



Ordine degli Avvocati di Milano

Recesso per giusta causa

La quantificazione dell'indennità di fine rapporto

MARCO MARZANI

20 settembre 2024



La giusta causa di recesso dal contratto di agenzia

Il concetto di giusta causa: in generale e applicata al rapporto di agenzia

La giusta causa di recesso dal contratto di agenzia è definita dall'**art. 1751, comma 2 c.c.** come *“inadempienza imputabile all'agente, la quale, per la sua gravità, non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto”*.

Art. 2119 c.c. : «ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi **una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto**»

Qualche accorgimento ...

La giurisprudenza ritiene **applicabile in via analogica** al rapporto di agenzia la disciplina del recesso per giusta causa di cui all'art. 2119 c.c. prevista per il rapporto di lavoro subordinato (Cass. 11728/2014 - Cass. 3595/2011 – Cass. 8948/2009) e tale assimilazione comporta che il recesso anche da un contratto di agenzia è giustificato:

- (i) solo in presenza della **violazione dei doveri fondamentali** posti a carico della parte receduta;
- (ii) ossia qualora il recesso risulti giustificato da un **inadempimento di rilevante importanza**
- (iii) o da un comportamento tale da **rimuovere il presupposto fiduciario** del rapporto, impedendone la prosecuzione anche temporanea.

Inoltre:

- (i) il recesso deve essere **immediato** rispetto a quando è stata commessa la violazione – **PRINCIPIO DI TEMPESTIVITA'**
- (ii) e gli addebiti devono essere specifici – **SPECIFICITA' DELL'ADDEBITO**

Il concetto di giusta causa: in generale e applicata al rapporto di agenzia

Il **vincolo fiduciario** assume **maggiore intensità rispetto al rapporto di lavoro subordinato**, e ciò per la maggiore autonomia di gestione della prestazione resa dall'agente per luoghi, tempo, modalità e mezzi in funzione del conseguimento delle finalità aziendali.

Ne consegue che nel rapporto di agenzia basta un **fatto di minore gravità** a legittimare un recesso per inadempimento dell'agente (Cass. 6915/2021).

In altre parole, ai fini della legittimità del recesso del preponente **è sufficiente un fatto di minore consistenza**, secondo una valutazione rimessa al giudice di merito insindacabile in sede di legittimità, se adeguatamente e correttamente motivata (Cass. 23331/2018).

Quale «impatto» ha la giusta causa?

Il recesso per giusta causa in un contratto di agenzia:

- (i) determina automaticamente la cessazione immediata del rapporto, senza bisogno di preavviso o obbligo di indennità sostitutiva;
- (ii) se è il preponente a recedere per giusta causa, **l'agente non ha diritto all'indennità di cessazione del contratto.**



l'indennità di fine rapporto nel contratto di agenzia

L'indennità di fine rapporto nel contratto di agenzia

Come per i lavoratori dipendenti, anche gli agenti, a determinate condizioni, spettano talune indennità di fine rapporto/mandato, la cui **spettanza** e, soprattutto, **quantificazione** è da tempo oggetto di un ampio dibattito dottrinale e giurisprudenziale, in particolare in merito a **quale dei (due) criteri esistenti di calcolo debba essere applicato/prevalere**



La quantificazione dell'indennità di fine rapporto

L'indennità legale

La quantificazione dell'indennità di fine rapporto

L'indennità legale

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:

- (i) l'agente abbia procurato nuovi clienti al preponente
- (ii) o abbia sensibilmente sviluppato gli affari con i clienti esistenti e il preponente riceva ancora sostanziali vantaggi derivanti dagli affari con tali clienti.

ed inoltre

(iii) il pagamento di tale indennità deve essere 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.

L'indennità non è dovuta:

- (i) 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;
- (ii) 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;
- (iii) 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.

La quantificazione dell'indennità di fine rapporto

L'indennità legale

Tempi determinati e indeterminati

Il testo attuale dell'art. 1751 c.c. non prevede più espressamente che l'indennità è dovuta solo nelle ipotesi di scioglimento di contratti a tempo indeterminato.

Si ritiene oggi che l'indennità è dovuta sia nel caso di rapporto a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Ratio e natura della norma

La *ratio* della norma è quella da un lato di compensare l'accrescimento della potenzialità dell'azienda del preponente, che rimane acquisito al preponente stesso con la cessazione del rapporto di agenzia, e dall'altro di **indennizzare l'agente** per la perdita di quella clientela che lui stesso nel corso del rapporto si è costituito con la sua attività.



