà, tale obbligo di registrazione non ha mai trovato applicazione, data la mancanza di una legge ad hoc e quindi i sindacati, ad oggi, non hanno personalità giuridica. I sindacati sono associazioni non riconosciute che stipulano contratti collettivi efficaci, teoricamente, solo nei confronti dei loro iscritti. La giurisprudenza, però, è arrivata a riconoscere che questa efficacia si estende alla generalità dei lavoratori (o dei datori di lavoro), anche se non aderenti al sindacato. Dopo gli anni Sessanta in Italia si è sviluppato un doppio livello di contrattazione.

Il contratto aziendale (secondo livello) ha progressivamente assunto la funzione di integrare le previsioni del contratto nazionale (primo livello). Entrambi i contratti, non avendo le caratteristiche del contratto corporativo né quelle previste dal IV comma dell'art. 39 Cost., sono stati qualificati come contratti di diritto comune, rientranti nella disciplina del titolo II del libro IV del codice civile.

E' possibile ritenere che, oggi, il contratto collettivo sia definibile come il contratto, stipulato da due o più entità rappresentative di una categoria, parte datoriale e parte lavoratori, che ha lo scopo di predeterminare in modo uniforme il contenuto dei contratti individuali di lavoro nello specifico settore produttivo.

## **2. Il bilancio dell'agenzia di assicurazione**

### **2.1 Le componenti patrimoniali e reddituali**

Il bilancio di esercizio, come noto, è un insieme di documenti contabili che ogni impresa deve redigere periodicamente alla fine di ogni esercizio amministrativo. Esso viene compilato dagli amministratori per determinare il reddito d'esercizio, la situazione patrimoniale e finanziaria dell'impresa al fine di controllarne l'andamento nel tempo. Costituisce altresì la base di partenza per il calcolo della tassazione.

Per i soci o per il titolare dell'impresa è l'unico strumento legale da cui si possano ricavare le principali informazioni sull'andamento gestionale della società e, per i creditori, una fonte di informazioni sulla consistenza del patrimonio dell'impresa e della sua capacità reddituale. Nel conto economico di un'agenzia di assicurazione, le voci primarie che espongono i ricavi sono: provvigioni, rappels, contributi vari, consulenza remunerata, altri ricavi.

Di norma le provvigioni vengono espresse in sotto-conti identificati con la denominazione delle Compagnie mandanti cui si riferiscono.

I rappels vengono imputati a ciascun sotto-conto provvigioni, tranne non si preferisca dare evidenza di ciascun premio produzione attraverso la creazione dei corrispondenti mastri (sotto-conti). Nella voce “provvigioni”, sono ricompresi tutti i sotto-conti riferiti alle varie mandanti ed i rappels. I contributi concordati con una o più imprese rappresentate, trovano apposita evidenza tra le voci dei ricavi. L’attività di consulenza remunerata, trova evidenza, tra i ricavi, con voce distinta tra la consulenza rientrante nella definizione codicistica di distribuzione assicurativa e quindi fatturata in esenzione di IVA (art. 10 DPR 633/72) e la consulenza non connessa all’attività distributiva, fatturata con applicazione dell’aliquota IVA ordinaria. Tra gli altri ricavi rientrano: rimborsi di spese effettuati dai clienti, rimborsi erogati dalle mandanti, corrispettivi concordati con le compagnie per attività di servizi non rientranti tra gli obblighi del contratto agenziale, ecc. Nello stato patrimoniale, le poste caratteristiche sono rappresentate dai crediti verso i soci e dagli altri crediti, dalle immobilizzazioni, dall’attivo circolante, dai ratei e dai risconti, tra le attività.

Tra queste ultime può figurare anche il credito dell'agenzia, nei confronti delle mandanti, per le indennità di fine mandato progressivamente maturate. Ad oggi questa voce patrimoniale di norma non compare nel bilancio agenziale, stante la difficoltà ad ottenere il riconoscimento, con precisa determinazione quantitativa, del credito da parte delle imprese assicuratrici che, di norma, non espongono il debito nel loro bilancio. Complessivamente si tratta di un importo di svariati miliardi di euro, che “sfugge” agli analisti dei bilanci delle Compagnie assicuratrici, quotate e non.

Generalmente la voce preponderante tra i ricavi dell'agenzia assicurativa è quella delle provvigioni attive, che possono essere percepite direttamente dalle Compagnie mandanti e indirettamente, da altri intermediari che operano a loro volta per conto di una o più Compagnie.

L'accordo nazionale di primo livello oggi vigente, denominato Accordo Nazionale Agenti Imprese 2003, non fissa il trattamento provvigionale minimo per gli Agenti di assicurazione. Conseguentemente sul mercato operano agenzie con tabelle provvigionali sensibilmente diverse. Le aliquote fissate nelle tabelle

provvigionali, influenzano direttamente e profondamente la sostenibilità economica dell'agenzia.

