

Questioni interpretative

Contratto di agenzia: scioglimento del rapporto

Antonella Lopopolo e Marcella Sorrentino - Avvocati

Dopo avere trattato nel primo approfondimento di questo Percorso i principi generali in materia di rapporto di agenzia, e nel secondo alcuni degli aspetti più importanti connessi alla regolamentazione del rapporto contrattuale tra le parti, verranno trattate qui di seguito alcune problematiche connesse allo scioglimento del rapporto di lavoro.

In via preliminare, fatta salva l'ipotesi di risoluzione consensuale del contratto di agenzia con riferimento alla quale la giurisprudenza non ritiene necessario osservare la forma scritta bastando il comportamento concludente delle parti (1), quanto alla cessazione (ordinaria) del rapporto di agenzia entrambe le parti possono liberamente recedere in qualunque momento, qualificandosi tale recesso possibile solo nei contratti a tempo indeterminato, come «recesso con preavviso» secondo gli ordinari criteri. Accanto a tale forma di recesso è possibile configurare l'ipotesi del «recesso straordinario per giusta causa», applicabile sia nei contratti a tempo indeterminato che in quelli a tempo determinato.

Nell'approfondimento che segue, dopo una breve panoramica sulla normativa di riferimento, si analizzeranno le questioni più frequenti affrontate dalla giurisprudenza nelle tre ipotesi di recesso dal rapporto di agenzia così individuate:

- recesso ordinario con preavviso *ex art. 1750 c.c.*;
- recesso straordinario o per giusta causa *ex art. 1751, 2° comma, c.c.*;
- clausole risolutive espresse *ex art. 1456 c.c.*

Cessazione ordinaria

Coerentemente con la natura del contratto a tempo determinato, la scelta del legislatore è di escludere la possibilità di recedere con preavviso nei contratti di agenzia a tempo determinato (2).

L'art. 1750, comma 2 c.c. disciplina infatti il recesso dal contratto di agenzia ordinario prevedendo 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*».

Anche al contratto di agenzia, si applica quindi il principio generale proprio dei negozi a tempo indeterminato ossia l'obbligo del rispetto di un periodo di preavviso prima dello spirare degli effetti delle obbligazioni nascenti dal contratto.

Nei successivi commi dell'art. 1750 c.c. (3) vengono indicati i termini «minimi» di preavviso identificati dalla legge sulla base di un criterio progressivo, crescente con l'aumentare della durata del rapporto di lavoro e modulati in modo da far coincidere la scadenza del termine di preavviso con l'ultimo

giorno del mese di calendario.

Il sistema delineato dall'art. 1750 c.c. se da un lato consente di fissare dei termini di preavviso «di maggiore durata» in caso di recesso del preponente, dall'altro prevede l'illegittimità di un accordo con il quale il preponente possa osservare un termine inferiore a quello posto all'agente.

In particolare, si stabilisce che le parti possano prevedere termini di preavviso più vantaggiosi per l'agente ma allo stesso tempo questi non sono mai derogabili a suo svantaggio.

Sebbene di rango secondario

Note:

(1) L'orientamento è risalente - Cass. civ. 16 agosto 2004, n. 15959 - ma afferma: «data la sostanziale diversità tra il recesso e la risoluzione consensuale del contratto, la prescrizione dell'uso della forma scritta pattuita per l'esercizio del recesso dal rapporto di agenzia non è estensibile - in mancanza di un'espressa previsione contrattuale - all'ipotesi di risoluzione per mutuo consenso, che può quindi desumersi anche implicitamente dal comportamento delle parti che concordemente cessino di dare ulteriore corso alle prestazioni reciproche».

(2) Cass. civ. 14 febbraio 2011, n. 3595.

(3) Art. 1750 c.c. - Durata del contratto e recesso - «[1], [2] (omissis) [3]: Il termine di preavviso non può comunque essere inferiore ad un mese per il primo anno di durata del contratto, 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.

[4] 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.

[5] Salvo diverso accordo tra le parti, la scadenza del termine di preavviso deve coincidere con l'ultimo giorno del mese di calendario».

Percorsi

sotto un profilo di gerarchia delle fonti di regolamentazione del rapporto di lavoro (come già enunciato nel primo approfondimento di questo Percorso), assumono grande rilievo nella regolamentazione concreta dello scioglimento del rapporto di agenzia, se richiamati dalle parti, gli Accordi economici collettivi, in particolare quelli dei settori Commercio e Industria, comunemente applicati nei contratti di agenzia eseguiti sul territorio italiano (4).