La quantificazione dell'indennità di fine rapporto

L'indennità legale

Natura della norma

Quanto alla natura dell'indennità di scioglimento del rapporto, in base alla normativa previgente, parte della dottrina riteneva che essa costituisse una forma di **retribuzione differita**, una sorta di emolumento a scopo «essenzialmente previdenziale».

invero...

➤ **Corte Cost. 25.5.1970, n. 75**

L'indennità di scioglimento del rapporto **non ha natura di retribuzione differita** (anche se, in senso difforme, Cass. n. 805/1982).

In tempi più recenti, la dottrina è divenuta concorde **nell'escludere**, anche alla luce delle nuove modifiche normative, che l'indennità di scioglimento abbia **natura di retribuzione differita**, assimilabile all'**indennità di anzianità** prevista per il lavoratore subordinato, e nell'affermare che essa abbia invece **natura corrispettiva** dell'utilità che il preponente ha conseguito, e che rimane definitivamente acquisita alla sua impresa, grazie all'attività di incremento e potenziamento della clientela svolta dall'agente.



La quantificazione dell'indennità di fine rapporto

L'indennità legale: art. 1751 c.c. (frutto della trasposizione nel nostro ordinamento della D.86/653/CE)

Limite al valore dell'indennità legale

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.



La quantificazione dell'indennità di fine rapporto

L'indennità legale

Problema dell'assenza di un preciso meccanismo di quantificazione

L'art. 1751 c.c. prevede esclusivamente il criterio per l'individuazione del limite massimo della teorica indennità legale dovuta all'agente.

Ne consegue che, le parti (e il giudice), al fine di individuare l'esatta quantificazione dell'indennità riconoscibile all'agente devono tenere conto e applicare alcuni criteri:

- la misura dell'apporto di clientela;
- la corrispondenza ad equità della relativa corresponsione;

Cass. n. 9317/2002

L'indennità è dovuta allorché i contratti conclusi dall'agente siano **contratti di durata**, in quanto in questo caso i vantaggi per il preponente si protraggono comunque anche dopo la cessazione del rapporto con l'agente.

Ad esempio: in aderenza alle disposizioni comunitarie, il diritto all'indennità è condizionato non soltanto al fatto che residuino, per il preponente, **vantaggi sostanziali** derivanti dall'attività svolta dall'agente, ma anche dalla **rispondenza ad equità** della attribuzione, in relazione alle circostanze del caso concreto ed alle provvigioni perse dall'agente (Cass. n. 23966/2008) e nel caso tale rispondenza manchi, il Giudice dovrà riconoscersi all'agente la **differenza necessaria per ricondurla ad equità** (Cass. n. 4056/2008).

La quantificazione dell'indennità di fine rapporto

L'indennità negli AEC

La quantificazione dell'indennità di fine rapporto

L'indennità negli AEC

Applicazione degli AEC

Gli AEC trovano applicazione nei contratti individuali se espressamente richiamati o se entrambe le parti aderiscono ad una delle Associazioni e/o Sindacati firmatari. In caso contrario, trova piena applicazione quanto riportato dal contratto individuale e la legge (in materia tendenzialmente inderogabile)

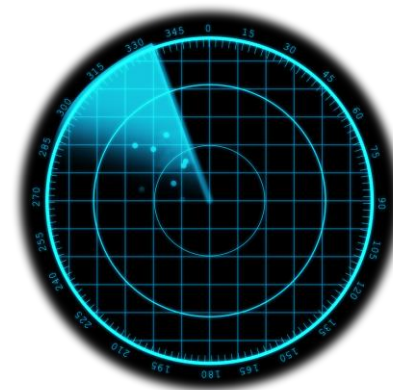
Il problema del doppio criterio (alternativo)

Nella quantificazione dell'indennità di fine rapporto, due sono i criteri applicabili: quello stabilito dagli AEC di diritto comune e quello previsto dalla legge, ossia dall'art. 1751 c.c., che portano a risultati diversi dal punto di vista economico.

Evoluzione storica 1/3

1992: le associazioni di categoria, all'indomani dell'entrata in vigore del D.Lgs. 303/1991 di attuazione della Direttiva 86/653, tentarono di individuare idonei criteri di quantificazione dell'indennità di fine rapporto in applicazione dell'art. 1751 c.c.

Erano stati quindi raggiunti i cosiddetti «*accordi ponte*» del 30 ottobre 1992 per il settore industria e del 27 novembre 1992 per il settore commercio che di fatto avevano fatto coincidere il trattamento di fine rapporto accantonato presso il fondo FIRR dell'Enasarco con il concetto di equità ed avevano anche previsto un'indennità aggiuntiva corrispondente in pratica alla previgente indennità suppletiva di clientela.



