



Scheda 3

Panoramica delle normative nazionali sul contratto di agenzia di alcuni paesi Ue ed Extra-Ue

L'esame delle varie normative nazionali qui di seguito esposte è condotto seguendo i principali aspetti del contratto di agenzia, che devono essere tra loro combinati per valutare la portata del rapporto. Innanzitutto considereremo l'**esclusiva** ed il **divieto di concorrenza**, che rappresentano reciproci diritti e obblighi delle parti che ne limitano la libertà di iniziativa economica: è infatti possibile che sia previsto, dalla legge applicabile legge o dal contratto, che l'agente, nella zona (e ramo di attività) attribuitagli, non possa trattare affari per imprese in concorrenza con il preponente ed è anche possibile che sia previsto, per legge o contrattualmente, che il preponente non possa valersi contemporaneamente di più agenti nella stessa zona (e ramo di attività). In seguito analizzeremo varie previsioni legislative nazionali in tema di **durata**, **proroga** e di **scioglimento** del contratto e relative **conseguenze**. La **durata** può infatti essere contrattualmente stabilita per un periodo determinato, eventualmente prorogabile per accordo espresso tra le parti oppure di fatto, in conseguenza della prosecuzione dell'esecuzione del contratto. In alternativa la durata del contratto può essere indeterminata, con facoltà di **recesso** di ciascuna delle parti in assenza di motivazione alcuna ma con termini di preavviso minimi variamente stabiliti dalle diverse legislazioni nazionali, fatta sempre salva la risoluzione del contratto per l'inadempimento di una parte. Infine si considera la principale conseguenza dello scioglimento del contratto di agenzia, ossia l'eventuale **indennità** inderogabilmente dovuta all'agente, secondo alcune legislazioni nazionali, in determinate circostanze.

È molto importante che, nel corso della negoziazione del contratto di agenzia, l'impresa italiana valuti l'**estensione spazio - temporale** del vincolo contrattuale, ponendosi domande quali: che territorio / clientela / prodotti verranno affidati all'agente? Un territorio molto vasto, una clientela molto numerosa, varie gamme di prodotto potrebbero rappresentare un target eccessivo per un agente poco strutturato e preludere a delusioni dell'impresa, specialmente se abbia concesso l'esclusiva e non possa dunque altrimenti promuovere i suoi prodotti nel territorio contrattuale. La delusione dell'impresa potrebbe anche conseguire al fatto che l'agente abbia meno risorse per promuovere i prodotti contrattuali, in quanto plurimandatario, oppure abbia addirittura interessi confliggenti, in quanto, in assenza di divieti di concorrenza, promuova anche i prodotti di imprese concorrenti. La variabile tempo potrebbe poi, sempre dal punto di vista dell'impresa, acuire i problemi, occorre quindi chiedersi: che durata avrà il contratto? Potremo sciogliere il vincolo contrattuale unilateralmente? Solo se l'agente sia stato gravemente inadempiente o anche in assenza di particolari motivazioni? Con quale preavviso e con che modalità?

Per **evitare errori** o limitarne le conseguenze, all'impresa conviene quindi chiedere all'agente informazioni sulla sua struttura promozionale, valutare la sua conoscenza del mercato dei nostri prodotti nel territorio contrattuale ed ottenere previsioni in merito ai risultati della sua attività promozionale nel periodo contrattuale, che si



auspicano, naturalmente, in progressivo aumento. In questo modo potremo modulare l'estensione del territorio ed eventualmente della clientela e della tipologia di prodotti affidati all'agente in base alla sua struttura, alla concessione dell'esclusiva e all'assunzione di obbligazioni di non concorrenza. Potremo anche modulare la durata e le clausole per lo scioglimento anticipato del contratto, incluso il mancato conseguimento dei fatturati minimi promessi. Se quindi, semplificando a titolo esemplificativo, all'agente conviene garantirsi un territorio contrattuale vasto, l'esclusiva e una lunga durata del contratto, all'impresa conviene che il territorio sia adeguato alle capacità commerciali dell'agente, che quest'ultimo sia vincolato a non promuovere prodotti di imprese concorrenti e che il contratto possa comunque essere sciolto nel tempo più breve possibile, per il caso le sue aspettative, contrattualizzate o meno, siano disattese o comunque in presenza di migliori opportunità commerciali. Per ottenere questi obiettivi entrambi devono lavorare sul contratto, conoscendo le previsioni in materia di agenzia della legge ad esso applicabile, per scelta delle parti o, in difetto, effetto delle norme di diritto internazionale privato. Per altre valutazioni strategiche utili alla redazione negoziazione del contratto di agenzia, si rinvia alla check list alla fine di questo paragrafo.