Costituiscono il primo, e per certi verso l'unico, indice di riferimento per la valutazione del grado di equilibrio, attuale e prospettico, del bilancio agenziale. Con un portafoglio incassi, ipotetico, di 2 milioni di euro rami danni, ed un'aliquota media provvigionale del 20%, la voce "provvigioni" esposta in bilancio tra i ricavi ammonterebbe a 400 mila euro. A parità di portafoglio incassi, ma in presenza di un'aliquota media provvigionale del 15%, la voce "provvigioni" ammonterebbe a 300 mila euro.

In sintesi, nella seconda situazione ipotizzata, a parità di costi il punto di equilibrio (break even) si troverà ad un livello necessariamente molto più alto della produzione.

In economia aziendale il punto di pareggio è il valore che indica la quantità, espressa in volumi di produzione o fatturato, di prodotto venduto necessaria a coprire i costi sostenuti, al fine di tendere al pareggio. Nel caso specifico, a minori aliquote provvigionali corrisponde un punto di equilibrio più alto. Ad aliquote provvigionali più alte, corrisponde un punto di equilibrio agenziale più basso. Cioè

con una migliore tabella provvigionale l'agenzia raggiunge l'equilibrio economico ad un livello produttivo più basso, cioè in un arco temporale più ristretto, ovvero con minore sforzo.

Anche questo spiega la resistenza delle principali imprese del mercato a concedere miglioramenti economici agli Agenti, sotto forma di aumento delle aliquote provvigionali.

In assenza, nell'ultimo secolo, di una contrattazione collettiva centralizzata su questi aspetti, il contenuto normativo ed economico dei contratti agenziali è stato quasi sempre oggetto di negoziazione su base aziendale, cioè di secondo livello. Le tabelle provvigionali hanno subito un progressivo impoverimento e, negli ultimi dieci anni, le Imprese hanno cercato di sostituire parte della remunerazione “fissa” con forme di compenso variabile, correlate ad indici di produttività o di redditività aziendali.

Questa strategia comporta pesanti conseguenze per il bilancio delle agenzie assicurative. Nell'immediato, le “provvigioni” (fisse) scendono ed assumono stabilmente un valore più basso. Crescono invece altre voci di ricavi, tra le quali di norma spicca il rappel, cioè il compenso premiante stabilito su criteri concordati a livello aziendale.

Poiché la contrattazione di secondo livello risente generalmente della maggiore forza negoziale “datoriale” (della Compagnia), i criteri che determinano l’erogazione dei rappels anzidetti sono spesso coerenti ed allineati alle esigenze produttive dell’impresa, raramente alle necessità di equilibrio delle agenzie.

In molti casi, condividendo questo tipo di strategia nella contrattazione di secondo livello, si rischia di compromettere l’equilibrio di medio e lungo periodo del bilancio delle agenzie, elevando altresì il BEP delle medesime, con la conseguente necessità, per queste ultime, di aumentare i ritmi produttivi e di allineare la politica distributiva ai criteri fissati dall’Impresa nell’accordo di secondo livello.

Altra strategia messa in atto dalle Imprese, ormai da alcuni decenni, è quella di ridurre periodicamente le aliquote provvigionali tabellari, in occasione di variazioni al contratto di agenzia, come l’inserimento di un nuovo socio od il trasferimento della sede agenziale, o della promozione di nuovi prodotti. Gli effetti sul bilancio d’agenzia di simili approcci sono i medesimi sopra descritti. Con l’aggravante che, spesso, a fronte di tali riduzioni provvigionali non sono previsti

meccanismi più o meno compensativi, in quanto tali interventi vengono di norma effettuati al di fuori di una strutturata trattativa di secondo livello.

Fortunatamente la contrattazione di primo livello viene in soccorso. L'attività sindacale e giurisprudenziale ha permesso negli anni di poter ritenere stabilizzate, dunque invariabili senza il consenso scritto di entrambe le Parti firmatarie del contratto di agenzia, le aliquote provvigionali stabilite al momento della sottoscrizione del mandato.

Un'efficace contrattazione dovrebbe altresì garantire la remunerazione all'agenzia di tutte quelle attività, non propriamente distributive, che molto spesso sono svolte per conto delle Compagnie rappresentate, come ad esempio: la gestione dei sinistri, le pratiche di riscatto parziale e totale delle polizze vita e delle gestioni finanziarie, le variazioni contrattuali gratuite richieste dai clienti e quelle operate massivamente dalle imprese, ecc..

Tale remunerazione troverebbe collocazione in bilancio, tra i ricavi. Avrebbe l'effetto di abbassare il BEP dell'agenzia e di stabilizzarne l'equilibrio economico nel tempo.

