

## *Newsletter Legale*

**N° 5 del mese di Maggio 2024**

### **Indice:**

**5.1 All'agente persona fisica con showroom si applica il rito del lavoro**

**5.2 La giusta causa nel contratto di agenzia**

**5.3 La questione della legittimità dell'indennità di fine rapporto prevista dagli A.E.C.**

### **5.1 All'agente persona fisica con showroom si applica il rito del lavoro**

Con sentenza n. 6803 del 14 marzo 2023 la Corte di Cassazione si è pronunciata su un caso di un agente del settore moda, che operava come agente persona fisica e aveva uno showroom.

In particolare, nella pronuncia in esame la Suprema Corte ha affermato che nel caso in cui l'agente di commercio sia una persona fisica:

- per escludere la competenza del giudice del lavoro a decidere una controversia in materia di contratto di agenzia, occorre dimostrare che l'agente abbia organizzato la propria attività con criteri imprenditoriali tali da far concludere che egli si limiti ad organizzare e dirigere i suoi collaboratori, non realizzando una collaborazione meramente ausiliaria dell'attività altrui ma gestendo un'impresa autonoma propria;
- opera una presunzione che induce a propendere per la conclusione che la prestazione sia resa in maniera continuativa e coordinata, ricorrendo quindi i presupposti del rapporto di cd. parasubordinazione, che appunto radica la competenza del giudice del lavoro a decidere una controversia in materia di contratto di agenzia;

- deve pienamente escludersi che valgono a provare un'organizzazione a carattere imprenditoriale la mera titolarità di partita Iva e la disponibilità di uno showroom, che costituiscono i requisiti minimi per esercitare l'attività agenziale, che comporta l'emissione di fatture per le provvigioni e necessita di un luogo adeguato a mostrare la merce ai clienti.

In buona sostanza, nella sentenza in commento la Corte di Cassazione ha stabilito che nel caso di agente persona fisica la disponibilità di uno showroom non costituisce di per sé un indice di organizzazione a carattere imprenditoriale, essendo uno dei requisiti minimi per lo svolgimento dell'attività di agente di commercio. Pertanto, anche all'agente persona fisica con showroom si applica il rito del lavoro in caso di controversie giudiziarie inerenti il rapporto di agenzia con la preponente.

## **5.2 La giusta causa nel contratto di agenzia**

Secondo la giurisprudenza è oramai pacifico che il recesso per giusta causa, previsto dall'art. 2119 del codice civile per il lavoro subordinato, è applicabile anche al contratto di agenzia, dovendosi tener conto, per la valutazione della gravità della condotta, che nel rapporto di agenzia il vincolo fiduciario – in considerazione della maggiore autonomia di gestione dell'attività per luoghi, tempi, modalità e mezzi in funzione del conseguimento delle finalità aziendali – assume maggiore intensità rispetto al rapporto di lavoro subordinato.

Pertanto, ai fini della legittimità del recesso per giusta causa è sufficiente anche un fatto di minore consistenza, il cui accertamento è rimesso al giudice di merito ed è insindacabile in sede di legittimità.

Tuttavia, la nozione di giusta causa prevista nel codice civile ha un contenuto generale ed astratto, per cui nel corso degli anni la giurisprudenza ha elaborato la casistica dei comportamenti che concretizzano la giusta causa di recesso nel contratto di agenzia.

Si indicano qui di seguito i comportamenti che integrano gli estremi della giusta causa in base all'elaborazione giurisprudenziale formatasi negli anni sul tema in esame.

Secondo la giurisprudenza costituisce un valido motivo di recesso per giusta causa su iniziativa della preponente:

- l'inattività dell'agente;
- le mancate visite alla clientela;
- l'appropriazione indebita di somme spettanti alla preponente;
- la violazione dell'obbligo di esclusiva;
- la mancata dimostrazione delle visite effettuate presso la clientela;
- le irregolarità commesse dai subagenti e/o dai collaboratori dell'agente;
- le offese alla preponente.