Innanzitutto in punto **esclusiva**, aspetto non disciplinato dalla Direttiva 86/653/CEE, in **Italia** la legge stabilisce che, a meno che gli accordi tra le parti non prevedano diversamente, l'impresa preponente non può valersi contemporaneamente di più agenti nella stessa zona e per lo stesso ramo di attività (articolo 1743 codice civile). In **Francia** e in **Spagna**, al contrario, la legge non prevede un regime di esclusiva, che può tuttavia essere concordato dalle parti nei loro accordi contrattuali. Lo stesso per quanto riguarda la legge vigente in **Germania**, ove l'esclusiva può essere pattuita espressamente o, secondo la giurisprudenza, desunta da circostanze quali l'imposizione all'agente, da parte dell'impresa preponente, di rigorose istruzioni o di ingenti investimenti.

Quanto ai Paesi non membri dell'Unione europea, in **Brasile**, ad esempio, il codice civile prevede un regime di esclusiva che, tuttavia, può essere derogato per accordo tra le parti. In **Cina**, in **India**, in **Russia** e negli **Stati Uniti d'America**, al contrario, l'esclusiva non è prevista per legge ma può essere concordata dalle parti. Negli **Emirati Arabi Uniti**, la legge federale n. 18/1981 sull'agenzia commerciale stabilisce che, nei rapporti di agenzia ad essa soggetti, l'agente goda inderogabilmente del regime di esclusiva, pur con la possibilità del preponente straniero di incaricare diversi agenti per diverse linee di prodotto o differenti marchi.

Per quanto riguarda il **divieto concorrenza**, essendo anche questo un aspetto non disciplinato dalla Direttiva 86/653/CEE, la legge vigente in **Italia** stabilisce che, a meno che non intervengano diversi accordi contrattuali, l'agente non può assumere l'incarico di trattare, nella stessa zona e per lo stesso ramo, gli affari di più imprese in concorrenza tra loro (articolo 1743 Codice civile). Anche le leggi vigenti in **Francia** e, nella sostanza, anche in **Spagna** prevedono lo stesso divieto di concorrenza in capo all'agente, ammettendo deroghe contrattuali. Anche **Germania**, salvo che il contratto preveda diversamente, il divieto di concorrenza si considera implicito dato l'obbligo che la legge impone all'agente di tutelare gli interessi dell'impresa preponente.

Quanto ai Paesi non membri dell'Unione europea, in **Brasile**, il codice civile prevede il divieto di concorrenza dell'agente ma sono possibili patti contrari tra le parti. Negli



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
DI TORINO



Emirati Arabi Uniti e negli **Stati Uniti d'America**, al contrario, tale divieto non è previsto per legge ma può essere pattuito tra le parti, e così anche in **Cina** e **India**, con limiti di ragionevolezza degli accordi tra le parti e di normativa antitrust.

In tema di **estinzione del contratto** di agenzia, la Direttiva 86/653/CEE prevede che il contratto di agenzia a tempo determinato che continui ad essere eseguito dalle parti dopo la scadenza del suo termine, si trasformi in contratto a tempo indeterminato (articolo 14) e che, se il contratto di agenzia è concluso a tempo indeterminato, ciascuna parte possa recedere mediante preavviso (articolo 15.1), per la cui durata la Direttiva 86/653/CEE prevede un minimo inderogabile di un mese per il primo anno, due mesi per il secondo anno, tre mesi per il terzo anno e i successivi (articolo 15.2) nonché la facoltà degli Stati membri di elevare a quattro mesi il termine di preavviso per il quarto anno, a cinque mesi per il quinto anno e a sei mesi per il sesto anno e successivi, anche con facoltà di stabilire che tali termini rappresentino dei minimi inderogabili (articolo 15.3). In **Italia** la legge (articolo 1750 cod. civ.) ha recepito l'opzione offerta dalla Direttiva 86/653/CEE di prorogare sino a sei mesi la durata minima del preavviso, che quindi risulta di un mese in più per ciascun anno di durata del contratto, sino a sei mesi per il recesso dai contratti durati cinque o più anni e così anche in Spagna. In **Francia**, invece, il codice di commercio limita il preavviso minimo a tre mesi, come previsto dall'articolo 15.2 della Direttiva 86/653/CEE. Secondo la legge vigente in **Germania**, il preavviso non deve essere inferiore ad un mese per il primo anno di durata del contratto, a due mesi per il secondo anno iniziato, a tre mesi dal terzo al quinto anno e a sei mesi per il sesto anno e successivi.