Gli Aec Commercio e Industria contengono infatti specifiche disposizioni in ordine al preavviso che tengono conto non solo della durata del rapporto ma altresì della natura monomandataria o plurimandataria del contratto. Pertanto, nei casi in cui il preponente e/o l'agente siano iscritti alle organizzazioni di categoria maggiormente rappresentative che abbiano sottoscritto gli Accordi economici collettivi oppure qualora tali accordi siano stati espressamente richiamati nel contratto di agenzia, la norma codicistica non troverà applicazione e occorrerà far riferimento ai differenti - più vantaggiosi (ma in questo caso la scadenza del periodo di preavviso può coincidere con uno qualsiasi dei giorni di calendario) - termini di durata del preavviso individuati dagli Accordi.

In merito all'importanza e al ruolo della norma codicistica e dei termini "minimi" dalla stessa individuati con conseguente possibilità per le parti di modificare i termini di preavviso, la giurisprudenza ha mutato nel tempo il proprio orientamento. Secondo un più risalente orientamento giurisprudenziale si è ritenuto di dichiarare la nullità dei contratti, individuali o collettivi, nella parte in cui preve-

dano un termine di preavviso inferiore a quello previsto dalla legge, ovvero l'esclusione tra le parti dell'obbligo del rispetto del termine di preavviso, sia pure compensata da una più ampia provvigione (5).

Successivamente in applicazione del generale principio civilistico di conservazione degli effetti del contratto, la Suprema Corte ha ritenuto che «*la mancata concessione del termine di preavviso, ovvero la concessione di un termine inferiore a quello dovuto, non travolge né rende invalido il recesso come manifestazione di volontà di porre fine al rapporto; in tale caso, infatti, la clausola nulla viene sostituita di diritto dalla norma imperativa che impone la concessione del preavviso (art. 1419, comma 2, c.c.)*» (6).

È quindi consentito all'agente e al preponente ridurre la durata del preavviso fino ad escluderne la necessità in quanto «*nell'ambito del rapporto di agenzia, all'autonomia delle parti è dato di derogare convenzionalmente alla disciplina legale del recesso, anche riguardo al preavviso, come può avvenire in generale per i rapporti contrattuali a durata indeterminata (escluso il rapporto di lavoro subordinato, ex art. 2118 c.c.)*» (7).

Il «preavviso» oltre ad avere rilevanza dal punto di vista temporale ai fini della decorrenza della cessazione del rapporto di lavoro costituisce anche il presupposto per fondare l'obbligazione, a carico della parte che recede, caratterizzata dal pagamento di una somma in caso di mancato rispetto dei termini (legali o contrattuali) del preavviso. L'eventuale inadempimento di tale obbligazione non inficia la validità del recesso, bensì dà luogo ad un obbligo

di risarcimento del danno corrispondente, secondo un certo orientamento, all'ammontare delle provvigioni eventualmente maturate nel corso del periodo di mancato preavviso, calcolate utilizzando come parametro le provvigioni maturate nell'anno anteriore alla data di cessazione del rapporto (8).

Il preavviso, quindi, anche nei rapporti di agenzia, da un lato si configura come un'obbligazione a carico della parte recedente e, dall'altro, costituisce un diritto della parte che subisce il recesso, con facoltà di rinunziarvi, in tutto o in parte, liberando la parte che recede dall'obbligo di dare il preavviso, ovvero, qualora, siano applicabili gli Aec, di corrispondere la relativa indennità sostitutiva.

In merito alla natura dell'indennità che la parte che recede è obbligata a corrispondere all'altra parte nei casi di mancato rispetto del termine di preavviso, assume particolare rilevanza quanto previsto dall'art. 1750 c.c. e dagli Aec.

La questione si è sviluppata a causa delle modifiche normative intervenute nel testo dell'art. 1750 c.c. con il

Note:

(4) Sul punto si tiene a precisare che anche per gli Accordi economici collettivi valgono gli stessi criteri di applicabilità previsti per la contrattazione collettiva di diritto comune, ossia: iscrizione di entrambi i soggetti alle associazioni stipulanti, applicazione espressa per rinvio all'interno del contratto individuale, applicazione *de facto* di gran parte delle clausole, così da potersi desumere la volontà delle parti di regolare il loro rapporto sulla base delle norme dell'Aec di settore. Per i riferimenti agli Aec vigenti e alle parti stipulanti cfr. il primo articolo di questo Percorso pubblicato, unitamente al recente rinnovo relativo al settore Industria in questo stesso numero.

