

LZ

[Handwritten signatures]

HB

[Handwritten mark]

B. BRAUN CAREX S.p.A.
Mirandola (MO)

della



**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
DI LAVORO (2007 - 2010)**

FILCEM - CGIL FEMCA - CISL UILCEM - UIL

HRB
LZ

controparte.

Per ogni incontro a cura della Società sarà redatto apposito verbale da consegnare alla (cinque) nei casi di urgenza, debitamente motivati.

Saranno effettuati incontri periodici tra OO.SS., Direzione Aziendale e RSU per la discussione dei temi di interesse generale con preavviso non inferiore a 15 (quindici) giorni lavorativi, ridotti a 5 aziendali da raggiungere.

La stessa sarà messa preventivamente al corrente delle problematiche insorte e degli obiettivi lavoro, modalità produttive, carichi di lavoro.

La RSU sarà inoltre coinvolta con cadenza almeno semestrale in tema di organizzazione del all'andamento occupazionale.

consuntivo, all'organico e alle tipologie contrattuali utilizzate, agli investimenti preventivi, la RSU e le OO.SS. di categoria in merito all'andamento del fatturato, al bilancio preventivo e annualmente ed in concomitanza con la consegna del bilancio di esercizio approvato a informare In particolare tenuto conto dell'autonomia dell'attività imprenditoriale la Società si rende disponibile un maggior coinvolgimento della RSU.

Le parti concordano nella necessità di un rafforzamento delle relazioni industriali che prevedano

RELAZIONI INDUSTRIALI CAPITOLO I

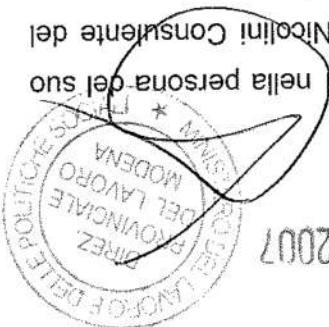
hanno stipulato il presente CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE DI LAVORO

la Rappresentanza Sindacale Unitaria (di seguito denominata per brevità RSU) nelle persone della signora Laura Zucchi assistita dai Sigg.ri Cesare Pignatti della Filcem-Cgil e dal Sig. Carlo Alfonso Preti della Femca-Cisl (assente giustificata la sig.ra Milva Baravelli)

e, congiuntamente,

la ditta B.BRAUN CAREX S.P.A. con sede legale in Via XXV Luglio, n. 17 nella persona del suo legale rappresentante rag. Alberto Cavicchioli assistito dal Rag. Fausto Nicolini Consulente del Lavoro dello Studio Associato Nicolini, di Nicolini Rag. Fausto e Nicolini Dr. Emanuele

Il giorno 29 agosto 2007,



30 SET. 2007

Le parti, premesso quanto previsto dagli Accordi Interconfederali e dalla legislazione vigente in materia, riconoscono concordemente l'importanza strategica della formazione professionale delle



FORMAZIONE PROFESSIONALE

CAPITOLO IV

sopracitati.

L'Azienda inoltre informerà la R.S.U. nel caso di assunzioni con rapporti di lavoro diversi da quelli

- l'andamento dell'occupazione complessiva;
- l'incidenza del part time;
- l'incidenza dei contratti a tempo determinato;
- l'eventuale ricorso al lavoro temporaneo.

verificherà con cadenza annuale:
In merito a quanto sopra ci si atterrà a quanto previsto dal sopracitato comma ed in particolare si

produttivo.

Le parti riconoscono come previsto nel CCNL per gli addetti alla industria della gomma e della plastica l'importanza strategica di perseguire nell'interesse dell'impresa e dei lavoratori la miglior funzionalità possibile del mercato del lavoro e di rendere gli strumenti legislativi e contrattuali quanto più funzionali e adeguati a dare risposte mirate e flessibili alle esigenze del sistema

MERCATO DEL LAVORO

CAPITOLO III

La Società da sempre ha tenuto nella massima considerazione questo speciale capitolo in quanto l'ambiente, la sicurezza e la salute dei lavoratori sono temi di importanza capitale in applicazione di quanto stabilito dal D. Lgs. n. 626/94 e successive modifiche e integrazioni.
La Direzione Aziendale, il Responsabile Del Servizio Prevenzione e Protezione "RSPP" e il Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza "RLS" continueranno a valutare come per il passato le problematiche relative all'ambiente di lavoro ponendo in essere ogni intervento atto a migliorare per quanto possibile le condizioni lavorative dei dipendenti informando gli stessi degli interventi effettuati. A tal merito si evidenzia che l'Azienda su tale versante è stata oggetto di una verifica minuziosa nel rispetto della salute dei lavoratori e dell'ambiente in cui operano.

AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

CAPITOLO II

Entro il mese di marzo di ogni anno l'Azienda comunicherà la durata delle ferie annuali.
Entro il mese di aprile verrà concordato il piano di ferie estivo.
Entro il mese di ottobre verrà concordato il piano di ferie invernale.
Quanto sopra in considerazione che vi sono reparti e servizi che sono aperti tutto l'anno.
Fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente ovvero:
"Salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla disciplina riferita alle specifiche categorie (art. 2, c. II D. Lgs. n. 66/2003) il periodo minimo annuale legale di ferie retribuite va goduto:
- per almeno due settimane continuative nel corso del periodo di maturazione;
- per le restanti due settimane, entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione (salvi i più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva)".



CAPITOLO VI FERIE

Tenuto conto delle proprie esigenze organizzative ed operative, l'Azienda si riserva di adottare annualmente lo schema di orario di lavoro estivo.

CAPITOLO V ORARIO DI LAVORO

La formazione professionale si rivela inoltre una componente nevralgica per il perseguimento e la realizzazione di una maggiore produttività e competitività aziendale.
In tal senso saranno ricercati i bisogni formativi dei vari settori aziendali accogliendo richieste specifiche dei lavoratori o muovendosi autonomamente per individuare eventuali carenze o necessità.
Saranno progettati corsi di formazione in funzione di questi bisogni, anche con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali.
I progetti di formazione dovranno essere svolti di norma nel normale orario di lavoro.
Nel caso che gli stessi siano effettuati al di fuori del normale orario di lavoro, le modalità di svolgimento saranno oggetto di contrattazione tra l'Azienda, le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U. Ai dipendenti al termine del progetto di formazione verrà rilasciato l'attestato certificante l'avvenuta formazione.

410
LZ

- 1) La Società si rende altresì disponibile ad esaminare richieste di lavoro part - time, sempre che la richiesta sia motivata dalla oggettiva necessità del dipendente di osservare un orario di lavoro inferiore e, comunque, con priorità ai seguenti casi:
- a) gravi motivi di salute personali o per assistenza di conviventi con il dipendente;
 - b) altre necessità connesse ai figli, fino al compimento del 15° anno di età.
- L'Azienda si impegna a valutare eventuali altre richieste al di fuori di quanto previsto alle lettere a) e b).
- 2) Sempre che le esigenze organizzative di servizio lo consentano, il lavoro part - time può essere concesso:
- a) a non più di n. 5 (cinque) dipendenti che non dispongano, alla data della richiesta, ore di ferie arretrate, r.o.l. e/o altri permessi individuali.
 - b) a tempo determinato e per un periodo non superiore a 6 (sei) mesi, eventualmente rinnovabile in base alle esigenze aziendali.
- Qualora risulti interamente utilizzato il numero di 5 (cinque) part - time, tenuto conto delle esigenze organizzative di servizio, il rinnovo può essere concesso a non più di n. 2 (due) dipendenti contemporaneamente.
- c) con riduzione dell'orario di lavoro fino a 4 (quattro) ore giornaliere (part - time orizzontale).

CAPITOLO VIII PART TIME

CAPITOLO VII PERMESSI INDIVIDUALI RETRIBUITI (PIR)

Salvo quanto previsto dall'art. 35 del vigente C.C.N.L. (Permessi, congedi parentali ed altre facilitazioni), l'Azienda potrà autorizzare PIR, compatibilmente alle esigenze lavorative.

Per quanto concerne il godimento del PIR è necessaria la preventiva richiesta da parte dei lavoratori in conformità al vigente Regolamento (con almeno 3 (tre) giorni lavorativi di preavviso o, in caso di impedimento oggettivamente giustificato, entro il giorno lavorativo precedente).

Non si terrà conto dei termini di cui sopra in presenza di cause di forza maggiore.

HR

LZ

La quota di premio di risultato, da determinare sulla base dell'indice di assenteismo AI, è calcolata secondo gli schemi delle tabelle "1/a" o "1/b" allegate, in relazione agli indici di assenteismo aziendale AA e ai bienni ivi indicati.

