

Newsletter Legale

N° 1 del mese di Ottobre 2023

Indice:

- 1.1 Indennità di fine rapporto**
- 1.2 Pensione anticipata dell'agente**
- 1.3 Monomandato e Esclusiva**

1.1 Indennità di fine rapporto

Il principio di equità nel calcolo dell'indennità di fine rapporto ex art. 1751 codice civile

Con sentenza n. 770 del 1° giugno 2023 la Corte d'Appello di Bari si è pronunciata sul principio di equità nel calcolo dell'indennità di fine rapporto di cui all'art. 1751 codice civile.

Nella sentenza in esame la Corte d'Appello di Bari - dopo aver precisato che l'art. 17 della direttiva 86/653/CEE consente l'utilizzo di metodi di calcolo sintetici che valorizzino il criterio di equità avendo quale punto di partenza il limite massimo di un'annualità media di provvigioni previsto dalla direttiva medesima – fornisce alcuni interessanti spunti in merito agli elementi di fatto costituenti le “circostanze del caso” menzionate nell'art. 1751 codice civile, che rappresentano elementi ulteriori e diversi rispetto ai due presupposti già previsti espressamente dall'art. 1751 codice civile (e cioè l'apporto di nuovi clienti/lo sviluppo della clientela e la persistenza dei vantaggi sostanziali), che il giudice deve tener conto ai fini del calcolo dell'indennità di fine rapporto effettivamente spettante all'agente nella singola fattispecie sottoposta al suo vaglio.

In particolare, la Corte d'Appello di Bari indica i seguenti elementi di fatto che il giudice deve considerare per giungere ad una adeguata quantificazione dell'indennità di fine rapporto ex art. 1751

codice civile al caso concreto in base al principio dell'equità ivi previsto:

- durata del rapporto di agenzia;
- regime di monomandato o di plurimandato dell'agente cessato;
- età dell'agente cessato;
- entità del portafoglio clienti dell'agente cessato al momento della cessazione del rapporto;
- eventuale calo di fatturato nell'ultimo periodo del rapporto.

In buona sostanza, dalla sentenza in commento è possibile desumere un meccanismo di calcolo a cui il giudice può attenersi nella quantificazione dell'indennità di fine rapporto di cui all'art. 1751 codice civile per dare concreta attuazione al principio di equità espressamente richiamato in tale disposizione codicistica, partendo dal limite massimo di tale indennità costituito dalla media annuale dei compensi percepiti dall'agente negli ultimi cinque anni (oppure dalla media dei compensi percepiti dall'agente durante il rapporto, se esso è durato meno di cinque anni) e poi applicando una sorta di "sistema bonus malus" costituito dalle circostanze del caso concreto, come la durata del rapporto, il regime di monomandato o di plurimandato dell'agente cessato, l'età dell'agente cessato e l'entità del portafoglio clienti lasciato in dote alla preponente alla cessazione del rapporto.

1.2 Pensione anticipata dell'agente

Non spetta l'indennità di fine rapporto se non sono richiamati gli AEC

Con ordinanza n. 17235 del 15 giugno 2023 la Cassazione si è pronunciata sul tema della debenza dell'indennità di fine rapporto all'agente, che recede dal contratto di agenzia per maturazione della pensione anticipata di vecchiaia.

In particolare, in tale provvedimento la Suprema Corte ha affermato che:

- l'indennità di fine rapporto disciplinata dall'art. 1751 codice civile non è dovuta quando l'agente recede dal contratto, a meno che il recesso sia giustificato da circostanze attribuibili al preponente

o da circostanze attribuibili all'agente, in particolare l'età, l'infermità o la malattia, per le quali non può più essergli ragionevolmente chiesta la prosecuzione dell'attività. Al di fuori di tali eccezioni, il recesso dell'agente rappresenta per legge, sempre (anche in caso di maturazione del diritto alla pensione anticipata di vecchiaia), un fatto impeditivo del diritto all'indennità di fine rapporto;

- l'uso del termine "età" nell'art. 1751 codice civile accanto a quelli di "infermità o malattia" rende evidente che la finalità di tale norma sia quella limitare il diritto all'indennità di fine rapporto a ipotesi caratterizzate da un impedimento assoluto dell'attività idoneo a giustificare il recesso. In tale contesto l'età non può che richiamare il concetto di raggiunti limiti di età per il pensionamento di vecchiaia;
- la previsione legislativa contenuta nell'art. 1751 codice civile è certamente derogabile, in favore dell'agente, dalla contrattazione collettiva.

Secondo l'ordinanza in commento la maturazione del diritto alla pensione anticipata di vecchiaia da parte dell'agente non integra di per sé l'ipotesi che consente ai sensi dell'art. 1751 codice civile di recedere da un rapporto di agenzia, senza perdere il diritto all'indennità di fine rapporto.

Pertanto, non spetta l'indennità di fine rapporto ex art. 1751 codice civile all'agente che recede dal contratto di agenzia per maturazione della pensione anticipata di vecchiaia.

Tuttavia, qualora il contratto individuale di agenzia richiami gli Accordi Economici Collettivi e il recesso dell'agente sia basato sulla maturazione del diritto alla pensione anticipata di vecchiaia, allora all'agente spetta l'indennità suppletiva di clientela prevista dagli Accordi Economici Collettivi.

Infatti, come chiarito dalla Suprema Corte nella pronuncia in esame, la previsione legislativa contenuta nell'art. 1751 codice civile è derogabile dalla contrattazione collettiva in favore dell'agente.

1.3 Monomandato e Esclusiva

Nella prassi i concetti di monomandato ed esclusiva vengono spesso confusi tra di loro, essendo erroneamente considerati come sinonimi. In realtà tali concetti sono distinti e hanno finalità diverse.

Per poter meglio cogliere tale distinzione occorre fornire prima una definizione dei due concetti.

Il concetto di monomandato è previsto esclusivamente dagli Accordi Economici Collettivi (i cosiddetti “A.E.C.”), secondo cui è agente monomandatario l'agente che si obbliga a prestare la propria attività in favore di un'unica preponente.

L'esclusiva in favore della preponente, invece, è prevista anche dal codice civile e implica per l'agente il divieto di assumere nella zona contrattualmente assegnata incarichi per conto di imprese in concorrenza con la stessa preponente.

É evidente, quindi, la differenza tra esclusiva e monomandato, considerando che:

- con la clausola di monomandato la preponente impedisce all'agente di assumere incarichi per qualunque altra preponente, incluse, quindi, le preponenti che trattano prodotti non in concorrenza;
- con la clausola di esclusiva in favore della preponente, invece, quest'ultima impedisce all'agente di assumere, nella zona contrattualmente assegnata, incarichi da parte di preponenti che trattano prodotti in concorrenza, con la conseguenza che (in presenza di una clausola di plurimandato) l'agente può assumere in tale zona incarichi da parte di preponenti che trattano prodotti non in concorrenza.

Infatti, la finalità della clausola di monomandato è quella di far sì che l'agente impieghi le proprie energie unicamente per la promozione dei prodotti della preponente, mentre la finalità della clausola di esclusiva è quella di evitare che l'agente svolga in una determinata zona attività promozionale per prodotti in concorrenza.



Pertanto, in presenza di una clausola di monomandato l'agente deve operare per un'unica preponente a prescindere dal tipo di prodotti e dalla zona di riferimento, mentre in presenza di una clausola di esclusiva in favore della preponente (e in regime di plurimandato) l'agente può assumere incarichi nella stessa zona di riferimento da parte di preponenti che trattano prodotti non in concorrenza.