Le principali voci di costo, nel bilancio dell'agenzia assicurativa, sono essenzialmente: i costi della produzione, come le provvigioni passive, gli stipendi e più in generale il costo del personale, gli affitti e gli altri costi di funzionamento dei locali, i compensi degli amministratori, le spese pubblicitarie, i costi per le consulenze professionali, le spese di rappresentanza, gli ammortamenti, ecc.; gli oneri finanziari; le rettifiche di valore delle attività e passività finanziarie; gli oneri straordinari.

L'eventuale rivalsa pattuita con la Compagnia, troverà collocazione nello stato patrimoniale, tra le passività, in quanto costituisce un debito per l'agenzia.

La quota di rivalsa (rata) di competenza dell'esercizio considerato, figurerà tra i costi del conto economico. Raramente la contrattazione di secondo livello ha previsto delle maggiorazioni provvigionali tabellari, per i prodotti distribuiti attraverso le c.d. reti secondarie. Questo tipo di intervento permetterebbe all'agenzia di sostenere solo parzialmente l'onere delle provvigioni passive (retrocesse).

La voce "provvigioni", esposta tra i ricavi, in questa situazione aumenta proporzionalmente all'aumentare della voce di costo

“provvigioni passive”, per cui il BEP si abbassa e l’equilibrio economico agenziale ne risulta rafforzato.

Al contrario, in assenza di supporto negoziale di questo genere, le crescenti rivendicazioni provvigionali delle reti secondarie rischiano di compromettere la redditività delle agenzie, con ripercussioni facilmente immaginabili sul loro equilibrio economico nel medio e lungo periodo.

Il ruolo di un’eventuale accordo nazionale tra la rappresentanza delle agenzie assicurative (SNA) e le associazioni delle reti secondarie (principalmente i Subagenti), che avesse come oggetto anche questi aspetti non secondari delle regole che riguardano la collaborazione professionale tra questi soggetti economici, appare evidente, anche in termini di ricaduta sul bilancio delle agenzie di assicurazione.

## 2.2. I contenuti economici dell’Accordo Nazionale Agenti

L’A.N.A. prevede un articolato sistema di tutele e reciproche garanzie tra gli Agenti di assicurazione e le Imprese mandanti. Contiene inoltre una serie di disposizioni economiche, che in gran

parte presentano aspetti non secondari di tutela della parte debole del rapporto lavorativo, l'Agente. Tra queste ultime, rivestono un ruolo fondamentale le indennità di risoluzione del contratto di agenzia.

Esse si distinguono in:

- a) indennità sull'incremento del monte premi;
- b) indennità sugli incassi;
- c) indennità sulle provvigioni. Sono altresì previste delle specifiche penalità, a carico della parte recedente, in determinate casistiche come ad esempio il recesso senza giustificato motivo.

La trattazione di tali aspetti, per evidenti motivi, è limitata alla ripercussione che l'abbandono dell'A.N.A., da parte dei soggetti stipulanti, avrebbe sul bilancio delle agenzie.

Tra le attività, esposte nello stato patrimoniale, non potrebbe più comparire l'indennità di fine mandato maturata nel tempo.

Tale importo, oggi facilmente calcolabile e pressochè certo nella sua definizione, secondo le intenzioni di alcune Imprese sarebbe sostituibile, attraverso la negoziazione individuale, da una generica indennità di risoluzione forfettaria, se non addirittura azzerabile,

mediante rinuncia sottoscritta dall'Agente. L'eliminazione, o la compressione, delle indennità di fine mandato si ripercuoterebbe, impoverendolo, sul bilancio delle agenzie in modo irreversibile.

### 2.3 I contenuti economici degli Accordi di secondo livello

Sono state analizzate alcune delle principali ripercussioni sul bilancio agenziale degli accordi aziendali.

Questi accordi, detti di secondo livello, hanno generalmente contenuto economico. Tuttavia negli ultimi anni sono entrati nella loro area di contrattazione, più per volontà delle imprese che per esigenza degli Agenti, aspetti normativi di vasta portata e di complessa trattazione, come la regolamentazione del trattamento dei dati dei clienti, le norme sul trasferimento dei contratti tra agenzie, la procura ed i poteri di sottoscrizione degli Agenti, la gestione dei collaboratori, l'utilizzo di strumenti digitali, la conservazione degli atti, gli accordi di collaborazione riguardanti i servizi para-assicurativi erogati da altre società, ecc.

Anche questi temi, pur non incidendo direttamente sul bilancio tipico di agenzia, incidono indirettamente sul futuro sviluppo dell'attività agenziale e, conseguentemente, sulla quantificazione bilancistica di tale sviluppo. Inoltre, in alcuni (rari) casi, la contrattazione aziendale ha permesso di ottenere, a fronte di specifiche concessioni negli ambiti appena detti, ristori economici e forme di remunerazione che aumentano la voce provvigioni, comparando talvolta nel sotto-conto “altri proventi provvigionali” o “altri ricavi”.

