

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 i 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 sopperire 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 di 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*)

