

FORMAZIONE 2022

MERCI e LOGISTICA

1^ MODULO





STATUTO dei LAVORATORI LEGGE 20 maggio 1970, n. 300

Art. 19

(Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unita' produttiva, nell'ambito:

a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unita' produttiva.

Nell'ambito di aziende con piu' unita' produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.





STATUTO dei LAVORATORI LEGGE 20 maggio 1970, n. 300

Art. 20 (Assemblea)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unita' produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonche' durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verra' corrisposta la normale retribuzione.

*Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.
Le riunioni - che possono riguardare la generalita' dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unita' produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.*

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalita' per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.





STATUTO CGIL

Art. 1

La **Confederazione Generale Italiana Del Lavoro (CGIL)** è un'organizzazione sindacale generale di natura programmatica, unitaria, laica, democratica, pluri-etnica, di donne e uomini.

Ripudia e combatte ogni forma di molestia, discriminazione e violenza contro le donne e per orientamento sessuale ed identità di genere.

Ripudia fascismo e razzismo, sostiene i valori e i principi di legalità e contrasta con ogni mezzo le associazioni mafiose, terroristiche e criminali.

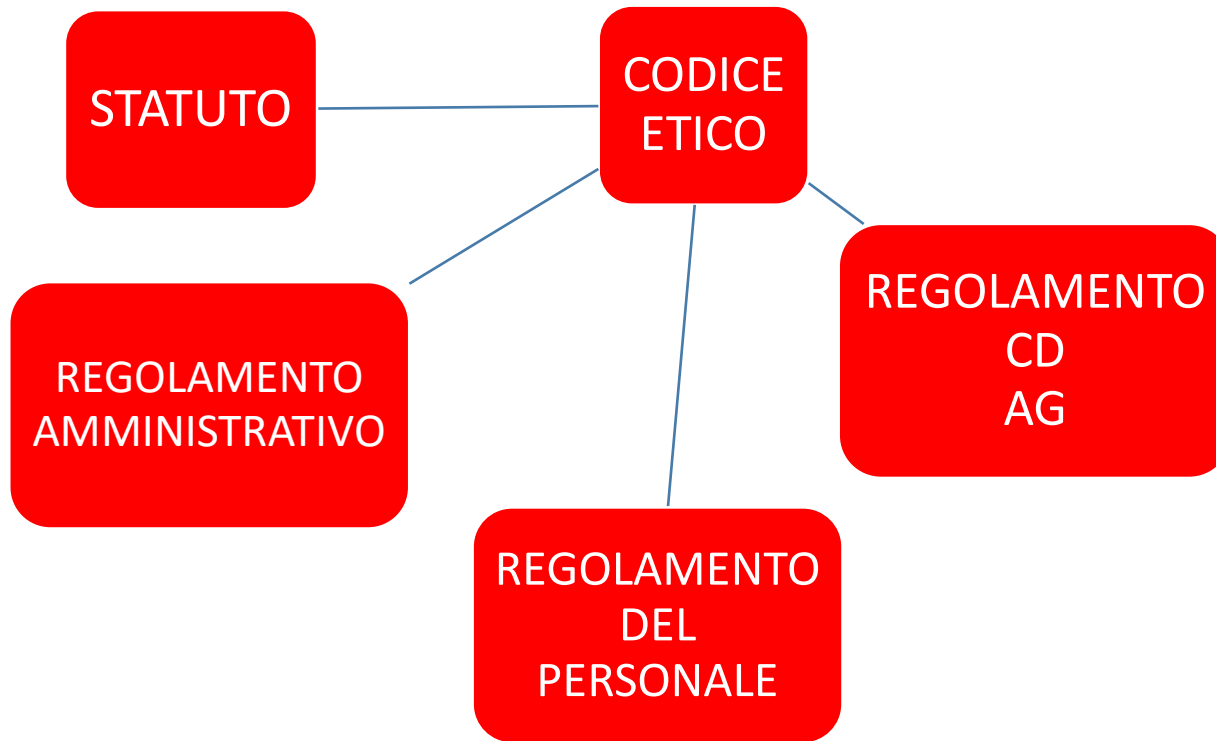
Promuove la lotta contro ogni forma di discriminazione, la libera associazione e l'autotutela solidale e collettiva.

*L'adesione alla CGIL è volontaria. Essa comporta piena eguaglianza di diritti e di doveri... Essa, inoltre, comporta l'accettazione dei principi e delle norme dello Statuto, in quanto assumono i valori delle libertà personali, civili, economiche, sociali, politiche e della giustizia sociale quali presupposti fondanti e fini irrinunciabili di una **società democratica**.*





LA CGIL



- CGIL
- CGIL PIEMONTE
- CAMERE DEL LAVORO
- AREA METROPOLITANA
- CATEGORIE
- FILT NAZIONALE
- FILT REGIONALE
- AREA METROPOLITANA
- COMPENSORI





SERVIZI E STRUTTURE COLLEGATE

UFFICIO IMMIGRATI

INCA
(PATRONATO)

CAAF
(SERVIZI FISCALI)

AUSER

FEDERCONSUMATORI

SPORTELLO DISABILITA'

SPORTELLO COLF E BADANTI

UVL

SUNIA

FITEL

IRES





SERVIZI E STRUTTURE COLLEGATE

INCA : <https://www.inca.it/>

CAAF: <https://www.caafcgil.com/scelta/>

UVL: https://www.cgil.it/servizi/2021/07/30/news/uvl_gli_uffici_vertenze_e_legali_della_cgil-1371995/

SUNIA: <https://www.sunia.it/>

AUSER: <https://www.auser.it/>

FITEL: <https://www.fitel.it/>

IRES: <https://www.ires.piemonte.it/>

FEDERCONSUMATORI: <https://www.federconsumatori.it/>

SPORTELLO COLF E BADANTI: <https://www.caafcgil.com/caaf-servizi-per-colf-e-badanti/>

UFFICIO IMMIGRATI: <https://www.piemontegiovani.it/uffici/sportello-immigrati-cgil-20>





1.MALATTIA

VANNO CONSIDERATI NEL COMPUTO DELLA MALATTIA TUTTI GLI **EVENTI CHE IMPLICHINO INABILITÀ TEMPORANEA DEL LAVORATORE**, DESUNTA DALL'APPOSITA CERTIFICAZIONE MEDICA E DERIVANTI DA CAUSE NON ATTINENTI ALL'ATTIVITÀ LAVORATIVA OCCORSI FUORI DELL'ORARIO DI LAVORO E COME TALI RICONOSCIUTI DAGLI ISTITUTI PREVIDENZIALI.





2. INFORTUNI

SI CONSIDERANO INFORTUNI SUL LAVORO QUELLI **INDENNIZZABILI**
COME TALI DALL'INAIL.





DOVERI DELLA LAVORATRICE/LAVORATORE IN CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO

MALATTIA



AVVISARE TEMPESTIVAMENTE (2 ore prima operai e impiegati; 4 ore prima autisti) *salvo casi di forza maggiore



COMUNICARE la propria reperibilità durante la malattia e garantire la presenza al proprio domicilio durante la fasce previste che sono:

dalle 10 alle 12

dalle 17 alle 19





DOVERI DELLA LAVORATRICE/LAVORATORE IN CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO

**La questione dei casi di forza maggiore è oggetto di esame caso per caso: sulle questioni eclatanti ed acclarate non costituisce oggetto di contenzioso. In altri casi possono insorgere delle controversie.*

**Garantire la presenza significa non poter uscire di casa se non in presenza di motivi improcrastinabili e comunque precedentemente comunicati sia all'INPS che all'azienda.*

- *L'estrazione di un dente del giudizio programmata da tempo è un motivo improcrastinabile*
- *Una detartrasi non lo è*





DOVERI DELLA LAVORATRICE/LAVORATORE IN CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO

DURANTE I PERIODI DI REPERIBILITA' AL PROPRIO DOMICILIO:

- verificare che il campanello funzioni (perche' se non funziona e non si apre al medico di controllo si e' assente ingiustificato)
- essere svegli(perche' se non si sente il campanello si e' assente ingiustificati)
- avere comunicato l'esatto domicilio di reperibilita'
- non recarsi dal proprio medico (perche' la sua giustificazione non ha valore ai fini della reperibilita')





CONSERVAZIONE DEL POSTO IN CASO DI MALATTIA

LAVORATORI CON MENO DI 5 ANNI DI ANZIANITA' (DA DATA ASSUNZIONE)

245 GIORNI DI CALENDARIO

COME SOMMA DEI PERIODI DI MALATTIA PRESI IN ESAME IN UN ARCO TEMPORALE PARI 24 MESI

oggi 29 marzo 2022 l'arco temporale parte dal 30 marzo 2020

LAVORATORI CON PIU' DI 5 ANNI DI ANZIANITA' (DA DATA ASSUNZIONE)

365 GIORNI DI CALENDARIO

COME SOMMA DEI PERIODI DI MALATTIA PRESI IN ESAME IN UN ARCO TEMPORALE PARI A 30 MESI

oggi 29 marzo 2022 l'arco temporale parte dal 30 settembre 2019





CONSERVAZIONE DEL POSTO IN CASO DI MATERNITA'

**8 MESI
DI CUI 2 PRIMA DEL PARTO E 6 DOPO**

ATTENZIONE ! E' DATA FACOLTA' ALLE LAVORATRICI OCCUPATE IN MANSIONI NON GRAVOSE E PERICOLOSE PER LA SALUTE DEL NASCITURO DI POSTICIPARE LA MATERNITA' OBBLIGATORIA FINO AD UN MESE PRIMA DEL PARTO E DI CONSEGUENZA 7 MESI DOPO.





