

Agenzia: le insidie connesse alla previsione di un budget minimo

ALESSANDRO LIMATOLA

Sul finire di ogni anno, le preponenti, oltre ad analizzare i risultati dell'anno che volge al termine, cominciano a programmare gli obiettivi di fatturato per l'anno successivo «discutendo», anzi assegnando, a ciascun agente il cd. *budget minimo*.

Si tratta, com'è noto, di una clausola standard la quale è oramai inserita in quasi tutti i contratti di distribuzione commerciale.

Le «delusioni» che si continuano a registrare di quegli agenti che subiscono inaspettate revoche in tronco degli incarichi, dopo anni ed anni di collaborazione, per non aver conseguito (magari per soli pochi euro) gli obiettivi di fatturato richiesti dall'azienda inducono a segnalare nuovamente la importanza e delicatezza della questione.

A questo proposito è opportuno, prima di ogni altro, ricordare che ci si trova di fronte ad un istituto pericoloso che non va minimamente sottovalutato.

È bene premettere che la clausola del budget minimo è giudicata legittima dalla giurisprudenza in applicazione dell'art. 1456, co. 1 c.c., a tenore del quale *le parti possono convenire espressamente che il contratto si risolva nel caso che una determinata obbligazione non sia adempiuta secondo le modalità stabilite*.

Poiché la Cassazione ha più volte stabilito che l'obbligazione

dell'agente (a differenza di quella del lavoratore subordinato) è *di risultato e non di mezzi* (Cass. n. 3738/2000; Cass. n. 9676/1992), si è da tempo giudicata legittima la clausola inserita nel contratto individuale con la quale si pattuisca che il contratto si risolva «in danno» dell'agente qualora quest'ultimo non acquisisca affari per un determinato importo in un dato periodo (generalmente l'anno civile) (Cass. n. 8607/2002). Ciò significa che, ove l'agente non raggiunga il budget minimo «subito» o pattuito, la mandante avrà la possibilità di revocargli in tronco l'incarico senza per questo dovergli riconoscere indennità di sorta (sostitutiva di preavviso e di cessato rapporto comprese).

Gli effetti di una decisione di questo tipo non possono che essere assolutamente traumatici, specie per quei rapporti in cui l'agente abbia maturato una non trascurabile «anzianità».

Proprio perché il budget minimo collegato ad una clausola risolutiva è consentito dal codice civile, le associazioni sindacali non hanno la possibilità di disconoscere tale «facoltà» delle aziende. Per questo motivo è opportuno divulgare adeguatamente alla categoria gli effetti che si producono in caso di mancato rispetto degli obiettivi minimi.

Prima di firmare un nuovo mandato o un rinnovo contrattuale,

è bene, quindi, verificare con la massima attenzione l'obiettivo minimo di fatturato richiesto dall'azienda, così come l'evento previsto in caso di mancato rispetto (risoluzione automatica o facoltà per la mandante di revoca dell'incarico).

Ancor più insidiose sono poi quelle lettere che prevedono premi o supplementi provvigionali al raggiungimento di determinati livelli di fatturato. Trattasi molto spesso di «specchietti per le allodole» perché contengono, comunque, richiami o rinvii alla risoluzione espressa del contratto in caso di mancato raggiungimento.

Ancora giova precisare come la responsabilità per il mancato conseguimento dell'obiettivo sia presunta. Ciò significa che l'agente può superarla ma deve provare che il risultato non sia stato conseguito per fatti esterni indipendenti dalla sua volontà (ad esempio crollo generalizzato degli acquisti nel comparto, mancata evasione di affari da parte della preponente, mancanza di prodotti, ritardi nelle consegne dei prodotti precedentemente acquistati dai clienti ecc.).

Si tratta di un onere probatorio che, oltre a non facilmente superabile da parte dell'agente, in caso di mancato assolvimento produce l'effetto sopra indicato. Si ritiene, quindi, opportuno far

presente che è meglio non accettare (o, al più, negoziare) budgets minimi difficilmente raggiungibili che accettarli e non raggiungerli.

Infatti, solo nel primo caso, qualora intenda proseguire il rap-

porto, la preponente potrà risolvere il contratto ma nel rispetto delle norme sul preavviso e sul trattamento di fine rapporto previsto dalla contrattazione collettiva o dal codice civile. In altre parole, se l'azienda non

reputa soddisfacente il lavoro svolto è meglio far cessare un anno prima il contratto che «trascinarlo» per un altro anno ipotecando e rischiando di perdere tutti i diritti fino a quel momento maturati.