

Interpello Ministero del Lavoro n.39/11

Il T.U. sulla maternità e paternità prevede che, al termine dei periodi di divieto di lavoro, le lavoratrici abbiano diritto a:

- ▶ conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino;
- ▶ essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti;
- ▶ beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza.

La disposizione si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.

Il Ministero del Lavoro si è espresso con l'interpello n.39/11 sulla possibilità di considerare legittimo l'accordo intercorso tra la lavoratrice, rientrante in servizio prima del compimento di un anno di età del bambino, e il datore di lavoro, avente per oggetto l'assegnazione a mansioni inferiori, con eventuale decurtazione della retribuzione, qualora tale accordo sia volto alla salvaguardia del posto di lavoro a fronte di un'oggettiva impossibilità di assegnare la lavoratrice alle mansioni da ultimo svolte, ovvero a mansioni equivalenti, a causa della soppressione della funzione o reparto cui la stessa era adibita anteriormente all'astensione.

La posizione del Ministero è, in sintesi, la seguente:

- ➔ resta **fermo il divieto di licenziamento della lavoratrice madre** 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;
- ➔ è **lecito il patto di demansionamento** sottoscritto tra il datore e la lavoratrice madre, rientrante in servizio prima del compimento di un anno di età del bambino, **purché** 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 e per consentire altrove l'esercizio delle mansioni;
- ➔ **non è invece lecita**, finché dura il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, **la decurtazione della retribuzione**, perché in contrasto con la finalità della norma che impedisce il recesso datoriale, anche nelle ipotesi di soppressione del posto di lavoro (a meno che non si verifichi la cessazione dell'attività dell'azienda).