

# La Suprema Corte non riconosce il premio aziendale di rendimento al lavoratore che non abbia conseguito gli obiettivi specifici fissati dal datore di lavoro

di M. Aiello - 29 Febbraio 2024

Con l'ordinanza in commento, Cass. 4 settembre 2023 n. 25655, la Suprema Corte dirime la controversa vicenda della spettanza, al dipendente di un istituto di credito, del premio aziendale di rendimento (PAR). Il contesto normativo di riferimento è delineato dagli artt. 44 CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali e 24 del Contratto integrativo aziendale.

Orbene, l'art. 44 riconosce al datore di lavoro la facoltà di prevedere *«l'istituzione di premi incentivanti la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio aziendale di cui all'art. 41»* così come di determinare l'ammontare globale, i criteri di attribuzione e i tempi di pagamento *«con il limite del rispetto dei canoni di «oggettività» e di «trasparenza» nella definizione dei criteri di determinazione e di attribuzione»* nonché di osservare gli obblighi di informazione e di consultazione con le organizzazioni sindacali, per consentire la formulazione di *«considerazioni e proposte, nella prospettiva di ricercare soluzioni condivise»* benché *«l'impresa può comunque adottare i provvedimenti deliberati»*.

Si evince chiaramente, dal tenore letterale della norma, che dall'obbligo di informazione non possa desumersi, a carico del datore di lavoro, alcun obbligo di erogazione del premio.

Di rilievo giuridico, per la corretta interpretazione dell'art. 44 il richiamo all'art. 41 laddove prevede che *«il premio aziendale viene erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti nel contratto integrativo aziendale»* tenuto conto dell'incremento della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività.

Il premio aziendale, dunque, contrariamente all'impostazione dei giudici di merito, non prescinde dall'inquadramento del lavoratore o dagli apporti professionali, così come dalle attività svolte e dalla funzione ricoperta. Ne consegue dunque che laddove l'impresa realizzi un risultato delle attività ordinarie negativo non darà luogo all'erogazione del premio aziendale.

Infine, il quadro normativo si completa con le previsioni del Contratto integrativo aziendale (l'art. 24.2) che subordina l'attribuzione del contributo a ben cinque criteri: *«livello, peso della posizione organizzativa ricoperta, performance realizzata rispetto agli obiettivi qualitativi/quantitativi ed ai risultati dell'anno precedente dall'unità e/o team di appartenenza; valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze...»*.

La fattispecie in esame contempla il riconoscimento al lavoratore, da parte del giudice di merito, del premio aziendale di rendimento, fondato su una lettura del combinato disposto degli artt. 44 CCNL e dell'art. 24 del contratto integrativo aziendale, lontana dal tenore letterale delle norme, a parere dei giudici di legittimità.

In particolare, è lontano dalla lettera della norma subordinare il diritto al premio annuale di rendimento alla semplice previsione in bilancio di un impegno di spesa piuttosto che *«al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio aziendale di cui all'art. 41»*. Non basta dunque per l'erogazione dello stesso che il comportamento del dipendente sia coerente con il contenuto della prestazione richiesta.

La Suprema Corte ripristina correttamente il significato delle norme collettive avvalendosi del criterio del *«senso letterale»* ed offre *«una puntuale operazione ermeneutica»* delle disposizioni censurate. Infatti, ribadisce che le previsioni collettive individuano puntualmente i presupposti per il conseguimento di obiettivi specifici, non raggiunti nel caso di specie, ed esclude che possa essere *«dirimente»* per dimostrare l'obbligatorietà del premio aziendale la mancata attivazione della procedura informativa alle organizzazioni sindacali.

Pecca, dunque, la sentenza impugnata di confrontare il tenore lessicale delle norme collettive, la stretta connessione tra le stesse nonché di considerare il Contratto integrativo aziendale quale strumento di attuazione delle previsioni del contratto nazionale, in virtù del richiamo effettuato dall'art. 24.

Infine, privilegiando una lettura lontana dal senso letterale delle norme, il giudice di merito, trascura, un aspetto rilevante nella risoluzione della controversa vicenda, quale la natura accessoria dei premi di produzione che sono pur sempre una componente incentivante ma assolutamente eventuale della retribuzione del lavoratore.

Una lettura attenta e soprattutto ossequiosa del significato letterale delle norme inevitabilmente porta alla conclusione che il mancato raggiungimento dell'obiettivo programmato non completa l'iter che conduce alla spettanza ed al conseguente pagamento del premio aziendale di rendimento per particolari meriti del dipendente.

A supporto di tale conclusione il dato normativo prevalente (art. 44 CCNL) che configura il *«sistema incentivante»* del datore di lavoro esclusivamente come facoltà subordinata al *«raggiungimento di specifici obiettivi»* e (art. 41 CCNL) fissa le condizioni imprescindibili *«incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano...»* per l'erogazione dei benefici.

In linea con l'interpretazione dei giudici di legittimità va letta la previsione in sede aziendale di sostituire il premio aziendale ed il sistema incentivante con un unico elemento retributivo variabile legato ai risultati aziendali il c.d. *«premio variabile di risultato»* correlato con le prestazioni di particolare qualità del singolo e determinato *«sulla base di criteri di produttività e/o redditività aziendale»*.

La pronuncia in commento nel derimere la dibattuta questione della spettanza del premio ribadisce, in linea con i precedenti di legittimità, l'importanza del principio del senso letterale delle previsioni pattizie per la corretta ricostruzione dell'intenzione delle parti e consacra il

principio di fedeltà ai precedenti «*in mancanza di ragioni nuove e diverse da quelle disattese nei giudizi analoghi*».

Maria Aiello, primo tecnologo CNR, responsabile Istituto di bioimmagini e fisiologia molecolare, sede di Catanzaro

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 4 settembre 2023, n. 25655](#)