(5) Cass. civ., 15 giugno 1994, n. 5795.

(6) Cass. civ., 15 marzo 2012, n. 4149 in senso conforme Cass. civ., 6 agosto 2002, n. 11791.

(7) Cass. civ., 10 marzo 2011, n. 5716.

(8) Cfr. Cass. civ., 27 ottobre 1997, n. 10566.

D.Lgs. n. 303/1991 che hanno eliminato dalla norma codicistica la possibilità di sostituire il preavviso con un'indennità. A seguito di tale modifica si determinerebbe, come conseguenza, che durante il preavviso il rapporto di lavoro continua a produrre effetti fino alla scadenza del termine di preavviso (c.d. efficacia reale del preavviso). Tuttavia tale previsione va coordinata con le disposizioni previste negli Aec che, qualora applicabili, contemplano, di solito, il venir meno dell'obbligo di corrispondere la relativa indennità in caso di rinuncia al preavviso da parte di colui che ha ricevuto la comunicazione del recesso. La Cassazione, ha quindi consolidato negli anni un proprio orientamento diretto ad attribuire efficacia obbligatoria al preavviso, o meglio "indennitaria". Ne deriva che *«la natura di questa indennità, nel nuovo contesto normativo che non contempla più la possibilità di sostituire il termine di preavviso con il pagamento di una corrispondente indennità è sicuramente risarcitoria del danno cagionato dall'inadempimento dell'obbligo di preavviso con funzione di liquidazione preventiva del danno stesso e rafforzamento del vincolo obbligatorio, siccome il creditore è esonerato dal fornire la prova del danno. Per struttura e funzione, quindi, si è in presenza di una clausola penale (art. 1382 c.c.) pattuita a favore delle due parti del rapporto»* (9).

La legittimità del recesso *ad nutum* è poi ancorata unicamente al rispetto dei termini di preavviso e non già alle motivazioni che possono essere le più varie e non incidono sulla validità e sulla efficacia del recesso.

Nel contratto di agenzia a tempo indeterminato l'esercizio da parte del preponente della facoltà di recesso a norma dell'art. 1750 c.c. è infatti causa sufficiente dello scioglimento del contratto e la mancata indicazione dei motivi rileverà, eventualmente, solo ai fini della quantificazione dell'indennità di scioglimento del contratto *ex art. 1751 c.c.* come verrà meglio specificato in seguito.

Cessazione per giusta causa

La disciplina civilistica del rapporto di agenzia non contiene alcuna espressa previsione delle ipotesi che legittimano il recesso per giusta causa. La nozione di giusta causa è stata creata, quindi, da una applicazione giurisprudenziale delle regole di diritto comune inerenti il rapporto di lavoro subordinato (art. 2119 c.c.) e modulata quindi sulle peculiarità del rapporto di agenzia.

Il recesso per giusta causa dal contratto di agenzia è indirettamente disciplinato dall'art. 1751, comma 2 come una delle cause che escludono il diritto dell'agente a percepire l'indennità di cessazione del rapporto: *«l'indennità non è dovuta quando il preponente risolve il contratto per un'inadempimento imputabile all'agente, la quale, per la sua gravità, non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto»*.

Il legislatore, infatti, si limita a prevedere delle ipotesi in cui non è dovuta l'indennità in caso di cessazione del rapporto in determinate ipotesi imputabili ad una delle parti. È principio ormai consolidato nella giurisprudenza quello per cui al rapporto di agenzia, sia esso a tempo indeterminato o determinato, si ap-

plica l'istituto del recesso per giusta causa di cui all'art. 2119 c.c., che consente di recedere in tronco dal rapporto contrattuale senza l'obbligo di concedere alcun preavviso e dunque, senza alcuna indennità sostitutiva, nel caso si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto, ovvero si verifichi un grave inadempimento contrattuale.

Nonostante le differenze sostanziali tra rapporto di lavoro subordinato e rapporto di agenzia, soprattutto nella gestione del rapporto di lavoro, nella materia del recesso per giusta causa risulta invece dominante l'applicazione in via analogica dell'art. 2119 c.c. *«essendo il presupposto fiduciario alla base di entrambi gli istituti, pur nella sostanziale diversità delle rispettive prestazioni e della giuridica configurazione dei due rapporti»* (10).

