

## **Ufficio Studi CODAU**

### **"Documento redatto con il contributo dei componenti dell'Ufficio Studi e VALIDATO dal Comitato Scientifico del Codau"**

#### **Danno da perdita di chance se il dirigente non può essere valutato ai fini dell'indennità di risultato a causa della mancata assegnazione degli obiettivi da parte della P.A.<sup>1</sup>**

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, Ordinanza 4 marzo 2024, n. 5746

La vicenda nasce dalla richiesta giudiziale di un dirigente pubblico finalizzata all'accertamento del proprio diritto a vedersi corrispondere la retribuzione di risultato relativa a due annualità. Il Tribunale adito ha condannato la P.A. a corrispondere al dirigente le retribuzioni di risultato relative agli anni 2013 e 2014, nonché l'adeguamento della retribuzione di risultato relativa agli anni dal 2010 al 2012 e l'indennità sostitutiva degli arretrati in aggiunta al trattamento economico in godimento.

L'amministrazione ha proposto appello dinanzi alla Corte di appello che, in parte, lo ha accolto, rigettando la domanda originaria concernente la retribuzione di risultato relativa agli anni 2013 e 2014.

Avverso la pronuncia della Corte territoriale il dirigente ha proposto ricorso per Cassazione.

Con uno dei motivi il ricorrente lamenta che la Corte di appello avrebbe ommesso di valutare l'inerzia dell'Amministrazione che avrebbe causato la mancata fissazione degli obiettivi al raggiungimento dei quali era subordinato il conseguimento della retribuzione di risultato.

Per il ricorrente la determinazione degli obiettivi sarebbe stata oggetto di una condizione potestativa pura, che avrebbe potuto verificarsi con l'azione dell'Amministrazione. Al verificarsi della condizione (cioè l'assegnazione degli obiettivi) in favore del dirigente sarebbe maturato il diritto ad ottenere il pagamento delle somme previste a titolo di retribuzione di risultato.

La Suprema Corte ritiene infondata tale doglianza.

Nella pronuncia in esame si rimarca preliminarmente come il dirigente possa ottenere una retribuzione di risultato soltanto in caso di conseguimento degli obiettivi predeterminati e assegnati dall'Amministrazione, la cui entità è contrattualmente definita in ossequio alle disposizioni normative.

Ne consegue che la retribuzione di risultato è, comunque, una componente della retribuzione complessiva del lavoratore, con la conseguenza che la posizione della quale quest'ultimo è titolare in materia deve essere qualificata, in termini generali, come di diritto soggettivo.

---

<sup>1</sup> Ha collaborato alla stesura del presente documento Giacomo Verde Università del Molise

Pertanto, il rapporto esaminato dalla Corte è un rapporto di diritto privato e gli atti che ad esso si ricollegano vanno pure qualificati come atti di diritto privato esecutivi degli accordi raggiunti fra le parti, per cui il giudice ordinario può conoscere e sindacare tutti i vizi anche degli atti amministrativi che vengano adottati al riguardo.

La Corte evidenzia, quindi, la natura squitamente contrattuale della retribuzione di risultato che può essere corrisposta dall'amministrazione soltanto *“una volta attivati i necessari passaggi negoziali contemplati dalla legge e consistenti nell'attribuzione delle responsabilità, nell'assegnazione degli obiettivi e nella determinazione dei parametri per definirne il raggiungimento”*<sup>2</sup>.

Ne consegue, ~~però~~, che *“dall'astratta previsione di una retribuzione di risultato non può discendere, in capo al potenziale destinatario della stessa, un diritto soggettivo immediatamente esigibile”*.

Tuttavia per la Corte non può ritenersi che l'attività di definizione degli obiettivi da assegnare al dirigente da parte della P.A. – condizione necessaria perché il dipendente possa ricevere la retribuzione di risultato - sia oggetto di una condizione potestativa. La P.A., infatti, ove la legge o la contrattazione collettiva la impegnino, come nella specie, ad agire in questo senso, *“ha l'obbligo di porre in essere tutte le attività preliminari all'individuazione dei menzionati obiettivi e, poi, una volta fatto ciò, di compiere le verifiche prodromiche alla concessione o al diniego della retribuzione di risultato”*.