### **3. La relazione tra gli accordi collettivi ed alcune voci di bilancio**

#### **3.1. I costi e i ricavi**

Nel bilancio tipo di un'agenzia di assicurazione, il totale delle provvigioni attive è composto da:

- a) provvigioni attive ramo vita: sui premi annui a provvigioni precontate e di incasso e ricorrenti, su premi unici a provvigioni precontate e non, di management fee;
- b) provvigioni attive sui premi rami danni non-auto precontate, di incasso, uniche (c.d. ricorrenti);
- c) provvigioni attive sui premi rami danni auto.

Di norma le aliquote provvigionali sono fisse, stabilite nella tabella facente parte del contratto di agenzia sottoscritto tra Agente e Impresa assicuratrice. Merita una particolare menzione il meccanismo delle provvigioni precontate, vale a dire quelle provvigioni che vengono corrisposte agli agenti in unica soluzione, in via anticipata, su contratti pluriennali, in misura proporzionale alla durata del contratto vincolante per il cliente.

Le provvigioni così percepite dagli agenti sono componenti positivi del reddito d'impresa e, in quanto tali, concorreranno alla formazione del reddito in base al principio della competenza.

L'agente dovrà ripartire la provvigione sull'intero arco temporale della durata del contratto, imputando a ciascun esercizio la quota di competenza. Dal punto di vista contabile, tale imputazione deve essere fatta mediante l'uso dei risconti passivi. Tuttavia le difficoltà pratiche, in assenza di supporto in tal senso della Mandante ed in mancanza di idonei strumenti tecnologici, nel quantificare esattamente gli importi di competenza come sopra descritti, inducono molti Agenti ad esporre in bilancio, alla voce provvigioni, l'intero importo di quanto percepito, secondo il principio di cassa. Ciò anticipa la tassazione degli importi e rende meno realistico il risultato d'esercizio esposto in bilancio.

L'iscrizione a bilancio dei ricavi provvigionali dovrebbe seguire questa procedura:

- a) le provvigioni spettanti agli agenti su contratti aventi durata annuale, concorrono a formare il reddito dell'agente in unica soluzione, in quanto anche il premio è unico;

b) le provvigioni su contratti di durata pluriennale, calcolate con il metodo del preconto, che sono la somma di tante provvigioni autonome che maturano a fronte delle rate di premio che dovranno essere corrisposte negli anni compresi nel periodo di validità del contratto, vanno recepite per competenza.

Queste ultime, pertanto, concorrono a formare il reddito degli esercizi in cui scadono le rate del contratto (RM 161/1998). Relativamente al sistema provvigionale del preconto, gli accordi collettivi hanno regolamentato i c.d. storni provvigionali, cioè le casistiche nelle quali, in caso di cessazione anticipata del contratto intermediato dall'agente avente durata pluriennale, l'agente stesso deve restituire all'impresa la quota di provvigione anticipata, non maturata.

Quali eccezioni alla regola generale, che prevede sempre la restituzione della parte di provvigione non maturata ("L'impresa ha diritto alla rifusione della provvigione d'acquisto o della metà della provvigione d'acquisto e incasso unificata per la parte del contratto di assicurazione rimasta ineseguita per anticipata risoluzione o riduzione del premio o della durata"), l'art. 9 dell'A.N.A. elenca le situazioni

che esonerano l'agente, parzialmente o totalmente, da tale obbligo. Si tratta di questi casi di esenzione:

- a) “scioglimento di polizza Infortuni e/o Rimborso indennità spese di cura o ricovero da malattia e/o infortunio e/o Malattia e polizza Responsabilità civile professionale per morte dell'assicurato;
- b) scioglimento dovuto a sopravvenute disposizioni legislative e provvedimenti amministrativi ivi compreso il caso di liquidazione coatta amministrativa dell'impresa;
- c) scioglimento o riduzione a seguito di guerra o guerra civile o di pubblica calamità non coperta da assicurazione, ovvero demolizione di stabili per attuazione di piani regolatori;
- d) scioglimento a seguito di fallimento, concordato preventivo o liquidazione coatta amministrativa, dichiarati dopo che siano state pagate almeno due annualità di premio. Si precisa che la non applicabilità della rifusione della provvigione dopo che siano state pagate almeno due annualità di premio, deve intendersi riferita anche alla polizza originaria e non solo alle successive polizze emesse in sostituzione per lo stesso contraente e per il medesimo rischio. Pertanto, nel caso di sostituzione del contratto con altro

comportante maggior premio e/o maggiore durata, se lo scioglimento avviene prima che siano state pagate due annualità di premio, la rifusione della provvigione è dovuta dall'agente soltanto sulla parte afferente il maggior premio e/o la maggior durata;