Il problema principale deriva dal fatto che la norma di cui all'art. 2119 c.c. relativa al recesso per giusta causa nell'ambito del diverso rapporto di lavoro subordinato contiene sicuramente una nozione più ampia di giusta causa rispetto a quella desumibile dall'art. 1751 c.c. - relativo all'indennità di scioglimento del rapporto - riferita solo all'inadempimento grave dell'agente (11).

Per tale motivo, non vi è una estensione *tout court* della norma di cui all'art. 2119 c.c. che comprende qualsiasi causa che non consenta la

Note:

(9) F. Toffoletto, *Il contratto di agenzia*, Giuffrè Editore, 2012.

(10) Cass. civ., 12 gennaio 2006, n. 422; Cass. civ., 16 dicembre 2004, n. 23455; Cass. civ., 12 luglio 2004, n. 12873.

(11) Cass. civ., 17 febbraio 2011, n. 3595; Cass. civ., 4 maggio 2010, n. 10708; Cass. civ., 25 luglio 2008, n. 20497.

prosecuzione anche provvisoria del rapporto, al contratto di agenzia, ma si richiede un loro adattamento al differente contesto contrattuale.

Prima di tutto, occorrerà tenere conto della diversa posizione che le parti contrattuali hanno nel rapporto di lavoro subordinato e nel rapporto di agenzia, con particolare riguardo alla diversa capacità di resistenza che ciascuna delle stesse può manifestare nella complessiva economia del rapporto.

Così l'art. 1751 c.c. pur non prevedendo espressamente l'ipotesi di recesso per giusta causa da parte dell'agente non pare porre in alcun dubbio che l'agente, di fronte ad un grave inadempimento da parte del preponente possa recedere con effetto immediato dal contratto di agenzia in virtù dell'applicazione analogica dell'art. 2119 c.c. Difatti, anche in tale ipotesi la giurisprudenza, mutando un precedente orientamento e un'interpretazione più restrittiva della norma, ritiene possibile il recesso da parte dell'agente con riconoscimento del suo diritto all'indennità sostitutiva del preavviso (12).

Sulla configurabilità della giusta causa secondo la giurisprudenza costituisce ad esempio giusta causa di recesso dal contratto di agenzia, la violazione degli obblighi di esclusiva (13), l'inadempimento all'obbligazione principale di promuovere contratti (14) o il mancato raggiungimento del minimo di affari pattuito (15). La causa di risoluzione del rapporto andrà comunque valutata nel caso concreto in quanto dovrà consistere in un fatto di gravità tale da porre in crisi l'elemento fiduciario tra le parti, ad esempio «l'ingerenza del preponente per la conclusione di affari

nella zona di esclusiva dell'agente non ha caratteristiche tali da incrinare tale rapporto purché questa attività non venga svolta con carattere continuativo e con ampiezza tale da rendere difficile l'assolvimento dell'incarico affidato al rappresentante (16).

Dall'applicazione analogica dell'art. 2119 c.c. al rapporto di agenzia, deriva un altro aspetto problematico della materia, ossia l'applicazione analogica dei principi di immediatezza e di immodificabilità dei fatti posti a base del recesso per giusta causa. In particolare si ritiene che, data l'analogia dei rapporti, sul piano del recesso possa operare il principio della necessità della immediatezza e specificità nella contestazione dei fatti e la conseguente preclusione di dedurre successivamente fatti diversi da quelli contestati, ma solo in relazione al recesso da parte del preponente. Mentre il recesso per giusta causa dell'agente non è condizionato ad alcuna formalità di comunicazione delle relative ragioni e pertanto, sul piano della rilevanza dei fatti contestabili, può dare luogo anche alla valutazione di comportamenti ulteriori rispetto a quelli lamentati in occasione del recesso (17), purché rilevanti secondo un criterio analogico.

Secondo un contrario orientamento, invece, al rapporto di agenzia non troverebbe applicazione l'indicato principio seppure sia riscontrabile una evidente analogia - tra la disciplina del recesso nel contratto di agenzia e quella dello scioglimento del rapporto di lavoro subordinato, fondati entrambi sull'elemento fiduciario «*pertanto, il concetto di giusta causa di cui all'art. 2119 c.c. può essere utilizzato, pur nella*

sostanziale diversità delle rispettive prestazioni e della configurazione giuridica dei due contratti, per stabilire se lo scioglimento del contratto di agenzia sia avvenuto o non per un fatto imputabile all'agente, tale da precludere la possibilità di prosecuzione anche temporanea del rapporto. Tuttavia, ai fini della legittimità del recesso nel rapporto di agenzia, il preponente non deve fare riferimento - fin dal momento della comunicazione del recesso - a fatti specifici, essendo, al contrario, sufficiente che di essi l'agente sia a conoscenza anche «aliunde» o che essi siano - in caso di controversia - dedotti e correlativamente accertati dal giudice» (18).

