

Direttore: Roberto Napolitano

Lavoro. A garanzia dell'occupazione Demansionamento per tutelare la lavoratrice madre

IL PARERE

Il ministero chiarisce che fino a quando vige il divieto di licenziamento non si può decurtare la retribuzione

**Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone**

■ È legittimo il patto di demansionamento sottoscritto tra il datore di lavoro e la lavoratrice madre che rientra in attività prima del compimento di un anno del bambino laddove tale soluzione rappresenti l'unica possibilità di salvaguardia della sua occupazione altrimenti compromessa a causa di fondate e comprovabili esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda in cui è occupata. Non è, invece, possibile la decurtazione della retribuzione della lavoratrice, fino a quando vige il divieto di licenziamento previsto dall'articolo 54, comma 1, del decreto legislativo 151/01.

A queste conclusioni è giunto il ministero del Lavoro, rispondendo a un interpello (39/11) proposto dal Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro.

I tecnici ministeriali richiamano il consolidato orientamento della giurisprudenza della Cassazione che, a più riprese, ha sostenuto la possibile deroga al principio cardine che sancisce la nullità di qual-

siasi pattuizione che introduce modifiche peggiorative alla posizione del lavoratore, quando l'accordo intervenga a tutelare l'interesse del prestatore di lavoro.

In questi casi, secondo la Cassazione, il consenso del lavoratore e la bontà dell'intento perseguito, volto a evitare il concretizzarsi di conseguenze pregiudizievoli (perdita dell'occupazione), rendono lecito l'accordo che prevede il demansionamento.

La situazione descritta nell'interpello va inserita nella cornice legislativa di tutela della maternità sancita dal decreto legislativo 151/01 (Testo unico sulla maternità e paternità) che, all'articolo 54, prevede la impossibilità del licenziamento della lavoratrice «dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro (...) nonché fino al compimento di un anno di età del bambino».

Durante il periodo di vigenza del divieto, non è possibile, tuttavia, accompagnare il ricorso al possibile demansionamento con la contestuale decurtazione della retribuzione della lavoratrice. Secondo gli indirizzi ministeriali, infatti, questa soluzione contrasterebbe con la ratio legis che vuole garantire comunque l'occupazione della lavoratrice, salvo il caso di cessazione dell'attività aziendale.