

Quando la decurtazione della retribuzione è legittima e quando no

L'irriducibilità della retribuzione e la modifica delle mansioni

È solo il salario professionale a non essere decurtabile. Un caso a parte è quello delle nuove forme retributive legate all'incentivazione, come ad esempio la concessione e l'utilizzo di alcuni beni come i telefoni cellulari, i personal computers portabili o le autovetture aziendali.

Domanda

D

Sono un collega bancario iscritto alla FABI. Vorrei chiedere dei chiarimenti in merito alla cessazione da parte della mia banca dell'indennità di cassa, che ho percepito per oltre 10 anni e che mi è stata revocata per attribuzione ad altra mansione equivalente, la quale non prevede alcuna indennità aggiuntiva. Grazie.

(lettera firmata)

Risposta

R

Il caso sottopostoci dal collega attiene alla "vexata quaestio" se il datore di lavoro può ridurre la retribuzione di un proprio dipendente a seguito di una modifica delle mansioni dello stesso.

Nel nostro ordinamento giuslavoristico vi è un principio generale di irriducibilità della retribuzione, che discende dal disposto del comma 1 dell'art.2103 codice civile, così come modificato dall'art.13 della legge n.300 del 1970 cosiddetta Statuto dei lavoratori. Infatti, l'articolo stabilisce che il lavoratore, nell'essere assegnato ad una nuova mansione, non deve subire diminuzioni nel trattamento retributivo precedentemente goduto.

Ora dobbiamo chiederci se il principio generale di irriducibilità può essere derogato attraverso eccezioni legate alla sua concreta applicabilità.

Una prima eccezione la ritroviamo nell'art.4 della legge n.223 del 1991, comma 11, sui licenziamenti collettivi ove il legislatore ha previsto che, nelle procedure di mobilità, le parti sindacali possono accordarsi sul riassorbimento del personale eccedente con attribuzione allo stesso di mansioni peggiorative, con conseguente diminuzione del trattamento

retributivo in deroga all'art.2103 c.c. Altre eccezioni sono scaturite dalla giurisprudenza della Cassazione come quella delle Sezioni Unite del 7 agosto 1998 n.7755, che ha stabilito che la dequalificazione del lavoratore allo scopo di evitare il licenziamento può essere ammessa, solo se sia l'effetto di un preciso accordo tra le parti, nel quale il lavoratore accetti in modo espresso il demansionamento e, quindi, una minore retribuzione.

Tutto quanto sopra premesso dobbiamo effettuare un'ulteriore distinzione nel concetto di retribuzione tra quella correlata al patrimonio professionale ed alla specializzazione tecnica del lavoratore e quella inerente a particolari e contingenti modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Solo nella prima ipotesi si potrà parlare di irriducibilità della retribuzione (se pure con le eccezioni sopra ri-

portate) mentre, nella seconda, deve ritenersi che le voci retributive collegate a mutevoli modalità (c.d. indennità modali) possono essere legittimamente oggetto di decurtazione. In altri termini, è solo il salario professionale a non essere decurtabile (vedasi Sentenza Cassazione Sez.lav: n.3050 del 13 febbraio 2006 riportata a seguire).

Un esempio a tal riguardo ci aiuterà a comprendere meglio i termini della questione.

Se un collega bancario svolge costantemente e abitualmente la sua attività in locali sotterranei e, pertanto, riceve in busta paga l'indennità prevista dal ccnl del 8 dicembre 2007 (lavori in locali sotterranei - allegato 3), appare chiaro che tale elemento retributivo non è collegato alla qualità della prestazione e nemmeno al suo patrimonio professionale, ma esclusivamente al luogo in cui svolge la sua attività lavorativa.

Pertanto, qualora venga meno il nesso causale sopracitato, non verrà più erogata la voce retributiva "indennità di lavoro in locali sotterranei".

Lo stesso ragionamento andrà effettuato per l'indennità di reperibilità, indennità di rischio per la salute, indennità di turno, indennità di reggenza ecc.

Un caso a parte, che merita infine di essere approfondito, è quello delle nuove forme retributive legate all'incentivazione, come ad esempio la concessione e l'utilizzo di alcuni beni come i telefoni cellulari, i personal computers portabili o le autovetture aziendali.

In questi casi dovremo preliminarmente chiederci se rientrano, o meno, nel concetto di retribuzione e, in caso affermativo, se possono essere ridotti o addirittura eliminati.

A tal proposito, in nostro aiuto viene

Spett.le

La Voce dei Bancari

Mensile di FABI - Federazione Autonoma Bancari Italiani

Via Tevere n. 46 - 00198 Roma

Data

Il/La sig./sig.ra
iscritto/a alla FABI (tessera n°), pone un quesito sul seguente argomento inerente al proprio rapporto di lavoro:

.....
.....
.....

Firma del lavoratore

I dati della presente scheda saranno oggetto di trattamento informatico e manuale da parte della rivista "La Voce dei Bancari" per le seguenti finalità: a) analisi giuridico-legale; b) risposta al quesito; c) pubblicazione in forma anonima sulla rivista "La Voce dei Bancari" del quesito e della risposta. Titolare del trattamento dei dati è la rivista "La Voce dei Bancari" e responsabile è il Direttore della rivista, Paolo Panerai. Le chiediamo di prestare il consenso per il trattamento dei dati anche sensibili contenuti nella presente scheda e nell'allegato promemoria, per finalità editoriali relativamente alla pubblicazione di quesiti e di risposte su "La Voce dei Bancari".