Indennità in caso di cessazione del rapporto ex art. 1751 c.c.

L'art. 1751 c.c. attuativo delle prescrizioni di cui alla Direttiva n. 86/653/Cee del 18 dicembre 1986, stabilisce che «*all'atto della cessazione del rapporto, il preponente è tenuto a corrispondere all'agente un'indennità*» di scioglimento del rapporto, appunto, se ricorrono alcune condizioni.

La norma, inoltre, al comma 2, stabilisce che l'indennità di cessazione del rapporto non sia da corrispondersi nei casi di recesso (con preavviso) da parte dell'agente, salva l'ipotesi, come

Note:

(12) F. Toffoletto, op.cit.

(13) Cass. civ., 3 marzo 2006, n. 4678.

(14) Cass. civ., 28 agosto 2004, n. 17254.

(15) App. Roma 14 settembre 2006.

(16) Cass. civ., 15 aprile 2009, n. 8949.

(17) Cass. civ., 16 dicembre 2004, n. 23455.

(18) Cass. civ., 16 marzo 2000, n. 3084.

già detto, della giusta causa per fatto imputabile al preponente (19).

Quanto, invece, alle condizioni legittimanti la sua corresponsione, la norma prevede che l'agente ha titolo di ricevere detto trattamento qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- l'agente abbia procurato nuovi clienti al preponente o abbia sensibilmente sviluppato gli affari con i clienti esistenti;
- 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 e, soprattutto, delle provvigioni che l'agente perde e che risultano dagli affari con tali clienti.

In ordine al suo importo il comma 3 prescrive solo 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»*, senza fornire ulteriori indicazioni in merito alla sua quantificazione in concreto.

Uno dei criteri che, nel corso del dibattito generatosi negli ultimi venti anni, a seguito del recepimento della Direttiva Europea 86/653/CEE era stato proposto per calcolare l'indennità è quello presentato dalla Commissione europea in una propria relazione (20), la quale, tenendo conto del sistema tedesco, ha ad esempio articolato in singole fasi (rapportate all'attività concretamente svolta dall'agente) la modalità di calcolo di detta indennità.

Tuttavia tali criteri di calcolo non sono vincolanti per il

Giudice, che è libero di adottare altre modalità per la determinazione dell'indennità spettante, purché nel rispetto dei principi meritocratici ed equitativi dettati dalla norma legale. Il criterio dell'equità, in particolare, applicato tenendo conto di tutte le circostanze del caso concreto, è abitualmente richiamato in giurisprudenza per motivare il risultato del procedimento di fissazione dell'ammontare dell'indennità.

Incombe all'agente che la richiede l'onere della prova in giudizio della sussistenza dei requisiti legittimanti la corresponsione dell'indennità *ex art. 1751 c.c.*

Gli Aec, a loro volta, prevedono il riconoscimento all'agente di un'indennità di cessazione del rapporto diversa, sia nei presupposti che nelle modalità di calcolo, rispetto a quella prevista dal codice civile.

Sulle differenze tra il trattamento codicistico e quello collettivo si è acceso un vigoroso dibattito, dottrinale e giurisprudenziale, sia rispetto alla legittimità delle previsioni degli Aec in una materia che il Legislatore ha qualificato come inderogabile a svantaggio dell'agente (21), sia rispetto alla natura alternativa o cumulativa delle indennità rispettivamente previste dalla fonte legale e da quella contrattuale collettiva. Sul punto è intervenuta la sentenza della Corte di Giustizia causa C-456/04 del 26 marzo 2006 che, con copiose argomentazioni, ha affermato che l'indennità prevista dalla direttiva comunitaria - di cui l'art. 1751 c.c. costituisce attuazione - non può essere sostituita da altra indennità basata su criteri differenti, a meno che non sia provato che l'indennità diversamente determinata sia pari o superiore a quella calcolata sulla

base delle previsioni di cui alla direttiva.

La sentenza in buona sostanza afferma che, essendo la valutazione da effettuarsi *ex ante* e non potendosi affermare che l'indennità di cui agli Aec deroghi *in melius* a quella di cui all'art. 1751 c.c., le relative clausole contrattuali devono, per tale ambito, ritenersi nulle.