TRATTAMENTO ECONOMICO MATERNITA'

M	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
D	20	20	20	20	20	20	20	20
L	100	100	100	100	100	100	100	100
I	80	80	80	80	80	80	80	80





TRATTAMENTO ECONOMICO MATERNITA' FACOLTATIVA- congedo parentale-

IL PERIODO E' DI **10 MESI** ED E' CUMULATIVO TRA I GENITORI CHE NE POSSONO GODERE ENTRAMBI MA MAI CONTEMPORANEAMENTE.

LA MADRE PUO' GODERE FINO AD UN MASSIMO DI **6 MESI**
IL PADRE CHE OPTI PER RICHIEDERE IL CONGEDO PARENTALE PER UN PERIODO ALMENO PARI A **3 MESI**
(CONTINUATIVI O FRAZIONATI) HA DIRITTO **A 7 MESI**
L'IMPORTO, TUTTO E SOLO A CARICO INPS E' PARI AL 30%

IL RAPPORTO DI LAVORO, DURANTE L'ASTENSIONE FACOLTATIVA-CONGEDO PARENTALE SI CONGELA
IL CONGEDO PUO' ESSERE UTILIZZATO NEI PRIMI 12 ANNI DI VITA DEL BAMBINO
IL CONGEDO PUO' ESSERE FRAZIONATO E GODUTO ANCHE AD ORE.





TRATTAMENTO ECONOMICO MATERNITA' FACOLTATIVA - congedo parentale-

ESISTONO CASI PARTICOLARI

- IL CASO TRAGICO DELLA MADRE DECEDUTA DURANTE LA MATERNITA' OBBLIGATORIA
in questo caso il padre subentra nel diritto alla maternità obbligatoria

- LE ADOZIONI

-ADOZIONI NAZIONALI

in questo caso il periodo di maternita' e' pari a 5 mesi e coincide con l'ingresso in famiglia del bimbo o bimba.

-ADOZIONI INTERNAZIONALI

il periodo di maternita' con le stesse regole e' pari a 3 mesi purché il bambino/a non abbia una età superiore a 12 anni.





TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA

CON COMPORIO DI 8 MESI

100% DELLA PAGA PER 3 MESI E
50% PER 5 MESI.

CON COMPORIO DI 12 MESI

100% DELLA PAGA PER 5 MESI E
DEL 50% PER 7 MESI.

Dette somme non si sommano con l'indennità Inps ma le integrano per differenza.
al lavoratore spetta la condizione di miglior favore.





TRATTAMENTO ECONOMICO CON COMPORTO DI 8 MESI

Gg	0 - 3	4 -21	21-30	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
D	100	50	33,3	33.3	33.3	50	50	50	50	50
L	100	100	100	100	100	50	50	50	50	50
I	0	50	66.6	66.6	66.6	66.6	66.6	66.6	0	0
MF						66.6	66.6	66.6		

D= DITTA

L = LAVORATORE

I = INPS

Gg = Giorni malattia

MF = Miglior favore





TRATTAMENTO ECONOMICO CON COMPORTO DI 12 MESI

Gg	0-3	4-21	21-30	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
D	100	50	33	33	33	33	33	33						
L	100	100	100	100	100	100	100	50	50	50	50	50	50	50
I	0	50	66	66	66	66	66	66						
Mf								66						

D= DITTA

L = LAVORATORE

I = INPS

Gg = Giorni malattia

MF = Miglior favore





CONSERVAZIONE DEL POSTO IN CASO DI INFORTUNIO

DAL GIORNO DELL'INFORTUNIO AL GIORNO DELLA GUARIGIONE





TRATTAMENTO ECONOMICO INFORTUNIO LAVORATORE CON PIU' DI CINQUE ANNI ANZIANITA'

Gg	0-4	5-30	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
D	100	40	40	40	25	25	0	0	0	0	0	0	0
L	100	100	100	100	100	100	50	50	50	50	50	50	50
I	0	60	60	60	75	75	75	75	75	75	75	75	75
MF							75	75	75	75	75	75	75

D= DITTA

L = LAVORATORE

I = INAIL

Gg = Giorni infortunio

MF = Miglior favore

n.b. l'infortunio non ha un termine, puo durare a lungo, fintanto che è aperto l'infortunio permane il trattamento integrativo al 75%





CONSERVAZIONE DEL POSTO IN CASO DI INFORTUNIO

ATTENZIONE !

NEL CCNL MERCI E LOGISTICA E' STATO INTRODOTTO UN MECCANISMO PENALIZZANTE MIRATO ALLA DISENCITIVAZIONE DEL FENOMENO DELL'ASSENTEISMO.

QUESTO MECCANISMO E' LEGATO AL NUMERO DI EVENTI MORBOSI CHE INIZIANO IL GIORNO SUCCESSIVO A GIORNATE NON LAVORATIVE, AD ESEMPIO IL LUNEDI'.

INOLTRE E' RIVOLTO AL PERSONALE ESCLUSIVAMENTE ADDETTO ALLA FILIERA DEL TRASPORTO





INFORTUNIO: COSA FARE QUANDO ACCADE

INFORTUNIO IN AZIENDA:

FATTI SALVI I CASI GRAVI O PEGGIO TRAGICI NEI QUALI E' NECESSARIO L'INTERVENTO DI UN MEZZO DI SOCCORSO DIRETTAMENTE IN AZIENDA E' COMUNQUE OBBLIGO DEL LAVORATORE DI DARE COMUNICAZIONE DELL'EVENTO AD UN PREPOSTO AZIENDALE O IN SUA MANCANZA AD UN COLLEGA.

INFORTUNIO IN ITINERE:

PER ITINERE SI INTENDE IL PERCORSO TRA LA PROPRIA ABITAZIONE ED IL LUOGO DI LAVORO E VICEVERSA. DETTA DISTANZA DEVE ESSERE PERCORSO ADOTTANDO TUTTE LE PRECAUZIONI E CAUTELE NECESSARIE AD EVITARE GLI INFORTUNI





INFORTUNIO: COSA FARE QUANDO ACCADE

ATTENZIONE !

IL PERSONALE SANITARIO, PRONTO SOCCORSO O MEDICO DI BASE, SI LIMITA AD ANNOTARE LA DICHIARAZIONE DELLA VITTIMA DI INFORTUNIO DOPO UNA BREVE E SOMMARIA INTERVISTA.

ENTRARE IN UN P.S. ED OTTENERE UNA PROGNOSI ED UNA DICHIARAZIONE DI DENUNCIA DI INFORTUNIO NON EQUIVALE NECESSARIAMENTE A VEDERSI RICONOSCIUTO L'INFORTUNIO DA PARTE DELL'INAIL

COMUNQUE LA VITTIMA DELL'INFORTUNIO, FATTI SALVI CASI PARTICOLARI DI OGGETTIVO IMPEDIMENTO DEVE ADOPERARSI PER DARE NOTIZIA DELL'EVENTO ALL'AZIENDA AFFINCHE' LA STESSA POSSA TEMPESTIVAMENTE ADEMPIERE AI PROPRI OBBLIGHI.



LA BUSTA PAGA





AVVERTENZE DI CARATTERE GENERALE

I LISTINI PAGA VENGONO PRODOTTI UTILIZZANDO PROGRAMMI E FORMAT DIVERSI CHE DI NORMA DIPENDONO DAL PROFESSIONISTA (ORGANIZZAZIONE DEI DATORI DI LAVORO, ESEMPIO CNA, OPPURE CONSULENTE DEL LAVORO) INCARICATO DELL'ESECUZIONE DEL SERVIZIO

NON E' IL TIPO DI STAMPATO ADOTTATO A DETERMINARE LA CORRETTEZZA DI UN LISTINO PAGA

NOTA BENE! un listino paga puo' essere anche solo un foglio di quaderno e compilato a mano con brevi e sintetiche annotazioni(ad esempio colf e badanti sono due categorie di lavoratrici e lavoratori alle quali capita di vedersi consegnare listini paga prodotti artigianalmente.)





COMPOSIZIONE BUSTA PAGA

PARTE ALTA

DATI DATORE DI LAVORO

(AZIENDA, COOPERATIVA, DITTA INDIVIDUALE)

SOLITAMENTE SI TROVANO ANCHE IL CODICE FISCALE DELL'AZIENDA, TALVOLTA ANCHE LA PARTITA IVA (SE DIVERSA) ED IL NUMERO DI MATRICOLA INPS.

DATI LAVORATORE

NOME E COGNOME, DATA DI NASCITA, CODICE FISCALE, OPZIONALMENTE ANCHE INDIRIZZO DI RESIDENZA.

