



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Lavoratori dipendenti, è possibile tagliare lo stipendio

Autore: Noemi Secci | 15/10/2015



La nuova formulazione del Codice Civile in materia di demansionamento apre la strada ad accordi di riduzione della retribuzione.

Il decreto attuativo del **Jobs Act** in materia di **demansionamento [1]** ha innescato una vera e propria rivoluzione nel mondo del lavoro, perché ha reso possibile, oltre alla “retrocessione” del dipendente riguardo alle mansioni, anche la

diminuzione dello stipendio.

La possibilità di **tagliare lo stipendio**, anche se ancora non è stata adeguatamente valutata dalla giurisprudenza, poiché non sono emerse questioni inerenti, è in realtà uno degli aspetti più rilevanti del decreto, che ha modificato il Codice Civile [2].

La nuova formulazione del Codice, infatti, non ammette il solo demansionamento, ma anche, previo accordo tra datore e lavoratore in sede protetta, la possibilità di **ridurre la retribuzione**: possibilità esplicitamente vietata dalla vecchia formulazione del Codice Civile, che prevedeva la nullità di ogni patto di diminuzione della retribuzione. Formulazione rispettata e condivisa dai giudici, che negavano il potere di tagliare la remunerazione previo accordo, anche dopo le prime aperture normative verso la possibilità di **demansionare il lavoratore**: questo, sia che il patto per il taglio della remunerazione fosse stipulato privatamente, che in sede protetta, a prescindere, peraltro, dall'effettiva modifica delle mansioni. L'unica apertura, negli ultimi tempi, riguardava le indennità condizionate a particolari circostanze di lavoro.

Entrato in vigore il citato decreto attuativo del Jobs Act, tutto cambia, e si può affermare con sicurezza che gli accordi di **diminuzione dello stipendio** sono validi, anche se individuali, rispettando determinate condizioni.

In particolare, perché il patto individuale di modifica (sia delle **mansioni**, che della **categoria**, dell'**inquadramento** e della **retribuzione**) sia valido, devono essere rispettate le seguenti disposizioni:

- l'accordo deve essere concluso nelle **sedi di conciliazione** deputate (le cosiddette sedi protette: commissioni sindacali, presso la Dtl, commissioni di certificazione dei contratti...);

- deve sussistere l'interesse del lavoratore alla **conservazione**

dell'occupazione;

- in alternativa, deve sussistere l'interesse del lavoratore all'acquisizione di una **diversa professionalità;**

- in alternativa, deve sussistere l'interesse del lavoratore al **miglioramento delle condizioni di vita.**

In questi casi, dunque, la nuova normativa ritiene validi gli accordi di taglio dello stipendio.

I **minimi retributivi** previsti dai Contratti Collettivi, corrispondenti all'inquadramento (livello) del lavoratore, sono comunque inderogabili, anche nei casi in cui non sia applicato alcun Contratto Collettivo, poiché il giudice può utilizzare tali minimali come misura di **adeguatezza della remunerazione**, in base alla Costituzione **[3]**.

Come verrà utilizzata dalle aziende questa nuova possibilità, ed in che limiti sarà utilizzata, ancora non si può sapere: certo è che, data l'ampiezza delle casistiche in cui si può legittimamente abbassare lo stipendio, la normativa si presterebbe ad abusi. Starà allora ai giudici di merito stabilire degli indirizzi, più o meno restrittivi, in materia.

Note

[1] D.lgs. 81/2008. **[2]** Art. 2103 Cod. Civ. **[3]** Art. 36 Cost. *Autore immagine: 123rf com*