- e) scioglimento o riduzione per cui sia stata incassata una penale specificamente prevista dalle condizioni di polizza. Si precisa che la provvigione sugli sconti di durata rimborsati dall'assicurato in ogni caso di anticipata risoluzione del contratto, verrà interamente detratta dalla parte di provvigione che l'agente è tenuto a rifondere. Si precisa altresì che, qualora si addivenga tra impresa e contraente all'anticipata risoluzione consensuale di una polizza, la provvigione che l'agente è tenuto a rifondere sarà limitata all'importo eventualmente eccedente la somma incassata per la risoluzione (somma sulla quale non sarà computata alcuna provvigione attiva);
- f) scioglimento o riduzione potestativamente disposti dall'impresa, salvo le seguenti ipotesi: 1) scioglimento o riduzione disposti a seguito di inesatte o manchevoli indicazioni atte a falsare la natura del rischio, ovvero conseguenti ad insolvenza del

contraente, nelle quali ipotesi sussiste il diritto dell'impresa alla rifusione provvigionale. Nel caso di dissenso sulla insolvenza, e sempre che al recupero dei premi arretrati provveda l'impresa, l'agente - salvo diversa disciplina aziendale - può chiedere che la rifusione provvigionale sia subordinata all'esito negativo dell'esperimento dell'azione legale. In tal caso l'agente è tenuto a rimborsare all'impresa le spese legali effettivamente sostenute e non recuperate, nei limiti del doppio della provvigione d'incasso annua; 2) scioglimento o riduzione disposti a seguito di sinistro, ma con facoltà dell'agente di riprendere il contratto alle condizioni delle tariffe aziendali vigenti. Nel caso di mancata ripresa, l'importo della provvigione da rifondere è ridotto alla metà se sulla polizza siano già state pagate tre annualità di premio. Nel caso di ripresa, invece, si procede al conguaglio provvigionale tra la vecchia e la nuova polizza.”

Queste previsioni della contrattazione collettiva nazionale, insieme alle eventuali correlate disposizioni degli accordi di secondo livello, hanno evidenti ripercussioni sul bilancio agenziale e sulla sua capacità di superare situazioni di stress.

Le provvigioni precontate sono infatti dei ricavi anticipati, mentre gli storni sono dei costi che vanno trattati con i medesimi criteri. Analogamente, gli accordi collettivi che normano il calcolo della rivalsa, cioè del costo di avviamento che l'agente subentrante paga all'impresa per l'assegnazione di un portafoglio clienti, incidono profondamente sul bilancio agenziale. Così come sono rilevanti, ai fini del bilancio d'agenzia e della tenuta del suo equilibrio economico, le disposizioni che riguardano la rateizzazione della rivalsa, il calcolo degli interessi sull'importo stabilito, i casi di esonero dall'obbligo di pagamento.

Anche le pattuizioni collettive che attribuiscono o impediscono all'agente la qualifica di Titolare del trattamento dei dati dei propri clienti, la proprietà di una banca dati agenziale, il libero utilizzo delle informazioni acquisite dai clienti, o che ostacolano: la collaborazione con altre imprese o con altri intermediari, l'utilizzo di un proprio conto corrente separato autonomo ed indipendente dall'impresa mandante, la piena disponibilità dei locali agenziali e delle attrezzature, la facoltà di operare in ambiti professionali affini e contigui, hanno certamente riflesso sulla capacità dell'agenzia di stare

sul mercato e sui flussi dei ricavi che è conseguentemente in grado di realizzare.

Anche gli accordi collettivi, nazionali od aziendali, che imputano agli agenti nuovi adempimenti burocratici e gestionali, come ad esempio operazioni di arricchimento del data-base aziendale, perizie sui beni da assicurare, controlli e verifiche della documentazione prodotta dai clienti, ecc. incidono negativamente sul bilancio agenziale.

### 3.2. L'avviamento

Nel rapporto di agenzia, secondo quanto disposto dall'art. 1751 C.C., all'atto della cessazione del rapporto "il preponente è tenuto a corrispondere all'agente un'indennità se ricorrono 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".

Il medesimo articolo elenca i casi in cui il diritto all'indennità di cessazione del rapporto agenziale decade. Essi sono: “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 d'agenzia”.

Il Codice civile prevede inoltre che “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 far 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 la particolare figura dell'agente di assicurazione, valgono gli accordi collettivi e solo in subordine, ovvero in assenza di essi, le disposizioni dell'art. 1751 C.C.

Non è questa la sede per la disamina puntuale delle norme che regolano, per gli agenti di assicurazione, il calcolo e la corresponsione delle indennità di fine mandato, per cui viene affrontato il tema della valutazione di due argomenti connessi alle indennità, che impattano sul bilancio delle agenzie: la teoria dell'avviamento ed il trattamento civilistico e fiscale dello stesso. Innanzitutto va chiarito che la generalità delle Imprese assicuratrici non imputa al conto economico l'indennità di risoluzione dovuta agli agenti a seguito della cessazione del rapporto agenziale nè accantona detta somma nell'apposito fondo che dovrebbe comparire nello stato patrimoniale.

Tale prassi deriva dalla lettera applicazione dell'art. 37 dell'A.N.A. che attribuisce all'impresa il diritto di ripetere in rivalsa dall'agente

subentrante le somme corrisposte all'agente cessato a titolo di indennità.

