Contratto Integrativo Aziendale Castorama Italia Spa

In data 26 novembre 2002

TRA

La Castorama Italia Spa con sede a Baranzate di Bollate, via Milano 141, rappresentata dai Sigg. J. L. Falet, J. Duclocher, G. Moscatelli, S. Banfi

E

Le Organizzazioni Sindacali

Filcams Cgil rappresentata dai Sigg. Ramona Campari, Livio Anelli, Mirco Rota, Marco Pedretti, Walter Bargiggia, Romano Fattini, Andrea Carrà

Fisascat Cisl rappresentata dai Sigg. Piero Giordano, Marcello Pasquarella, Stefano Galli, Cinzia Bonan, Bertilla Manente, Luca Maestripieri, Malgara Cappelli.

Uiltucs Uil rappresentata dai Sigg. Antonio Vargiu, Giuseppe Fruggiero, Massimo Marchetti, Gianni Callegaro

Assistiti da una delegazione di RSU/RSA dei diversi punti vendita di Castorama Italia Spa

hanno convenuto sui seguenti punti ad integrazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in vigore e seguenti da valersi per tutte le unità produttive.

RELAZIONI A LIVELLO NAZIONALE

Confronto annuale in base normativa CCNL vigente ex art. 20 secondo tempi e modalità contrattualmente previste

Informazione annuale di cui all'art.9 L. 125/91, nonché, nel mese di settembre di ogni anno, i dati relativi alla legge n. 125 (riguardante le pari opportunità).

Costituzione di una commissione paritetica (RSU/RSA. OO.SS. e azienda) per la promozione e l'esame di progetti congiunti di " azioni positive" per le dipendenti entro il mese di febbraio 2003.

Alla stessa Commissione tecnica paritetica sarà assegnato il compito di esaminare e definire i seguenti aspetti: part time, congedi parentali, ferie, inventario.

RELAZIONI A LIVELLO DI PUNTO VENDITA

Le parti assegnano al livello decentrato un modello di relazioni che affronti tutti i temi della distribuzione degli orari, dell'organizzazione del lavoro, nonché l'informazione relativa all'individuazione di alcuni parametri e le relative verifiche cui collegare l'erogazione del premio di risultato. In particolare a livello di punto vendita si procederà al confronto sulle seguenti materie:

Organizzazione del lavoro e definizione dei parametri per la determinazione degli organici;

Utilizzo rapporti di lavoro atipico (contratti a termine, interinale, part/time, cfl, apprendistato etc..);

Confronto programmatico alla presenza di un rappresentante della direzione delle risorse umane ed informazione periodica relativa alle indicazoni del budget annuale in riferimento ai parametri definiti per il premio di risultato;

Incontri con la direzione del negozio per i dati trimestrali sulle vendite.

Nastri di apertura con particolare riferimento alle giornate di apertura festiva;

Casi di trasferimento e mobilità;

Criteri per la trasformazione del rapporto di lavoro (da part/time a full/time – da tempo determinato a indeterminato);

Progetti di formazione e qualificazione dei dipendenti;

Inquadramento professionale;

Trasformazione rapporto di lavoro e gestione dei rapporti a part/time

Applicazione normativa Legge 626/94

Qualora alcuni degli aspetti interessino più punti vendita dello stesso ambito provinciale il confronto potrà realizzarsi a livello territoriale

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Le parti convengono che, di norma entro il primo quadrimestre di ogni anno, la Direzione Generale e le OO.SS. dei vari livelli, unitamente alle RSU/RSA, si incontreranno per informazioni ed aggiornamenti sulle seguenti tematiche:

· Posizionamento e strategie dell'Azienda;

· Risultati economici, sviluppo e prospettive aziendali riflessi occupazionali generali

· Classificazione (Inquadramento professionale)

· Garanzia dei livelli occupazionali

· Normative generali sulla sicurezza

· Mercato del lavoro (quantità e qualità dei rapporti di lavoro)

· Organizzazione del lavoro (orario commerciale, orario di lavoro, deroghe e straordinario, flessibilità dell'orario, part-time, stagionalità, ecc.)