DATI RELATIVI AL RAPPORTO DI LAVORO

DATA ASSUNZIONE LIVELLO ANZIANITA' CONVENZIONALE (QUANDO PREVISTA)

DATI RELATIVI AL CCNL APPLICATO

OVVERO LA PAGA BASE DI RIFERIMENTO





COMPOSIZIONE BUSTA PAGA

PARTE CENTRALE

nella parte centrale del listino paga vengono normalmente indicate tutte le voci che opportunamente trattate (cioè' assogettate contributivamente e fiscalmente) finiscono per determinare il netto percepito

RETRIBUZIONE LORDA

NEL CONTRATTO DEL MERCI LA RETRIBUZIONE E' SEMPRE MENSILIZZATA E DEVE COINCIDERE AL CENTESIMO CON LE TABELLE RETRIBUTIVE DEL CONTRATTO PER UN DATO LIVELLO DI INQUADRAMENTO. AD ESEMPIO UN LIVELLO 4J, OGGI DEVE AVERE UNA PAGA PARI AD € 1591.45.

ELEMENTI AGGIUNTIVI ALLA RETRIBUZIONE LORDA

AD ESEMPIO LE FESTIVITA' (QUANDO CADONO IN GIORNI COINCIDENTI CON GIORNI DI RIPOSO, OVVERO NON GODUTE)

ORE DI STRAORDINARIO

A SECONDA DI QUANDO SONO STATE PRESTATE PRODUCONO MAGGIORAZIONI DIVERSE

MAGGIORAZIONI VARIE

LE ORE ORDINARIE, OVVERO NON STRAORDINARIE, SE PRESTATE IN ORARI DISAGIATI (AD ESEMPIO DI NOTTE, NEI FESTIVI, ECCETERA)

EVENTUALI SOMME A TITOLO DI RIMBORSI

AD ESEMPIO LA TRASFERTA

LE UNA TANTUM

VOCI A FINI FIGURATIVI

COME AD ESEMPIO LE FERIE E/O I PERMESSI GODUTI ANCHE CON MECCANISMI DI COMPENSAZIONE A SOMMA ZERO





VOCE	Q'TA'	FIGURATIVI	TRATTENUTE	COMPETENZE
PAGA	1			1591,45
STR.30%	10			123.15
NOTT.25%	16			37.89
TRASFERTA	8			400,00
ASSENZE	7,7		557.00	
FERIE	3			217.06
PERMESSI	1.7			122.97
MALATTIA	3			217.06
TFR		129.81		

**LAVORATORE CHE HA FATTO 10 ORE DI STRAORDINARIO DIURNO
 HA LAVORATO 16 ORE TRA LE 22,00 E LE 6,00
 HA PRESO 3 GIORNI DI FERIE
 HA PRESO 15 ORE DI PERMESSO
 E' STATO 3 GIORNI IN MALATTIA**





IMPONIBILE CONTRIBUTIVO

si tratta della somma di tutte le voci sulle quali viene calcolata la quota di contribuzione dovuta dal lavoratore all'inps. le uniche voci esenti da contribuzione sono quelle relative a rimborsi

VOCE	Q'TA'	FIGURATIVI	TRATTENUTE	COMPETENZE
PAGA	1			1591,45
STR.30%	10			123.15
NOTT.25%	16			37.89
TRASFERTA	8			400,00
ASSENZE	7,7		557.00	
FERIE	3			217.06
PERMESSI	1.7			122.97
MALATTIA	3			217.06
TFR		129.81		

nell'esempio la somma soggetta e' pari ad € 1752.4





IMPONIBILE CONTRIBUTIVO

A CHE SERVE LA CONTRIBUZIONE ?

E' SBAGLIATO PARLARE DI QUOTA DI CONTRIBUZIONE A CARICO DEL LAVORATORE E DI QUOTE A CARICO DEL DATORE DI LAVORO.

TUTTA LA CONTRIBUZIONE CONCORRE ALLA FORMAZIONE DEL COSTO COMPLESSIVO DEL LAVORO.

LA SEPARAZIONE CHE SI TROVA IN BUSTA PAGA PRODUCE SOLO EFFETTI AI FINI DELLA TASSAZIONE !

IL COSTO EFFETTIVO DELLA CONTRIBUZIONE E' SUBORDINATO A PARAMETRI RIGIDI:

TIPOLOGIA/SETTORE AZIENDA

DIMENSIONI AZIENDA





IMPONIBILE CONTRIBUTIVO

SPEDIZIONIERI

- <https://www.inps.it/bussola/visualizzadoc.aspx?sVirtuAlURL=/docallegati/mig/doc/Professionista/aliquote/Aliquote/Commercio/7.11%20Spedizionieri%20nazionali%20internazionali.htm&iDDalPortale=4766>

LOGISTICA FINO A 50 DIPENDENTI

- <https://www.inps.it/bussola/visualizzadoc.aspx?sVirtuAlURL=/docallegati/mig/doc/Professionista/aliquote/Aliquote/Commercio/7.12%20Logistica%20fino%2050.htm&iDDalPortale=4766>

LOGISTICA CON PIU' DI 200 DIPENDENTI

- <https://www.inps.it/bussola/visualizzadoc.aspx?sVirtuAlURL=/docallegati/mig/doc/Professionista/aliquote/Aliquote/Commercio/7.14%20Logistica%20piu%20200.htm&iDDalPortale=4766>





IMPONIBILE CONTRIBUTIVO

GLI OPERAI E GLI IMPIEGATI DI UNA IMPRESA DELLA LOGISTICA CON PIU' DI 200 DIPENDENTI CONTRIBUISCONO, IN RAPPORTO A QUANTO GUADAGNANO, PER UNA PERCENTUALE PARI AL **39,37%** (COME DA LINK)

IVS (PENSIONE) 33%

DS (DISOCCUPAZIONE) 1.31%

DS INTEGRATIVO 0.30 %

TFR 0.20%

CUAF (ASS. FAM.) 0,68%

CIGS 0.90%

MOBILITA' 0.30%

MALATTIA 2,44%

MATERNITA' 0,24%

TOTALE 39.37%

DI QUESTO TOTALE UNA PERCENTUALE VIENE DETRATTA IN BUSTA PAGA AL LAVORATORE, NEL CASO SPECIFICO, OVVERO DI AZIENDE CON LA CIGS, TALE PERCENTUALE E' PARI AL 9,49% ,DIVERSAMENTE 9,19 %





IMPONIBILE CONTRIBUTIVO

ASSOGGETTARE A CONTRIBUZIONE SIGNIFICA TRATTENERE DALLA RETRIBUZIONE LORDA DOVUTA AL LAVORATORE/LAVORATRICE UNA SOMMA PARI AL 9.19% (OPPURE AL 9.49%)

VOCE	Q'TA'	FIGURATIVI	TRATTENUTE	COMPETENZE
FPLD	9.19%	1752.40	161.05	
EBILOG	0.30%		5.26	
IRPEF	23%		366.01	
ADD.REG.	2.13%		33.90	
ADD.COM	0.95		15.12	

SI APPLICANO EVENTUALI ALTRE CONTRIBUTIONI, AD ESEMPIO LA CIG

VOCE	Q'TA'	FIGURATIVI	TRATTENUTE	COMPETENZE
FPLD	9.19%	1752.40	161.05	
CIG	0.30%	1752.40	5.26	
IRPEF	23%		366.01	
ADD.REG.	2.13%		33.90	
ADD.COM	0.95		15.12	





IMPONIBILE CONTRIBUTIVO

LE TASSE SI PAGANO SOLO SULLE SOMME RIMASTE AL NETTO DELLA CONTRIBUZIONE EFFETTUATA

VOCE	Q'TA'	FIGURATIVI	TRATTENUTE	COMPETENZE
FPLD	9.19%	1752.40	161.05	
CIG	0.30%	1752.40	5.26	
IRPEF LO	23%	1586.09	366.01	
ADD.REG.	2.13%	1586.09	33.90	
ADD.COM	0.95	1586.09	15.12	

LA SOMMA DELLE TRATTENUTE E' PARI AD € 581.34 (+557 PER ASSENZE)

IL TOTALE LORDO E' PARI AD € 2152.49 (+557 PER COMPENSAZIONE SOMMA ZERO)

IL NETTO E' $2152.49 - 581.34 =$ € 1571.00

OPPURE $2709.58 - 1138 =$ € 1571.00





PARTE CENTRALE DELLA BUSTA PAGA

VOCE	Q'TA'	FIGURATIVI	TRATTENUTE	COMPETENZE
PAGA	1			1591,45
STR.30%	10			123.15
NOTT.25%	16			37.89
TRASFERTA	8			400,00
ASSENZE	7,7		557.00	
FERIE	3			217.06
PERMESSI	1.7			122.97
MALATTIA	3			217.06
TFR		129.81		
FPLD	9.19%	1752.40	161.05	
CIG	0.30%	1752.40	5.26	
IRPEF LORD	23%	1586.09	366.01	
ADD.REG.	2.13%	1586.09	33.90	
ADD.COM	0.95	1586.09	15.12	
				NETTO A PAGARE € 1571,00

(DI CUI ESENTASSE E CONTRIBUZIONE 400,00)