- malattie professionali;
 - infortuni professionali, sempre che occorsi durante l'espletamento delle proprie mansioni e, in ogni caso, non causati da incuria o negligenza del lavoratore;
 - maternità, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria
- (c) le ore di assenza per:
- a) le ore di ferie, di R.O.L. e di altri permessi individuali;
 - b) le ore per permessi e assemblee sindacali, nonché per donazioni di sangue, midollo osseo e donazioni simili o per altri permessi non retribuiti, previsti dalla contrattazione collettiva;
 - c) le ore di assenza per:
- (l) Dalle ore di assenteismo (OA) sono escluse:

dove:
 OA = ore di assenteismo
 OL = totale delle ore lavorate ordinarie + ore di assenteismo (OA)

$$AI / AA = \frac{OA}{OL} \times 100$$

della seguente formula:

Gli indici di assenteismo individuale (AI) ed aziendale (AA) sono determinati con l'applicazione

Tenuto conto della specificità dei processi produttivi, che presentano oggettive difficoltà nell'individuare idonei parametri di produttività e qualità che siano chiari, leggibili e raggiungibili, il premio di risultato (art. 25 del CCNL) è determinato sulla base dei seguenti due indicatori:

- a) indice di assenteismo individuale ed aziendale
- b) redditività aziendale

**CAPITOLO IX
 PREMIO DI RISULTATO**

	2005	2006	Incremento
▪ Valore della produzione (A)	33.352.680	37.230.664	
▪ Costi della produzione (B)	- 31.870.639	- 34.501.841	
Differenza	1.482.041	2.728.819	1.246.778
▪ Rettifica per Ammortamenti e Svalutazioni (tot.B.10)	503.304	703.295	
Totale Differenza	1.985.345	3.432.114	1.446.769
Totale Premio (diff. x 1,20%)		17.361	

A titolo puramente esemplificativo, si illustrano le modalità di calcolo della predetta differenza, ovvero dell'incremento della redditività registrata nell'esercizio 2006 rispetto al precedente 2005, assumendo le risultanze effettive dei rispettivi bilanci:

La **redditività aziendale**, da desumere dal bilancio annuale approvato dell'Azienda, corrisponde all'incremento, rispetto al precedente esercizio, della differenza tra il "valore" e i "costi della produzione" (A - B), senza tener conto degli "ammortamenti e svalutazioni" (totale voce B.10).

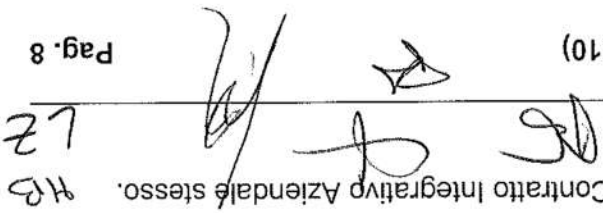
V) Gli stessi elementi economici di cui al precedente comma IV) sono corrisposti mensilmente a tutti gli aventi diritto, in misura pari alla somma degli importi indicati alle col. b) e c) della predetta tabella 2, a titolo di "acconto del premio di risultato".

In ogni caso, il premio annuo minimo garantito non può essere inferiore all'importo del totale annuo degli elementi economici di cui al citato art. 25 (tab. 2 col. d).

Per quanto sopra l'Azienda accetta di non applicare la riduzione pro-rata prevista alla predetta nota a verbale, quale condizione di miglior favore per i lavoratori assunti a decorrere dal 16/04/2000.

IV) Le quote di premio sono comprensive dell'importo totale minimo di €. 544,44 previsto per il livello I (tab. 2 col. e), che comprende l'indennità sostitutiva del premio di risultato (tab. 2 col. b) e l'elemento retributivo da corrispondere "ad personam" (tab. 2 col. c) di cui alla nota a verbale dell'art. 25 del vigente CCNL.

III) Al fine di garantire la differenziazione tra i livelli degli elementi economici, il premio come sopra determinato è aumentato dell'importo del correttivo annuo come risultante alla col. f) della tabella 2 allegata.



 HB LZ

Le parti firmatarie si danno reciprocamente atto che ogni successiva disposizione introdotta da presente contratto e che preveda condizioni di miglior favore, comporterà l'automatica ed immediata decadenza della disposizione prevista nel Contratto Integrativo Aziendale stesso.

CAPITOLO X ALTRE DISPOSIZIONI

Il premio non è considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali. Il premio è considerato utile ai fini del T.F.R. fino a concorrenza dell'importo di €. 1.020,00 annui, eventualmente da riportare al minor periodo di effettiva prestazione.