· Ambiente di lavoro (applicazione e attuazione della L. 626/94)

· Diritti sindacali (applicazione e agibilità delle RLS e RSA)

Le parti concordano di affrontare le materie riconducibili alla organizzazione del lavoro ed agli aspetti occupazionali definendo preventivi incontri trimestrali con la direzione del negozio nel corso dei quali esaminare le esigenze aziendali e la loro ricaduta sulla organizzazione del lavoro e sulle condizioni dei lavoratori ricercando eque soluzioni.

Le parti convengono circa l'utilità e necessità della informazione preventiva alle RSU (RSA rispetto alle materie che coinvolgono i lavoratori del punto vendita dettate dalle linee guide generali più appresso specificate.

DIRITTI SINDACALI

In aggiunta a quanto previsto dalle norme in essere, i permessi sindacali per le attività di coordinamento delle rappresentanze sindacali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, sono incrementati di 24 ore annue complessive per punto vendita.

Per le attività di coordinamento si riconosce un tetto annuo per i rimborsi pari a 5.000 euro per le spese sostenute, che saranno rimborsate secondo le modalità stabilite dalle procedure aziendali.

Le ore di permesso per le trattative convocate dalla Direzione non saranno conteggiate; inoltre le spese a piè di lista saranno a carico dell'azienda secondo le modalità stabilite dalle procedure aziendali.

L'azienda per l'esercizio dell'attività sindacale, consentirà l'utilizzo della sala riunioni alla RSA/RSU/ RLS, mettendo a disposizione un armadietto (dotato di serratura) dove depositare materiale sindacale e/o relativo alla sicurezza.

L'azienda inoltre, a richiesta, autorizzerà l'utilizzo del fax per comunicazioni sindacali o di materiale informativo pertinente i compiti della R.S.U/RSA o del RLS.

Monte ore: l'azienda si dichiara disponibile a discutere, prima di effettuare un'eventuale trattenuta in caso di splafonamento dei permessi previsti dal vigente C.C.N.L. qual'ora si presentassero oggettive necessità tali da limitare l'attività sindacale.

Assemblee: la partecipazione alle assemblee dei lavoratori effettuate, fuori dal proprio normale orario di lavoro, nell'ambito delle ore di assemblee retribuite previste dalla normativa vigente, potranno essere, a scelta dei lavoratori, retribuite o recuperate.

MERCATO DEL LAVORO

Le parti concordano sullo sviluppo di una politica occupazionale che produca un rapporto equilibrato tra lavoratori a full-time e lavoratori part-time; tra tempi indeterminati e tempi determinati e/o stagionali; tra CFL e lavoratori qualificati.

In relazione alla diversità degli insediamenti la dinamica occupazionale sarà oggetto di verifica nel corso degli incontri a livello punto vendita e nel confronto generale.

In occasione di tali incontri, e/o su richiesta delle parti, l'azienda fornirà l'aggiornamento per punto vendita dei dati relativi dello stato occupazionale per tipologia di contratto: full-time, part-time, c.f.l., apprendisti, assunzioni obbligatorie articolate per livello di inquadramento.

L'Azienda si impegna da informare preventivamente le RSU/ RSA e le OO.SS. nel caso di ricorso a contratti di fornitura di mano d'opera (Interinale).

CONTRATTI FORMAZIONE LAVORO

Le parti riconoscono l'importanza dei CFL ai fini di consentire la formazione professionale di giovani lavoratori/trici. L'azienda si impegna a fornire ai lavoratori assunti in CFL un'adeguata formazione teorica nel limite di una settimana lavorativa all'anno.

L'azienda dichiara il proprio interesse a confermare il maggior numero possibile di lavoratori assunti in CFL, con l'obiettivo di raggiungere la totalità degli stessi. A tale scopo l'Azienda confermerà l'assunzione a tempo indeterminato trascorso il 75% del progetto di formazione.

L'azienda darà una prima informazione (se negativa) sull'andamento del progetto formativo e informerà il lavoratore interessato entro i sei mesi antecedenti la conclusione del CFL, della eventuale esistenza di problemi relativi alla riconferma in servizio, informandolo dei motivi. In tale

modo il lavoratore interessato avrà la possibilità di recuperare la situazione, nonché di evidenziare i particolari problemi incontrati.