Quindi la valutazione della maggiore convenienza per l'agente dell'indennità di cessazione del rapporto prevista dagli Accordi Economici Collettivi rispetto a quella di cui all'art. 1751 c.c. non deve essere effettuata *ex post*, ossia al momento della cessazione del rapporto di lavoro, perché tale criterio introdurrebbe un elemento di debolezza a discapito dell'agente stesso, il quale non sarebbe in grado di valutare, all'atto della stipulazione del contratto, quale sarebbe la pattuizione economicamente più conveniente per lui.

La giurisprudenza di merito successiva, a cui ha oggi aderito la Cassazione, è invece

Note:

(19) Art. 1751 c.c. - Indennità in caso di cessazione del rapporto -, «[1] (omissis);

[2] L'indennità non è dovuta:

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».

(20) Le modalità di calcolo sono descritte dettagliatamente nella «Relazione sull'applicazione dell'art. 17 della Direttiva del Consiglio relativa al coordinamento dei diritti degli Stati membri concernenti gli agenti commerciali indipendenti (86/633/Cee)»

(21) Art. 1751 c.c. - Indennità in caso di cessazione del rapporto - «[6]: Le disposizioni di cui al presente articolo sono inderogabili a svantaggio dell'agente».

di diverso avviso e si è ormai consolidata nel ritenere che il raffronto tra la disciplina legale e quella prevista dagli Accordi Economici Collettivi va fatto con riferimento al caso concreto e quindi *ex post*, non ritenendosi argomentazione di rilievo in senso contrario la possibile esclusione di elementi di aleatorietà a scapito dell'agente in una valutazione *ex ante* dell'indennità in discorso, ossia al momento della sottoscrizione del contratto d'agenzia.

Ne consegue, pertanto, che in tema di determinazione dell'indennità dovuta all'agente commerciale alla cessazione del rapporto, la disciplina dettata dall'art. 1751 c.c., può essere derogata soltanto *in melius* dalla contrattazione collettiva e, nel caso in cui l'agente sostenga in giudizio la nullità del contratto individuale recettivo di quello collettivo, il raffronto tra la disciplina legale e quella pattizia deve essere effettuato con riferimento al caso concreto, pervenendosi alla dichiarazione di nullità della parte del contratto che risulti sfavorevole all'agente.

Quest'ultimo quindi ha l'onere di provare in giudizio, con dettagliati calcoli conformi ad entrambi i criteri (legale e contrattuale) la differenza peggiorativa, mentre il preponente ha l'onere di provare il contrario, anche attraverso l'eventuale considerazione complessiva delle clausole e la relativa compensazione di vantaggi e svantaggi.

Da ultimo si segnala ancora una recentissima pronuncia della Suprema Corte che «prendendo le distanze dalla corte di giustizia dell'Ue, ha stabilito che la valutazione se sia più favorevole all'agente l'indennità di fine rapporto di cui all'art. 1751 c.c. rispetto a quella prevista

dagli accordi economici collettivi va fatta al momento dello scioglimento del rapporto di agenzia (*ex post*) e non all'atto della sottoscrizione (*ex ante*) del contratto» (22).

Altre ipotesi di scioglimento

Clausola di produzione minima

Altra causa tipica di scioglimento del rapporto di agenzia è la predisposizione nel contratto istitutivo del rapporto di agenzia, di una clausola risolutiva espressa ex art. 1456 c.c.

L'utilizzo di tale strumento nella prassi negoziale dei contratti di agenzia è molto diffuso in quanto consente ad una delle parti, di solito il preponente, di far cessare con effetto immediato il rapporto qualora la controparte violi determinate obbligazioni qualificate in contratto come particolarmente rilevanti. Esempio tipico è la c.d. «clausola di produzione minima» che comporta lo scioglimento del contratto nel caso in cui l'agente non abbia realizzato entro un determinato periodo di tempo, determinati volumi minimi di affari.

Si prevede quindi una ipotesi di cessazione immediata del rapporto, senza preavviso, basata su una valutazione *ex ante* compiuta dalle parti della gravità dell'inadempimento, la quale darà luogo alla cessazione del rapporto con esclusione di qualsiasi possibile apprezzamento da parte del Giudice.

La Suprema Corte in merito si è pronunciata ritenendo che «la mancata previsione negli accordi collettivi degli agenti di commercio della clausola risolutiva espressa non esclude l'apponibilità di tale clausola al contratto indi-

viduale, con la conseguenza che ove le parti abbiano preventivamente valutato l'importanza di un determinato inadempimento, facendone discendere la risoluzione del contratto senza preavviso, il giudice di merito non può compiere alcuna indagine sull'entità dell'inadempimento ma deve solo accertare se esso sia imputabile al soggetto obbligato a titolo di colpa, peraltro presunta ai sensi dell'art. 1218» (23).

