

LAVORO

www.quotidianolavoro.ilssole24ore.com

**Contenzioso.** La linea fissata dai giudici sui bonus di risultato

# Obiettivi non definiti: la prova del danno ricade sul dirigente

## Occorre valutare ex ante la perdita di chance

PAGINA A CURA DI  
**Monica Lambrou**

È il dirigente a dover dimostrare il danno subito per la mancata fissazione degli obiettivi annuali nel suo contratto di lavoro. È il principio fissato dalla Cassazione nell'ordinanza 2293 del 30 gennaio 2018. La Corte si è pronunciata sui bonus di risultato, nella vicenda di un dirigente di Spa, al quale, in seguito alla cessazione del rapporto, questi importi erano stati negati, in virtù dell'assenza di criteri di determinazione degli obiettivi annuali nel contratto.

Generalmente, si può affermare che, sebbene nel contratto le parti non abbiano determinato gli obiettivi dai quali far discendere la corresponsione della retribuzione legata ai risultati, questo non basti a escludere qualsivoglia importo a favore del dirigente. Quest'ultimo può dunque ritenersi concretamente garantito contro le omissioni del datore di lavoro? A ben vedere, l'applicazione alla circostanza oggetto della pronuncia delle regole del danno da perdita di chance comporta significative conseguenze, idonee a limitare o - quanto meno - a rendere difficoltoso il riconoscimento di un'effettiva tutela. L'onere probatorio, infatti, grava interamente sul lavoratore danneggiato e si tratta di un onere particolarmente gravoso. Il lavoratore deve dimostrare infatti il pregiudizio subito per mezzo di una valutazione ex ante, daricorsi «al momento in cui il com-

portamento illecito ha inciso» sulla relativa possibilità di conseguimento «in termini di condotta dannosa potenziale».

### La prova del danno

Il dirigente deve operare dunque un difficile giudizio di tipo prognostico, che consenta di rilevare la sussistenza della possibilità di ottenere il bonus nel periodo in cui sarebbe risultata contrattualmente dovuta la determinazione degli obiettivi. Deve dimostrare poi il nesso di causalità che consiste nella idoneità dell'omissione del datore nella fissazione degli obiettivi a sacrificare notevolmente questa possibilità di ottenere il bonus. Per quanto sia ammesso il ricorso a fattori presuntivi, queste presunzioni devono, in ogni caso, risultare ancorate a elementi di natura oggettiva. Questi elementi devono consentire di desumere in maniera attendibile l'esistenza della chance perduta, ravvisabile nella eventualità che il dirigente avrebbe soddisfatto gli obiettivi posti dalla società, se il contratto ne avesse previsto la natura.

Questa operazione, oltre che complessa, ha un alto grado di indeterminazione, perché richiede un calcolo probabilistico. Ulteriori elementi di incertezza riguardano la quantificazione della perdita subita dal dirigente. Ebbene, nella difficoltà di provare il preciso ammontare della chance, il giudice può intervenire in via equitativa, ma, per costanti giuris-

sprudenza, questo intervento si limita a colmare un'insuperabile lacuna e non può rischiare di sfociare in un giudizio di equità sulla sussistenza e sulla entità materiale del danno.

### Il risarcimento

Il dirigente non è, per giunta, totalmente esonerato dalla dimostrazione dell'ammontare, dovendo favorire la liquidazione del giudice, fornendo «ogni elemento di fatto utile di cui possa ragionevolmente disporre» - e idoneo - «alla quantificazione del danno» (si legga, in tema di chances, anche la sentenza della Cassazione 25102/2017).

Nel caso esaminato nella ordinanza 2293 del 30 gennaio 2018, la Corte, avendo il dirigente fornito sufficienti elementi probatori, ha condannato la società al risarcimento per perdita di chances, ossia un danno futuro non consistente nel venir meno di un vantaggio economico, ma della «possibilità di conseguirlo».

Per i giudici, può sussistere un pregiudizio (risarcibile) patito dal dirigente proprio nell'omissione della previsione degli obiettivi e/o dei criteri per la relativa determinazione ma esclusivamente a fronte di prove e/o presunzioni che devono essere, come previsto dalla legge: «gravi, precise e concordanti».

La Cassazione ha ribadito che, sulla perdita di chance, gli accertamenti competono al giudice di merito.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Le pronunce

L'orientamento dei giudici. **Rosso:** mancato riconoscimento del bonus; **verde:** il via libera al riconoscimento

### IMPOSSIBILE INDIVIDUARE GLI OBIETTIVI EX POST

Nel rapporto dirigenziale, è esclusa la possibilità per il giudice di arrivare a un'individuazione postuma degli obiettivi e dei criteri di valutazione degli stessi. È anche escluso, in assenza di predeterminazione di questi obiettivi, che il

datore possa essere condannato alla corresponsione, potendo eventualmente ravvisarsi una responsabilità risarcitoria per la perdita di chance subita dal dirigente (Cassazione, sez. lavoro, sentenza 28404 del 28 novembre 2017)



### OBIETTIVI ESSENZIALI NEL CONTRATTO

In caso di mancata fissazione degli obiettivi, non si può invocare l'applicazione dell'articolo 1359 del Codice civile, non essendo tali obiettivi una condizione accessoria del contratto, bensì una vera e propria obbligazione

strumentale al contratto. L'omissione della relativa determinazione potrebbe essere configurata, se ci sono i presupposti, come un inadempimento contrattuale (Corte d'appello di Milano, sentenza 1712 del 27 settembre 2017)



