

Tribunale di Milano 28 febbraio 2019,
n. 538

Roberto Podda

*Partner responsabile del dipartimento
di diritto del lavoro K&L Gates
Studio Legale Associato*

Ilaria Romano

*Associate – dipartimento di diritto
del lavoro K&L Gates
Studio Legale Associato*

Il caso affrontato dal Tribunale del lavoro di Milano riguarda una controversia promossa da una lavoratrice con qualifica di dirigente e licenziata per mancato superamento del periodo di prova, avente ad oggetto l'accertamento del diritto della lavoratrice in questione a percepire il bonus aggiuntivo alla retribuzione fissa che la società datrice di lavoro non aveva corrisposto.

Secondo quanto pattuito all'atto dell'assunzione, il diritto della lavoratrice a percepire il bonus sarebbe maturato al raggiungimento di obiettivi di medio termine da determinarsi dal consiglio di amministrazione della società datrice di lavoro ed il cui ammontare sarebbe stato fissato in base alla percentuale d'incremento, ad una determinata data, dell'Equity Value del gruppo di cui era parte la società resistente.

La ricorrente adiva quindi il Tribunale del Lavoro di Milano ed azionava il proprio diritto al percepimento del bonus, sulla scorta dell'avvenuto incremento dell'Equity Value del gruppo alla data stabilita, così come pattuito nel contratto di lavoro stipulato dalle parti.

Si costituiva in giudizio la datrice di lavoro, che chiedeva il rigetto della domanda promossa dalla dirigente sulla scorta delle seguenti contro-argomentazioni: (a) la lavoratrice non aveva raggiunto alcun obiettivo di medio termine concretamente misurabile e (b) non si era in verità registrato alcun incremento dell'Equity Value del gruppo.

Retribuzione variabile, nessun diritto al bonus se non sono fissati gli obiettivi

Non può trovare accoglimento la domanda del lavoratore diretta all'accertamento del diritto a percepire il bonus nel caso in cui gli obiettivi non siano stati fissati dal datore di lavoro, non essendo consentito al giudice un intervento suppletivo circa la determinazione degli obiettivi stessi; solo ove il lavoratore fornisca la prova dell'effettività e dell'entità del pregiudizio che ritiene di aver subito in conseguenza dell'inadempimento del datore di lavoro, potrà ottenere la tutela risarcitoria ai sensi dell'art. 1218 c.c.

La Massima

Retribuzione variabile - mancata determinazione degli obiettivi - inadempimento datore di lavoro - risarcimento del danno

La clausola contrattuale che prevede, in un rapporto di lavoro, l'impegno del datore di lavoro a pagare al dipendente un bonus, la cui corresponsione sia condizionata al raggiungimento di obiettivi da individuare, non è suscettibile di integrazione in sede giudiziale ex art. 2099 cod. civ. In mancanza di qualsiasi fissazione degli obiettivi condizionanti la spettanza del compenso, non si ravvisa alcun obbligo a carico del datore di lavoro all'erogazione del bonus, ed il lavoratore, ove provi l'ammontare e la natura del danno, potrà richiedere il risarcimento dello stesso.

¶ Tribunale di Milano 28 febbraio 2019, n. 538 - Giud. Cassia

In particolare, la società resistente evidenziava come gli obiettivi di medio termine richiamati nel contratto di lavoro non fossero stati nemmeno fissati, e ciò per due ordini di motivi: (i) a causa dell'esigua durata del rapporto di lavoro con la dirigente, licenziata per mancato superamento della prova dopo poco più di quattro mesi; nonché (ii) per la situazione di grave sofferenza patrimoniale in cui versava la società.

All'esito del giudizio, il Tribunale del Lavoro di Milano rigettava il ricorso promosso dalla lavoratrice ed accertava l'insussistenza del diritto della stessa al percepimento del bonus richiesto, osservando come l'elemento necessario ai fini del riconoscimento del

premio, ossia l'aver raggiunto gli obiettivi di medio termine fissati dal consiglio di amministrazione della datrice di lavoro, nel caso di specie, non era stato integrato.