Eventuali problematiche sorte successivamente a tale data sarà oggetto di esame congiunto tra le parti a livello locale.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO E STAGIONALE

In considerazione delle caratteristiche dell'attività svolta, potrà risultare necessario il ricorso a lavoro a termine di tipo stagionale. Le parti si impegnano a discutere preventivamente il ricorso a tale strumento, onde ricercare anche eventuali soluzioni alternative (full-time annui, flessibilità dell'orario annuo).

L'azienda riconoscerà il diritto di precedenza nella riassunzione per ulteriori rapporti di lavoro temporaneo, a tempo indeterminato e in CFL a quei lavoratori che abbiano già lavorato presso il punto vendita che abbiamo manifestato interesse in tal senso e che risultino idonei a svolgere la mansione richiesta.

L'azienda si impegna a verificare la possibilità di far raggiungere almeno 78 giornate di lavoro (utili ai fini previdenziali) ad ogni lavoratore stagionale.

CLASSIFICAZIONE INQUADRAMENTO/ PROFESSIONALITÀ

Quarto livello super

Si riconferma l'istituzione a livello aziendale del 4 livello super con valore parametrale 157.

La retribuzione relativa al parametro sopracitato è rapportata ai valori degli attuali aumenti come previsto dal vigente CCNL.

Resta inteso che eventuali contratti a livello nazionale sono aggiuntivi (con lo stesso metodo e parametro).

a) Addetti alle attività di vendita

I lavoratori con attività di vendita per un periodo non inferiore ai 24 mesi nel 4° livello, dal mese successivo saranno inquadrati al 4° livello super.

I lavoratori che nelle loro prestazioni hanno svolto mansioni di 4° livello in aree diversificate (tassativamente, anche attività di vendita) saranno inquadrati al 4°livello super dopo 30 mesi.

Per il personale in forza alla data del 08/02/00, la decorrenza dei 24/30 mesi decorre dal 01/01/99.

b) Assistente Commerciale

Le parti definiscono quanto segue per l'inquadramento dell'Assistente Commerciale

All'atto dell'assunzione viene inserito al 5°livello, dopo 18 mesi passa al 4°livello e dopo ulteriori 18 mesi viene assegnata la qualifica di Assistente Commerciale 4° livello super.

Al trasferimento di reparto, al mutamento di mansione, ecc… il lavoratore/trice, al quale venga assegnata la mansione di " Assistente Commerciale", sarà inquadrato/a nel 4° livello, trascorsi 18 mesi nella mansione verrà riconosciuto il 4° livello super.

Per il personale in forza al 30 giugno 2000 e occupato nella mansione in esame, il passaggio al 4° livello super avverrà con il primo luglio 2001, per quello con data di assunzione successiva al 30 giugno 2001, il 4° livello super verrà riconosciuto trascorsi 18 mesi dalla data di assunzione.

Per i lavoratori recentemente inseriti nell'organico in CFL con l'obiettivo di essere adibiti alla mansione oggetto del presente, verrà applicato l'iter descritto al comma 2.

c) Addetti alla logistica e addetti alle attività di cassa

In relazione alla attività di formazione programmata, agli addetti alla logistica e alle casse con un'anzianità di 30 mesi al 4^ livello è riconosciuto il 4^ livello super. Il personale in forza al 31.01.2003 in possesso del requisito sopra indicato saranno inquadrati al 4^ livello super a decorrere dal 1.2.2003.

d) Capo Settore e Nuovo Capo Reparto

In relazione alla nuova organizzazione avviata dal 2002 nei punti vendita Castorama Italia Spa, sono state definite le mansioni e i livelli di inquadramento del Capo Settore e del Nuovo Capo Reparto.

Il Capo Settore dal 1 febbraio 2002 sarà inquadrato al 1° livello (trascorsi sei mesi nella funzione) e saranno riconosciute le seguenti indennità mensili in aggiunta ai minimi contrattuali

Reperibilità e Permanenza € 52,00

Forfett. orario di lavoro € 207,00

Il Nuovo Capo Reparto dal 1 febbraio 2002 sarà inquadrato al 2° livello (trascorsi sei mesi nella funzione) e saranno riconosciute le seguenti indennità mensili in aggiunta ai minimi contrattuali

Reperibilità e Permanenza € 52,00

Forfett. orario di lavoro € 130,00

Reperibilità e permanenza

- La funzione di reperibilità e permanenza sarà effettuata con il criterio di rotazione fra tutto il personale sopraindicato.