Secondo la giurisprudenza costituisce, invece, un valido motivo di recesso per giusta causa su iniziativa dell'agente:

- il mancato pagamento delle provvigioni che si protrae da mesi;
- il rifiuto sistematico degli ordini trasmessi dall'agente;
- la violazione dell'obbligo di esclusiva;
- il mancato invio del materiale di vendita e del campionario;
- il mancato riscontro alle comunicazioni inviate dall'agente;
- il mancato invito alle riunioni della rete vendita;
- il mancato invito a partecipare ai viaggi incentive rivolti alla rete vendita.

### **5.3 La questione della legittimità dell'indennità di fine rapporto prevista dagli A.E.C.**

Con la sentenza n. 350 del 3 aprile 2024 il Tribunale di Catanzaro si è pronunciato sulla questione della legittimità dell'indennità di fine rapporto prevista dagli Accordi Economici Collettivi (c.d. "A.E.C."), a seguito della nota sentenza della Corte di Giustizia europea del 23 marzo 2006.

In particolare, nella sentenza in commento il Tribunale di Catanzaro ha affermato quanto segue.

La Corte di Giustizia europea, con la pronuncia C-465/04 del 23 marzo 2006, ha contestato la legittimità dell'indennità di fine rapporto prevista dagli Accordi Economici Collettivi. Tali accordi, secondo la Corte di Giustizia europea, possono derogare alla disciplina dettata dalla direttiva 86/653/CEE solo se, con un'analisi ex ante, dall'applicazione dell'Accordo Economico Collettivo possa derivare all'agente un trattamento economicamente più favorevole rispetto all'indennità di cui all'art. 1751 codice civile.

Dal momento che non sono previsti degli strumenti di calcolo che permettono di pronosticare l'ammontare dell'indennità di fine rapporto ex art. 1751 codice civile e tale indennità può essere conosciuta e calcolata solamente dopo lo scioglimento del rapporto e posto che, secondo la Corte di Giustizia europea, la valutazione sul fatto che il trattamento degli Accordi Economici Collettivi sia (sempre) più favorevole rispetto alla disciplina civilistica di cui all'art. 1751 codice civile deve essere fatto ex ante, è chiaro che, seguendo tale ragionamento, solamente un sistema di calcolo che garantisca sempre il massimo dell'indennità potrà essere considerato in linea con i principi dettati dalla direttiva europea e con la sentenza della Corte di Giustizia europea del 23 marzo 2006.

In particolare, secondo quanto affermato dalla Corte di Giustizia europea nella sentenza del 23 marzo 2006, il raffronto tra le discipline legale e pattizia dev'essere effettuato con riferimento al caso concreto, pervenendosi alla dichiarazione di nullità della parte del contratto risultata sfavorevole all'agente.

Ciò comporta per questo l'onere di provare nel giudizio di merito con dettagliati calcoli conformi ad entrambi i criteri, legale e contrattuale, la differenza peggiorativa, e per la preponente l'onere di provare il contrario, anche attraverso l'eventuale considerazione complessiva delle clausole e la relativa compensazione di vantaggi e svantaggi, ritenendo altresì che l'art. 1751, comma 6, codice civile si interpreta nel senso che il giudice deve sempre applicare la normativa che assicuri all'agente, alla luce delle vicende del rapporto concluso, il risultato migliore, siccome la prevista inderogabilità a svantaggio dell'agente comporta che l'importo determinato dal giudice ai sensi dell'art. 1751 codice civile deve prevalere su quello, inferiore, spettante in applicazione degli Accordi Economici Collettivi.



In tale quadro argomentativo delineato dalla Corte di Giustizia europea, appare comunque in via di consolidamento l'orientamento della Cassazione secondo il quale i criteri di quantificazione dell'indennità di fine rapporto previsti dagli Accordi Economici Collettivi devono considerarsi comunque come un trattamento minimo che deve essere garantito all'agente, salvo la necessità da parte del giudice, una volta riscontrata l'esistenza o meno dei requisiti previsti dall'art. 1751 codice civile, di effettuare una sorta di valutazione caso per caso al fine di valutare l'equità della soluzione derivante dagli Accordi Economici Collettivi con facoltà discrezionale, tenendo conto di tutte le circostanze del caso concreto.