Questa clausola, presente nella maggior parte dei contratti standard utilizzati dalle aziende e coerente con la natura di rapporto di lavoro autonomo del contratto di agenzia, consente alla parte a favore della quale è predisposta, se espressamente accettata dall'agente (ex art. 1341 c.c.), di porre termine al rapporto con effetto immediato in caso di violazione anche di una sola delle obbligazioni indicate nella stessa, indipendentemente da qualsiasi indagine sulla gravità dell'avvenuto inadempimento, senza obbligo di preavviso.

Altra questione particolarmente controversa riguarda l'esistenza o meno del diritto dell'agente alle indennità connesse alla cessazione del rapporto in siffatte ipotesi in cui opera una clausola risolutiva espressa.

Infatti, se da un lato è pacifico che l'utilizzo di una simile clausola non comporta l'obbligo di osservare il periodo di preavviso e corrispondere la relativa indennità sostitutiva (24), dall'altro resta irrisolto il problema riguardante

Note:

(22) Cass. civ., 21 febbraio 2014, n. 4202.

(23) Cass. civ., 14 giugno 2002, n. 8607, in senso conforme Cass. civ., 5 gennaio 2005, n. 167 e Cass. civ., 7 marzo 2001, n. 3343.

(24) Cass. civ., 10 marzo 2011, n. 5716.

l'indennità prevista dall'art. 1751 c.c. che consente al preponente di risolvere il rapporto senza corrispondere alcuna indennità di fine rapporto, solo nel caso di risoluzione giustificata da un inadempimento dell'agente così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto ma allo stesso tempo sancisce l'inderogabilità delle disposizioni a svantaggio dell'agente.

In merito la questione è ancora oggi aperta ma la giurisprudenza è orientata nel ritenere che «In tema di cessazione del rapporto di agenzia, il recesso senza preavviso dell'impresa preponente, l'ipotesi adottata dal legislatore nazionale per l'esclusione del diritto all'indennità di cessazione del rapporto non può non regolare anche la facoltà di risolvere il rapporto senza preavviso in caso di inadempimento dell'agente, in quanto la direttiva prevede appunto l'esclusione del diritto all'indennità quando ricorra un inadempimento che secondo la legislazione nazionale giustifichi la risoluzione immediata del rapporto» (25).

In conclusione nel caso in cui ci si avvalga della clausola risolutiva espressa non sarà sicuramente dovuto il preavviso né l'indennità sostitutiva né probabilmente secondo l'orientamento avallato dalla Suprema Corte, l'indennità di cessazione del rapporto *ex art. 1751 c.c.*

Novità 2014

Il nuovo Aec che disciplina i rapporti di Agenzia e Rappresentanza Commerciale nei settori industriali e della cooperazione in vigore dall'1 settembre 2014 tra le numerose novità introdotte è intervenuto nella disciplina della

quantificazione della indennità dello scioglimento del contratto di agenzia in caso di cessazione del rapporto.

In particolare, restando fermo il principio secondo cui l'agente deve relazionare dettagliatamente al preponente, già previsto nel precedente Aec del 2002, la novella interviene sulla quantificazione delle provvigioni spettanti all'agente per trattative in corso al momento della cessazione del rapporto. Ai sensi dell'art. 6 dell'Aec (26) l'agente avrà diritto alla provvigione per gli affari conclusi nei 6 mesi successivi allo scioglimento, a differenza della versione precedente in cui il periodo era di 4 mesi.

Note:

(25) Cass. civ., 18 maggio 2011, n. 10934.

(26) Art. 6 (Provvigioni) - *Accordo Economico collettivo 30 luglio 2014 per il settore Industria*, (tra Confederazione generale dell'industria italiana (Confindustria); Confederazione cooperative italiane (Confcooperative) da una parte e Federazione italiana lavoratori commercio, turismo, servizi (Filcams-Cgil); Federazione italiana sindacati addetti servizi commerciali affini e del turismo (Fisascat-Cisl); Unione italiana lavoratori turismo, commercio e servizi (Uiltucs-Uil); Federazione nazionale associazioni agenti e rappresentanti di commercio (Fnaarc); Unione sindacati agenti rappresentanti commercio italiani (Usarci) Federazione italiane agenti e rappresentanti di commercio (Fiarc); Unione generale del lavoro servizi privati (Ugl) e, separatamente Federazione nazionale agenti rappresentanti viaggiatori e piazzisti (Fnarvep) dall'altra) «Ai sensi dell'art. 1748 cod. civ., l'agente o rappresentante ha diritto alla provvigione, determinata di norma in misura percentuale, su tutti gli affari conclusi durante il rapporto, quando l'operazione sia stata conclusa per effetto del suo intervento.

