

ROSSANA CASSARÀ

IL PREPONENTE NON HA L'OBBLIGO DI PROTEGGERE LA PROFESSIONALITÀ DELL'AGENTE

Sintesi

Con la sentenza n. 19300 del 16 settembre 2015, pubblicata lo scorso 29 settembre 2015, la Corte di Cassazione, pronunciandosi in materia di contratto di agenzia, ha affrontato la questione del recesso per giusta causa dell'agente con un interessante focus sulla diversa intensità dell'obbligo di correttezza e buona fede gravante sul preponente a norma dell'art. 1749 c.c. rispetto a quello gravante sul datore di lavoro nel rapporto di lavoro subordinato secondo i principi generali di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.

Il giudizio di primo grado era stato proposto dalla Banca - Preponente - al fine di fare accertare l'illegittimità del recesso anticipato esercitato dall'Agente.

Questi si era costituito invocando la sussistenza di una giusta causa di recesso per avere la preponente deciso di recedere da due contratti di gestione di portafoglio con gli investitori, rifiutando così la conclusione di affari da lui procurati e andati a buon fine, con ricaduta pregiudizievole sulla sua immagine professionale.

Il Tribunale accoglieva la domanda dell'Agente e riconosceva la giusta causa di recesso individuando nella condotta della Preponente una violazione dei doveri di correttezza e buona fede e condannandola al pagamento del preavviso e dell'indennità di cessazione del rapporto ex articolo 1751 c.c.

La Corte d'Appello confermava la sentenza di primo grado e ribadiva la correttezza dell'impostazione argomentativa del Tribunale.

La Suprema Corte, con la sentenza in commento, cassa invece la pronuncia

impugnata e dà ragione alla Banca, sostenendo che la Corte territoriale non ha individuato una violazione dell'obbligo di correttezza e buona fede così specifica e grave da integrare un'ipotesi di giusta causa di recesso.

La Preponente, difatti, aveva legittimamente esercitato la facoltà di recesso *ad nutum* dai contratti di gestione contrattualmente prevista e i suoi obblighi di correttezza e buona fede nei confronti dell'Agente non si estendono fino al punto di doverne tutelare la professionalità.

Richiamando la precedente pronuncia (Cass. 26 maggio 2014, n. 11728), la Corte evidenzia come sia diversa l'intensità dell'obbligo di correttezza e buona fede gravante sul preponente nel contratto di agenzia rispetto a quello gravante sul datore di lavoro nel rapporto di lavoro subordinato: nell'agenzia il rapporto di fiducia, in ragione della maggiore autonomia di gestione dell'attività anche in termini di luogo e tempo, assume una maggiore intensità con la conseguenza che, ai fini

della legittimità del recesso, può essere sufficiente un fatto di minore consistenza, secondo una valutazione rimessa al giudice di merito che deve essere adeguatamente e correttamente motivata.

Viene, quindi, esplicitato il principio di diritto per cui: *“Nel rapporto di agenzia il preponente ha l'obbligo, ai sensi dell'art. 1749 c.c. di agire con correttezza e buona fede nei confronti dell'agente, potendo la violazione di detti obblighi contrattuali configurare, in base alla gravità delle circostanze, giusta causa di scioglimento dello stesso rapporto di agenzia, in applicazione analogica dell'art. 2119 c.c. con il conseguenziale diritto dell'agente recedente all'indennità prevista dall'art. 1751 c.c. in caso di cessazione del rapporto, alla condizione della specifica allegazione e deduzione di una concreta violazione di tale obbligo”*.

Tale obbligo, tuttavia, non può estendersi fino alla tutela della professionalità dell'agente, a differenza del rapporto di lavoro subordinato che è assistito da un obbligo datoriale di protezione della professiona-

lità del lavoratore dipendente: non grava, pertanto, sul preponente, afferma la Corte, “...un obbligo di “tutela” degli interessi dell’agente attraverso l’imposizione di regole di conservazione dei contratti procurati a garanzia dell’interesse (e dell’immagine) di colui che abbia concorso a procurarli; non

sussistendo, a differenza che nel rapporto di lavoro subordinato, un suo obbligo, analogo a quello del datore di lavoro, di protezione della professionalità del lavoratore dipendente”.

Diversa sarebbe stata l’ipotesi di un rifiuto sistematico da parte del Preponente di

dar corso alle proposte promosse dall’Agente, il c.d. rifiuto sistematico che è stato, invece, ritenuto dalla giurisprudenza contrario a buona fede e fonte di risarcimento del danno.