Pertanto il dipendente è titolare di un diritto verso l'Amministrazione a che questa attribuisca le responsabilità, assegni gli obiettivi, determini i parametri per definirne il raggiungimento e, infine, compia le valutazioni necessarie.

Tali attività *“non integrano una condizione di un qualche tipo, ma attengono all'adempimento di un'obbligazione”* e, fin quando non saranno definite e ultimate, il dipendente *“non potrà azionare il suo diritto alla retribuzione di risultato e, dunque, non potrà chiedere siffatto adempimento”*.

Per la Corte, però, il dipendente, sebbene non possa esercitare l'azione di adempimento, *“potrà, come giustamente affermato dalla Corte territoriale, dolersi della condotta inadempiente della P.A. e, così, chiedere il risarcimento del danno”*. Al riguardo, il lavoratore, per azionare il proprio diritto, è tenuto semplicemente a provare la fonte negoziale o legale del proprio diritto e ad allegare l'inadempimento dell'amministrazione.

Ne deriva che *“qualora dovesse risultare che la P.A. non abbia posto in essere alcuna attività alla quale era tenuta e, in questo caso, non abbia dedotto che non vi fossero ragioni obiettive per prevedere una retribuzione di risultato o non abbia allegato di essersi trovata nell'impossibilità di individuare gli obiettivi in esame per causa a lei non imputabile, essa sarà inadempiente rispetto al proprio obbligo di attivare il procedimento che avrebbe dovuto portare alla fissazione degli obiettivi in esame”*.

Conseguentemente il dirigente, come nel caso di specie, non potrà chiedere la tutela in forma specifica, ma una tutela per equivalente, finalizzata ad ottenere un risarcimento del danno da

---

<sup>2</sup>Cass., Sez. L, n. 11899 del 12 maggio 2017.

perdita di chance<sup>3</sup> la cui prova di una concreta ed effettiva occasione perduta deve essere fornita anche presuntivamente dal soggetto leso, ed il danno *“va liquidato in via equitativa, tenuto conto del grado di probabilità e della natura di danno futuro, consistente nella perdita non di un vantaggio economico, ma della mera possibilità di conseguirlo”*<sup>4</sup>.

Nella fattispecie in esame, il dirigente non aveva proposto alcuna domanda di risarcimento del danno nei termini innanzi specificato, avendo agito esclusivamente per l'adempimento dell'obbligo retributivo. Pertanto il motivo di ricorso è stato ritenuto infondato.

Per la Suprema Corte risulta parimenti infondato un altro motivo di ricorso secondo cui la P.A., con l'erogazione dell'indennità in oggetto ogni anno sistematicamente e senza soluzione di continuità, avvenuta trascurando la fase preventiva di individuazione e fissazione degli obiettivi, avrebbe manifestato la volontà di adottare l'emolumento in maniera definitiva ad integrazione della retribuzione.

L'indennità di risultato, infatti, *“non costituisce una componente fissa del trattamento retributivo fondamentale ed è sottratta all'applicazione del principio di irriducibilità della retribuzione, essendo condizionata dalla scelta degli obiettivi ad opera della P.A. e alla verifica della loro realizzazione da parte del dipendente”*<sup>5</sup>.

Pertanto la sua erogazione automatica, senza predeterminazione degli obiettivi e senza valutazione dei risultati, risulterebbe indebita e porrebbe, a carico della P.A., un obbligo di recupero delle somme versate a titolo di retribuzione di risultato, con tutte le conseguenze del caso.

---

<sup>3</sup> Cass., Sez. L, n. 9392 del 12 aprile 2017.

<sup>4</sup> In proposito sempre in tema di indennità di posizione: Cass., Sez. L, n. 7110 del 9 marzo 2023.

<sup>5</sup> Si veda: Cass., Sez. 6-L, n. 30344 del 14 ottobre 2022.