I criteri per il conteggio della provvigione saranno stabiliti negli accordi tra le parti; in ogni caso non potranno essere dedotti dall'importo a cui è ragguagliata la provvigione gli sconti di valuta accordati per condizioni di pagamento.

Nel caso in cui sia affidato all'agente o rappresentante l'incarico continuativo di riscuotere per conto della casa mandante, con responsabilità dell'agente per errore contabile, dovrà essere stabilita una provvigione separata o un compenso aggiuntivo in forma non provvigionale, in relazione agli affari per i quali sussista l'obbligo della riscossione.

L'obbligo di stabilire la provvigione separata o il compenso di cui trattasi non sussiste per il caso

in cui l'agente o rappresentante svolga presso i clienti della sua zona la sola attività di recupero di somme per le quali dai clienti medesimi non siano state rispettate le scadenze di pagamento. Nel caso in cui sia affidato all'agente o rappresentante l'incarico di coordinamento di altri agenti in una determinata area, purché sia specificato nel contratto individuale, dovrà essere stabilita una provvigione separata o uno specifico compenso aggiuntivo, in forma non provvigionale.

Salvo quanto disposto dal comma successivo, nel caso che la esecuzione dell'affare si effettui su accordo fra fornitore ed acquirente per consegne ripartite, la provvigione sarà composita sugli importi delle singole consegne.

In qualsiasi caso di insolvenza parziale del compratore, qualora la perdita subita dalla ditta sia inferiore all'importo della provvigione sulla quota soluta, la ditta verserà all'agente o rappresentante la differenza. Tuttavia, qualora l'insolvenza parziale del compratore sia inferiore al 15% del valore del venduto, l'agente o rappresentante avrà diritto alla provvigione sulla quota soluta.

La provvigione spetta all'agente o rappresentante anche per gli affari che non hanno avuto esecuzione per causa imputabile al preponente.

L'agente o rappresentante che tratta in esclusiva gli affari di una ditta ha diritto alla provvigione anche per gli affari conclusi senza suo intervento, sempreché rientranti nell'ambito del mandato affidatogli.

Qualora la promozione e l'esecuzione di un affare interessino zone e/o clienti affidati in esclusiva ad agenti diversi, la relativa provvigione verrà riconosciuta all'agente, che abbia effettivamente promosso l'affare, salvo diversi accordi fra le parti per un'equa ripartizione della provvigione stessa.

In caso di cessazione o risoluzione del contratto di agenzia, l'agente o rappresentante ha diritto alla provvigione sugli affari proposti prima della risoluzione o cessazione del contratto ed accettati dalla ditta anche dopo tale data, salvo, in ogni caso, le disposizioni di cui ai commi precedenti, e salvo l'obbligo, per l'agente o rappresentante, a richiesta della ditta, di prestare l'opera di sua competenza per la completa o regolare esecuzione degli affari in corso.

L'agente o rappresentante ha diritto alla provvigione sugli affari proposti e conclusi anche dopo lo scioglimento del contratto, se la conclusione è effetto soprattutto dell'attività da lui svolta ed essa avvenga entro un termine ragionevole dalla cessazione del rapporto. A tal fine, all'atto della cessazione del rapporto, l'agente o rappresentante relazionerà dettagliatamente al preponente sulle trattative commerciali intraprese, ma non concluse, a causa dell'intervenuto scioglimento del contratto di agenzia. Qualora, nell'arco di sei mesi dalla data di cessazione del rapporto, alcune di tali trattative vadano a buon fine, l'agente avrà diritto alle relative provvigioni, come sopra regolato. Decorso tale termine, la conclusione di ogni eventuale ordine, inserito o meno nella relazione dell'agente, non potrà più essere considerata conseguenza dell'attività da lui svolta e non sarà quindi riconosciuta alcuna provvigione. Sono fatti comunque salvi gli accordi fra le parti, che prevedano un termine temporale diverso o la ripartizione della provvigione fra gli agenti succedutisi nella zona ed intervenuti per la promozione e conclusione dell'affare».

Percorsi