LA LORDIZZAZIONE

QUANDO IN BUSTA PAGA OLTRE ALLE NORMALI VOCI DELLA RETRIBUZIONE (PAGA BASE, STRAORDINARI, ECCETERA) SI PERCEPISCONO SOLDI DA INPS (MALATTIA E MATERNITA') OPPURE INAIL (INFORTUNI) VENGONO POSTE IN ESSERE DELLE OPERAZIONI MATEMATICHE SPECIFICHE CHE IN TALUNI LISTINI COMPAIONO ED IN ALTRI NO MA CHE VENGONO SEMPRE EFFETTUATE PERCHE' LA REGOLA E' CHE CHI PAGA CONTRIBUISCE





MATERNITA'

VOCE	Q'TA'	FIGURATIVI	TRATTENUTE	COMPETENZE
PAGA	1			1591,45
ASSENZE	22		1591,45	
MAT. DITTA	22	20%		318.29
MAT. INPS	22	80%		1273.16
FPLD	9.19%	318.29	29.25	
CIG	0.30%	318.29	0.95	
IRPEF LORD	23%	1562,20	359,31	
ADD.REG.	2.13%	1562,20	33,27	
ADD.COM	0.95	1562,20	14,84	

SE LAVORASSE

VOCE	Q'TA'	FIGURATIVI	TRATTENUTE	COMPETENZE
PAGA	1			1591,45
FPLD	9.19%	1591.45	146.25	
CIG	0.30%	1591.45	4.77	
IRPEF LORD	23%	1440.43	331.30	
ADD.REG.	2.13%	1440.43	30.68	
ADD.COM	0.95	1440.43	13.68	

NETTO A PAGARE € 1153,83

NETTO A PAGARE € 1064.67

LA LAVORATRICE, **SENZA LORDIZZAZIONE** PAGA LE TASSE SU DI UNA CIFRA NON CORRETTA E PERCEPIREBE UNA PAGA MAGGIORE





LA LORDIZZAZIONE

CON LA LORDIZZAZIONE SI AGISCE IN MANIERA TALE DA FARE PAGARE LE TASSE PER € 1440.43 (LO STESSO IMPONIBILE FISCALE CHE AVREBBE SE LAVORASSE)

VOCE	Q'TA'	FIGURATIVI	TRATTENUTE	COMPETENZE
PAGA	1			(1591,45)
ASSENZE	22		1591,45	
MAT. DITTA	22	20%		318.29
MAT. INPS	22	80%		1273.16
LORDIZZ-		(1238.69)		
FPLD	9.19%	184.26	16.93	
CIG	0.30%	184.26	0.55	
IRPEF LORD	23%	1440.43	331.30	
ADD.REG.	2.13%	1440.43	30.68	
ADD.COM	0.95	1440.43	13.68	

NETTO A PAGARE € 1064.67





IRPEF LORDA IRPEF NETTA

L'IRPEF E' UNA IMPOSTA PROGRESSIVA ALLA QUALE, UNA VOLTA CALCOLATO L'AMMONTARE LORDO, SI APPLICANO LE DETRAZIONI CHE NE DIMINUISCONO L'AMMONTARE ECONOMICO

NEL 2022 LE ALIQUOTE SONO 4 (SCAGLIONI)

- FINO A € 15000 IL 23%
- DA 15001 A 28000 IL 25%
- DA 28001 A 50000 IL 35%
- OLTRE IL 43%





IRPEF LORDA IRPEF NETTA

CALCOLIAMO L'IRPEF NETTA DEL LAVORATORE 4J PRESO IN ESAME NELL'ESEMPIO.

VOCE	Q'TA'	FIGURATIVI	TRATTENUTE	COMPETENZE
PAGA	1			1591,45
STR.30%	10			123.15
NOTT.25%	16			37.89
TRASFERTA	8			400,00
ASSENZE	7,7		557.00	
FERIE	3			217.06
PERMESSI	1.7			122.97
MALATTIA	3			217.06
TFR		129.81		
FPLD	9.19%	1752.40	161.05	
CIG	0.30%	1752.40	5.26	
IRPEF LORD	23%	1586.09	366.01	
ADD.REG.	2.13%	1586.09	33.90	
ADD.COM	0.95	1586.09	15.12	
DETRAZIONI	1	1586.09		206.59

NETTO A PAGARE € 1777.59

(DI CUI ESENTASSE E CONTRIBUZIONE 400,00)

*l'unica detrazione rimasta in piedi e' quella per il lavoro dipendente calcolata su 3 fasce:

fino a 15000

da 15001 a 28000

da 28001 a 50000



Grazie



FORMAZIONE 2022

MERCI e LOGISTICA

2^ MODULO





GESTIRE LE CONTESTAZIONI

375 gr di farina

750 ml latte

4 uova

Un cucchiaino d'olio d'oliva

Un pizzico di sale





GESTIRE LE CONTESTAZIONI

3'' di sosta nell'area di canestro
5'' per rimettere la palla in gioco
8'' per passare la metàcampo
24'' per tirare a canestro
14'' per ritirare





DIRITTO DEL LAVORO – TERMINI DI PRESCRIZIONE E DECADENZA.

**5 giorni minimi per rispondere ad una contestazione
(salvo diverse disposizioni estensive dei termini)**

15 giorni per impugnare le sanzioni.

30 giorni per impugnare una delibera assembleare (cooperative)

60 giorni per impugnare un licenziamento

120 giorni per impugnare la legittimità di un contratto a termine

180 giorni per depositare un ricorso su un licenziamento e/o

impugnare una scrittura privata

5 anni per la prescrizione dei crediti da lavoro

10 anni per la prescrizione dei crediti contributivi





LE SANZIONI DISCIPLINARI I DOVERI DEL DATORE DI LAVORO

15 Giorni per contestare il fatto dal momento in cui se ne viene a conoscenza.

20 giorni per emettere il provvedimento disciplinare dal momento in cui si ricevono le giustificazioni.





CONTESTAZIONI DISCIPLINARI

1) SCARSO RENDIMENTO



2) IL LITIGIO TRA COLLEGHI



3) VIOLAZIONE PRESCRIZIONI DI SICUREZZA





CONTESTAZIONI DISCIPLINARI

4) IL RITARDO



5) MANCATA O ERRATA COMUNICAZIONE STATO DI MALATTIA



6) I DANNI

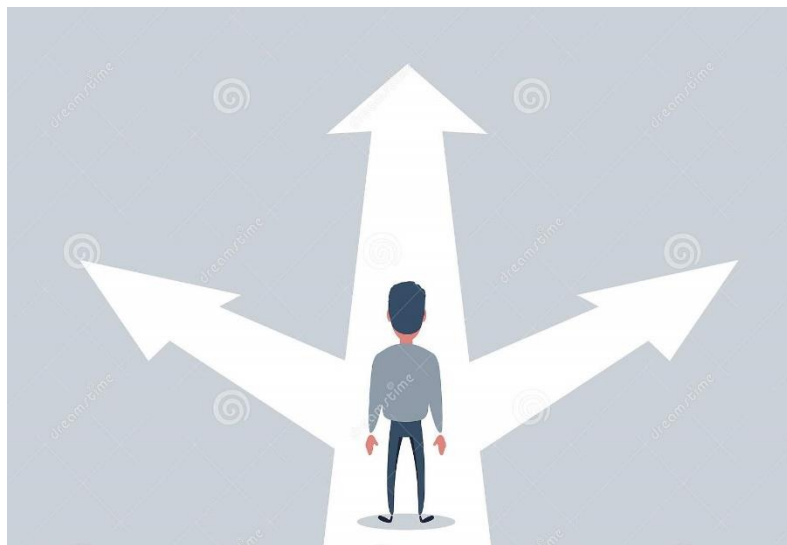




LE SANZIONI DISCIPLINARI I DOVERI DEL DATORE DI LAVORO

SARA' VERO???

SARA' FALSO???





LE SANZIONI DISCIPLINARI I DOVERI DEL DATORE DI LAVORO

E' TUTTO VERO!

LE RISPOSTE POSSIBILI

1) LE CAVALLETTE

<https://www.youtube.com/watch?v=9RjTlfVSZk4>





1) SCARSO RENDIMENTO



Con la presente, ai sensi e per gli effetti dell'Art.7 L/300 intendiamo contestarle quanto segue.

Nella data del 02/01/2022 ella, nonostante i numerosi solleciti verbali ricevuti in precedenza dal suo diretto superiore, Dott. BelloBello, ha omesso di archiviare nella corrispondenza in entrata le mail del giorno, non ha provveduto ad emettere le fatture per la merce consegnata nel mese di dicembre provocando un danno economico e d'immagine alla scrivente.

Voglia presentare le sue giustificazioni riguardo ai fatti contestatigli entro e non oltre cinque giorni dal ricevimento della presente.

Distinti saluti





1) SCARSO RENDIMENTO



I FATTI

Il 01 gennaio non c'era la linea internet e Homer aveva avvisato fin dal primo momento con messaggio Whatsapp il suo diretto superiore Dott. BelloBello che non aveva risposto. Pertanto sia il 01 gennaio che il 02 gennaio, giorno contestatogli Homer aveva dato una mano alla collega Marilyn Monroe (della quale peraltro è follemente innamorato senza essere ricambiato) nella compilazione dell'inventario. Peraltro in questo modo l'inventario è stato completato in anticipo rispetto al previsto.