-In caso di intervento a negozio chiuso, sarà corrisposta un'indennità forfetaria di € 36,5

-Al personale in forza alla data del 31/10/2001 (e che sia stato nominato capo settore o capo reparto prima di tale data) i passaggi di livello e le relative indennità mensili verranno riconosciute dal 1 febbraio 2002.

- Le parti definiscono che, in sede di prima applicazione, al personale suddetto, verrà riconosciuta l'indennità identificata al punto A.

- L'indennità di cui al punti B. sarà assorbita dai Superminimi Individuali in atto, restando l'eventuale differenza residua quale "Superminimo ad personam non assorbibile"

FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'azienda fornirà, all'inizio di ogni anno alle Organizzazioni Sindacali nazionali o su richiesta delle parti, programmi di formazione che tenda a migliorare il livello professionale degli occupati e, nel contempo, di incrementare i livelli aziendali di competitività.

AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

Le parti riconoscono l'importanza della sicurezza nei luoghi di lavoro, anche attraverso una funzione preventiva e di conoscenza dei fattori di rischio determinati dallo svolgimento di ogni attività.

Si concorda pertanto di definire all'inizio di ogni anno il calendario delle riunioni periodiche e si effettueranno le verifiche del caso sui luoghi di lavoro al fine di constatare l'applicazione di quanto in materia dal D.L. 626/94.

Verrà completata la formazione di tutti i Rls attraverso la programmazione dei corsi di formazione, concordando con le OO.SS: i contenuti e le modalità di partecipazione, così come previsto dalle norme di legge. A tali iniziative formative parteciperanno congiuntamente i Rls e i Rappresentanti Aziendali alla Sicurezza dei punti di vendita.

I responsabili di negozio consentiranno un'adeguata partecipazione alle assemblee per l'elezione degli RLS e della loro frequenza ai corsi.

Al fine di un loro corretto utilizzo, per quanto riguarda i dispositivi individuali di protezione e gli indumenti di lavoro sarà garantita l'idoneità degli stessi ed i normali cambi, di norma una volta all'anno.

ASSICURAZIONE INTEGRATIVA INFORTUNI

La Castorama Italia S.p.a. ha stipulato un'assicurazione per gli infortuni extra-professionali, a favore dei lavoratori con esclusione degli stagionali.

Copia della polizza è a disposizione dei lavoratori presso la Segretaria del Direttore di ogni singolo negozio e verrà distribuita agli RSA/RSU.

SCONTI

Viene confermato lo sconto ai dipendenti del **10%** con le modalità previste dalla procedura n. 0301 del 02/04/92.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le parti nell'esprimere la propria valutazione positiva circa la diffusione della previdenza integrativa FON.TE., si danno reciprocamente atto delle disponibilità a favorire soluzione atte allo scopo in particolare si impegnano congiuntamente:

1. Definire un programma di assemblee di comune accordo in tutti i negozi con orari tali da favorire la massima partecipazione dei lavoratori

2. Distribuire con il primo cedolino paga successivo alla campagna di assemblel il modulo di adesione congiuntamente alla scheda informativa

3. Raccogliere tempestivamente tutti i moduli e trasmetterli al servizio amministrativo contestualmente al versamento di iscrizione e mensilmente trasmettere tutti i moduli che perverranno successivamente e versare la relativa quota di iscrizione.

A decorrere dal 1 febbraio 2003 la quota a carico dell'azienda è incrementata dall'attuale 0,55% all'1,10%

PREMIO DI RISULTATO

Le parti dopo ampia discussione convengono sull'istituzione di un premio di risultato articolato sulla base dell'evoluzione dei seguenti voci parametri di negozio:

- margine

- demarque

- Carrello medio

Qualora il premio di risultato del singolo PDV sia inferiore a quanto erogabile sulla base del risultato aziendale (evoluzione del fatturato generale a magazzini costanti) sarà erogato l'importo corrispondente al risultato aziendale di cui alla tabella in allegato

Le parti hanno provveduto alla definizione degli obiettivi e dei parametri del PREMIO DI RISULTATO per gli anni di vigenza del presente contratto integrativo di cui alle allegate tabelle, che formano parte integrante del presente accordo.

