IPOTESI DI ACCORDO CIA PRÉNATAL SPA – PARTE INTEGRANTE DELL'ACCORDO QUADRO DEL GRUPPO "PRÉNATAL RETAIL GROUP"

Oggi in Bologna, 30 Gennaio 2020

TRA

La **Prénatal S.p.A.** con sede in Milano, Via Agostino Bertani n. 6, rappresentata dai signori

Maurizio Santini – HR Director

Francesco Landini – HR Manager

Micaela Paloni – Administration & Payroll Manager

Assistita dal Consulente del Lavoro Massimo Brisciani e da Confcommercio nelle persone di Mario Gentiluomo e Martino Moioli

*(di seguito la "**Società**")*

e

La FILCAMS - CGIL Nazionale rappresentata dalla signora Vanessa Caccerini

La FISASCAT - CISL Nazionale rappresentata dalla signora Elena Maria Vanelli

La UILTUCS Nazionale rappresentata dal signor Paolo Proietti

Presenti

Le strutture territoriali

Le R.S.A., R.S.U. e delegati aziendali

*(di seguito le "**OO.SS.**" o "**Organizzazioni Sindacali**")*

Premesso che:

- il presente documento va visto come una conferma delle corrette relazioni sindacali tra la Società e le OO.SS. che hanno permesso in questi anni di contrattare norme innovative e di affrontare congiuntamente le problematiche relative sia alle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori che alla competitività della Società anche attraverso il ricorso all'ammortizzatore sociale del Contratto di Solidarietà.
- le Parti hanno convenuto da tempo un sistema di relazioni industriali che, nell'ambito dell'autonomia delle scelte imprenditoriali, persegue la partecipazione dei lavoratori al conseguimento di obiettivi aziendali, valorizzando il loro contributo di conoscenze ed elevando ulteriormente il livello di responsabilità anche in funzione del miglioramento delle condizioni generali del lavoro;

- il sistema di relazioni industriali fa riferimento alle norme stabilite dal CCNL per i dipendenti Terziario Distribuzione Servizi, che la Società si impegna a continuare ad applicare;
- la Società intende consolidare la propria quota di mercato dando completa soddisfazione ai bisogni della clientela nonostante lo scenario in cui opera sia estremamente competitivo e abbia subito negli ultimi anni cambiamenti strutturali e radicali, legati soprattutto alla crescita delle catene commerciali "fast fashion" a basso prezzo, all'incremento del mercato online ed al trend negativo delle nascite;
- ogni dipendente è determinante nel raggiungimento degli obiettivi aziendali e nel mantenere e migliorare il livello qualitativo dell'azienda globalmente intesa.

Le parti, dopo lungo confronto, hanno concordato la stipula di un nuovo Contratto Integrativo Aziendale di Gruppo denominato Prenatal Retail Group.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

I - RELAZIONI SINDACALI

Fermo restando quanto previsto dalle disposizioni del CCNL applicato, le Parti concordano quanto segue.

Relazioni sindacali nazionali

La Società e le OO.SS. si incontreranno con cadenza semestrale e nel corso di tali incontri saranno fornite informazioni riguardanti:

- l'andamento economico dell'azienda, le politiche commerciali, le innovazioni legate ai format di negozio;
- l'andamento occupazionale e tipologie di contratti che compongono gli organici;
- gli obiettivi e i consuntivi legati ai parametri del premio di risultato;
- i processi organizzativi e l'innovazione tecnologica;
- i piani di formazione;
- salute e sicurezza; le Parti si impegnano ad incontrarsi entro 12 mesi al fine di individuare le modalità di applicazione della normativa in materia.

Relazioni sindacali territoriali

Le Parti concordano sull'opportunità di sviluppare ulteriormente le relazioni sindacali e l'informativa a livello locale.

Tali relazioni tra la Società, le Organizzazioni Sindacali Territoriali e RSU/RSA si svilupperanno su materie di carattere locale che non richiedono soluzioni omogenee a livello nazionale.

A titolo puramente esemplificativo l'informazione e il confronto potranno riguardare i seguenti argomenti:

- la situazione occupazionale quali-quantitativa;

- l'organizzazione del lavoro e l'organico aziendale;
- l'andamento dei parametri e gli indicatori economici a livello di negozio e sede relativi al premio di risultato;
- i nastri orari e la distribuzione dell'orario di lavoro;
- la formazione e riqualificazione professionale;
- salute e sicurezza;
- aperture domenicali.

II – ORARIO DI LAVORO

BANCA ORE

Le Parti concordano di mantenere l'istituto della Banca Ore per tutti i dipendenti della Società.

