

# Con un accordo si può ridurre la retribuzione

Uberto Percivalle

Nell'analizzare le modifiche apportate dal Dlgs 81/2015 all'articolo 2103 del Codice civile si è finora guardato alla flessibilità in tema di modifica delle mansioni. Ma l'articolo 2103 ha una seconda anima: per decenni è stato fondamentale per rispondere alla domanda se aziende e lavoratori possono validamente concordare diminuzioni retributive.

Prima del Jobs act la risposta dei giudici era per lo più negativa. Ora si può dire con certezza che, almeno in alcuni casi, gli accordi di riduzione della remunerazione sono validi. A seconda delle interpretazioni, il cambiamento potrebbe avere una portata più ampia e far concludere che sia venuto meno il cosiddetto principio di irriducibilità della retribuzione.

Il vecchio articolo 2103 recitava: «il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito... senza alcuna diminuzione della retribuzione. Ogni patto contrario è nullo».

Secondo i giudici ciò significava che nessun accordo di diminuzione della retribuzione avrebbe potuto essere valido, tanto se patuito privatamente, quanto se concluso di fronte a una direzione del lavoro o in sede sindacale. Inoltre si riteneva che il divieto valesse a prescindere che la diminuzione fosse legata a una modifica di mansioni.

Unica eccezione: le indennità condizionate a particolari circostanze di lavoro. Tale eccezione, in passato sviluppata dai giudici, è stata confermata dal nuovo articolo 2103.

La norma, però, ha innovato, prevedendo che nelle sedi di conciliazione deputate si possano stipulare «accordi individuali di modifica delle mansioni, della ca-

## LA PROSPETTIVA

Il nuovo articolo 2103 collega il taglio dello stipendio al cambio di mansioni e potrebbe superare il principio di irriducibilità

tegoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione» a condizione che sussista «l'interesse del lavoratore 1) alla conservazione dell'occupazione, 2) all'acquisizione di una diversa professionalità o 3) al miglioramento delle condizioni di vita».

L'aver collegato le diminuzioni retributive alla modifica delle mansioni significa forse che accordi di sola diminuzione della remunerazione non sono validi? Ciò non pare ragionevole, non sussistendo divieti o ragioni per una simile restrizione: almeno nei tre casi precedenti, gli accordi devono ritenersi validi.

Si può tuttavia capovolgere la prospettiva, chiedendosi se la legge non miri in realtà a regolare

le modifiche di mansioni, lasciando liberi aziende e lavoratori di concordare diminuzioni retributive anche al di fuori dei tre casi previsti, persino al di fuori delle sedi di conciliazione di legge (e sempreché si rispettino i minimi retributivi della contrattazione collettiva, inderogabili ove i contratti collettivi siano applicabili, o se utilizzati dai giudici quale metro di adeguatezza delle retribuzioni in base all'articolo 36 della Costituzione).

Simile interpretazione era stata proposta in passato dalla Corte di cassazione (per esempio con sentenze 9473/1987 e 6083/1997) e prima ancora dalle Sezioni unite della Corte. Negli anni, tuttavia, la Cassazione ha finito per ritenere che le parole nette della vecchia norma («senza alcuna diminuzione della retribuzione. Ogni patto contrario è nullo») ponessero un principio di irriducibilità della retribuzione, se lette con l'articolo 36 della Costituzione.

Ora il nuovo articolo 2103, essendo tutto incentrato sulla modifica delle mansioni e consentendo, almeno in alcuni casi, accordi diminutivi, mette in dubbio che su di esso si possa ancora fondare l'esistenza di un principio di irriducibilità della retribuzione. L'ultima parola spetterà ai giudici, che potrebbero tornare a riconoscere ad aziende e lavoratori la libertà contrattuale di concludere accordi di diminuzione della remunerazione.