Il premio di risultato annuo complessivo, come sopra determinato e al netto degli acconti mensili, è liquidato unitamente alle competenze tributive del mese successivo a quello di approvazione dell'Assemblea dei Soci del bilancio aziendale.

E' in ogni caso escluso dagli "aventi diritto" il lavoratore che nell'anno di competenza:

- abbia fatto registrare assenze ingiustificate in conformità all'art. 51 del vigente CCNL;
- abbia subito uno dei provvedimenti disciplinari di cui agli artt. 53 e 54 del vigente CCNL;
- risulti in costanza di preavviso di licenziamento per mancanze (art. 55 CCNL) alla data di corresponsione del premio.

Per gli "aventi diritto" che prestino attività lavorativa part-time gli importi degli acconti mensili e il saldo annuale del premio di risultato sono riportati al minor periodo di effettiva prestazione. dimissionari.

Al fini del riconoscimento del premio di risultato, si considerano "aventi diritto" i dipendenti, ancorché assunti con contratto di lavoro interinale, che al 31/12 di ciascun anno abbiano maturato almeno 12 (dodici) mesi di anzianità continuativa o che alla stessa data del 31/12 non risultino

VII) La quota complessiva di premio è suddivisa ed attribuita agli aventi diritto come segue:

- a) per il 60,0% da attribuire in misura proporzionale agli indici individuali AI da 0% a 3,00%;
- b) per il 40,0% da attribuire in misura proporzionale agli indici individuali AI da 0% a 4,25%.

VI) La quota complessiva di premio riservata alla redditività aziendale è determinata in misura pari all'1,20% del predetto incremento.

[Handwritten signature]

R.S.U.

Maurizio Bonanni

Luca Fucchi

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

FILCEM-CGIL / FEMCA-CISL

[Handwritten signature]

B. BRAUN CAREX S.p.A.

LE PARTI FIRMATARIE

Letto, confermato e sottoscritto in Mirandola, il 29 agosto 2007

Salvo diversa specifica disposizione, il presente contratto decorre dalla data della sottoscrizione e ha validità fino a tutto il 31 dicembre 2010.
Alla scadenza il contratto stesso s'intende successivamente rinnovato, di anno in anno, salvo disdetta da comunicare alle parti firmatarie con un preavviso di almeno 4 (quattro) mesi a mezzo di lettera raccomandata.

CAPITOLO XI
DECORRENZA E DURATA

29 agosto 2007

544,00	Oltre 4,500%	
545,00	Al da 4,251%	a 4,500%
546,00	Al da 4,001%	a 4,250%
564,00	Al da 3,751%	a 4,000%
567,00	Al da 3,501%	a 3,750%
574,00	Al da 3,251%	a 3,500%
580,00	Al da 3,001%	a 3,250%
604,00	Al da 2,751%	a 3,000%
617,00	Al da 2,501%	a 2,750%
635,00	Al da 1,751%	a 2,500%
658,00	Al da 0,000%	a 1,750%
PREMIO	INDICE INDIVIDUALE "AI"	

Indice AA superiore al 4,25% per il biennio 2007/2008
Indice AA superiore al 4,00% per il biennio 2009/2010

TABELLA 1/b ALLEGATO (Cap. IX)

544,00	Oltre 4,500%	
555,00	Al da 4,251%	a 4,500%
560,00	Al da 4,001%	a 4,250%
570,00	Al da 3,751%	a 4,000%
580,00	Al da 3,501%	a 3,750%
590,00	Al da 3,251%	a 3,500%
600,00	Al da 3,001%	a 3,250%
620,00	Al da 2,751%	a 3,000%
640,00	Al da 2,501%	a 2,750%
660,00	Al da 1,751%	a 2,500%
680,00	Al da 0,000%	a 1,750%
PREMIO	INDICE INDIVIDUALE "AI"	

Indice AA fino al 4,25% per il biennio 2007/2008
Indice AA fino al 4,00% per il biennio 2009/2010

TABELLA 1/a ALLEGATO (Cap. IX)

PREMIO DI PARTECIPAZIONE

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE (2007-2010)

