

La retribuzione variabile all'esame della giurisprudenza di legittimità

di Micaela Vitaletti

Retribuzione variabile e assetti contrattuali

Tra autonomia e coordinamento, la più recente giurisprudenza puntualizza la funzione della contrattazione di secondo livello nella definizione della retribuzione variabile. Una serie di decisioni, infatti, interpretano il rinvio alla contrattazione collettiva di secondo livello non solo come definizione dei criteri per la determinazione della retribuzione variabile, ma dell'intera regolamentazione dell'istituto, sino al potere di stabilire di non procedere all'erogazione del premio in caso di mancata realizzazione degli obiettivi di produzione e di risultanti economici dell'impresa. (cfr. Cass. 22 marzo 2010, n. 6852; Cass. 19 febbraio 2009, n. 4078; Cass. 25 giugno 2008, n. 17130; Cass. 15 febbraio 2008, n. 3874).

La contrattazione di secondo livello non svolge dunque una mera funzione di esecuzione delle clausole di rinvio, fissate dalla contrattazione collettiva nazionale, ma costituisce un ambito di esclusiva competenza in materia di retribuzione variabile.

Già il protocollo del 23 luglio 1993 operava nel senso di costituire un meccanismo di delega da parte del contratto collettivo nazionale a quello di secondo livello, rinviando a quest'ultimo la definizione della retribuzione variabile, più idonea ad essere definita in tale ambito, tenuto conto della specificità della realtà d'impresa.

La valorizzazione della contrattazione collettiva ad un livello più basso risiede, infatti, in quelle ulteriori e differenti esigenze, di difficile percezione nel quadro nazionale, proprio in quanto peculiari all'ambiente dell'impresa cosicché la definizione della retribuzione variabile legata ad indici di produttività e redditività si presta senz'altro ad essere oggetto della contrattazione collettiva aziendale, tenuto conto della stretta connessione con le dinamiche d'impresa.

La linea di tendenza in questione è stata poi rilanciata dall'accordo interconfederale del 15 aprile 2009 che – in attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 – costituisce il tentativo di operare una nuova regolamentazione degli assetti contrattuali, in sostituzione del protocollo del 23 luglio 1993. Pur con tutti i problemi sindacali che hanno interessato l'accordo in questione, l'accordo affida nuovamente alla contrattazione collettiva di secondo livello il compito di incrementare la retribuzione attraverso forme variabili legate ad indici di produttività e redditività.

La retribuzione variabile assume, tra l'altro, nel contratto collettivo di secondo livello, maggior rilievo per via della perdita di "autorità" dell'autonomia collettiva a livello nazionale nella definizione della retribuzione sufficiente, essendo rimesso ad un soggetto terzo ed estraneo alla dinamica contrattuale l'adeguamento del trattamento economico all'inflazione.

L'accordo interconfederale del 2009 in base al principio *ne bis in idem*, conferma, dunque, la non sovrapposibilità degli istituti e delle materie oggetto dei diversi livelli della contrattazione collettiva e rimette agli accordi aziendali la negoziazione della parte variabile della retribuzione. Ad una enunciazione di principio al punto 2.3 dell'accordo – il contratto collettivo nazionale di categoria definisce le modalità e gli ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello nello spirito dell'attuale prassi negoziale – si accompagna la previsione di non interferenza del secondo livello di

contrattazione collettiva per quelle materie ed istituti a cui il primo livello di contrattazione non rinvia (punto 3).

È, tuttavia, il caso di segnalare che tale ripartizione di competenze tra primo e secondo livello nell'accordo interconfederale del 2009 viene meno, qualora prevalga l'intenzione di favorire la diffusione della contrattazione aziendale. Laddove, infatti, manchi, nelle imprese minori la contrattazione di secondo livello, i contratti collettivi nazionali di lavoro possono concordare linee guida utili a definire modelli di retribuzione variabile che potranno essere adottate e/o riadattate in funzione delle concrete esigenze delle aziende interessate.

In tale ipotesi, dunque, la contrattazione nazionale si appropria di un ambito di una materia, altrimenti rimessa al secondo livello negoziale, tuttavia, al fine di diffondere il medesimo in azienda.

Chi definisce la retribuzione variabile?

Di tale sistema di rinvii tiene conto anche la giurisprudenza che registra la suddivisione di competenze previste nell'ambito del sistema sindacale, attribuendo alla contrattazione collettiva di secondo livello il ruolo di fonte della retribuzione variabile.

In altre parole, la giurisprudenza sembra conservare il riparto di materie tra contratti collettivi, escludendo che il diritto alla retribuzione variabile si perfezioni a livello nazionale e, quindi, che alla contrattazione collettiva spetti il solo compito di erogare il trattamento economico legato agli indicatori di produttività e/o redditività altrove definiti.

Chiamata, infatti, ad esprimersi sull'*an* e il *quantum* della retribuzione variabile (diversamente denominata premio di produzione o premio di produttività) la giurisprudenza tiene conto della suddivisione di competenze prevista dal sistema contrattuale, interpretando il rinvio al contratto collettivo di secondo livello non come mera esecuzione di ciò che è stato definito in modo compiuto a livello nazionale, ma come competenza esclusiva della contrattazione collettiva aziendale.