La quantificazione dell'indennità di fine rapporto

L'indennità negli AEC

Evoluzione storica 2/3

La giurisprudenza si è in passato orientata in maggioranza per l'applicabilità degli accordi economici del 1992 quale ordinario criterio di quantificazione dell'indennità di fine rapporto. Il predetto orientamento è rimasto inalterato anche dopo l'emissione del D.Lgs. 65/1999.

Un contributo significativo è stato apportato dalla pronuncia della **Corte di Giustizia 23 marzo 2006** emessa a seguito dell'ordinanza di rinvio pregiudiziale della Corte di Cassazione dell'ottobre 2004, che ha affrontato il **problema della compatibilità con la Direttiva comunitaria 86/653 dei criteri di quantificazione così come previsti dalla contrattazione collettiva italiana**



La quantificazione dell'indennità di fine rapporto

L'indennità negli AEC

La **Direttiva 86/653/CE** aveva armonizzato in parte le legislazioni in materia degli Stati membri della Comunità. In particolare, l'articolo 17.2 della Direttiva prevedeva che alla cessazione del rapporto l'agente avesse diritto a un'indennità, ma senza indicare alcun criterio di calcolo specifico e lasciando agli Stati membri la scelta fra le due **alternative**:

- 1) un'indennità di clientela limitata ad un massimo di un anno di provvigioni, basata sul presupposto di un apporto di clientela al preponente (**modello tedesco**);
- 2) una riparazione del pregiudizio, senza limite massimo, basata sul presupposto che l'agente, in seguito ad una legittima cessazione del contratto, perda guadagni che avrebbe potuto realizzare in caso di prosecuzione del rapporto o non riesca ad ammortizzare le spese sostenute per il contratto (**modello francese**).



Il legislatore italiano (articolo 1751 codice civile) optò per il modello tedesco, subordinando il diritto dell'agente all'Indennità di fine rapporto al ricorrere di due condizioni:

- 1) l'aver procurato nuovi clienti/incrementato gli affari del preponente in modo che questo continui ad avvantaggiarsene anche dopo la risoluzione; e
- 2) che il pagamento dell'indennità sia equo, tenuto conto di tutte le circostanze del caso (perdita delle provvigioni).

Senza però indicare i criteri di calcolo e di determinazione dell'indennità di fine rapporto, individuati invece dalla contrattazione collettiva

La quantificazione dell'indennità di fine rapporto

L'indennità negli AEC

La Corte di Giustizia aggiungeva che *"gli Stati membri possono esercitare il loro potere discrezionale quanto alla scelta delle modalità di calcolo dell'indennità"*.

Poiché tuttavia né la Direttiva né l' art. 1751 c.c., a differenza degli AEC, forniscono criteri certi di calcolo dell'indennità, appare difficile poter compiere davvero ex ante una valutazione circa la convenienza dell'applicazione dell'una o dell'altra modalità di calcolo.

Ne consegue che, nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa comunitaria (Direttiva n. 86/653/Cee), l'art. 1751 c.c. va interpretato nel senso **che il giudice deve sempre applicare le regole che assicurano all'agente, al momento della cessazione del rapporto, l'indennità maggiore.**

Ed è quindi possibile che l'importo determinato dal giudice in base alla normativa legale sia maggiore, e se così è sarà prevalente su quello inferiore spettante in base a regole pattizie, individuali o collettive.



La quantificazione dell'indennità di fine rapporto

L'indennità negli AEC

Tema agenti «esteri»: non sempre è possibile applicare la legge italiana ad un rapporto di agenzia con agenti stranieri, in quanto alcuni paesi prevedono l'inderogabilità della legislazione locale, che di solito si accompagna all'inderogabilità del foro (ad esempio i Paesi arabi o il Belgio).

Francia: indennità risarcitoria del pregiudizio subito calcolata forfetariamente in un importo pari agli ultimi due anni di provvigione lordi, calcolati sulla base della media degli ultimi 3 anni di rapporto. Qualora il rapporto abbia durata superiore ai 10 anni, l'indennità sarà pari a tre anni di provvigione.