Dall'esame del provvedimento in commento si evince come, secondo l'Organo Giudicante, l'aumento del valore dell'Equity Value, qualificato dalla ricostruzione della ricorrente come l'elemento fondante il diritto al percepimento del bonus, era da considerarsi esclusivamente quale parametro di calcolo dello stesso. Di contro, la maturazione del diritto al bonus era subordinata al raggiungimento di obiettivi di medio termine che la società datrice di lavoro non aveva fissato e che la lavoratrice, condannata al pagamento delle spese di giudizio, non aveva dimostrato di aver raggiunto.

Il principio di diritto

Tramite la sentenza in commento, l'Organo Giudicante si è inserito nel solco tracciato da un orientamento ormai consolidatosi in seno alla giurisprudenza sia di legittimità sia di merito, secondo il quale l'erogazione di un bonus basato su obiettivi di anno in anno concordati non è suscettibile di integrazione in sede giudiziale, non potendo il lavoratore invocare la determinazione degli obiettivi da parte del giudice ex art. 2099 c.c. Infatti, da un lato, tale disposizione presuppone la sussistenza del diritto al percepimento del premio e, dall'altro lato, in mancanza di qualsiasi determinazione degli obiettivi condizionanti la spettanza del compenso, non sussiste un obbligo del datore di lavoro alla corresponsione dell'elemento retributivo variabile.

Pertanto, la tutela che può essere accordata al lavoratore è unicamente di natura risarcitoria, sempre che il lavoratore stesso sia in grado di dimostrare l'entità e la natura del danno sofferto in conseguenza dell'inadempimento del datore di lavoro, costituito dalla mancata fissazione degli obiettivi.

Orientamenti giurisprudenziali

In tema di retribuzione variabile spettante al dirigente, il contratto di lavoro o la lettera di assunzione spesso contengono una clausola che condiziona l'effettiva erogazione del bonus al raggiungimento di

specifici obiettivi determinati, di anno in anno, dal datore di lavoro e tempestivamente comunicati al dirigente.

A tal riguardo, gli operatori del diritto si sono interrogati circa le conseguenze della omessa fissazione da parte del datore di lavoro degli obiettivi condizionanti il diritto al percepimento del premio da parte del dipendente.

Sul tema, l'elaborazione giurisprudenziale ha offerto negli anni soluzioni interpretative divergenti.

Un più risalente orientamento delle corti di merito ha qualificato la delineazione degli obiettivi come una condizione sospensiva alla maturazione del diritto al premio. Di conseguenza, in caso di mancata assegnazione degli obiettivi da parte del datore di lavoro, trova applicazione la disposizione di cui all'art. 1359 c.c., secondo cui la condizione si considera avverata qualora sia mancata per causa imputabile alla parte che aveva interesse contrario al suo avveramento. Inoltre, ai sensi dell'art. 1358 c.c., in pendenza della condizione, l'obbligato è gravato dal dovere di comportarsi secondo buona fede per conservare integre le ragioni dell'altra parte.

Alla luce di tale indirizzo interpretativo, alla mancata fissazione degli obiettivi conseguirebbe un automatico obbligo per il datore di lavoro di pagare il premio in favore del lavoratore nella misura massima consentita o pattuita^{1|}.

Tale impostazione – per verità piuttosto isolata – è stata superata dall'orientamento oramai divenuto prevalente, che offre un impianto argomentativo totalmente differente: in mancanza di fissazione degli obiettivi, il lavoratore non può invocare un intervento suppletivo del giudice che stabilisca i parametri del premio e quantifichi il compenso.

Tale giurisprudenza, fatta propria dal Tribunale di Milano nella sentenza in commento, ritiene che il Giudice non abbia poteri con riferimento agli obiettivi da conseguire e alla determinazione del compenso dovuto^{2|}.

In particolare, secondo Corte di Cassazione, n. 13959 del 27 marzo 2014, le omissioni del datore di lavoro integrano un vero e proprio inadempimento contrattuale soggetto agli ordinari principi civilistici, in virtù dei quali il comportamento inadempiente del

1. Corte di Appello di Milano, 21 novembre 2007.

2. Cass. 16 giugno 2009 n. 13953.

datore di lavoro dà luogo esclusivamente ad una responsabilità risarcitoria da farsi valere in sede giudiziale.