Il PdR sarà anticipato per quote d'acconto pari al 40% del risultato atteso per il fatturato >5% in occasione della retribuzione del mese di luglio e novembre.
Il saldo sarà erogato con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

I dipendenti della sede o altra ubicazione, riceveranno il PdR sulla base della media aziendale.

Corresponsione del premio:

a) il premio di risultato spetta a tutti i dipendenti che abbiano superato il periodo di prova; in caso di nuovi assunti il premio si applica in proporzione all'anzianità aziendale ed all'orario di lavoro per i lavoratori part-time;

b) per i lavoratori trasferiti da un magazzino all'altro si applicherà il premio più favorevole realizzato confrontando il risultato dei due magazzini;

c) I dipendenti nuovi assunti per i PdV che apriranno in corso d'anno, riceveranno il PdR sulla base della media aziendale in riferimento all'anzianità aziendale maturata dalla data di apertura dello stesso;

d) in caso di assenza per maternità facoltativa, servizio militare, malattia (limitatamente al periodo non retribuito), aspettative ed assenze non retribuite, il premio si applicherà in proporzione ai periodi retribuiti a carico della società.

Le parti hanno inoltre convenuto gli importi ed i criteri di erogazione del Premio di Risultato per l'anno 2002 con apposito accordo che viene allegato al presente contratto integrativo aziendale. Per quanto non espressamente definito sui criteri di erogazione valgono le norme in vigore sino alla data di decorrenza del presente.

ORARIO DI LAVORO

Ferme restando le normative previste dal CCNL vigente (art. 32 punto C) la direzione locale si impegna ad esaminare preventivamente con le RSU/RSA e le OO.SS. le modifiche che dovessero rendersi necessarie per improrogabili esigenze tecnico-organizzative, e/o rilevanti necessità legate alla vendita.

Altresì sarà oggetto di esame preventivo la necessità del ricorso a lavoro supplementare e/o straordinario nell'ambito di sistemi di flessibilità dell'orario su base annua i cui criteri saranno definiti con le RSU/RSA e le OO.SS.

STRAORDINARIO DOMENICALE

Le parti concordano che il normale orario di lavoro settimanale è di 38 ore distribuite dal lunedì al sabato. Pertanto, le ore lavorate oltre le 38 ore settimanali o quelle svolte la domenica sono ore di lavoro straordinario.
Inoltre, le parti concordano che, fatta salva la volontarietà del dipendente ed avuto riguardo alla norma di legge in riferimento al riposo di 24 ore consecutive ogni sei giorni di lavoro, l'azienda potrà richiedere prestazioni di lavoro nelle domeniche programmate di apertura dei punti di vendita.
Il trattamento economico del lavoro domenicale è il seguente.

- I lavoratori occupati nelle domeniche del mese di dicembre (deroghe natalizie) avranno diritto oltre alla retribuzione delle ore effettivamente prestate (=100%) maggiorate del 30% (=130%) , ad un riposo compensativo (= tot. 230%) in un periodo concordato con il lavoratore, anche cumulato ad altri recuperi, da effettuarsi entro il mese di febbraio dell'anno successivo.
- per le domeniche lavorate nel restante periodo dell'anno i lavoratori percepiranno la normale retribuzione delle ore effettivamente prestate (=100%) maggiorata del 50% (=150%) .E' data facoltà al lavoratore di recuperare tali ore di lavoro straordinario domenicale. In tal caso il lavoratore manterrà il diritto alla maggiorazione che però sarà pari al 70%. Per i primi 12 mesi di apertura di un nuovo punto vendita la maggiorazione della retribuzione oraria in caso di opzione di recupero è del 50%.
- L'apertura domenicale dei punti vendita integra le causali stabilite dal CCNL ai fini della richiesta di lavoro supplementare e pertanto la prestazione lavorativa dei lavoratori a tempo parziale sarà come tale gestita.