### I PARAMETRI VINCOLANO IL DATORE

Se nel contratto di lavoro o nella lettera di assunzione è previsto il diritto a ricevere bonus di risultato con l'indicazione dei parametri per determinare gli obiettivi, ma senza una quantificazione, demandata a comunicazioni

successive, il giudice di merito può ritenere il datore privato, anche senza queste comunicazioni, obbligato a corrispondere il bonus, se è dimostrato il raggiungimento degli obiettivi (Cassazione, sez. lavoro, sentenza 17778 dell'8 settembre 2016)



### IL DIRIGENTE NON PUÒ DETERMINARE GLI OBIETTIVI

Non si può imporre al dirigente che voglia far valere in giudizio l'inadempimento del datore di lavoro dell'obbligo di determinare gli obiettivi annuali, una precisa deduzione della misura degli obiettivi che sarebbero stati fissati, né la dimostrazione

della probabilità del relativo raggiungimento. Alla mancata individuazione dell'ammontare dal danno il giudice può sofferire in via equitativa (Cassazione, sez. lavoro, sentenza 15078 del 17 luglio 2015)



### IL RISARCIMENTO NON È AUTOMATICO

Se il datore di lavoro si impegna a corrispondere al dirigente un determinato premio annuale al raggiungimento di obiettivi annualmente fissati e omette di predeterminarli, il lavoratore non può vantare un automatico diritto al risarcimento del

danno subito, ma deve provare l'entità e la natura di questo danno. È un inadempimento del datore per violazione degli obblighi contrattuali, da ritenere soggetto agli ordinari principi civilistici (Cassazione, sez. lavoro, sentenza 13959 del 27 marzo 2014)



### SERVE LA PROBABILITÀ CONCRETA DI RAGGIUNGIMENTO

Se l'azienda prevede il riconoscimento di un premio di risultato nella lettera di assunzione, ma omette in seguito, a causa di crisi economico-finanziaria, di specificare gli obiettivi, il dirigente può agire in giudizio per ottenere il bonus. Deve

tuttavia dimostrare quali obiettivi, in considerazione dello stato di crisi, avrebbe potuto porre l'azienda, e la propria concreta e non ipotetica probabilità di raggiungerli (Corte d'appello di Genova, sentenza del 4 luglio 2013)



**Le conseguenze.** Stop all'erogazione del premio

# Per l'inadempimento il lavoratore ottiene il solo risarcimento

Nella retribuzione variabile del dirigente, è una circostanza frequente l'inserimento, nel contratto di lavoro o nella lettera di assunzione, di una clausola che condizioni l'effettiva erogazione del premio di risultato al raggiungimento di obiettivi specifici stabiliti dal datore di lavoro a scadenze predeterminate. In alternativa, può dirsi altrettanto usuale un'esplicita previsione che demandi a successivi e periodici accordi tra le parti questa determinazione.

### La definizione degli obiettivi

Gli obiettivi necessitano, generalmente, di una delineazione dettagliata e non generica, accompagnata da una chiara individuazione dei relativi criteri di misurazione rispetto al raggiungimento. La questione principale che si pone, su questo punto, riguarda la spettanza o meno di questi bonus in assenza della fissazione degli obiettivi. Su questo punto, l'elaborazione giurisprudenziale ha offerto, negli anni, interpretazioni sostanzialmente discordanti. In particolare, una prima e minoritaria tesi individua nella determinazione dell'obiettivo una condizione sospensiva e, come tale, applicando la disposizione dell'articolo 1359 del Codice civile, ove sia imputabile al datore il mancato conseguimento per l'omessa fissazione, può, in ogni caso, avvenire l'attribuzione del bonus. Aderendo a questa impostazione, si tratta di una vera e propria finzione di avveramento, che comporta il pagamento del premio in favore del lavoratore in misura massima (Corte d'appello di Milano, sentenza del 21 novembre 2007).

In realtà, l'indirizzo ormai prevalente, offre un impianto

argomentativo totalmente difforme: si tende a negare, che, in assenza di fissazione, il giudice possa arrivare a un intervento suppletivo che stabilisca gli obiettivi e quantifichi il compenso.

### Il calcolo dell'indennizzo

In particolare, le omissioni del datore di lavoro integrano un vero e proprio inadempimento contrattuale ex articolo 1218 del Codice civile, cosicché possa essere condannato, in sede giurisdizionale, esclusivamente per responsabilità risarcitoria (si veda, ad esempio, la sentenza della Cassazione 13959 del 2014). A ben vedere, le conseguenze applicative sono piuttosto rilevanti, posto che nei casi di inadempimento, a questo non si accompagna automaticamente l'esistenza di un danno, che deve, per converso, essere provato dal dirigente. In altri termini, il pregiudizio patito è da considerare solo eventuale e comporta, peraltro, un buon grado di incertezza nella relativa quantificazione. A questo proposito, bisogna rilevare come talvolta la giurisprudenza abbia adottato come criterio, nella propria valutazione equitativa, la media dei premi di risultato percepiti negli anni precedenti (Tribunale di Milano, sentenza del 20 maggio 2008).

In definitiva si può dire che la mancata fissazione degli obiettivi dai quali far dipendere l'erogazione del bonus costituisce la violazione di un obbligo contrattuale, ma alla sussistenza di questo vincolo, al netto della dimostrazione di effettivi pregiudizi, non consegue un'imprescindibile e immediata tutela del dirigente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA