

STIPENDI

Il Cotonificio di Solbiate possiede attualmente (novembre 1989) 216 operai di cui 166 fanno turni, 19 impiegati e 3 dirigenti.

Tutti gli stipendi vengono accreditati direttamente sul conto corrente bancario del dipendente o nel caso non l'abbia è lui stesso che deve andare in banca a ritirare il denaro. Gli stipendi degli impiegati devono essere pronti entro la fine del mese mentre quelli degli operai sono accreditati il 10 del mese successivo.

Per il calcolo delle ore di lavoro il Cotonificio controlla i singoli cartellini sui quali giorno per giorno è stampata l'ora di entrata e quella di uscita.

Lo stipendio dipende dai livelli di categoria. E' formato da stipendio base, contingenza, indennità di malattia, indennità mancato cottimo, superminimi collettivi e individuali e indennità sostitutiva di mensa. La paga base è stabilita dal contratto collettivo nazionale di lavoro e i minimi contrattuali di paga o stipendio vengono aumentati alle diverse scadenze.

La CONTINGENZA è semestrale quindi è rinnovata ogni 6 in base all'indice ISTAT del semestre precedente; è un dato fisso che viene dalla Commissione ISTAT. Mentre prima era tutta uguale, adesso è ritornata suddivisa in livelli. L'apposita Commissione ISTAT ha accertato che l'indice di rivalutazione valevole per il calcolo dell'indennità di contingenza è cresciuto nel semestre maggio-ottobre 1988 del 2,63% rispetto al semestre precedente.

L'INDENNITA' SOSTITUTIVA DI MENSA: il Cotonificio non è fornito di mensa quindi in teoria dovrebbe corrispondere 25 lire al giorno ad ogni dipendente; in pratica ha elevato tale somma a 3900 lire al mese.

L'INDENNITA' MANCATO COTTIMO è una percentuale del 7,5% calcolata sullo stipendio base in quanto non c'è cottimo.

I SUPERMINIMI sono individuali e collettivi (disposti da un contratto interno aziendale) e rappresentano un merito dato ai singoli dipendenti per il lavoro svolto.

Gli SCATTI DI ANZIANITA' sono biennali; maturano solo quattro scatti sia per gli impiegati come per gli operai e l'importo è stabilito dal contratto secondo i livelli. I lavoratori per l'anzianità maturata presso il Cotonificio a partire dal 1.7.79 hanno diritto indipendentemente da qualsiasi aumento di merito a maturare i quattro aumenti biennali periodici di anzianità così

fissati:

7 livello	L.	23000
6 livello	L.	20000
5 livello	L.	19000
4 livello	L.	16000
3 livello	L.	15000
2 livello	L.	14000
1 livello	L.	13000

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello a cui si compie il biennio di anzianità. Essi non assorbono né possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi salvo, per questi ultimi, i casi in cui tale assorbimento sia previsto. In casi di passaggio di livello successivamente all'entrata in vigore della nuova regolamentazione, il lavoratore conserva in cifra l'importo maturato ed ha diritto a ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali del nuovo livello fino a concorrenza con l'importo massimo raggiungibile del nuovo livello.

La somma di tutti questi elementi costituisce lo stipendio di fatto al quale vanno aggiunti altre eventuali voci quali:

lo STRAORDINARIO - ha carattere volontario e può essere effettuato entro il limite individuale massimo di 180 ore, fino al raggiungimento di un monte annuo aziendale ragguagliato a 130 ore per dipendente. Le ore di straordinario prestate tra le 130 e le 180, possono essere recuperate su richiesta del lavoratore con il seguente criterio: per il 50% con trasformazione in riposi compensativi giornalieri da godersi in date da indicare dal lavoratore e 50% con indicazione del Cotonificio. Per ogni ora straordinaria corrisponde al lavoratore una quota oraria della trasformazione di fatto che si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173, aggiungendo le seguenti percentuali:

- lavoro straordinario diurno:
 - prime 5 ore settimanali 30%
 - per ore successive 40%
- lavoro straordinario notturno 50%
- lavoro straordinario festivo diurno 55%
- lavoro straordinario festivo notturno 60%

Tali percentuali si applicano alla retribuzione di fatto comprensiva per gli addetti al lavoro a squadre dell'1,05%.

I PREMI DI ASSISTENZA E QUALITÀ sono in misura fissa per i giorni effettivi di lavoro. Il primo è per i turni di notte mentre il secondo è una cifra mensile uguale suddivisa per i giorni di lavoro.

Il PREMIO DI PROFESSIONALITÀ viene dato ai dipendenti che sanno lavorare in diversi reparti.

Il PREMIO DI PRODUZIONE è annuale ed in misura fissa.

Nel caso di assenze retribuite, nella retribuzione di fatto si intende compresa la percentuale di lavoro notturno, nonché la maggiorazione per lavoro a squadre, qualora tali prestazioni siano già state programmate.

Le macchine del Cotonificio non si fermano mai quindi gli operai svolgono un LAVORO A SQUADRE. E' considerato lavoro a

squadre quello prestato dai lavoratori che si avvicendano ad una stessa macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore, anche se a turni non di uguale durata. Il Cotonificio ha 3 turni di 8 ore, comprendente ciascuno 30 minuti di riposo, che vanno dalle 6 alle 14, dalle 14 alle 22 e dalle 22 alle 6. Per le ore di lavoro a squadre viene corrisposta una maggiorazione pari all'1,05% della retribuzione di fatto. Nel caso ci siano delle modificazioni dei turni, queste devono essere notificate almeno 24 ore prima.

Essendo la produzione a ciclo continuo si svolge anche lavoro notturno, domenicale e festivo. E' considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22 e le 6. Il lavoratore chiamato a prestare la propria opera in ore notturne domenicali o festive, deve essere preavvisato il giorno precedente. Le percentuali di maggiorazione dovute per tale lavoro sono:

- lavoro notturno 33%
- lavoro domenicale e festivo diurno 35%
- lavoro domenicale e festivo notturno 50%

Tali percentuali si applicano alla retribuzione di fatto comprensiva per gli addetti del lavoro a squadre dell'1,05%.

Sono considerati giorni festivi:

- Capodanno 1 gennaio
- Epifania 6 gennaio
- Giorno dell'Angelo -
- Anniversario Liberazione 25 aprile
- Festa del Lavoro 1 maggio
- Assunzione Maria Vergine 15 agosto
- Ognissanti 1 novembre
- Immacolata Concezione 8 dicembre
- Santo Stefano 26 dicembre
- Santo Patrono (Sant'Anna) 26 luglio

Per i giorni festivi quando non vi è prestazione lavorativa il trattamento è compreso nella retribuzione di fatto mensile; in caso di prestazione di lavoro vengono corrisposte oltre la retribuzione mensile, tante quote orarie di retribuzione di fatto quante sono le ore prestate con la maggiorazione prima detta. In caso di festività coincidente con la domenica o con il sabato o con periodo feriale, viene corrisposto un trattamento economico corrispondente a 1/26 della retribuzione di fatto mensile ivi compresa, mentre per coloro che nella settimana in cui cadono le suddette festività abbiano prestato lavoro a squadre, la percentuale dell'1,05%. La festività che coincide con altre festività sono retribuite in aggiunta alla retribuzione mensile sulla base di 1/26. Quando esse coincidono anche con il sabato o con la domenica, vengono aggiunti alla retribuzione mensile 2/26.

Tale trattamento è ugualmente corrisposto per intero all'operaio anche se risulta assente dal lavoro per infortunio, malattia, gravidanza, congedo matrimoniale, ferie, permessi, assenze per giustificati motivi, oppure per riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro, per sospensione del lavoro indipendentemente dalla volontà del lavoratore, per sospensione del lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica o con un altro giorno festivo. In questo caso viene corrisposto all'operaio il trattamento previsto per ciascuna delle due festività.

Il lavoratore matura annualmente il diritto a fruire di riposi compensativi pari a 8 ore per quattro giorni in regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore per 5 giorni in regime di prestazione su 6 giorni. Tali giornate sono utilizzate a titolo di permesso individuale a rotazione da godere nei periodi di minor intensità produttiva. Il lavoratore ne può fare richiesta con 48 ore di preavviso e il permesso viene accordato compatibilmente con le esigenze di lavoro. Il giorno di riposo settimanale per chi fa la giornata è la domenica mentre chi fa i turni lavora per tre giorni consecutivi e riposa per due.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo di 4 settimane con decorrenza della retribuzione di fatto corrispondente all'orario settimanale contrattuale. Chi fa le 32,5 ore settimanali ha diritto solo a 3 settimane di ferie.