IL CONTESTO

Homer ed il suo capo, il Dott. BelloBello non si sopportano in nessun modo e come se non bastasse pure il dottore è innamorato di Marilyn (senza essere ricambiato pure lui)

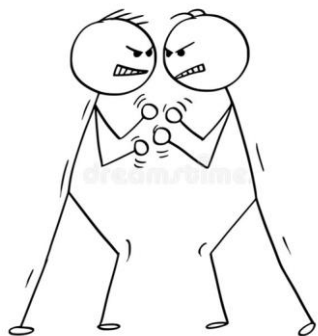
LA STRATEGIA

- 1) Dare la colpa alla mancata risposta del Dott. BelloBello ?
Ammettere la colpa ?
Respingere le accuse ?





2) IL LITIGIO TRA COLLEGGHI



Con la presente, ai sensi e per gli effetti dell'Art.7 L/300 intendiamo contestarle quanto segue.

Nella data del 17/01/2022 intorno alle ore 10:00 nei pressi del distributore di caffè, davanti a numerosi testimoni si rendeva protagonista di un violento diverbio con il suo collega, nonché diretto superiore, Dott. BelloBello, culminato in una breve colluttazione fortunatamente interrotta dai colleghi (in particolare della signorina Marilyn Monroe) che hanno provveduto a dividervi.

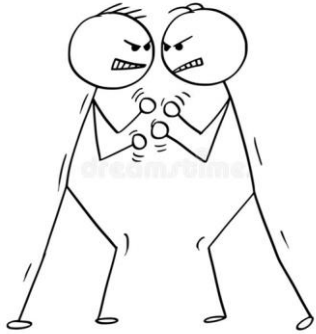
Nell'attesa di presentare le sue giustificazioni riguardo ai fatti contestatigli entro e non oltre cinque giorni dal ricevimento della presente la informazione che ella è sospesa cautelativamente dal lavoro.

Distinti saluti





2) IL LITIGIO TRA COLLEGGHI



I FATTI

Homer non appena ha visto BelloBello gli si è avvicinato rabbioso, lo ha apostrofato dandogli del **“pezzo di merda”** mollandogli una castagna memorabile che l'ha messo al tappeto all'istante. Marilyn l'ha fermato prima che lo massacrasse, gli altri colleghi hanno assistito sgomenti e sorpresi all'evento.

IL CONTESTO

Homer ed il suo capo, il Dott. BelloBello non si sopportano in nessun modo e come se non bastasse pure il dottore è innamorato di Marilyn (senza essere ricambiato pure lui) Il 17 gennaio Homer si è alzato male perché sapeva che la sera prima Marilyn aveva accettato un invito a cena del Dott. BelloBello e la cosa l'aveva ferito nei sentimenti e nell'orgoglio. Aveva trascorso una notte insonne. Come insonne era stata la notte di BelloBello a cui all'ultimo momento Marilyn aveva dato buca all'ultimo momento senza tante spiegazioni. BelloBello aveva passato una notte insonne roso dall'eventualità che il rifiuto fosse motivato da una infatuazione per Homer

LA STRATEGIA

- 1) Ammettere la colpa e chiedere il perdono ?
- 2) Respingere le accuse ?
- 3) Descrivere accuratamente i fatti ?





3) VIOLAZIONE PRESCRIZIONI DI SICUREZZA

Con la presente, ai sensi e per gli effetti dell'Art.7 L/300 intendiamo contestarle quanto segue.

Nella data del 27/01/2022 intorno alle ore 15:00 nei pressi del sito di stoccaggio dell'acetilene che usiamo nella produzione dei nostri prodotti veniva sorpreso dal Dott. BelloBello che attirato da una evidente nube di fumo tendente verso l'alto la scorgeva passeggiare tra detto materiale.

Tale atto costituisce grave negligenza e palese violazione delle prescrizioni di sicurezza in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, la invitiamo pertanto a presentare le sue giustificazioni riguardo ai fatti contestatigli entro e non oltre cinque giorni dal ricevimento della presente.



Distinti saluti





3) VIOLAZIONE PRESCRIZIONI DI SICUREZZA

I FATTI

Il 27 gennaio Homer si è alzato di buon umore perché contento di aver terminato la prima settimana senza fumare sigarette e perché le sigarette elettroniche tutto sommato sostituiscono egregiamente il tabacco. In particolare la svampata, il getto di vapore che butta fuori dopo aver aspirato gli piace, gli sembra quello della sigaretta. La sostanza è che Homer, come tutti i fumatori di sigarette elettroniche non rispetta più i divieti di fumo perché pensa che non espirando fumo vero non da fastidio. Il Dott. BelloBello ha visto del vapore da distanza e l'ha scambiato per fumo.

IL CONTESTO

Homer ed il suo capo, il Dott. BelloBello non si sopportano in nessun modo e come se non bastasse pure il dottore è innamorato di Marilyn (senza essere ricambiato pure lui). Al Dott. BelloBello non parla più dall'ultimo litigio, né questi gli rivolge la parola.

LA STRATEGIA

- 1) Descrivere minuziosamente l'accaduto ?
- 2) Respingere le accuse ?





4) IL RITARDO



Con la presente, ai sensi e per gli effetti dell'Art.7 L/300 intendiamo contestarle quanto segue.

Nella data del 01/01/2022 ella bollava la cartolina alle 8:19 anziché entro le ore 7:55, come da Statuto del Lavoratori peraltro. La invitiamo pertanto a presentare le sue giustificazioni riguardo ai fatti contestatigli entro e non oltre cinque giorni dal ricevimento della presente.

Distinti saluti





4) IL RITARDO



I FATTI

Il 01 gennaio Homer non essendoci mezzi pubblici è andato a lavoro in bicicletta ma ha forato su dei frammenti di vetro. Nonostante l'intoppo è arrivato lo stesso a lavoro trafelato e col fiatone ma in tempo. Solo che ha incontrato Marilyn, la quale arrivava direttamente dal veglione, agghindata in un modo che Homer era rimasto basito nel vederla e si è perso a chiacchierare con lei. Peraltro Marilyn di timbrare se n'è proprio dimenticata.

IL CONTESTO

Homer ed il suo capo, il Dott. BelloBello non si sopportano in nessun modo e come se non bastasse pure il dottore è innamorato di Marilyn (senza essere ricambiato pure lui). Perfidamente BelloBello ha imposto a Homer di andare a lavoro il giorno di Capodanno senza una effettiva necessità, così come non ci sarebbe stato bisogno della signorina Marilyn alla quale però la giornata era stata accordata perché Marilyn l'aveva richiesta espressamente al Dott. BelloBello per arrotondare un po' lo stipendio con una giornata di lavoro festivo.

LA STRATEGIA

- 1) Descrivere minuziosamente l'accaduto ?
- 2) Respingere le accuse ?





5) MANCATA O ERRATA COMUNICAZIONE STATO DI MALATTIA



Con la presente, ai sensi e per gli effetti dell'Art.7 L/300 intendiamo contestarle quanto segue.

Nella data del 10/01/2022 ella non si presentava a lavoro senza preventivamente avvisare il preposto aziendale affinché potesse organizzare il lavoro creando così notevoli disagi organizzativi e produttivi. Solo intorno alle 9:00 la signorina Marilyn Monroe ci rendeva nota la sua assenza per motivi di salute. Nel ricordarle che la signorina Monroe non è il preposto aziendale cui notificare la propria assenza per malattia la invitiamo pertanto a presentare le sue giustificazioni riguardo ai fatti contestatele entro e non oltre cinque giorni dal ricevimento della presente.

Distinti saluti





5) MANCATA O ERRATA COMUNICAZIONE STATO DI MALATTIA

I FATTI

Il 09 gennaio, finalmente, Homer è riuscito a trascorrere un giorno sulla neve con la sua amata. Si sono presi a palle di neve, si sono rotolati nella neve, si sono bagnati come pulcini ed asciugati al calore di una stufa a pellet in baita. Felice è rientrato a casa ma già durante il viaggio Homer ha sentito i brividi della febbre salirgli. Dopo una nottataccia passata a rigirarsi tra le coperte combattendo attacchi di freddo e caldo alternati ha preso sonno verso le 4:00 del mattino, giusto nel momento in cui avrebbe dovuto avvisare riguardo alle sue condizioni di salute.



IL CONTESTO

Homer ed il suo capo, il Dott. BelloBello non si sopportano in nessun modo e come se non bastasse pure il dottore è innamorato di Marilyn (senza essere ricambiato pure lui). Marilyn era al corrente della forte probabilità che Homer non si sarebbe presentato a lavoro ma nel timore di suscitare un attacco di gelosia nel Dott. BelloBello non gli aveva detto niente aspettando l'arrivo del direttore generale per avvisare.

LA STRATEGIA

- 1) Descrivere minuziosamente l'accaduto ?
- 2) Respingere le accuse ?





LE CONTESTAZIONI DISCIPLINARI, RIENTRANDO NELL'AMPIA E CONTROVERSA, PIU' GENERALE, MATERIA DEI CONTENZIOSI I QUALI, PER NATURA NON POSSONO ESSERE AFFRONTATI CON UN **APPROCCIO LOGICO MATEMATICO**. LA GIURISPRUDENZA E' IN COSTANTE EVOLUZIONE. LE SCONFITTE O LE VITTORIE, DI AMBO LE PARTI MODIFICANO CONTINUAMENTE LE CARTE IN TAVOLA.

