

GLI ESPERTI RISPONDONO

Il part time non è per sempre
«Ripensarci è possibile»

Il lavoratore può recedere dall'accordo volontario con l'azienda ma deve dimostrare ragioni familiari o personali oggettive

Da circa tre anni presto attività in qualità di dipendente part-time. Un anno fa, su richiesta del mio datore di lavoro, ho firmato un patto di flessibilità dell'orario di lavoro, il quale è stato finora da me sempre rispettato. Oggi non sono più in grado di prestare servizio in maniera elastica. Ho diritto di ritornare all'orario originale? Se la risposta è positiva, quale è la normativa di riferimento?

Per prima cosa è necessario verificare se tale patto è valido. Per essere valido esso deve necessariamente rispettare il Decreto Legislativo 61/2000 il quale prevede la possibilità da parte di lavoratore e datore di lavoro di sottoscrivere cosiddette "clausole flessibili" soltanto però se prevista dal Contratto Nazionale di Settore applicato dall'azienda, il quale ne stabilisce le condizioni e le modalità di applicazione.

La legge 247/2007, in vigore

L'INIZIATIVA

Una mail per mille dubbi

PAVIA

Le tasse, il condominio, i dubbi della vita quotidiana: professionisti a disposizione di chi vuole inviare domande alla mail: lavoro@laprovinciapavese.it.

Professionisti.it

Il primo network dei professionisti in Italia



Operala al lavoro

In collaborazione con www.professionisti.it
numero verde 800901335
e-mail: info@professionisti.it

dal 1° gennaio 2008, ha abrogato la norma che prevedeva la possibilità delle parti di concordare patti di flessibilità anche in assenza di una previsione contrattuale. In seguito alle recenti modifiche introdotte dalla riforma del mercato del lavoro, un

parziale "diritto di ripensamento" è stato reintrodotta al fine di rendere possibile un ritorno da parte del lavoratore all'orario part time stabilito originariamente. Questo però solo se sussistono specifiche situazioni soggettive e familiari.

Nel suo caso è quindi necessario verificare se le sue ragioni siano riconducibili o meno alle fattispecie previste dall'art. 1, comma 20°, della riforma del mercato del lavoro: lavoratore studente - lavoratore affetto da patologie oncologiche - patologie oncologiche riguardanti coniuge, figli, genitori del lavoratore - assistenza da parte del lavoratore di un convivente con totale e permanente inabilità lavorativa - lavoratore con figlio convivente di età non superiore ad anni 13 o portatore di handicap. Nell'ipotesi che le sue ragioni personali intervenute, non rientrassero tra quelle previste dalla recente riforma del mercato del lavoro, Lei non potrà rifiutarsi di adempiere al patto sottoscritto, pena l'applicazione da parte del datore di lavoro delle sanzioni disciplinari contrattualmente previste.

Dott. Claudio Zaninotto,
Studio Associato Zaninotto e Villani

➔ CASA

A chi affidarsi
per ristrutturare

Ho intenzione di ristrutturare casa, affidando i lavori ad una impresa di mia fiducia. Quali sono gli accorgimenti che devo adottare?

In primo luogo deve accertare che l'impresa di cui intende avvalersi per i lavori di ristrutturazione sia in regola con le normative (in tema di sicurezza, lavoro etc.). Infatti il committente, in qualità di datore di lavoro, ha l'obbligo di valutare l'idoneità allo svolgimento dell'attività commissionata all'impresa appaltatrice. In secondo luogo, se di regola è l'appaltatore a doversi ritenere responsabile dei danni derivati a terzi dall'esecuzione dell'opera, in virtù della sua completa autonomia organizzativa, tuttavia, il committente è ritenuto corresponsabile in via diretta in talune ipotesi, una fra tutte quando l'evento dannoso gli sia addebitabile a titolo di "culpa in eligendo" cioè per esser stata l'opera affidata ad impresa che palesemente difettava delle necessarie capacità tecniche ed organizzative per eseguirla correttamente. Consiglierei quindi di stipulare una polizza assicurativa cosiddetta "re del capofamiglia".

Dott. Giuliano Ruffinazzi,
Centro Assicurativo Pavese

➔ DIRITTO

I vantaggi fiscali
della mediazione

Quali sono le agevolazioni fiscali che concernono la mediazione civile?

La mediazione civile ha lo scopo di alleggerire il lavoro del sistema giudiziario, offrendo al cittadino uno strumento più semplice e veloce. Sono previste agevolazioni fiscali per il ricorso alla mediazione civile. In particolare: «tutti gli atti, documenti e i provvedimenti relativi al procedimento di mediazione sono esenti dall'imposta di bollo e da ogni spesa, tassa o diritto di qualsiasi specie e natura»; «il verbale di accordo è esente dall'imposta di registro entro il limite di valore di 50 mila euro, altrimenti l'imposta è dovuta per la parte eccedente»; «quando la mediazione è condizione di procedibilità della domanda all'organismo non è dovuta alcuna indennità dalla parte che si trova nelle condizioni per l'ammissione al patrocinio a spese dello Stato»; «alle parti che corrispondono l'indennità ai soggetti abilitati a svolgere il procedimento di mediazione presso gli organismi è riconosciuto, in caso di successo della mediazione, un credito d'imposta commisurato all'indennità stessa, fino a concorrenza di 500 euro».

Avv. Elisabetta Fedegari,
Studio Legale Fedegari