

Interpello del ministero del lavoro sul demansionamento della lavoratrice

Madri a mansioni inferiori

Ma solo se è l'estrema ratio per conservare il posto

DEMANSSIONAMENTO E MATERNITÀ

PATTO DI DEMANSSIONAMENTO

È lecito se finalizzato a conservare il posto di lavoro, ma soltanto se non sussistano soluzioni alternative a preservare l'occupazione

DECURTAZIONE RETRIBUZIONE

Lecita una volta decorso il periodo di vigenza del divieto di licenziamento per maternità (fino a un anno d'età del figlio)

DI DANIELE CIRIOLI

Lecito il patto di demansionamento tra impresa e lavoratrice madre se finalizzato alla conservazione del posto di lavoro, ma solo se non sussistono soluzioni alternative a preservare l'occupazione. Per la conseguente decurtazione della retribuzione tuttavia, occorre il decorso del periodo di vigenza del divieto di licenziamento per maternità. Lo precisa, tra l'altro, il ministero del lavoro nell'interpello n. 39/2011.

Due questioni. Il chiarimento arriva a seguito di richiesta dei consulenti del lavoro di precisazioni circa la corretta interpretazione del T.u. maternità (dlgs n. 151/2001), nella parte in cui prevede le modalità di esercizio del diritto della lavoratrice al rientro e alla conservazione del posto di lavoro successivamente alla fruizione del periodo di astensione per maternità. La problematica sollevata, in particolare, concerne la possibilità di considerare legittimo l'accordo tra la lavoratrice, rientrando in servizio prima del compimento di un anno d'età del figlio, e il datore di lavoro, avente a oggetto l'assegnazione a mansioni inferiori con decurtazione della retribuzione. Un accordo finalizzato alla conservazione del posto di lavoro è giustificato dall'impossibilità di assegnare la lavoratrice alle mansioni da ultimo svolte ovvero a mansioni equivalenti. Oltre questo i consulenti chiedono un altro chiarimento sul contratto di solidarietà difensivo e, cioè, se sia possibile continuare a fruire del contributo, nell'eventualità della soppressione di un reparto o della funzione cui era addetto il lavoratore in solidarietà e in caso d'impossibilità di assegnazione a

mansioni equivalenti, nonché a seguito del rifiuto opposto dallo stesso lavoratore a sottoscrivere un accordo per essere adibito a mansioni di grado inferiore.

Ok al demansionamento.

Per rispondere al primo quesito, il ministero richiama la normativa e l'indirizzo della giurisprudenza in ordine al demansionamento per spiegare che, solamente in via d'eccezione, lavoratore e datore di lavoro possono pattuire la diminuzione della retribuzione nel corso del rapporto di lavoro, nell'ambito di un patto di demansionamento, ovvero nel caso in cui questo rappresenti l'estrema ratio per la salvaguardia del posto di lavoro. Rispondendo al quesito, il ministero considera lecito il patto di demansionamento sottoscritto tra datore di lavoro e lavoratrice madre, rientrata in servizio in epoca antecedente al compimento di un anno d'età del bambino. Tuttavia, aggiunge, va verificato che il contesto aziendale sia tale che, per fondate e comprovabili esigenze tecniche, organizzative e produttive o di riduzione di costi, non sussistano alternative diverse per garantire la conservazione del posto di lavoro. Invece, secondo il ministero non appare lecita, finché dura il periodo in cui vige il divieto di licenziamento (fino a che il figlio/a compie un anno d'età), la soluzione della decurtazione della retribuzione, in quanto contrastante con la finalità della norma che preclude il recesso da parte del datore di lavoro anche nelle ipotesi di soppressione del posto di lavoro (a meno che non si verifichi la cessazione dell'attività).

Solidarietà ko. Con riferimento al secondo quesito, il ministero spiega che qualora l'azienda dovesse adottare, in extrema ratio, il

licenziamento di alcuni lavoratori in solidarietà, ciò potrebbe comportare il venir meno dell'erogazione dei benefici.