ALLORA CHE FARE ?





- 1) LA **CGIL** NON È UNA ISTITUZIONE BENEFICA. PER PRIMA COSA IL LAVORATORE CHE A NOI SI RIVOLGE DEVE **ISCRIVERSI**.
- 2) **DOBBIAMO CONOSCERE LA VERITÀ**, QUALE CHE ESSA SIA. UNA STRATEGIA DI DIFESA DEVE PARTIRE DAI FATTI REALI ED IN UN SECONDO TEMPO ELABORARE UNA LINEA DI DIFESA CREDIBILE E SPENDIBILE.
- 3) RICORDARSI CHE LA CGIL NON È UN SUPEREROE





IN UNA **SITUAZIONE DI COLPA** NON SI PUO' ALIMENTARE O PEGGIO ANCORA CREARE UNA ASPETTATIVA DI USCIRNE INDENNI, OVVERO SENZA ALCUN PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE. **PUO' CAPITARE**, SE SI E' BRAVI, SE SI E' CAPACI, SE SI HA IL POLSO DELLA SITUAZIONE IN AZIENDA MA NON LO SI PUO' PROMETTERE IN PARTENZA PERCHE' NON DIPENDE DA NOI.

DI CERTO NON CI SI PUO' RIFUGIARE NEL PRINCIPIO DELL'EGUAGLIANZA CERCANDO SPONDA NEL CODICE CIVILE. L'EGUAGLIANZA DI CUI SI PARLA IN GIURISPRUDENZA CI SOPRENDE SPESSO E PURTROPPO ANCHE NEGATIVAMENTE.

SE SI PENSA CHE MIMMO LUCANO HA PRESO 13 ANNI E 2 MESI PER REATI (AMMESSO CHE POI VENGANO CONFERMATI IN APPELLO) NON VIOLENTI MENTRE **IL LUPO DI MACERATA** HA SPARATO A SEI PERSONE NE HA PRESI 12. CONFIDARE NELLA GIUSTIZIA E' UN DOVERE MA EVITARE DI ANDARCI A DISCUTERE DAVANTI E' MOLTO PIU' DI UN BUON CONSIGLIO.

VERO CHE NEL CODICE CIVILE IL RICHIAMO AL COMPORTAMENTO DEL *buon padre di famiglia* RICORRE RIPETUTAMENTE MA

IN REALTA' QUESTO RICHIAMO SIGNIFICA TUTTO E NIENTE. CHIUNQUE ABBA PIU' DI UN FIGLIO SA CHE I FIGLI NON SI POSSONO TRATTARE NELLO STESSO MODO. CHIUNQUE HA DEI FRATELLI SA CHE I GENITORI NON HANNO TRATTATO I FIGLI IN MANIERA IDENTICA.

NON HANNO RICEVUTO I MEDESIMI STIMOLI

NON HANNO RICEVUTO LE MEDESIME PUNIZIONI

TRATTARE IN MODO EGUALE GENTE DISEGUALE SIGNIFICA TRATTARE IN MODO DISEGUALE.





- 1) ISCRIVERE AL SINDACATO
- 2) FARSI ESPORRE I FATTI
- 3) NON CREARE ASPETTATIVE ANCHE SE SI PENSA CHE I FATTI NON SIANO FONDATI.
- 4) **RAGIONARE SUL CONTESTO AZIENDALE**, SULLO STATO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E SU QUALE POSSA ESSERE LA STRATEGIA MENO URTICANTE NEI CONFRONTI DELL'AZIENDA. IL FINE DI TUTELARE UN LAVORATORE O UNA LAVORATRICE DURANTE UN CONTENZIOSO DISCIPLINARE E' **LIMITARGLI I DANNI.** MEGLIO ANCORA SE SI RIESCE AD AZZERARLI. SE SI PENSA CHE ***I PANNI SPORCHI SI LAVANO IN FAMIGLIA*** SI PERSEGUIRA' UNA SOLUZIONE INTERNA, SARA' IL DELEGATO AD ASSISTERE IL COLLEGA MA MAI SENZA PRIMA ESSERSI CONFRONTATO CON I FUNZIONARI. AL CONTRARIO COINVOLGERE DA SUBITO ***I FUNZIONARI*** SE SI PENSA CHE IL LORO INTERVENTO SIA LA STRADA MIGLIORE PER ***LIMITARE I DANNI DEL LAVORATORE O LAVORATRICE*** PER I FUNZIONARI DEVE VALERE LO STESSO CODICE COMPORTAMENTALE CHE SI CHIEDE AI DELEGATI. ***IN UN CONTENZIOSO GIURIDICO NON C'E' NULL'ALTRO SE NON I FATTI NELLA LORO INTERESSA.***



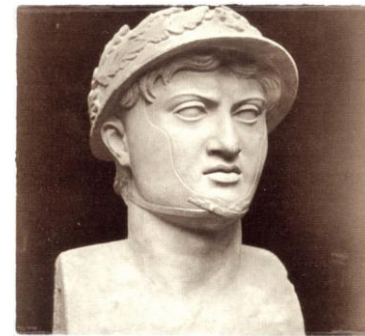


5) MA TUTTO QUESTO NON BASTA. BISOGNA ANCHE TENERE CONTO DELLE POSSIBILI CONSEQUENZE PER NON FARE LA FINE DI

QUANDO DI PARLA DI CONTENZIOSI DI INTENDE PER TALI QUEI CASI CHE NON COMPORTINO MUTAMENTI DEFINITIVI DEL RAPPORTO DI LAVORO (OVVERO NON PORTINO AL LICENZIAMENTO).

SAPPIAMO DI COSA SI PARLA: RITARDI, DIVERBI, ERRORI BUROCRATICI, ECCETERA.

CHI NON LAVORA NON SBAGLIA !





TRASFORMARE IN UNA QUESTIONE DI PRINCIPIO UN'ORA DI MULTA, AD ESEMPIO, PER UN RITARDO SULL'ORA PREFISSATA DI INIZIO LAVORO, QUANDO MAGARI SI SA BENE CHE LA CONTESTAZIONE E' PARTITA DOPO UNA SERIE INTERMINABILE DI RITARDI NON HA **NESSUNA SPERANZA** DI ESSERE CASSATA DA UN GIUDICE. UN GIUDICE PUO' STABILIRE CHE UN PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE E' ILLEGITTIMO SOLO QUANDO I FATTI SONO INESISTENTI. DIVERSAMENTE (TRA MILLE OSTACOLI GIURIDICI PERCHE' IL JOB ACT NON LASCIA MOLTO SPAZIO DI MANOVRA ALLA GIURISPRUDENZA IN MATERIA DI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI) PUO' ATTENUARE IL PROVVEDIMENTO. IL CHE IN BUONA SOSTANZA E' SOLO UNA VITTORIA DI PIRRO.

CAPITERA', PERCHE' SOLO CHI NON LAVORA NON SBAGLIA, DI COMMITTERE UNO SBAGLIO E SE SI E' AFFERMATO CHE DI QUESTIONI DI PRINCIPIO SI TRATTA IL RISCHIO CHE DIVENTINO QUESTIONI DI PRINCIPIO ANCHE LE RIPCICHE DA PARTE DEI DATORI DI LAVORO E' REALE.





RIFLETTERE
PONDERARE
CHIEDERE CONSIGLIO

LA CGIL, LA FILT E' UNA ORGANIZZAZIONE DI PERSONE DI PARTE CHE HA COME FINE LA TUTELA DI INTERESSI DI PARTE.

DALLA PARTE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI

E

TUTELA UNA PAROLA CHE CONSISTE NEL DIRE "SI" MA ANCHE "NO"





IL CONTENZIOSO GIURIDICO DI TIPO ECONOMICO E' COMPLETAMENTE DIVERSO



IL RICORRENTE DEPONE SU UNO DEI DUE PIATTI LE SUE RAGIONI (ECONOMICHE)

IL RESISTENTE O CONVENUTO DEPONE LE SUE RAGIONI SULL'ALTRO PIATTO

IL PIATTO PIU' PESANTE VINCE.



SUL CAPO DEL RICORRENTE INCORRE L'ONERE DELLA PROVA

ONERE SIGNIFICA "PESO"

ED I PESI SONO FACILI DA PORTARE SOLO SE SI E' FORTI

GLI AVVOCATI DI LUNGO CORSO CHE COLLABORANO CON LA CGIL AMANO RIPETERE (SCHERNENDOSI) CHE LE CAUSE DI LAVORO, IN PARTICOLARE DI TIPO ECONOMICO, LE VINCONO I TESTIMONI E NON GLI AVVOCATI.

SENZA TESTIMONI UN CONTENZIOSO DI NATURA ECONOMICA NON HA QUASI NESSUNA POSSIBILITA' DI CONCLUDERSI POSITIVAMENTE.





CERTO, I MESSAGGI WHATSAPP SERVONO
SERVONO ANCHE PROVE DOCUMENTALI PURCHE' CERTIFICATE DA TERZI.

MA CONTRO UN BUON AVVOCATO NON SI VA LONTANO SOLO CON LE CARTE.