Regno Unito: alla cessazione del rapporto l'agente può far valere il proprio diritto ad una *compensation* oppure ad una *indemnity*. Mentre l'*indemnity* è dovuta in considerazione dell'attività prestata dall'agente nel corso del rapporto fino ad un massimo di un'annualità media di provvigioni, la *compensation* è dovuta a titolo di risarcimento dei danni ed è stata recentemente quantificata come il valore dell'impresa dell'agente incluso l'avviamento commerciale, senza importo massimo. In mancanza di scelta contrattuale l'agente avrà diritto alla *compensation*.



La quantificazione dell'indennità di fine rapporto

L'indennità negli AEC

Evoluzione storica 3/3

Nel **2002** le associazioni di categoria, anche a seguito del proliferare di vertenze e della perdurante esistenza di dibattiti in dottrina ed in giurisprudenza sui corretti criteri da adottarsi per la quantificazione dell'indennità di fine rapporto, si sono accordate per la **sostituzione degli AEC vigenti con nuovi accordi di rinnovo**.

La disciplina riformata

Sono stati quindi sottoscritti:

- l'AEC settore Industria di rinnovo del 20 marzo 2002 e 30 luglio 2014;
- l'AEC settore Commercio di rinnovo del 26 febbraio 2002.



La quantificazione dell'indennità di fine rapporto

L'indennità negli AEC

La disciplina attuale

Le indennità negoziali da AEC si articolano nelle tre seguenti voci:

1. l'indennità di risoluzione del rapporto (c.d. "**FIRR**"), che è dovuta in ogni caso di cessazione del contratto di agenzia;
2. l'indennità **suppletiva di clientela**, che è dovuta quando il contratto si scioglie o ad iniziativa della preponente per fatto non imputabile all'agente o su iniziativa dell'agente per circostanze attribuibili alla preponente
3. l'indennità **meritocratica**, che spetta all'agente allo scioglimento del contratto solo nel caso in cui l'importo complessivo del FIRR e dell'indennità suppletiva di clientela non superi il massimale stabilito per l'indennità di fonte legale e l'agente, al momento della cessazione, abbia procurato nuovi clienti o abbia sensibilmente sviluppato gli affari con i clienti esistenti e la preponente riceva ancora sostanziali vantaggi derivanti dagli affari con tali clienti.



La quantificazione dell'indennità di fine rapporto

L'indennità negli AEC

Art. 12 AEC Commercio

si conviene che l'indennità in caso di cessazione del rapporto sarà composta da tre emolumenti:

*(i) il **primo**, denominato **Indennità di risoluzione del rapporto**, viene riconosciuto all'agente o rappresentante anche se non ci sia stato da parte sua alcun incremento della clientela e/o del fatturato, e risponde principalmente al criterio dell'equità;*

*(ii) il **secondo**, denominato **Indennità suppletiva di clientela**, sarà riconosciuto ed erogato all'agente o rappresentante secondo le modalità di cui al successivo capo II. Anche tale emolumento risponde al principio di equità, e non necessita per la sua erogazione della sussistenza della prima condizione indicata nell'art. 1751, I comma, Codice Civile;*

*(iii) il **terzo**, denominato "**Indennità meritocratica**" risponde ai criteri indicati dall'art. 1751 del Codice Civile, relativamente alla sola parte in cui prevede come presupposto per l'erogazione l'aumento del fatturato con la clientela esistente e/o l'acquisizione di nuovi clienti. (...)*



La quantificazione dell'indennità di fine rapporto

L'indennità negli AEC

Art. 10 AEC Industria

(...) A tal fine si conviene che l'indennità di scioglimento del contratto sia composta da:

- (i) L' **indennità di risoluzione del rapporto** (capo I) accantonata dalla ditta mandante nell' apposito fondo costituito presso la Fondazione Enasarco e riconosciuta all' agente o rappresentante anche in assenza di un incremento della clientela e/o del giro di affari;*
- (ii) L' indennità **suppletiva di clientela** (capo II) riconosciuta all'agente o rappresentante anche in assenza di un incremento della clientela e/o del giro d'affari;*
- (iii) L' **indennità meritocratica** (capo III) collegata all'incremento della clientela e/o del giro d' affari, nei termini e alle condizioni stabilite al successivo capo III del presente articolo. (...)*



La quantificazione dell'indennità di fine rapporto

L'indennità negli AEC

Cassazione (25.05.2012 n. 89295)

*...posto che l'art. 1751 cc stabilisce un massimo, ma non un criterio di calcolo - nel giudizio tra agente e preponente **sta all'agente l'onere di "... provare con dettagliati calcoli conformi ad entrambi i criteri (AEC ed Art. 1751cc) la differenza peggiorativa**, e per il preponente l'onere di provare il contrario, anche attraverso l'eventuale considerazione complessiva delle clausole e la relativa compensazione di vantaggi e svantaggi".*