In ogni punto vendita, si procederà entro il mese di gennaio di ogni anno, ad un incontro per definire la programmazione delle aperture domenicali, tenuto conto delle disposizioni dell'Amministrazione Locale. In tale occasione verranno definite le modalità organizzative di turnazione dei dipendenti disponibili con riferimento alla presenza di lavoratori all'interno dei vari reparti adeguata all'erogazione di un servizio di qualità alla clientela.
Le parti in appositi incontri con la RSU/RSA concorderanno eventuali variazioni del programma definito.
In caso di problemi applicativi di tali norme nell'ambito del punto vendita, anche su richiesta, di una delle parti, i sottoscrittori del presente accordo si incontreranno per definire le questioni insorte.
Inoltre, le parti si incontreranno per esaminare eventuali nuove disposizioni stabilite in sede di rinnovo del CCNL.

PAUSA

Viene riconfermata la possibilità di usufruire da parte di tutti i lavoratori la pausa di 15 minuti ricompresa nell'orario di lavoro compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative.

A livello di singolo reparto si definirà la fascia oraria in cui collocare l'effettuazione della pausa.

FERIE E PERMESSI RETRIBUITI

L'azienda in riferimento a quanto previsto dal CCNL programmerà, entro il 30 aprile di ogni anno, il calendario delle ferie estive per tutti i dipendenti, della durata di almeno due settimane consecutive, da giugno a settembre, fermo restando eventuali condizioni di miglior favore.

Entro il 31 marzo i lavoratori comunicheranno il periodo da loro prescelto, concordandolo con i propri responsabili capi reparti e/o capi settore.

Le parti, di comune accordo, potranno stabilire una pianificazione “che comprenda ferie e permessi, di cui all’art 68” meglio corrispondente alle esigenze tecnico-organizzative e contemporaneamente risponda alle necessità dei lavoratori.

L’azienda in relazione a quanto sopra consegnerà all’inizio di ogni anno i dati riferiti ai residui permessi non goduti nell’anno precedente che devono essere usufruiti entro il 30 giugno dell’anno appena iniziato.

MALATTIA

In caso di malattia il lavoratore avrà diritto alla integrazione dell’indennità INPS da parte dell’azienda sino a raggiungere il 100% della normale retribuzione netta sino al 180° giorno di assenza anche in caso di ricovero ospedaliero.

Quindici giorni pima della scadenza del periodo di comporto (180 giorni negli ultimi 365) al lavoratore verrà inviata comunicazione scritta a mezzo raccomandata AR del raggiungimento del limite di comporto riportante le norme contrattuali anche in merito alla richiesta di aspettativa non retribuita. La ricevuta postale dell’avvenuta spedizione della raccomandata vale quale prova dell’avvenuta comunicazione.

PERMESSO STRAORDINARIO

In occasione della nascita e/o adozione di un figlio, il lavoratore ha diritto a due giorni di permesso retribuito da utilizzarsi entro e non oltre quindici giorni dall’ingresso in famiglia.

DIRITTO ALLO STUDIO

L’Azienda si impegna a favorire eventuale richieste da parte dei lavoratori riguardanti l’istruzione e/o la formazione professionale, purché legalmente riconosciuta (tenuto conto delle esigenze organizzative).

L’azienda esaminerà con le RSU/RSA e le OO.SS. eventuali controversie che potessero sorgere per l’applicazione della suddetta materia.

TICKETS RESTAURANT

Viene definita l’introduzione di un ticket restaurant dell’ammontare, per tutta la durata dell’accordo, di 2,00 € per ogni giorno di effettiva presenza di almeno cinque ore di lavoro nell’arco della giornata o di otto ore di lavoro su due giorni consecutivi.
Al lavoratore in missione o trasferta spetterà il trattamento specifico previsto in altenativa al ticket.
Per i lavoratori dei punti vendita di CREMONA e MONTEBELLO che all’atto della firma del presente accordo godevano del trattamento di convenzioni in essere, entro il mese di gennaio 2003, dovranno decidere se mantenere il regime attuale o passare a quello stabilito nel presente accordo.