6) I DANNI

Con la presente, ai sensi e per gli effetti dell'Art.7 L/300 intendiamo contestarle quanto segue.



Nella data del 31/01/2022 ella, alla guida del mezzo targato AA000AA si recava presso il punto di scarico CGIL, in Via Pedrotti 5. Il cliente respingeva la consegna in quanto il carico si presentava danneggiato come da foto allegata. Le ricordiamo che ella, in qualità di autista, è responsabile del carico affidatole e la riteniamo responsabile per i danni provocati che provvederemo a quantificare. Sempre nella medesima giornata, intorno alle ore 18:00, nel rientrare in magazzino urtava un veicolo parcheggiato in Via Le Mani Dal Naso 1 provocando danni al paraurti del mezzo affidatole ed al veicolo di controparte. Anche per questa ragione provvederemo a quantificarle l'importo dei danni.

Voglia presentare le sue giustificazioni riguardo ai fatti contestatigli entro e non oltre cinque giorni dal ricevimento della presente.

Distinti saluti





IL CCNL

Mai considerare gli articoli del vigente CCNL come elementi disarticolati tra loro. Inscindibili le disposizioni previste all'art.32 (Provvedimenti disciplinari) da quanto disposto all'art.30 (Responsabilità dell'autista), la violazione anche parziale dei dettami previsti dall'art.30 non può non inficiare l'applicazione dell'art.32.

Le assicurazioni stipulate.

1. GLI IMPORTI DELLE POLIZZE VARIANO IN FUNZIONE DELL'ANZIANITÀ DEL PARCO MACCHINE IN AZIENDA ESISTONO VEICOLI ED ALTRI BENI STRUMENTALI ASSICURABILI CON LA FORMULA KASKO ED ALTRI CHE NON POSSONO ESSERE COPERTI ASSICURATIVAMENTE ALLE MEDESIME CONDIZIONI. CI CHIEDIAMO PERÒ SE L'AFFIDAMENTO DI UN MEZZO ASSICURATO CON LA KASKO, RISPETTO AD UNO SPROVVISTO DELLA STESSA, POSSA POI DETERMINARE, IN UNA IPOTETICA PROCEDURA DI RIVENDICAZIONE E RECUPERO DEI DANNI SUBITI DALL'AZIENDA, UN ELEMENTO DI DISCRIMINAZIONE SOCIALE ED ECONOMICA. IN EFFETTI, IPOTIZZANDO IL MEDESIMO SINISTRO SUBITO DA UN AUTISTA ALLA GUIDA DI UN MEZZO ASSICURATO CON LA KASKO E DI UN COLLEGA ALLA GUIDA DI UN MEZZO VETUSTO NON ASSICURABILE ALLE MEDESIME CONDIZIONI È EVIDENTE CHE SI CREA UN IMPORTO DI DANNO PROCURATO SIGNIFICATIVAMENTE DIVERSO ED A ESCLUSIVO SVANTAGGIO DEL SECONDO. INOLTRE, PARADOSSALMENTE MA IN CONCRETO È COSÌ, IN PRESENZA DI UNA ATTIVAZIONE DI SINISTRO CON COPERTURA KASKO L'IMPORTO DEL PREMIO ANNUALE NON PUÒ NON LIEVITARE, AL CONTRARIO NELL'IPOTESI OPPOSTA DOVE ADDIRITTURA POTREBBE DETERMINARSI UN RISPARMIO SUI COSTI ASSICURATIVI CREANDO UNA STORTURA A NOSTRO GIUDIZIO DEL TUTTO INIQUA.
2. NON SOLO, È PACIFICO IL FATTO CHE LE AZIENDE NELLO STIPULARE **LE POLIZZE KASKO** USUFRUISCANO DI SIGNIFICATIVE RIDUZIONI DEI PREMI A PAGARE TANTO PIÙ MAGGIORI QUANTO PIÙ ALTA È LA FRANCHIGIA SOTTOSCRITTA; CI SI CHIEDE SE QUESTI BENEFICI ECONOMICI SIANO CONTRATTUALMENTE LEGITTIMI **OTTENERLI SCARICANDO SUI LAVORATORI UNA PARTE DEL RISCHIO D'IMPRESA** E SE I GAP ECONOMICI ESISTENTI E CERTIFICATI, LEGATI A FATTURATI E DIMENSIONI DI IMPRESA, CHE IMPEDISCONO A TALUNE IMPRESE DI ACCEDERE AL PAGAMENTO DI PREMI ASSICURATIVI ANALOGHI A QUANTO SPUNTATO DA AZIENDE ECONOMICAMENTE PIÙ FORTI POSSA ESSERE SCARICATO, COME DI FATTO STA AVVENENDO, SULLE SPALLE DEI DIPENDENTI. SENZA ENTRARE NEL MERITO SPECIFICO MA A SOLO SCOPO ESEMPLIFICATIVO, ESISTONO AZIENDE CHE HANNO SPUNTATO POLIZZE CHE PREVEDONO IL PAGAMENTO DI UNA FRANCHIGIA PARI A 250,00 EURO ED ALTRE PARI A 500,00, IN PRESENZA DELLO STESSO SINISTRO. SE I LAVORATORI SONO TUTTI UGUALI NEI DIRITTI E NEI DOVERI, NON POSSONO SUBIRE UN DISCRIMINE. DI FATTO VIENE SCARICATA SUI LAVORATORI LA DEBOLEZZA CONTRATTUALE DELL'IMPRESA.





IL CCNL

Mai considerare gli articoli del vigente CCNL come elementi disarticolati tra loro. Inscindibili le disposizioni previste all'art.32 (Provvedimenti disciplinari) da quanto disposto all'art.30 (Responsabilità dell'autista), la violazione anche parziale dei dettami previsti dall'art.30 non può non inficiare l'applicazione dell'art.32.

LE ASSICURAZIONI STIPULATE.

3. LA SECONDA QUESTIONE RIGUARDA LA MANCATA O PARZIALE CONTESTUALIZZAZIONE DEI SINGOLI EPISODI. IL MESSAGGIO CHE È PASSATO FINORA E CHE SI DESIDEREREBBE NON PASSASSE PIÙ È LEGATO AD UN APPROCCIO LIQUIDATORIO E FRETTOSO ALLE SINGOLE VICENDE, OVVERO QUALE POSSA ESSERE STATA LA DINAMICA ALL'ORIGINE DEL SINISTRO, CHE POSSA TRATTARSI O NO DI UN CASO FORTUITO, L'AZIENDA APPARENTEMENTE SENZA ALCUN APPROFONDIMENTO, SI LIMITA A COMPILARE LA LETTERA DI CONTESTAZIONE ED A RIVENDICARE IL DIRITTO AL RIMBORSO DEI DANNI, TRASMETTENDO COSÌ LA SENSAZIONE DI ADEMPIERE AD UN MERO DOVERE BUROCRATICO. LA SEMPLICE ESISTENZA DI UN CID COMPILATO, DI UN DANNO EVIDENTE SULLA CARROZZERIA DETERMINA IN AUTOMATICO LA RICHIESTA DI RIVALSA DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO CHE SI LIMITA A TRASLARE LE NORMATIVE DEL CODICE DELLA STRADA ALL'INTERNO DEL CCNL; DI FATTO IGNORANO IN MANIERA PALESE I DETTAMI PROPRI DEL CONTRATTO STESSO CHE IMPONGONO SENZA ALCUNA OMBRA DI DUBBIO DI PROVARE, A CARICO DEL DATORE DI LAVORO, LA GRAVITÀ DELLA RESPONSABILITÀ DEL LAVORATORE. ESISTE TUTTA UNA CASISTICA DI DANNI RIVENDICATI DALL'AZIENDA LEGATI A PICCOLI SINISTRI, AVVENUTI IN SPAZI ANGUSTI, DISTRICANDOSI TRA AUTOVEICOLI PARCHEGGIATI IN MALO MODO NEI QUALI GLI AUTISTI, I CUI MEZZI PER LA QUASI TOTALITÀ SONO PERALTRÒ SPROVVISTI DI TELECAMERA POSTERIORE, PUR PONENDO IN ATTO LE CAUTELE DEL CASO, NON SONO RIUSCITI AD EVITARE PICCOLI URTI. ALTRI SINISTRI AVVENGONO PER IMPERIZIA DI CONTROPARTE, IMPERIZIA CHE COME NOTO, È IMPOSSIBILE DIMOSTRARE IN MANCANZA DI TESTIMONI OCULARI E CHE PURTROPPO, ANCHE E NONOSTANTE L'EVENTUALE INTERVENTO DELLE FORZE DELL'ORDINE, VENGONO DOCUMENTATI FRETTolosAMENTE ED INGIUSTAMENTE DALLE STESSE SOLO SULLA BASE DEGLI ELEMENTI CIRCOSTANZIALI.