Firma del lavoratore

N.B. Si informano i lettori che la Redazione si riserva di rispondere e di pubblicare solo i quesiti e le risposte di interesse generale



la normativa fiscale art.48 del Testo Unico delle imposte sui redditi del 1986, così come modificato dal d.lgs. 2 settembre 1997 n.314, che stabilisce che il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme ed i valori in genere a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta **anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.**

Stabilito, quindi, che l'utilizzo di una vettura aziendale rientra nel reddito del dipendente, la giurisprudenza della cassazione ha considerata legittima la revoca dell'autorizzazione ad utilizzare una vettura aziendale, anche fuori orario di lavoro, qualora nell'ambito delle nuove mansioni attribuite vengano meno quelle particolarità della prestazione lavorativa che giustificavano l'attribuzione della vettura. (Cass. 23 agosto 2000 n.11021)

**Art. 2099 - Retribuzione [1].**

1) La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo

o a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata dalle norme corporative [2], con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.

2) In mancanza di norme corporative [2] o di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto

conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali [3].

3) Il prestatore di lavoro può anche

essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura [36, 37 Cost.].

Art. 2103 - Mansioni del lavoratore [1].

1) 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 ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione [disp. att. 96]. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamen-

to corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive [2].

2) Ogni patto contrario è nullo.

Note:

1 Articolo sostituito dall'art. 13, L. 20 maggio 1970, n. 300.

NOVITÀ GIURISPRUDENZIALI

Un compenso di natura indennitaria, se viene erogato anche dopo che siano venute meno le ragioni dell'indennità, entra a far parte della retribuzione irriducibile

In base all'art. 2103 cod. civ. (Cassazione Sezione Lavoro n. 3050 del 13 febbraio 2006, Pres. Sciarelli, Rel. Cuoco).

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 3050 del 13 febbraio 2006, Pres. Sciarelli, Rel. Cuoco) ha rigettato il ricorso. E' principio giurisprudenziale quale specificazione dell'art. 2103 primo comma prima parte cod. civ. – ha affermato la Corte – **che la garanzia dell'irriducibilità della retribuzione riguarda le indennità corrisposte in considerazione delle qualità professionali intrinseche alle mansioni del lavoratore, e non si estende alle indennità erogate in ragione di particolari modalità della prestazione lavorativa, le quali possono essere soppresse allorché vengono meno le specifiche situazioni che le abbiano generate.** Ha natura retributiva qualsiasi compenso corrisposto in modo continuativo ed in rapporto sinallagmatico con la presta-

zione. Nell'ipotesi di mutamento delle mansioni e di cessazione dell'attività in funzione della quale era erogata una particolare indennità, questa, ove non attenga a qualità professionali del lavoratore, bensì ad estrinseche modalità della prestazione, ben può essere soppressa. Ove, pur con la cessazione di questa attività e pertanto della ragione che giustificava la corrispondenza dell'indennità, l'erogazione permane, il relativo importo, divenendo compenso corrisposto in modo continuativo ed in rapporto sinallagmatico con la così ridotta prestazione, diventa retribuzione indipendente dalle cessate estrinseche modalità della prestazione stessa. Assumendo questa connessione, il predetto compenso resta coinvolto nella parte irriducibile della retribuzione.



LA SENTENZA

(Cassazione Sezione Lavoro n. 14835 del 24 giugno 2009, Pres. Roselli, Rel. Zappia).

La concessione di un determinato benefit rientra nel concetto di retribuzione imponibile ai fini contributivi qualora lo stesso si riferisca a spese che, se pur indirettamente collegate alla prestazione lavorativa, sono comunque a carico del lavoratore, risolvendosi siffatta concessione in buona sostanza in un adeguamento della retribuzione. Per contro il benefit ha natura riparatoria e costituisce una reintegrazione di una diminuzione patrimoniale, allorché si riferisce a spese che il lavoratore dovrebbe sopportare nell'esclusivo interesse del datore di lavoro, tenuto perciò a riparare la lesione subita, ed è normalmente collegato alle modalità della prestazione lavorativa svolta.

UNA VERGOGNA TUTTA MASCHILE



VIOLENZA SULLE DONNE

Sei violentatori su dieci sono italiani. Secondo i dati del ministero dell'Interno 60,9% degli autori di stupro è di nazionalità italiana, il 7,8% è romeno mentre il 6,3% è marocchino. Le vittime sono nella maggior parte dei casi (l'85,3%) donne e nel 68,9% di nazionalità italiana. La città meno sicura per le donne è Milano dove nel 2008 i casi di stupro sono stati il 50% in più rispetto a Roma, 480 contro 317. Nella capitale un caso su quattro si può imputare ai romeni contro uno su dieci a Milano. In generale nel 2008 le violenze sessuali sono scese dell'8,4%, da 5062 a 4.637.