Si è espressa in tal senso la sentenza n. 6852/2010 (in *www.dejure.it*) «[...] in coerenza con quanto previsto nel Protocollo del 23.7.1993 fra Governo e Parti sociali, da interpretare nel senso di rimettere alla contrattazione aziendale la disciplina esclusiva dell'istituto, ivi compresa ogni determinazione circa "l'attribuzione" stessa del premio, tenuto conto della "stretta correlazione" instaurata dalla norma fra l'erogazione del premio, i risultati conseguiti e l'andamento economico dell'impresa» l'attribuzione della retribuzione variabile «sarebbe stata effettuata – secondo il metodo definito a livello aziendale – in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività del lavoro, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa [...]».

Si parla, infatti, «[...] di "attribuzione" dell'emolumento, e non di mera quantificazione, e pone l'attribuzione dello stesso in relazione al raggiungimento dei risultati programmati e all'andamento dell'azienda (...). L'acquisizione del diritto era subordinata ad una conforme previsione e valutazione della contrattazione collettiva aziendale e che, in assenza della stessa, nessun accrescimento patrimoniale avrebbe potuto consolidarsi e stabilizzarsi in capo al lavoratore [...]». Il caso riguardava la decisione della contrattazione collettiva aziendale di non attribuire la retribuzione variabile ai lavoratori che, contrariamente, sostenevano l'acquisizione nel loro patrimonio di quella retribuzione aggiuntiva, già definita nell'ambito del contratto collettivo nazionale.

Che la contrattazione nazionale rimetta a quella aziendale la competenza esclusiva in tema di retribuzione variabile, assegnandole ogni determinazione in ordine alla stessa attribuzione del premio è stabilito anche nella sentenza n. 4078/2009 (in *MGC*, 2009, 272, in *www.dejure.it*). La Corte sostiene che «omettendo di considerare e interpretare l'art. 49 del C.C.N.L. del 1994 nella parte in cui, in linea con quanto stabilito in via di principio dal Protocollo del 23 luglio 1993 tra Governo e Parti Sociali, [...] si attribuisce ai lavoratori un diritto perfetto o comunque indipendente,

quanto all'erogazione del beneficio, da condizionamenti stabiliti a livello aziendale, che costituisce la "fonte" e il contenuto della retribuzione variabile».

Altresì la sentenza n. 17310/2008 (in *RIDL*, 2009, 49 ss. con nota di A. Occhino; in *www.dejure.it*) che sempre in merito alla medesima questione chiarisce che l'espressione «della disposizione contrattuale attribuzione di un premio aziendale del dato testuale non sta a significare la "sola determinazione del quantum del beneficio", la quale invece parla di "attribuzione" dell'emolumento e non già di mera quantificazione».

Si veda pure la sentenza n. 21379/2005 (in *NGL*, 2006, 156, in *www.dejure.it*) che interpreta il rinvio alla contrattazione collettiva di secondo livello non solo come definizione dei criteri per la determinazione del premio, ma dell'intera regolamentazione dell'istituto, sino al potere di stabilire di non procedere all'erogazione del premio in caso di mancata realizzazione degli obiettivi di produzione e di risultanti economici dell'impresa.

Il ragionamento della giurisprudenza fa, dunque, leva sulla suddivisione di competenze tra i diversi livelli contrattuali, che in tal caso andrebbe inteso come assegnazione delle vicende relative alla corresponsione del trattamento economico variabile alla sola contrattazione di secondo livello. Qualora, viceversa, la contrattazione collettiva di secondo livello fosse demandata a definire soltanto il *quantum* della retribuzione variabile, quest'ultima perderebbe il ruolo di integrazione del livello nazionale che opererebbe in tema di retribuzione variabile anche in assenza del contratto collettivo di secondo livello.

Ulteriori argomenti a favore di questa ricostruzione, che attribuisce alla contrattazione collettiva aziendale la funzione di "confezionare" la retribuzione variabile, si ricavano pure dall'impossibilità di poter quantificare la medesima in assenza del contratto collettivo di secondo livello: non sembra, infatti, potersi invocare la funzione sostitutiva del giudice ai sensi dell'art. 2099 c.c., già svolta in relazione alla determinazione della retribuzione sufficiente, che tiene conto soltanto di quanto dovuto per l'adempimento della ordinaria prestazione dedotta in contratto.

Il sistema delineato e accolto dalla giurisprudenza esclude, dunque, una sovraordinazione del contratto collettivo nazionale su quello aziendale, affermando quel grado di autonomia e non sovrapposibilità tra materie e istituti in ragione del raccordo che deriva dalle norme che regolano il sistema intersindacale.

Sarà, dunque, il contratto collettivo di secondo livello, in virtù della suddivisione di competenze prevista, a definire sia l'*an* e il *quantum* della retribuzione variabile, a nulla rilevando una diversa previsione del contratto collettivo nazionale.

In realtà la giurisprudenza non fa altro che confermare un principio più volte espresso in materia di retribuzione sufficiente che esclude l'esistenza di una gerarchia tra contratti collettivi, ammettendo pertanto che il contratto collettivo di altro livello ben possa stabilire una regolamentazione diversa da quello nazionale.

Micaela Vitaletti
Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro
Università di Roma, La Sapienza