Sulla base di tale assunto, la risoluzione del rapporto agenziale e la corresponsione della relativa indennità non generano per l'impresa un costo da ascrivere nel conto economico perché, contestualmente al pagamento dell'indennità, sorge in capo alla medesima un credito di pari importo, nei confronti del nuovo agente.

Di converso con quanto appena detto, le imprese rilevano invece il credito nei confronti dell'agente subentrante nello stato patrimoniale, nella misura in cui la rivalsa viene rateizzata coerentemente alle norme dell'art. 37, comma 2, dell'A.N.A.

Sul punto, si rammenta la sentenza del Tribunale di Milano (n. 1645 – 1646/2000) in merito alla mancata iscrizione in bilancio del credito vantato dall'agente (indennità di risoluzione) ritenuta prassi non legittima, non potendo trovare attuazione al riguardo la compensazione fra le opposte partite (indennità/rivalsa) previste dall'A.N.A.

Afferma il Tribunale: “devono essere iscritte in bilancio non soltanto le situazioni contabili definite, ma anche quelle in via di definizione futura e di cui si prevede l’insorgenza che comportino rischi essenziali e che, potendo provocare perdite, evidenzino potenzialmente un substrato di patrimonialità”.

Dal punto di vista giurisprudenziale, per la Cassazione la rivalsa regola i rapporti tra gli agenti, anche se non si può parlare di un vero e proprio rapporto di successione tra l’agente subentrante e quello uscente. L’impresa rimane terza al punto che la Suprema Corte ha definito tale istituto come un caso di pagamento con surrogazione (Cass. 10510/1998).

L’agente uscente dovrebbe cedere direttamente a quello subentrante l’avviamento da lui stesso procurato e l’impresa mandante svolgerebbe il ruolo di terzo che si surroga nel credito spettante, attraverso la rivalsa. In questa visione, le indennità di risoluzione sono devolute a titolo di corrispettivo dell’avviamento di cui può beneficiare l’agente subentrante.

Il meccanismo della rivalsa risponderebbe, tra l’altro, alla necessità di assicurare all’agente cessato l’immediata liquidazione delle indennità

ed all'agente entrante la possibilità di rateizzarne il pagamento. Dello stesso tenore, la sentenza della Corte di Cassazione n. 18796/2003 che legittima l'istituto della rivalsa muovendo dalla constatazione che l'indennità di risoluzione costituisce il corrispettivo, a fine rapporto, dell'utilità che l'agente ha apportato all'impresa mandante. Con la rivalsa si pone a carico dell'agente subentrante l'onere di corrispondere l'equivalente economico dell'immediata utilità ceduta dal soggetto cessato, secondo la logica del pagamento dell'avviamento.

Dalla correlazione tra il diritto di rivalsa dell'impresa ed il valore economico del portafoglio assegnato all'agente subentrante, deriva che il valore del primo deve essere proporzionato al secondo. In applicazione a tale principio la Cassazione ha stabilito che il portafoglio assegnato costituisce per l'agente subentrante un'aspettativa di guadagno immediato e di potenziali incrementi futuri.

Affinchè per il nuovo agente possa prospettarsi una capacità di guadagno almeno pari a quella dell'agente cessato, i principali fattori economici del rapporto agenziale non dovranno subire riduzioni al

momento del passaggio di gestione. Qualora invece mutassero gli aspetti essenziali del nuovo rapporto di agenzia, rispetto al precedente, la rivalsa dovrà tenere conto del mutato equilibrio economico del rapporto (Cass. 9887/1991).

Più recentemente, la Cassazione ha aggiunto che “la ratio della rivalsa gravante sull’agente subentrante va individuata nel fatto che lo stesso trae immediata utilità dall’avviamento al quale sono strettamente commisurate le indennità di fine rapporto riconosciute all’agente uscente. Se in corso di trasferimento del portafoglio a un nuovo agente, si realizza una decurtazione del suo valore economico a causa di una riduzione quantitativa dello stesso e dei tassi provvigionali, si verrebbe a determinare, nei confronti dell’agente subentrante, una diminuzione dei benefici concernenti l’avviamento tale da incidere in misura proporzionale sull’entità della rivalsa da corrispondere all’impresa” (Cass. 16193/2007).

Per quanto attiene al trattamento fiscale delle indennità e della rivalsa, per le compagnie si è espressa l’Agenzia delle entrate. Nella Circolare n. 35 del 27 luglio 2011, l’Agenzia delle Entrate ha fornito alcuni chiarimenti in merito al corretto trattamento fiscale della cosiddetta

“rivalsa degli agenti” operata dalle compagnie di assicurazione sugli agenti che subentrano ad altri nel rapporto di agenzia. Si tratta, in particolare, della rivalsa che viene esercitata dalle compagnie verso l’agente subentrante per l’indennità dovuta all’agente che ha cessato il rapporto di agenzia. L’Agenzia delle Entrate, basandosi sulle raccomandazioni dell’Isvap, ha affermato che le indennità erogate dalle compagnie di assicurazione agli agenti uscenti, per la parte soggetta a rivalsa, e l’importo di tali indennità corrisposto dagli agenti subentranti, oggetto di rivalsa, hanno, dal punto di vista contabile, natura patrimoniale e, quindi, non vengono indicati nel conto economico.