Per quanto riguarda i **Paesi non membri dell'Unione europea**, anche secondo la legge vigente in **Brasile** il contratto a tempo determinato che, in assenza di clausola di rinnovo, continui ad essere eseguito dopo lo scadere del termine, si intende prorogato a tempo indeterminato (come anche in caso proroga, anche una sola, dei contratti a tempo determinato e in caso di stipulazione di un nuovo contratto entro i sei mesi dallo scioglimento di un precedente contratto). Secondo il codice civile brasiliano, se la durata del contratto di agenzia è indeterminata, ciascuna parte può recedere dal contratto dando un preavviso di novanta giorni. Secondo la legge vigente in **Cina**, invece, il contratto a tempo determinato che continui ad essere eseguito dopo lo scadere del termine, in assenza di clausola di rinnovo, si intende comunque cessato e i seguenti rapporti si considerano oggetto di un nuovo contratto stipulato per fatti concludenti. Se il contratto ha durata indeterminata, ciascuna parte può recedere dal contratto dando il preavviso concordato oppure un preavviso considerato ragionevole dalla giurisprudenza. Secondo la legge vigente in **India**, il contratto a tempo determinato che continui ad essere seguito dopo lo scadere del termine, in assenza di clausola di rinnovo, si intende prorogato a tempo indeterminato e anche secondo la legge indiana, se la durata del contratto è indeterminata, ciascuna parte può recedere dal contratto, dando il preavviso pattuito, con la facoltà del giudice indiano (se competente) di stabilire un preavviso ragionevole in caso di assenza di accordi e per i contratti che prevedono un termine di preavviso che la stessa giurisprudenza indiana consideri insufficiente. Secondo la legislazione vigente in **Russia**, che non disciplina questa questione direttamente, la prosecuzione dell'esecuzione del contratto oltre il suo termine di durata, a seconda dei casi, può esser considerata come una proroga della sua durata oppure un nuovo contratto cui non si applicano le condizioni dell'accordo scaduto. Quanto al preavviso per il recesso, nulla è previsto per l'agenzia ed è dubbio se ad essa possa applicarsi il preavviso minimo di trenta giorni previsto



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
DI TORINO



per il mandato e la commissione. Per quanto riguarda la legislazione degli **Emirati Arabi Uniti**, si consideri che i contratti registrati possono essere sciolti solo per le cause indicate dalla legge o dietro idoneo risarcimento mentre i contratti non registrati possono essere risolti sempre per giusta causa o, in caso di contratto a tempo indeterminato, previo preavviso. Quanto alle diverse legislazioni vigenti negli **Stati Uniti d'America**, esse generalmente prevedono che il contratto a tempo determinato che continui ad essere eseguito dopo lo scadere del termine, in assenza di clausola di rinnovo, si intende prorogato a tempo indeterminato e che, se la durata è indeterminata, ciascuna parte possa recedere dal contratto, salvo preavviso nel termine pattuito, considerato che la giurisprudenza in alcuni casi ha stabilito che il termine di preavviso debba essere ragionevole, a seconda delle circostanze. Solo in alcuni casi la legge prevede un termine minimo di preavviso.

In tutti i Paesi sopra considerati, è poi prevista la facoltà di ciascuna parte di risolvere il contratto per l'**inadempimento** dell'altra: secondo la legge vigente in **Italia**, infatti, il contratto si può risolvere per un inadempimento che non abbia scarsa importanza, avuto riguardo all'interesse dell'altra parte (articolo 1455 codice civile) e, peraltro, le parti possono contrattualmente prevedere che il contratto si risolva nel caso che una determinata obbligazione non sia adempiuta secondo le modalità stabilite (art. 1456 codice civile), nel qual caso la risoluzione si verifica di diritto quando la parte interessata dichiara all'altra che intende valersi della clausola risolutiva espressa, sebbene una certa giurisprudenza italiana (Cassazione civile, n. 10934/2011) tenderebbe sostanzialmente a svuotare di contenuto la clausola risolutiva espressa applicata al contratto di agenzia, che potrebbe invece essere sciolto soltanto se l'inadempimento integrasse giusta causa di recesso (articolo 2119 codice civile), ossia fosse di quella gravità tale da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto, che la legge detta, in tema di agenzia, al diverso fine di negare all'agente il diritto all'indennità di fine rapporto (art. 1751 codice civile), come vedremo oltre.

Per quanto riguarda l'**indennità di fine rapporto**, la Direttiva 86/653/CEE stabilisce che gli Stati membri prendano le misure necessarie per garantire all'agente commerciale, dopo l'estinzione del contratto, un'indennità oppure, in alternativa, la riparazione del danno subito alle condizioni e nella misura previste dalla stessa direttiva rispettivamente all'articolo 17.1.2 (c.d. "modello tedesco") e 17.1.3 (c.d. "modello francese"). La Direttiva stabilisce poi (articolo 18) che l'indennità o riparazione non è dovuta: a) quando il preponente risolve il contratto per un'inadempimento imputabile all'agente commerciale, la quale giustifichi, in virtù della legislazione nazionale, la risoluzione immediata del contratto; b) quando l'agente recede dal contratto, salvo che il recesso sia giustificato da circostanze attribuibili al preponente o all'età, infermità o malattia dell'agente qualora non possa più essergli ragionevolmente chiesta la prosecuzione dell'attività; c) nel caso in cui l'agente cede a terzi il contratto d'agenzia.

