VERBALE DI ACCORDO

Il giorno, 27 giugno 2003, a Mesagne (BR) si sono incontrati la Società Mercurio s.r.l. rappresentata dai Sigg. F. Tinelli (Direttore Risorse Umane Regione Sud) e L. Costantini (Responsabile Risorse Umane Iper di Mesagne) e le OO.SS. Territoriali della Filcams-CGIL Sig.a Nocco M., Fisascat-CISL Sig. Toma F. e Uiltucs-UIL Sig. Colonghi A., in merito alla prossima apertura dell'Ipermercato Auchan Gruppo Rinascente di Mesagne (BR).

Premesso che

l'Azienda al solo ed esclusivo fine di tutelare i propri beni patrimoniali, di contenere i furti delle merci poste in vendita - che incidono sensibilmente in termini negativi sui risultati economici dell'impresa - nonché come misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori (Legge 626/94 art.4) e, per il costante monitoraggio delle vie di fuga e degli impianti antincendio, avanza la richiesta di installare impianti visivi all'interno e all'esterno dell'ipermercato di Mesagne (BR) denominato AUCHAN, Gruppo Rinascente, Società Mercurio s.r.l.., ai sensi dell'art.4 della Legge 300/70.

I punti in cui saranno installate le telecamere ed il campo di ripresa delle stesse, dovranno garantire la visione dei beni aziendali e delle merci esposte sui banchi di vendita ed immagazzinate nelle riserve, negli uffici e su tutta la barriera casse, per la salvaguardia del patrimonio aziendale ed eventuali illeciti commessi dai clienti; nonché l'agibilità delle uscite e degli altri apparati di sicurezza e, poter assicurare la verifica, ai fini della prevenzione e contenimento, di eventuali atti che mettono in pericolo la sicurezza o la salute dei lavoratori.
Il nuovo impianto di sorveglianza prevede la possibilità di registrazione su disco digitale o su videocassette, con conservazione delle immagini fino ad un massimo di 7 giorni e con cancellazione automatica delle stesse decorso tale termine;
le immagini riprese, pertanto, sono conservate nel rispetto delle misure di sicurezza previste dalla legge, sono periodicamente cancellate e fino a tale momento non sono oggetto di alcuna diffusione, ad eccezione di richieste che provengano dalle Autorità Giudiziarie e di P.S.;

Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue:

- le telecamere saranno funzionanti 24 ore su 24 per sicurezza e prevenzione incendi, a prescindere che vi sia attività lavorativa all'interno dell'iper;
- le immagini registrate sono visibili solo ed esclusivamente presso idoneo locale;
- la visione solo a dipendenti autorizzati con lettera di incarico dal Responsabile della Sicurezza protempore;
- il sistema televisivo a circuito chiuso, nel rispetto dell'art.4 dello Statuto dei Lavoratori, Legge 20 maggio 1970, n.300, non ha finalità di controllo dell'attività lavorativa dei dipendenti: le risultanze delle registrazioni non possono, in nessun caso, costituire supporto all'adozione di atti sanzionatori a suo carico;
- l'Azienda s'impegna a garantire alla RSA, eventuali verifiche periodiche su richiesta della stessa, in riferimento alla registrazione sul nastro delle telecamere; in assenza delle RSA, i compiti a questi attribuiti dovranno essere svolti dalle OO.SS.

Le Parti decidono di incontrarsi appena costituita la RSA/RSU in modo da verificare con gli stessi il corretto utilizzo degli impianti.
Le OO.SS. esaminate le condizioni sopra indicate, dichiarano che nulla osta all'attuazione di quanto richiesto.

VALIDITA' DELL'ACCORDO

Resta intesa la possibilità di una delle parti di disdire il presente accordo tramite raccomandata R.R. da inviarsi all'altra parte con tre mesi di preavviso, lasciando la validità dello stesso per 6 mesi dalla data di disdetta.

L'azienda

Le OO.SS.

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno, 27 giugno 2003, a Mesagne (BR) si sono incontrati la Società Mercurio s.r.l. rappresentata dai Sigg. F. Tinelli (Direttore Risorse Umane Regione Sud) e L. Costantini (Responsabile Risorse Umane Iper di Mesagne) e le OO.SS. Territoriali della Filcams-CGIL Sig.a Nocco M., Fisascat-CISL Sig. Toma F. e Uiltucs-UIL Sig. Colonghi A., in merito alla prossima apertura dell'Ipermercato Auchan Gruppo Rinascente di Mesagne (BR).

In base a quanto previsto all'art.2 dell'AIA, l'Azienda ha illustrato la struttura del Centro Commerciale nel quale è inserito l'ipermercato Auchan che, ha come caratteristica principale la centralità del servizio al cliente, verso il quale sono indirizzati tutti gli sforzi e le attività aziendali; è stata analizzata la composizione organizzativa in termini di ruoli e organici dell'iper e i piani di formazione previsti per il personale che sarà impiegato presso l'ipermercato.

L'Azienda ha dichiarato la necessità di utilizzare strumenti di flessibilità così come previsto dal vigente CCNL e AIA, per le attività previste per l'allestimento della struttura commerciale, per il lancio dell'iper, per tutte le attività promozionali, per le attività natalizie e inventariali.

Tanto premesso, le parti convengono che, per i motivi sopraelencati, oltre che per l'avviamento e l'apertura dell'attività dell'iper, sia indispensabile utilizzare forme di lavoro non ordinarie attraverso i seguenti istituti, per la durata di 30 mesi, a far data dall'apertura:

- in deroga ai limiti previsti dal vigente CCNL e A.I.A., in applicazione della Legge 61/2000 e successive modifiche e integrazioni, l'Azienda potrà fare ricorso all'utilizzo di prestazioni supplementari del personale con contratto parziale sino ad un massimo di 200 ore annue procapite sia per i PT orizzontali che verticali.
- in deroga a quanto previsto dal CCNL in materia di tempi determinati, l'Azienda potrà avere in forza contemporaneamente personale a termine fino ad un massimo del 50% sull'organico a tempo indeterminato o in contratto di formazione lavoro nei primi 12 mesi, calcolati dall'apertura dell'ipermercato e, del 40% per ulteriori 18 mesi.
- in deroga a quanto previsto dall'art.71 del CCNL, tenuto conto delle specificità della Grande Distribuzione Organizzata, compatibilmente con le esigenze dei lavoratori, si concorda una fase sperimentale in cui, la programmazione delle ferie avverrà durante tutto l'anno e potranno essere frazionate in non più di tre periodi.

L'Azienda terrà conto della professionalità acquisita dai lavoratori a tempo determinato ed essendo gli stessi una risorsa, li considererà ai fini di una eventuale trasformazione a tempo indeterminato, secondo le esigenze tecnico-organizzative.

A tal fine le Parti si incontreranno periodicamente per verificare i programmi formativi e la stabilizzazione degli stessi.

La validità di tale accordo cesserà automaticamente alla scadenza dei 30 mesi, a far data dall'apertura dell'ipermercato, ritornando alle norme contrattuali e di legge in vigore alla data di scadenza.

L'Azienda

Le OO.SS.