Le imprese di assicurazione dovranno imputare a conto economico solo l’eventuale quota di indennità che eccede la parte soggetta a rivalsa, che rappresenta il costo effettivamente sostenuto dalle imprese.

Riguardo all’aspetto fiscale, gli elementi patrimoniali ed i componenti di reddito devono essere assunti ai fini tributari così come rappresentati in bilancio. Ciò comporta la non imputabilità quali proventi e la non deducibilità quali costi delle indennità in questione.

La disciplina fiscale di riferimento, infatti, precisa l'Agenzia, non contiene alcuna norma che imponga di rettificare il dato di bilancio, né emergono altri elementi di valutazione che possano portare a disattendere le modalità di contabilizzazione imposte dall'Isvap.

La parte di indennità eventualmente non soggetta a rivalsa, ossia la quota che rimarrà a carico della compagnia di assicurazione, invece, risultando, come detto, imputata a conto economico, rileverà anche fiscalmente sul piano reddituale.

Per gli agenti, le indennità e la rivalsa costituiscono rispettivamente un ricavo ed un costo che vengono rilevati in bilancio sulla base della corretta interpretazione da attribuire ad entrambi.

In merito alle rate della rivalsa, si possono tenere in considerazioni tre teorie e dunque adottare tre diverse modalità basate anche sugli autorevoli pareri Leo-Monacchi-Schiavo. Secondo la prima visione, la corresponsione delle somme da parte del subentrante costituisce il corrispettivo di una cessione d'azienda, pertanto il relativo costo è ammortizzabile per l'agente. Tuttavia si dubita circa la sostenibilità della tesi della cessione d'azienda dal momento che l'agenzia, intesa come portafoglio contratti, rimane della compagnia di assicurazione e

non può ritenersi acquisita al patrimonio dell'agente. Per la seconda linea di pensiero, la somma costituisce un compenso per lo sfruttamento dell'agenzia assimilabile al canone di affitto di azienda. In tale ipotesi la spesa è deducibile in ciascun esercizio in relazione alla durata del rapporto di agenzia; anche tale tesi tuttavia non sembra appropriata, considerando che si ricollega sempre al rapporto di agenzia tra la compagnia e il subentrante. Per l'ulteriore corrente teorica, la somma rappresenta il corrispettivo per l'acquisizione di un diritto attinente allo sfruttamento economico dell'agenzia.

Questa sembra essere l'ipotesi più corretta, e alla fattispecie è applicabile l'art. 68, comma 2, del Tuir, considerando il pagamento collegato alla durata del rapporto di agenzia; se questo fosse a tempo indeterminato si applicherebbe invece il comma 3, che fa riferimento all'avviamento vero e proprio, assimilabile al diritto di che trattasi. Nello stesso senso si è espressa la Commissione tributaria di I° grado.

## Conclusioni

La contrattazione collettiva per gli Agenti di assicurazione, dall'accordo corporativo del 1939 all'Accordo Economico Collettivo (AEC) del 1951, valevole erga omnes, all'A.N.A. 2003, ha dato forma all'impianto normativo sul quale si basa, tutt'oggi, questa figura professionale, centrale nella distribuzione assicurativa in Italia. Uno dei capisaldi di tale impianto normativo è costituito dall'Accordo del 1951 che, insieme alla Convenzione Nazionale delle Casse di Previdenza Agenti del 1953, ha assunto valore erga omnes nel senso che “i minimi di trattamento economico e normativo... sono inderogabili nei confronti di tutti gli agenti di assicurazione in gestione libera e di tutti gli agenti operanti in economia” (D.P.R. n. 387 del 18 marzo 1961). Ancora oggi, dopo quasi settant'anni, i trattamenti minimi ivi previsti non possono essere derogati in pejus.

Le indennità di fine mandato dell'AEC 1951 riproducevano nella sostanza il vecchio sistema indennitario dell'Accordo corporativo del

1939. I meccanismi per la loro determinazione nei rami danni, ad esempio, seguivano la tripartizione che ancora ai giorni nostri ne caratterizza la quantificazione secondo l'A.N.A. 2003.

L'indennizzo sul montepremi compensava, e compensa, l'agente che alla cessazione lasci all'impresa un patrimonio di polizze da escutere negli anni successivi; l'indennità sugli incassi compensa l'agente per l'attività svolta nell'incasso dei premi dai clienti; l'indennità sulle provvigioni sembra avere, più che altro, natura di retribuzione differita (una quota delle provvigioni è accantonata annualmente ed erogata in unica soluzione allo scioglimento del contratto).

