

BLOG

Premi di risultato e comportamenti discriminatori

di **Luca Vannoni**

Nella definizione dei premi di risultato, in particolare attraverso la contrattazione collettiva al fine di beneficiare dell'ormai nota detassazione (al 10% fino a 3.000 euro), è frequente introdurre parametri che modulino il premio in base all'affettiva presenza del lavoratore, tenendo così in considerazione, da un punto di vista quantitativo, l'effettiva partecipazione dei singoli lavoratori alla realizzazione del risultato di produttività ed efficienza che fa, appunto, scattare il premio.

La normativa di riferimento (articolo 1, comma 183, L. 208/2015), apparentemente, sembrerebbe prevedere un unico caso in cui non sia possibile escludere le assenze ai fini della maturazione del premio, legato al congedo di maternità (*"ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità"*). Tuttavia, la recente sentenza della Corte di Appello di Torino 13 aprile 2022 pone l'attenzione su possibili comportamenti discriminatori nel modulare il premio in base alle presenze dei lavoratori.

Il caso oggetto della sentenza riguardava la richiesta fatta da un gruppo di lavoratori, volta ad accertare e dichiarare la natura discriminatoria del mancato computo delle assenze dovute a causa di assistenza di familiari disabili ovvero per la propria disabilità (L. 104/1992) e, quindi, di condannare il datore di lavoro alle conseguenti differenze retributive connesse con il premio di produttività.

Nel giudizio di primo grado, il Tribunale di Torino non aveva accolto le richieste dei lavoratori, sostenendo che il criterio adottato nell'accordo collettivo che definiva il premio era volto a incrementare la produttività aziendale e dissuadere l'assenteismo e che non sussisteva una discriminazione diretta basata sulla disabilità, poiché i ricorrenti che non prestano servizio in giornate coincidenti con la fruizione dei permessi ex L. 104/1992 erano considerati al pari di colleghi assenti per altre cause (ad esempio, malattia o infortunio). Secondo il giudice di primo grado, l'accordo legittimamente equiparava alla presenza in servizio soltanto le assenze legate alla donazione sangue e ai permessi sindacali, per la loro *"dimensione collettiva"* non riscontrabile nella fruizione dei permessi ex L. 104/1992.

La Corte d'Appello di Torino ribalta il giudizio di primo grado, evidenziando come la mancata equiparazione dell'assenza alla presenza in servizio per i lavoratori che fruiscono dei permessi ex L. 104/1992 realizzi una forma di discriminazione diretta, in quanto fondata sulla disabilità, e condannando il datore al risarcimento delle differenze retributive.

È, pertanto, necessario prestare attenzione a tali fattispecie nel momento in cui si procede alla

definizione del premio di produttività mediante accordo collettivo, così da evitare al datore di lavoro un contenzioso, alla luce dei precedenti giurisprudenziali interni e comunitari, dall'esito con tutta probabilità non favorevole.

Segnaliamo ai lettori che è possibile inviare i propri commenti tramite il *form* sottostante.

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:



OneDay Master

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE, CONTRATTI DI PROSSIMITÀ E CONTRATTI AZIENDALI

accedi al sito >