UNISIN FALCRI-SILCEA
Unione di Banche Italiane
IL PUNTO SU...

NOTIZIARIO DI INFORMAZIONE SINDACALE - ANNO VI N. 22 - 05/12/2011
SUPPLEMENTO AL PERIODICO "AL PLURALE"

DEMANSIONAMENTO DELLA LAVORATRICE MADRE

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in risposta ad una specifica richiesta di interpello, in data 21 settembre 2011 (interpello n. 39/2011) ha fornito alcuni chiarimenti in materia di demansionamento della Lavoratrice madre.

La questione riguarda la corretta interpretazione del disposto di cui all'art. 56 del Decreto Legislativo n. 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e paternità), con riferimento alle modalità di esercizio del diritto della Lavoratrice al rientro e alla conservazione del posto successivamente alla fruizione del periodo di astensione per maternità

La problematica sollevata si inserisce nella cornice giuridica di cui all'art. 2103 del Codice civile che recita: *"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 (...) ogni patto contrario è nullo".*

Circa l'esatta portata del concetto di **"equivalenza" di mansioni**, il Ministero rammenta, che il Legislatore non ha fornito un'esplicita definizione, lasciando, dunque, alla giurisprudenza e alla contrattazione collettiva il compito di individuare gli indici della stessa al fine di verificare se siano rispettati o meno i limiti fissati dal suddetto articolo del Codice civile.

Nella disamina effettuata, gli Uffici ministeriali richiamano il consolidato orientamento della giurisprudenza della Cassazione che, nell'ambito di diverse pronunce, ha sostenuto la possibilità di deroga al principio cardine che prevede la nullità di qualsiasi pattuizione volta a introdurre modifiche peggiorative alla posizione del Lavoratore, qualora l'accordo intervenga per il fine di tutelare l'interesse del prestatore di lavoro a mantenere il posto di lavoro.

In sostanza, osserva il Ministero, il divieto di demansionamento deve essere interpretato alla stregua della regola dell'equo contemperamento del diritto del Datore di lavoro a perseguire l'obiettivo di un'organizzazione aziendale produttiva ed efficiente con quello vantato dal Lavoratore alla conservazione del proprio posto di lavoro.

Il consenso del Lavoratore e il fine perseguito, volto, come detto, ad evitare il determinarsi di conseguenze pregiudizievoli - come la perdita dell'occupazione - rendono quindi lecito l'accordo che prevede il demansionamento.

Tanto premesso, viene chiarito che "sembra potersi" considerare lecito il patto di demansionamento, sottoscritto tra il Datore di Lavoro e la Lavoratrice madre, rientrante in servizio in epoca antecedente al compimento di un anno di età del bambino. In tal caso, occorrerà tuttavia verificare che tale demansionamento sia dettato da un contesto aziendale che - per fondate e comprovabili esigenze tecniche, organizzative e produttive o di riduzione di costi - non offra alternative diverse per garantire la conservazione del posto di lavoro e per consentire l'esercizio delle mansioni precedentemente svolte.

Non appare invece lecito, finché dura il periodo in cui vige il divieto di licenziamento previsto dall'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001 ("*le Lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro … nonché fino al compimento di un anno di età del bambino*"), **che dal demansionamento consegua anche la decurtazione della retribuzione**, in quanto tale eventualità appare in contrasto con la finalità della norma che, comunque, preclude il recesso datoriale anche nelle ipotesi di soppressione del posto di lavoro (a meno che non si verifichi la cessazione dell'attività dell'azienda).

Sul nostro sito

WWW.FALCRIUBI.IT

il testo completo della risposta del Ministero

UNISIN ti ricorda che è sempre attivo il servizio SMS Gate per ricevere, sul tuo cellulare e in tempo reale, notizie e curiosità di carattere sindacale e che sul sito www.falcriubi.it potrai trovare tutti gli approfondimenti che ti interessano ed i numeri telefonici dei Dirigenti Sindacali UNISIN a tua disposizione per ogni necessità. Inoltre, i documenti UNISIN sono reperibili anche nella "Bacheca Sindacale Elettronica". Per accedere alla bacheca, dalla HOME PAGE del portale UBI cliccare sul pulsante "LINK" (in alto a destra, in fondo alla barra di navigazione) e nella pagina successiva accedere al menu "Link Utili" –> opzione "Varie" -> "Bacheca Sindacale".