L'ammontare dell'indennità di risoluzione, che come visto rappresenta un credito dell'agente nei confronti dell'impresa mandante, costituisce altresì un parametro per la determinazione del valore dell'agenzia, quale azienda, consentendo di individuare un aspetto dinamico del suo patrimonio e della sua capacità reddituale. Anche gli istituti delle penali, cioè delle maggiorazioni alle indennità standard, previste in alcuni ben determinati casi di comportamento della parte recedente, ottenuti dalla contrattazione collettiva nazionale, incidono sulla

stabilità del rapporto agenziale e sul bilancio dell'agenzia allorquando si verifichi una delle casistiche così normate.

La contrattazione di secondo livello, anch'essa delicata e complessa, è in grado di riflettersi sul bilancio agenziale con modalità che risentono dell'influenza delle diverse forze in campo in questo ambito negoziale.

Così le Imprese stanno cercando di indurre alla sottoscrizione di accordi aziendali che possano ridimensionare la parte tabellare fissa degli introiti degli agenti (le provvigioni tipiche), ampliando l'incidenza di rappels e contributi, cioè di forme remunerative estremamente variabili e direttamente collegate all'ottenimento di specifici obiettivi aziendali. Questa strategia implica l'aumento del punto di equilibrio del bilancio agenziale, il suo impoverimento sotto l'aspetto delle entrate tipiche e l'innalzamento del tasso di precarietà della gestione agenziale nel suo insieme.

E' compito della contrattazione di secondo livello, al contrario, integrare le garanzie minime inderogabili dell'Accordo Nazionale, che per prima deve riconoscere come tali, formalmente e sindacalmente, con l'aumento del trattamento economico base, cioè della tabella

provvigionale del contratto. Inoltre, dovrebbe negoziare un sistema di riconoscimenti economici per le attività ulteriori rispetto a quelle originariamente previste nel contratto di agenzia, che nel corso dei decenni sono state affidate agli agenti e che non risultino meramente accessorie o esecutive, rispetto a quelle relative alla promozione, conclusione e sviluppo degli affari assicurativi.

Queste attività non tipiche, devono essere compensate con ulteriore remunerazione, rispetto a quella provvigionale individuata nel contratto di agenzia, con richiamo alla disposizione codicistica dell'art. 1709 C.C. (presunzione di onerosità del mandato), dell'art. 1720 C.C. (obbligo di rimborsare al mandatario le anticipazioni e spese ed erogare il compenso che spetta), ed ancora dell'art. 1709 C.C. per quanto attiene la quantificazione del compenso che, ove non effettuata dalle parti, va rimessa alla valutazione del giudice (Tribunale di Salerno n. 2864/2005 del 28/6/2005; C.App. Salerno n. 209/2008; Tribunale L'Aquila n. 583/2012 del 31/12/2012).

Queste aree di confronto, che interessano la contrattazione di secondo livello ma che potrebbero trovare posto anche nell'eventuale dinamica collettiva di primo livello, si aggiungono a quelle illustrate

nell'esposizione che precede. La lista degli argomenti che sono oggetto della contrattazione collettiva e che trovano collocazione, o dovrebbero trovare collocazione, negli accordi di primo e di secondo livello, è piuttosto lunga.

Si è cercato di esaminare la portata e l'incidenza di una parte di questi argomenti sul bilancio dell'agenzia di assicurazione, che necessariamente subisce e subirà le conseguenze, positive o negative, della qualità di detta contrattazione.

## **Bibliografia**

- Dalle Commissioni interne alle Rsu - come sono cambiate le forme della rappresentanza dei lavoratori (Gino Mazzone e Claudio Scarcelli, archivio fiom cgil)
- La contrattazione aziendale (Antonio Leonardo Fraioli)
- Il profilo storico: dagli antichi concordati di tariffa alla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale (L. Castelvetti)
- Legislazione del lavoro. Lezioni raccolte dal Dott. G. Benettin, Padova, 1936 (F. Santoro Passarelli)
- Metalmeccanici. Percorsi, contenuti e commento del contratto nazionale di lavoro (Cesare Damiano, Piero Pessa; Ediesse2000)
- L'Agente di assicurazione – una figura professionale in evoluzione (Gianluigi Malandrino, Maligraf editore)

## Sitografia

- Accordo Nazionale Agenti  
<http://snaservice.it/index.php>
- Classificazione della rivalsa  
<https://www.italiaoggi.it/news/classificazione-della-rivalsa-61774>
- Contabilità & Fisco  
<https://www.marchegianonline.net/>
- Protocollo di Luglio 1993  
<https://www.confetra.com/it/prontuari/Protocollo-1993.pdf>
- Rivalsa degli agenti, l'ag... [www.misterfisco.it](http://www.misterfisco.it)