L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

SI RITIENE DEL TUTTO ASSUNTO IL FATTO CHE RIENTRI NELLA PIENEZZA DEI POTERI DATORIALI LA SCELTA DI CONTESTARE O NON CONTESTARE UN DANNO SUBITO AI LAVORATORI; TUTTAVIA LA DELICATEZZA DELLA QUESTIONE DELL'ARGOMENTO TRATTATO, ANDANDO POI AD INCIDERE SIGNIFICATIVAMENTE SUI REDDITI DA LAVORO PERCEPITI DAGLI STESSI, PUÒ ALIMENTARE PULSIONI RIVENDICATIVE FONDATE SU UNA PRESUNTA DISPARITÀ DI TRATTAMENTO POSTA IN ESSERE DALL'AZIENDA NEI CONFRONTI SOLO DI TALUNI SOGGETTI. APPARE DEL TUTTO EVIDENTE CHE UNA MATERIA COME LA RICHIESTA DI RISARCIMENTO DANNI NON POSSA ESSERE APPROCCIATA COME IN GENERE SI FA CON LE LIEVI O GRAVI MANCANZE DISCIPLINATE DALL'ART.32. LA MANCANZA DI UN METODO E DI UN PERCORSO CONDIVISO A MONTE, CON REGOLE CHIARE ED UGUALI PER TUTTI, PRESTA TROPPO FACILMENTE IL FIANCO AD ILLAZIONI E STRUMENTALIZZAZIONI DI QUALUNQUE GENERE LE CUI CONSEGUENZE SONO EVIDENTI, PRESTANDOSI PERSINO AD ESSERE STRUMENTALIZZATE DA PARTE DI QUEI POCHI SOGGETTI CHE PER MOTIVI IMPERSCRUTABILI INCORRONO PIÙ SOVENTE DI ALTRI NEL PROVOCARE DANNI. SENZA DIMENTICARE GLI EVENTI LEGATI ALL'IMPOSSIBILITÀ OGGETTIVA DI SCORGERE (ANCHE PRESTANDO LA MASSIMA ATTENZIONE) OSTACOLI CHE IN FASE DI MANOVRA, PER LA CONFORMAZIONE DINAMICA DEI MEZZI ADIBITI AL TRASPORTO MERCI NON È POSSIBILE VEDERE PER VIA DEGLI ANGOLI CIECHI.

NON ESISTE UNA SUFFICIENTE TRASPARENZA ED UN ADEGUATO IMPEGNO, DA PARTE DELLE SOCIETÀ, AD ADOPRARSÌ AFFINCHÉ L'AMMONTARE DEI DANNI VENGA SOTTRATTO ALLE LOGICHE MERCANTILISTICHE LEGATE ALLE DINAMICHE PURAMENTE ASSICURATIVE, ADOTTANDO INVERO IL PRINCIPIO DELLA RIPARAZIONE DEL DANNO IN CONDIZIONI DI MASSIMA ECONOMIA





L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

1. SEMPRE ATTINGENDO A QUANTO DISPOSTO ALL'ART.30 APPARE CHIARO COME LE DINAMICHE SPECIFICHE DETERMINATE DALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO IN AZIENDA FINISCA PER DETERMINARE ELEMENTI DI INCERTEZZA NELLA RICERCA DELLA CATENA DELLE RESPONSABILITÀ SIA IN FASE DI RILIEVO DI DANNI SUI MEZZI, CHE POTREBBERO ESSERE ACCADUTI IN FASE DI UNA MANOVRA NON EFFETTUATA DALL'AUTISTA ADDETTO POI AL TRASPORTO E CHE SE RILEVATI FUORI DAL CANCELLO AZIENDALE INDUCONO A CONSIDERARLI COME AVVENUTI FUORI DAI LOCALI AZIENDALI CON LA CONSEGUENTE RESPONSABILITÀ DELL'AUTISTA E SIA PER QUANTO ATTIENE ALL'ANCORAGGIO DEL CARICO.
2. NON ESISTONO PROCEDURE CHE CERTIFICHINO L'EFFETTUAZIONE DEI CARICHI A REGOLA D'ARTE ED IMMANCABILMENTE, OGNI QUALVOLTA UN BENE AZIENDALE SI DETERIORA DURANTE IL TRASPORTO SI APRE UN CONTENZIOSO SULLA PATERNITÀ DELLA RESPONSABILITÀ DEL DANNO.
3. GLI STATI DEI PIAZZALI E DELLE RIBALTE CHE IN CONDIZIONI DI MALTEMPO E SCARSA VISIBILITÀ NASCONDO INSIDIE PER GLI UOMINI E PER LE MERCI, ED INOLTRE, COME NOTO, GLI ORARI DEGLI AUTISTI SOVENTE COINCIDONO CON ORE NOTTURNE E CONDIZIONI OGGETTIVE DI SCARSA VISIBILITÀ. CONCILIARE QUANTO DISPOSTO DALL'ART.30, OVVERO ISPEZIONARE IL CARICO PRIMA DELLA PARTENZA, MAL SI CONCILIA CON LE ESIGENZE TECNICO ORGANIZZATIVE ESISTENTI. NE CONSEGUE CHE UN DANNO PROCURATO AL MEZZO SENZA CHE L'AUTISTA NE POSSA AVER AVUTO SENTORE, MAGARI PERCHÉ OCCUPATO A SVOLGERE LE ALTRE MANSIONI PREVISTE DAL SUO LAVORO, FINISCA PER ESSERE CONTESTATO ED ADDEBITATO AL PRESUNTO AUTORE SENZA CHE QUESTI NE ABBAIA AVUTO LA BENCHÉ MINIMA RESPONSABILITÀ E VI ABBAIA CONCORSO IN ALCUN MODO.
4. NON È TOLLERABILE CHE NELLA RICERCA DELLE RESPONSABILITÀ NON SI APPROFONDISCANO LE STESSE IN TUTTA LA CATENA ORGANIZZATIVA E DI COMANDO, LIMITANDOSI AD UNA SOMMARIA E LACUNOSA RICOSTRUZIONE DEI FATTI. TALVOLTA SUSSISTONO LE CONDIZIONI PER UNA PIÙ AMPIA E PUNTUALE CONDIVISIONE DI RESPONSABILITÀ.





LA QUESTIONE POLITICA.

1. I LAVORATORI E LE LAVORATRICI VANNO COINVOLTI IN UN FRANCO, LEALE E SINCERO DIBATTITO. BISOGNA ANDARE OLTRE L'APPROCCIO INDIVIDUALISTA CHE CONSISTE SOSTANZIALMENTE IN UNA SCOMMESSA SULLA "PROPRIA CAPACITÀ" PROFESSIONALE PERCHÉ IN UNA VITA LAVORATIVA, ESATTAMENTE COME IN UNA VITA ALLA GUIDA DELLA PROPRIA AUTO PER FATTI PROPRI, IL SINISTRO È SEMPRE DIETRO L'ANGOLO.
2. APRIRE UN TAVOLO SPECIFICO SULLA MATERIA, PERFETTAMENTE IN LINEA CON QUANTO PREVISTO ALL'ART.30 CHE DOVREBBE APPRODARE IN UNA ASSUNZIONE RECIPROCA DI RESPONSABILITÀ ED A RISPONDERE PUNTUALMENTE, PREVENTIVAMENTE E RIDIMENSIONANDO CONSIDEREVOLMENTE I CONFLITTI ESISTENTI, PREVENENDOLI E RISOLVENDOLI ATTRAVERSO L'ADOZIONE DI STRUMENTI CONDIVISI COME AD ESEMPIO IL VARO DI UNA **COMMISSIONE PARITETICA** AZIENDALE CHE ESAMINI PREVENTIVAMENTE I CASI INVESTIGANDO I SINGOLI EVENTI IN MANIERA APPROPRIATA E CHE EVENTUALMENTE, ANCHE PER TRAMITE DI UN FONDO DI SOLIDARIETÀ APPPOSITAMENTE CREATO INTERVENGA SOSTENENDO ECONOMICAMENTE, IN TUTTO OPPURE IN PARTE, I LAVORATORI LORO MALGRADO COINVOLTI. TUTTO QUANTO SOPRA ESPOSTO, ALTRO NON POSSIAMO FARE SE NON ANTICIPARVI FIN DA ORA CHE PER IL MOMENTO, LA SCRIVENTE ADOTTERÀ UNILATERALMENTE, FACENDOLE PROPRIE, LE CONSIDERAZIONI SOPRA PRESENTATE E PROPORRÀ AI LAVORATORI COINVOLTI DI ADDIVENIRE AD ACCORDI IN FORMA SCRITTA SOLO IN PRESENZA DI SITUAZIONI CHE NON MININO L'IMPIANTO POLITICO E GIURIDICO, QUELLE CHE ABBIAMO FORSE IMPROPRIAMENTE ED A SCOPO ESEMPLIFICATIVO DEFINITO LE LINEE GUIDA CHE ADOTTEREMO E VOGLIAMO SPECIFICARE CHE LE STESSE VERRANNO APPLICATE NEI RIGUARDI DI QUALUNQUE CONTENZIOSO DI QUESTO GENERE E CON QUALUNQUE AZIENDA, INFINE PER TRAMITE DEI CONSUETI E TRADIZIONALI CANALI SINDACALI, PRESENTATA IN ISTANZA ANCHE A LIVELLO NAZIONALE, DOVE È IN ATTO UNA DISCUSSIONE CHE RIGUARDA ANCHE QUESTI ARGOMENTI E POSSA PORTARE IL NOSTRO MODESTO CONTRIBUTO.



Grazie