B. BRAUN CAREX S.p.A.

29 agosto 2007

LIVELLO	INDENNITA' SOST. DEL PREMIO DI RISULTATO (importi mensili)	"AD PERSONAM" (ex premio di produzione) (importi mensili)	TOTALE ANNUO ((b + c) x 13)	IMPORTO INCLUSO NELLA QUOTA DI PREMIO "AI"	CORRETTIVO ANNUO	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
						30,00	11,88	544,44	613,21	544,44	68,77
I	30,00	11,88	544,44	544,44	0,00						
H	33,00	14,17	613,21	544,44	68,77						
G	35,00	15,26	653,38	544,44	108,94						
F	37,00	17,01	702,13	544,44	157,69						
E	39,00	18,33	745,29	544,44	200,85						
D	42,00	20,47	812,11	544,44	267,67						
C	43,00	20,76	828,88	544,44	284,44						
B	44,00	21,05	845,65	544,44	301,21						
A	47,00	24,38	927,94	544,44	383,50						
Q	51,00	27,48	1.020,24	544,44	475,80						

ALLEGATO
(Cap. IX)

TABELLA 2

PREMIO DI PARTECIPAZIONE

B. BRAUN CAREX S.p.A.
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE (2007-2010)

B. BRAUN CAREX S.P.A.

I.N.P.S. - N° 38
14 SET. 2007
SEDE DI MODENA

In allegato alla presente ci preghiamo inoltrare accordo integrativo territoriale / aziendale del C.C.N.L. del settore GOMMA PLASTICA INDUSTRIA stipulato in data 29/08/2007, composto da n. 11 pagine, ai fini del deposito previsto dalla L. n. 402/96 e della L. n. 135/97. Si precisa a tal merito che la scrivente ha delegato al depositario sopra menzionato il Rag. Fausto Nicolini, Consulente del Lavoro, iscritto al n. 246 dell'Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Modena, con Studio in Via XI Settembre 2001, n. 2 a Mirandola (MO).

Tanto dovavamo con l'occasione porgiamo distinti saluti.

OGGETTO: DEPOSITO CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE AI SENSI DELLA LEGGE N. 402/96 E LEGGE N. 135/97.

SPETT.LE
INAIL
VIA C. COSTA N. 29/31
41100 MODENA

SPETT.LE
INPS
VIALE REITER N. 72
41100 MODENA

SPETT.LE
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
SEZIONE POLITICHE DEL LAVORO
PIAZZA CITTADELLA, N. 8/9
41100 MODENA

Mirandola, 03/09/2007

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

INAIL - Modena
- 7 SET. 2007
AREA AZIENDE
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
SEZIONE POLITICHE DEL LAVORO
MODENA

3 SET. 2007

B. BRAUN CAREX S.P.A.
Posizione Inps: [REDACTED]
Cod. Ditta: 4408720/54
C.F.: 02067940367

MIRANDOLA
ALBO DEI CONSULENTI DEL LAVORO
FAUSTO NICOLINI
AL N. 246

E' STATA DEPOSITATA
 PRESSO L'INAIL DI MODENA COPIA CONFORME ORIGINALE ALL'INTEGRAZIONE
 DELL'ACCORDO AZIENDALE DELLA DITTA B.BRAUN CAREX S.P.A. CON SEDE IN VIA
 XXV LUGLIO, N. 11 A MIRANDOLA (MO) STIPULATO IN DATA 29/08/2007 E
 DEPOSITATO IN DATA 03/09/2007 E COMPOSTO DI N. 11 PAGINE (GIÀ DEPOSITATO
 PRESSO LA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO IN DATA 03/09/2007)
 COPIA DEL PRESENTE VERBALE VIENE RILASCIATA DALL'INCARICATO DELL'INPS
 A MANI DEL DEPOSITANTE, INSIEME CON COPIA CONFORME DEL CONTRATTO
 DEPOSITATO, ENTRAMBE REGOLARMENTE TIMBRATE E SOTTOSCRITTE.

MIRANDOLA (MO), VIA XI SETTEMBRE 2001, N. 2
 CONSULENTI DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MODENA, CON STUDIO IN
 NATO A MIRANDOLA L.08.09.1944, ISCRITTO AL NUMERO 246 DELL'ALBO DEI
 OGGI 03/09/2007 A MEZZO DEL CONSULENTE DEL LAVORO NICOLINI RAG FAUSTO,
 CONVERSIONE N. 135/97
 COMMA 6 DEL DECRETO LEGGE N. 67/97 COSÌ COME MODIFICATO DALLA LEGGE DI
 MODIFICATO DALLA LEGGE DI CONVERSIONE N. 402/96 E AI SENSI DELL'ART. 2
 AI SENSI DELL'ART. 3 COMMA 2 DEL DECRETO LEGGE N. 318/96 COSÌ COME

VERBALE DI DEPOSITO

