

## La disdetta del mandato da parte dell'azienda deve contenere una motivazione?

di La Redazione (info@federagenti.org)

<https://www.federagenti.org/notizie/la-disdetta-del-mandato-da-parte-dellazienda-deve-contenere-una-motivazione-7242>

**Domanda: Ho ricevuto la disdetta da una mandante con cui collaboravo dal 2014, senza motivazione e con effetto immediato, quando, nel corso della riunione aziendale di fine giugno per la presentazione della campagna commerciale di settembre, avevo ricevuto attestazioni di stima e mi era stato addirittura richiesto se potevo prendere anche un collaboratore per ampliare la presenza sul territorio (mi occupavo dell'Abruzzo e dell'Umbria) e per garantire una più capillare presenza presso i clienti. Alla richiesta avevo risposto che mi serviva del tempo per riflettere ed eravamo rimasti che a settembre ci saremmo incontrati di nuovo per definire meglio la cosa. Invece il 25 agosto ho ricevuto la pec di disdetta, che non contiene nemmeno le motivazioni della scelta di porre fine al mandato. Cosa devo fare? Il mio contratto dice che le indennità spettanti sono quelle previste dall'AEC del 29.02.2009 e successive modifiche, quali sono?**

Risposta: In realtà il comportamento della mandante, a sentire la sua versione, non sembra particolarmente lineare, ma le dobbiamo segnalare che nel caso di rapporti a tempo indeterminato la normativa prevede la facoltà della parte (in questo caso della mandante) di recedere dal contratto in qualsiasi momento senza necessità né obbligo di motivare la decisione, salvo che la risoluzione in tronco sia motivata da un grave inadempimento dell'agente. Sul punto una giurisprudenza consolidata prevede infatti che in caso di recesso per giusta causa la preponente debba comunicare contestualmente alla volontà di recedere dal contratto anche gli addebiti mossi all'agente. Nel caso di specie, in assenza di specifica contestazione, si deve ritenere che la preponente abbia voluto semplicemente porre termine al rapporto a seguito di proprie valutazioni di opportunità. Occorre però leggere attentamente la comunicazione e capire se si tratti di un recesso in tronco (con decorrenza cioè dalla data di ricezione della comunicazione o se invece da quella data debba intendersi iniziato il periodo di preavviso.

Nella prima ipotesi (recesso immediato) lei ha diritto, oltre alle indennità di fine rapporto previste dalla normativa applicabile in concreto al rapporto (nel suo caso quindi deve far riferimento all'AEC commercio del 04.06.2025, recentemente succeduto a quello nominato nel suo contratto), anche all'indennità sostitutiva del preavviso, infatti benché sia facoltà della mandante - come detto - recedere dal contratto senza obbligo di motivazione, non può farlo senza dare alla controparte il preavviso previsto per legge. Laddove ciò accada, sarà dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso che è pari a tanti dodicesimi delle provvigioni liquidate nell'anno precedente a quello di risoluzione moltiplicati per i mesi del preavviso spettanti (nel suo caso avrà diritto a 6 mesi se pluri e 8 se monomandatario). Laddove più conveniente il calcolo può essere effettuato sulle provvigioni maturate nei 12 mesi immediatamente precedenti la cessazione del rapporto.

Venendo invece alle indennità previste dalla contrattazione collettiva applicabile al suo caso lei avrà diritto alle seguenti indennità:

- Firr che le sarà corrisposto dall'Enasarco relativamente al periodo 2014-2024, mentre le dovrà essere corrisposto direttamente dalla mandante in relazione all'anno 2025;

- Indennità suppletiva di clientela pari al 3% di tutte le somme, a qualsiasi titolo corrisposte dalla mandante (provvigioni, premi, rimborsi spese etc) durante l'intero rapporto. Tale importo è maggiorato dello 0,5 in relazione alle somme percepite dall'agente fra il 4° ed il 6° anno e dell'1% per le somme percepite dal 7° anno in poi;

- Indennità meritocratica che le sarà dovuta, secondo proporzioni variabili di cui all'art. 13 punto III e art. 14 del sopra citato AEC, laddove emerga dalla comparazione del fatturato iniziale con quello finale un reale incremento di quest'ultimo.

Come detto, invece, l'indennità di mancato preavviso, determinata secondo il criterio precedentemente enunciato, le sarà dovuta solo in caso in cui la comunicazione dell'azienda preveda un recesso in tronco. In caso contrario il rapporto proseguirà ancora per 8 mesi decorrenti dalla data di ricezione della comunicazione.

Per quanto riguarda una prima valutazione del comportamento della mandante, a prima vista, e senza aver potuto esaminare la documentazione in suo possesso, non ci sembra ci siano i presupposti per una eventuale richiesta di risarcimento del danno in quanto per sua stessa ammissione a fronte della richiesta di assumere un subagente, lei aveva preso del tempo per riflettere e la disdetta è pervenuta prima di assumere qualsiasi decisione in merito. Quindi non sembrerebbero esserci margini per la configurabilità di un danno a causa del comportamento tenuto dalla mandante che poteva configurarsi, per esempio, nell'ipotesi in cui lei avesse sostenuto delle spese per esempio per l'affitto di un ufficio più grande o per l'assunzione di un subagente.

Le consigliamo senz'altro di recarsi presso la sede Federagenti più vicina per far esaminare la comunicazione e comprendere così come comportarsi.