Per gli operai addetti al lavoro a squadre, la maggiorazione relativa (1,05%) viene computata agli effetti del trattamento delle ferie, in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati nell'anno di maturazione delle ferie, i mesi nei quali vi è stata corresponsione della percentuale di lavoro a squadre. Le frazioni di ogni singolo mese non inferiori a due settimane vengono considerate come mese intero.

L'epoca di godimento delle ferie è agosto.

All'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie intere spetta 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane. I giorni di ferie eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive possono essere convertiti in permessi retribuiti o essere compensati con un'indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione di fatto dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione della relativa indennità sostitutiva. Gli impiegati invece hanno diritto a 4 settimane in caso di anzianità di servizio fino a 10 anni alla data di maturazione delle ferie; a 4 settimane più un giorno lavorativo in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni fino a 18 anni alla data di maturazione delle ferie; a 5 settimane in caso di anzianità di servizio di oltre 18 anni.

GRATIFICHE

La liquidazione della tredicesima mensilità viene effettuata in occasione della ricorrenza natalizia nella misura annua di una mensilità della retribuzione di fatto. Per gli operai addetti al lavoro a squadre, la maggiorazione relativa viene computata agli effetti del trattamento della tredicesima mensilità, in ragione di tanti tredicesimi quanti sono stati, nell'anno di maturazione della tredicesima mensilità, i mesi nei quali vi è stata corresponsione della percentuale di lavoro a squadre. Agli effetti della sua liquidazione vengono computate le sospensioni della prestazione di lavoro dovuta a malattia, infortunio, congedo

matrimoniale, assenze giustificate e i periodi di assenza per gravidanza e puerperio.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno, vengono corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nel Cotonificio.

SITUAZIONI PARTICOLARI

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio al lavoratore non in prova compete un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione di fatto. Per gli operai tale trattamento economico è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

L'indennità giornaliera è pari all'80% della retribuzione con riferimento al periodo di paga quadrimestrale o mensile immediatamente precedente a quello in cui ha dato inizio l'astensione obbligatoria.

L'indennità di maternità è corrisposta dal Cotonificio e viene posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS. Per le impiegate è prevista l'integrazione da parte dell'azienda del trattamento INPS fino a concorrenza della retribuzione di fatto per i primi 5 mesi di assenza e la corresponsione del 27% per il sesto mese.

Durante il primo anno di vita del bambino, la lavoratrice ha diritto a due ore di riposo giornaliero. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore; sono comunque considerate ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

L'indennità pari alla retribuzione dei riposi giornalieri è anticipata dal Cotonificio e portata a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

Durante il periodo di gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto, le lavoratrici non vengono adibite al trasporto e al sollevamento di pesi e ai lavori pericolosi. Le lavoratrici che vengono adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte.

INFORTUNIO SUL LAVORO

In caso di infortunio sul lavoro al dipendente sono conservati il posto e l'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali, fino alla guarigione clinica, documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'Istituto assicuratore. In tale caso, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia più in grado di svolgere il precedente lavoro, il Cotonificio deve cercare di adibirlo a mansioni più adatte alle sue capacità lavorative.

Entro il termine di 2 giorni il Cotonificio dà notizia all'Autorità di Pubblica Sicurezza del Comune in cui è avvenuto l'infortunio sul lavoro, nel caso abbia avuto come conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni.

MALATTIA

In caso di malattia all'operaio non in prova sono corrisposti i trattamenti assistenziali ad integrazione dell'indennità di malattia a carico INPS fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:

- dal 1 al 3 giorno di malattia: il 50% della retribuzione normale di fatto
- dal 4 al 12 giorno di malattia: l'80% della retribuzione normale di fatto
- dal 13 al 180 giorno di malattia: il 100% della retribuzione normale di fatto.

All'operaio ammalato nel caso venisse a cessare il trattamento a carico INPS, il Cotonificio riconosce un'indennità pari al 50% della retribuzione normale di fatto, per i periodi di malattia eccedenti il sesto mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto. L'azienda anticipa, a norma di legge, alle normali scadenze dei periodi di paga, il valore presumibile delle indennità a carico del competente Istituto salvo conguaglio finale.