MISSIONI E TRASFERTE

Al personale inviato in missione/ trasferta temporanea fuori dalla proprio negozio , viene riconosciuto in aggiunta delle norme di legge e contrattuali vigente il seguente trattamento economico:

- 85,25 € a settimana intera + rimborso spese sostenute
- 7,75 € al giorno singolo + rimborso spese sostenute
- 17,05 € giorni successivi consecutivi al primo + rimborso spese sostenute

TELECAMERE

Premesso

che Castorama Italia Spa esercita attività commerciale nel settore del bricolage fai da te attraverso la gestione di diversi punti vendita in tutto il territorio italiano

che in presenza di fatti che intaccano il patrimonio aziendale quali furti e rapine, purtroppo presenti su tutto il territorio nazionale, la Società Castorama Italia Spa ha manifestato la necessita di installare nei propri punti vendita attuali e in quelli di futura apertura, telecamere a circuito chiuso idonee a scoraggiare atti criminosi , con il solo fine di garantire l'incolumità delle persone preposte , della clientela e dei beni aziendali

Che si rende necessaria la procedura prevista dall'articolo 4 Legge 300/70

Che esiste una precisa disciplina dettata dalla legge 675 del 1996 .

Ciò premesso considerata l'estensione della richiesta che interessa tutti i punti vendita fra le parti si conviene sulla seguente procedura:

L'individuazione del numero delle telecamere e del loro posizionamento sarà oggetto di un consultazione con le RSU/RSA presenti in ogni singolo negozio assistite dalle OO.SS. o in assenza con le stesse OO.SS. provinciali del singolo territorio, nel rispetto della richiamata normativa sulla privacy.

L'esito di tale incontro di consultazione dovrà essere riassunto in un verbale sottoscritto da entrambe le parti.

Le parti concordano che l'impianto rispetterà i limiti posti dall'articolo 4 Legge 300/70 e concordano sulle seguenti procedure da applicare in tutti i punti vendita in particolare:

L'impianto non avrà finalità di controllo del personale e della loro attività lavorativa, ma come detto in premessa del patrimonio aziendale;

Le risultanze di eventuali giustificate necessità di visualizzazione delle immagini non devono costituire supporto all'accertamento dell'obbligo di diligenza delle lavoratrici e dei lavoratori, per l'adozione di atti sanzionatori in merito agli stessi;

Alle RSU/RSA dovrà essere data adeguata informativa al fine di consentire la verifica di possibili deviazioni della destinazione consentita;

Le cassette registrate verranno cancellate al massimo dopo 10 giorni dalla registrazione;

Le immagini registrate nel periodo sopra richiamato potranno essere visionate solo se opportunamente decodificate: l'apparecchio di decodifica si trova presso il locatore dell'impianto;

Il registratore è posto in un armadio blindato munito di doppia serratura, (o sistema analogo con identiche garanzie di riservatezza e sicurezza) con una chiave affidata a un RSU/RSA o a un dipendente indicato dalle OOSS, mentre l'altra chiave sarà affidata al Direttore del Negozio.

L'accesso all'armadio, con al necessaria presenza RSU/RSA, avverrà periodicamente per esigenza di cambio nastro o manutenzione o pure nel caso si siano verificati reati a danno del patrimonio aziendale;

Le modalità operative dell'impianto installato saranno consegnate in copia anche alle RSU/RSA.

CAE

Verificato che la Castorama Italia fa parte del gruppo Kingfisher che è interessata dalla normativa Europea sui CAE, in considerazione dell'avvenuta costituzione dello stesso, la Direzione Castorama si impegna a rispettare le disposizioni definite in sede di regolamentazione del CAE Kingfisher.

DURATA E VALIDITÀ ACCORDO

Il presente accordo decorrerà dal 1.febbraio 2003 e scadrà il 31.gennaio 2006 verrà applicato in tutti i punti Castorama Italia spa attualmente e di prossima apertura, ed avrà efficacia finché non sarà sostituito da altro accordo collettivo.

Letto, confermato e sottoscritto.

per la CASTORAMA ITALIA spa

per Filcams Cgil

per Fisascat Cisl

per Uiltucs Uil

per la RSU/RSA dei diversi Punti Vendita