Secondo il "**modello tedesco**" della direttiva, vigente naturalmente in **Germania**, oltre che in **Italia** (articolo 1751 codice civile) e in **Spagna**, l'agente commerciale ha diritto a un'indennità se e nella misura in cui (i) abbia procurato nuovi clienti al preponente o abbia sensibilmente sviluppato gli affari con i clienti esistenti e il preponente abbia ancora sostanziali vantaggi derivanti dagli affari con tali clienti; (ii) il pagamento di tale indennità sia equo, tenuto conto di tutte le circostanze del caso, in particolare delle provvigioni che l'agente commerciale perde e che risultano dagli affari



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
DI TORINO



con tali clienti. Importante osservare che, secondo il 'modello tedesco', l'importo dell'indennità non può superare una cifra equivalente ad un'annualità media delle retribuzioni riscosse dall'agente commerciale negli ultimi cinque anni o del minor periodo di durata del rapporto. Per quanto attiene al particolare caso dell'**Italia**, si consideri che, in base ad alcune pronunce della Corte di Giustizia UE e della Corte di Cassazione italiana, la pattuizione dell'applicazione degli Accordi Economici Collettivi (non obbligatoria per gli agenti stranieri ma dipendente da un eventuale richiamo contrattuale) viene ad attribuire all'agente, a condizione che ricorrano i presupposti di cui all'articolo 1751 del codice civile, il diritto a percepire l'indennità secondo il calcolo previsto dagli stessi AEC, salva un'eventuale maggior quantificazione dell'indennità che derivi dalla valutazione equitativa effettuata al momento dello scioglimento del rapporto secondo quanto previsto dallo stesso articolo 1751 codice civile. Secondo la legge italiana poi, l'indennità non è dovuta 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 e negli altri casi previsti dalla Direttiva (articolo 18, b e c).

Diversamente, secondo il "**modello francese**" della direttiva, vigente naturalmente in **Francia**, l'agente commerciale ha diritto alla riparazione del pregiudizio causatogli dalla cessazione dei suoi rapporti con il preponente e che deriva dall'estinzione del contratto avvenuta in condizioni (i) che privino l'agente commerciale delle provvigioni che avrebbe ottenuto con la normale esecuzione del contratto, procurando al tempo stesso al preponente vantaggi sostanziali in connessione con l'attività dell'agente commerciale e/o (ii) che non abbiano consentito all'agente commerciale di ammortizzare gli oneri e le spese sostenuti per l'esecuzione del contratto dietro raccomandazione del preponente. Importante osservare che il "modello francese" non prevede un tetto massimo per l'indennizzo dovuto all'agente e che la giurisprudenza francese in genere riconosce all'agente un'indennità pari a ben due annualità di provvigioni sulla media degli ultimi tre anni di rapporto oppure pari alle provvigioni guadagnate negli ultimi due anni.

Per quanto attiene ai Paesi non membri dell'Unione europea qui considerati, la legge vigente in **Brasile** prevede, per i contratti a tempo indeterminato, l'obbligo di corrispondere all'agente alla cessazione del contratto un indennizzo minimo di un dodicesimo dell'ammontare totale delle provvigioni pagate all'agente nel corso del rapporto, rivalutato, e per i contratti a tempo determinato, media provvigionale mensile moltiplicata per la metà dei mesi residui sino alla scadenza del contratto. Non è invece previsto l'obbligo di corrispondere un'indennità di fine rapporto in **Cina, India, Russia** e generalmente nelle legislazioni degli **Stati Uniti d'America**. Negli **Emirati Arabi Uniti** è invece prevista, per i casi di scioglimento senza preavviso o senza giusta causa del contratto, un'indennità di natura compensatrice e di importo non predeterminabile, seppure in genere commisurato al giro d'affari.

Data la carrellata sopra riportata delle legislazioni vigenti in diversi Paesi del mondo in materia di agenzia, l'impresa italiana potrà scegliere, secondo una valutazione di convenienza fatta caso per caso, se prevedere che il contratto con il proprio agente straniero sia sottoposto alla legge italiana o a quella straniera (previa verifica professionale della normativa in questione) e così potrà fare, con valutazioni opposte, l'agente italiano nei rapporti con il preponente straniero, redigendo il contratto più adatto al quadro normativo prescelto.