Le conseguenze di tali affermazioni sono rilevanti posto che, all'inadempimento, non consegue un automatico risarcimento del danno che, di contro, dovrà essere provato dal lavoratore, sul quale graverà l'onere di dimostrare l'effettività e l'entità del pregiudizio subito. Ne consegue che, in applicazione dell'art. 1223 c.c., il danno risulta meramente eventuale, essendo risarcibili soltanto la perdita o il mancato guadagno che siano conseguenza immediata e diretta dell'inadempimento medesimo.

Sulla base di tali principi, la Suprema Corte ha escluso la sussistenza di un diritto al risarcimento per la mera violazione dell'obbligo contrattuale, non essendoci spazio nel nostro ordinamento per l'applicazione di sanzioni civili punitive.

Tale impostazione è stata recentemente confermata dagli Ermellini con Ordinanza n. 2293 del 30 gennaio 2018, la quale ha ribadito che la mancata determinazione degli obiettivi non è sufficiente per ottenere il risarcimento del danno. Infatti, secondo i giudici di legittimità «*il danno da perdita di chance è un danno (non già attuale, ma) futuro, consistente nella perdita non di un vantaggio economico, ma della mera possibilità di conseguirlo, secondo una valutazione ex ante da ricondursi, diacronicamente, al momento in cui il comportamento illecito ha inciso su tale possibilità in termini di conseguenza dannosa potenziale (Cass. 12 febbraio 2015, n. 2737). Esso consiste in una concreta ed effettiva occasione perduta di conseguire un determinato bene, non in un mera aspettativa di fatto, ma in un'entità patrimoniale a se stante, giuridicamente ed economicamente suscettibile di valutazione autonoma, che deve tener conto della proiezione sulla sfera patrimoniale del soggetto (Cass. 25 agosto 2014, n. 18207; Cass. 20 giugno 2008, n.16877)*»³.

L'impatto di tali pronunce è estremamente significativo: in caso di omessa delineazione degli obiettivi da parte del datore di lavoro, al fine di ottenere il premio il dipendente è tenuto ad allegare e dimostrare, anche in via presuntiva, che egli avrebbe potuto realizzare, in tutto o in parte, gli obiettivi qualora fossero stati determinati.

tuto realizzare, in tutto o in parte, gli obiettivi qualora fossero stati determinati.

Tale tipo di prova risulta tutt'altro che di semplice allegazione: il lavoratore è gravato da un complesso giudizio di tipo prognostico, che deve dare evidenza dell'esistenza della *chance* perduta, ravvisabile nella circostanza per cui gli obiettivi sarebbero stati raggiunti ove individuati dal datore di lavoro e preventivamente portati a conoscenza del lavoratore stesso.

A ben vedere, ciò che si ricava dall'illustrato orientamento giurisprudenziale è che la tutela per il lavoratore in caso di omessa fissazione degli obiettivi da parte del datore di lavoro risulta difficile da azionare e, ancor più, da conseguire. L'onere probatorio, che grava interamente sul lavoratore danneggiato, risulta particolarmente gravoso e, di conseguenza, le garanzie contro le omissioni del datore di lavoro appaiono ridotte.

Osservazioni conclusive

Dall'esame del provvedimento *de quo* emerge chiaramente come il Tribunale di Milano, aderendo alla consolidata elaborazione giurisprudenziale sopra illustrata, abbia ritenuto sufficiente per respingere il ricorso della lavoratrice l'omessa fissazione degli obiettivi e, per l'effetto, il mancato raggiungimento degli stessi, il cui conseguimento, al contrario, è elemento imprescindibile e fondante per il riconoscimento del diritto alla retribuzione variabile.

L'Organo Giudicante non ha dunque ritenuto decisivo ai fini della maturazione del diritto a percepire il bonus l'asserito aumento del valore dell'Equity Value della società resistente: in assenza di allegazioni relative all'effettiva sussistenza, nonché alla quantificazione di un danno risarcibile direttamente connesso all'inadempimento datoriale, l'analisi del giudice si deve necessariamente arrestare alla verifica del preliminare elemento della mancata fissazione degli obiettivi e non può, quindi, estendersi oltre a considerare la durata del rapporto, la situazione economico-patrimoniale del datore di lavoro o i parametri in base ai quali il bonus avrebbe dovuto essere quantificato. ●

3. Cassazione, ordinanza n. 2293 del 30 gennaio 2018.