

Disdetta per giusta causa. C'è un tempo per contestare i comportamenti scorretti della mandante?

di La Redazione (info@federagenti.org)

<https://www.federagenti.org/notizie/disdetta-per-giusta-causa-ce-un-tempo-per-contestare-i-comportamenti-scorretti-della-mandante-7004>

Domanda: Sono un agente di commercio e la mandante con cui collaboravo non si è comportata correttamente specialmente in due occasioni specifiche l'ultima delle quali avvenuta quasi 6 mesi fa. Lo scorso mese, visto il clima non più sereno e non avendo più fiducia nel comportamento dell'azienda, ho comunicato il recesso dal contratto per giusta causa. L'azienda mi ha risposto contestando le mie motivazioni, ma soprattutto dicendo che se ritenevo gli addebiti veramente rilevanti avrei dovuto contestarli subito e non oltre 6 mesi dopo. Come mi devo comportare?

Risposta: La contestazione dell'azienda mandante solleva un punto importante riguardo ai tempi entro cui far valere eventuali inadempienze contrattuali e quindi cerchiamo di fare un po' di chiarezza.

In linea generale, nel codice civile non esiste un termine perentorio di decadenza di sei mesi per contestare inadempienze contrattuali, ma nulla vieta che questo possa essere specificamente previsto nel contratto di agenzia che lei ha sottoscritto (ma partiamo dal presupposto che così non sia). Guardiamo allora al principio di buona fede e correttezza, di cui spesso parliamo quando si tratta di valutare l'esistenza o meno della giusta causa di recesso. Ebbene tale principio (art. 1375 c.c.) permea l'esecuzione di ogni contratto ed impone alle parti di comportarsi in modo leale e di non tenere comportamenti contraddittori. Nel suo caso specifico, l'azienda mandante potrebbe sostenere che il silenzio di circa sei mesi in relazione ai due episodi specifici possa aver ingenerato in loro il legittimo affidamento che tu considerassi tali episodi non così gravi da compromettere il rapporto di fiducia. Questo argomento potrebbe essere utilizzato per contestare la "giusta causa" del suo recesso, sostenendo che se le inadempienze fossero state realmente gravi, avrebbe dovuto contestarle tempestivamente. Ciò detto è anche opportuno evidenziare che la giurisprudenza richiede la "contestazione immediata" della giusta causa di recesso solo da parte dell'azienda e non anche da parte dell'agente a cui solitamente è accordata una certa flessibilità. Vi sono addirittura sentenze che hanno considerato irrilevante, ai fini del riconoscimento della giusta causa, il fatto che l'agente, dando disdetta per giusta causa, abbia poi comunque lavorato il periodo di preavviso.

Ciò detto le consigliamo comunque di rivolgersi ad un consulente sindacale Federagenti che potrà aiutarla a valutare:

- **la gravità delle inadempienze e cioè** quanto sono stati significativi i comportamenti scorretti della mandante;
- l'esistenza di **eventuali clausole contrattuali** che prevedevano termini specifici per la contestazione di inadempienze;
- **la forma e il contenuto della comunicazione del recesso** per valutare se ha motivato adeguatamente la sua decisione di recedere per giusta causa, facendo riferimento anche ai due episodi specifici avvenuti in passato;

insieme al consulente potrà valutare la sua situazione specifica, analizzare il contratto, e ricevere i consigli circa la strategia migliore per tutelare i suoi diritti.