*La conseguenza è che, secondo la giurisprudenza oramai consolidata, **la disciplina di cui agli AEC si applica in tutti i casi in cui, e nella misura in cui, l'Agente - nel contraddittorio col preponente - NON sia in grado di dimostrare che gli spetta in concreto (anziché in astratto) una indennità di importo maggiore (valutazione ex post)**: tale criterio appare inevitabile alla stregua della legislazione italiana, posto che l'art. 1751 del cc non contiene un metodo di calcolo dell'indennità di cessazione ma solo i criteri che ne stabiliscono la debenza o meno e l'ammontare massimo).*



La quantificazione dell'indennità di fine rapporto

Casistica giurisprudenziale

La quantificazione dell'indennità di fine rapporto

Casistica giurisprudenziale

Il fisso provvigionale

➤ Cass. civ., sez. lav., ord. n. 23043/2024

All'atto della cessazione del rapporto di agenzia, il preponente è tenuto a corrispondere all'agente una specifica indennità, secondo quanto disposto dall'art. 1751 del codice civile. La base di computo dell'indennità può ricomprendere non solo le **provvigioni maturate dall'agente**, ma anche quelle che lo stesso riscuote come **“fisso provvigionale”**. Del resto, la *ratio* che ha ispirato il legislatore nel regolamentare l'indennità è quella di indennizzare l'agente per la perdita dei vantaggi che il contratto, laddove non risolto, gli avrebbe procurato.

➤ Cass. civ., sez. lav., ord. n. 23547/2023

Ai fini della determinazione dell'indennità in caso di cessazione del rapporto di agenzia per recesso del preponente, ex art. 1751 c.c., nella base di computo vanno ricomprese non soltanto le **provvigioni maturate**, ma anche quelle percepite come **“fisso provvigionale”**, atteso che la previsione codicistica fa riferimento, in relazione al profilo del *“quantum”*, al più ampio concetto di *“retribuzioni riscosse”* - nel quale va ricompreso il minimo provvigionale garantito -, mirando detta previsione ad indennizzare l'agente per la perdita del contratto e, perciò, dei vantaggi che il contratto stesso gli avrebbe procurato.



La quantificazione dell'indennità di fine rapporto

Casistica giurisprudenziale

Determinazione dell'indennità e limiti

➤ Cass. civ., sez. lav., n. 21377/2018

In tema di indennità per cessazione del rapporto di agenzia, l'art. 1751 c.c., applicabile "*ratione temporis*", ne individua i presupposti nel fatto che l'agente abbia procurato nuovi clienti al preponente o abbia sensibilmente sviluppato gli affari con quelli già esistenti e prevede, senza tipizzarla, che essa sia equa; la determinazione di tale requisito funzionale va effettuata valutando le sole "circostanze del caso", intendendosi per tali tutti gli elementi, ulteriori e diversi rispetto a quelli costitutivi, che siano idonei a pervenire ad una **adeguata personalizzazione del "quantum" spettante all'agente**. (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione di merito che, ai fini della determinazione dell'indennità, aveva considerato sia la lunga durata del rapporto di agenzia sia la circostanza che l'agente fosse plurimandatario.)

➤ Cass. civ., sez. lav., n. 15375/2017

In tema di indennità per cessazione del rapporto di agenzia, il comma 3 dell'art. 1751 c.c. delinea soltanto il **limite massimo** consentito dalla legge per la sua determinazione in via equitativa, da commisurarsi con riferimento alla media annuale delle retribuzioni percepite dall'agente nell'ultimo quinquennio, ovvero, se il contratto di agenzia è stato di durata inferiore, alla media del corrispondente minor arco temporale; detto limite insuperabile **non è connotato dall'inderogabilità**, prevista esclusivamente per il limite minimo regolato dal successivo comma 6; quest'ultimo, infatti, al fine di assicurare all'agente il risultato migliore, prevede che l'importo determinato dal giudice deve prevalere su quello, eventualmente inferiore, spettante in applicazione di altri criteri diversamente pattuiti.





Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms or their related entities (collectively, the “Deloitte organization”) is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No representations, warranties or undertakings (express or implied) are given as to the accuracy or completeness of the information in this communication, and none of DTTL, its member firms,

related entities, employees or agents shall be liable or responsible for any loss or damage whatsoever arising directly or indirectly in connection with any person relying on this communication. DTTL and each of its member firms, and their related entities, are legally separate and independent entities