

Ipotesi di legittimo demansionamento del lavoratore – Interpello n. 39/2011

28 Settembre 2011

Diritto al rientro e conservazione del posto di lavoro – Art.56, co.1, D.Lgs. n. 151/2001

è considerato 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, per fondate e comprovabili esigenze tecniche, organizzative e produttive o di riduzione di costi e per insussistenza di alternative diverse per garantire la conservazione del posto di lavoro e per consentire aliunde l'esercizio delle mansioni.

Resta fermo, però, il divieto di decurtazione della retribuzione 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, periodo durante il quale vige, altresì, il divieto di licenziamento ex art. 54, co. 1, D.Lgs.n. 151/2001.

Tale conclusione risulta in linea con l'orientamento giurisprudenziale, fatto salvo il caso di cessazione dell'attività dell'azienda.

è questo quanto chiarito dalla Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro in risposta alla richiesta di interpello avanzata dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro in merito alle ipotesi di legittimo demansionamento della lavoratrice al rientro dal periodo di astensione per maternità.

Contratti di solidarietà, c.d. "difensivi" – Art. 5, co. 5, L. n. 236/1993

Per ciò che concerne il provvedimento di licenziamento operato nei confronti di lavoratori in solidarietà, a seguito del rifiuto opposto dagli stessi a ricoprire mansioni di grado inferiore nel caso di soppressione di reparto o funzione per crisi aziendale, nonché per impossibilità di assegnazione a mansioni equivalenti, il dicastero ha chiarito che, non sussistendo più i requisiti necessari per l'ottenimento dei benefici previsti dall'art. 5, co. 5 della L. n. 236/1993, la fruizione di tali contributi di solidarietà sarà automaticamente interrotta.

è stato inoltre chiarito che nell'eventualità di demansionamento di lavoratori con contratto di solidarietà, il datore di lavoro dovrà predisporre un piano di risanamento e avviare un nuovo accordo sindacale per la solidarietà.

4350-MINISTERO_LAVORO_INTERPELLO_39_11.pdf [Apri](#)