È prevista la possibilità di accantonare il 50% delle ore straordinarie effettuate, per un successivo godimento.

La banca ore sarà su base volontaria: il dipendente che intende aderirvi lo comunicherà formalmente alla Società entro il 30 novembre di ogni anno e la scelta rimarrà valida per tutto l'anno successivo.

Le ore non godute nell'arco dell'anno di accantonamento e nei 6 mesi successivi saranno liquidate con le competenze del mese successivo alla scadenza. La maggiorazione del 15% sarà erogata nel mese di accantonamento.

FLESSIBLITÀ ORARIA SEDE AMMINISTRATIVA

Le Parti concordano di istituire la flessibilità dell'orario di lavoro in ingresso tra le 8:30 e le 9:15, con proporzionale compensazione in uscita e fruizione della pausa pranzo (minimo 30 minuti, massimo 60 minuti) nella fascia oraria dalle 12.30 alle 14.30; la flessibilità sarà a disposizione di tutte le lavoratrici e i lavoratori, compatibilmente con le esigenze organizzative di presidio minimo per ciascuna funzione.

Nell'ambito dell'articolazione su 40 ore settimanali i dipendenti della sede effettueranno il seguente orario di lavoro, fatta salva la flessibilità di cui sopra

Lunedì – Venerdì 9,00 – 18,00 e pausa pranzo di un'ora dalle 13,00 alle 14,00

Le Parti concordano che la fruizione delle 104 ore di permessi per riduzione orario ed ex- festività previste dal CCNL applicato saranno fruite con le seguenti modalità:

- di norma 48 ore in riferimento a chiusure collettive per la sede e per necessità del negozio previo confronto sul calendario annuo con le RSU/RSA;
- di norma 56 ore ad iniziativa del dipendente da usufruirsi ai sensi del CCNL applicato (entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione.)

ORARI

Resta confermata l'articolazione della settimana lavorativa in 40 ore.

Le Parti si impegnano a proseguire e rafforzare i confronti a livello territoriale e/o di negozio tra azienda e Organizzazioni sindacali territoriali e/o RSA/RSU al fine di stabilire le soluzioni relative all'articolazione dei nastri orari, che tengano conto delle esigenze dell'azienda e dei lavoratori.

Tali confronti avranno ad oggetto l'articolazione dell'orario settimanale, che sui punti di vendita sarà distribuito su 6 giorni, senza escludere la possibilità di prevederla su 5 giorni, nonché dell'orario giornaliero al fine di garantire fasce orarie e criteri di distribuzione che tengano conto sia delle esigenze aziendali che della conciliazione dei tempi per le lavoratrici e i lavoratori.

Per la sede amministrativa l'orario settimanale sarà distribuito su 5 giorni.

III – SMART WORKING

Le Parti intendono introdurre, per tutti i dipendenti della Sede amministrativa della Società, il ricorso a forme di articolazione della prestazione lavorativa che consentano, attraverso l'uso della moderna tecnologia, di lavorare in spazi diversi da quelli definiti come "sede di lavoro", nel rispetto degli obiettivi di business da raggiungere e delle esigenze di work-life balance di ogni dipendente. Per tale motivo, sarà introdotto, in via sperimentale, per un periodo di due anni dalla data di stipula del Contratto Integrativo Aziendale, un regime di lavoro agile denominato "smart working" da implementare come modalità alternativa di esecuzione della prestazione lavorativa caratterizzata da:

a) svolgimento della prestazione lavorativa in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali, con i soli vincoli di orario massimo derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva e integrativa aziendale;
b) utilizzo di strumenti tecnologici;
c) assenza di postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali.

Al termine del primo anno di applicazione dello smart working, le Parti concordano di verificare le risultanze della sua applicazione, modificare o ampliare il programma sperimentale.

Durante la fase sperimentale, il programma di smart working troverà applicazione per i lavoratori occupati con qualifica di impiegato, assunti a tempo indeterminato e determinato, al superamento del periodo di prova, con contratto di lavoro a tempo pieno o parziale.

Le Parti si danno atto che la modalità di lavoro in smart working consisterà in una variazione del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa.

L'adozione di tale tipologia di lavoro non comporta alcuna modifica degli elementi costitutivi del contratto di lavoro (quali inquadramento, mansioni, livello retributivo, ecc.). Rimarrà altresì invariato il ruolo ricoperto

dal dipendente nell'organizzazione aziendale così come il potere direttivo, di controllo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro sulla prestazione resa dal dipendente fuori dai locali aziendali, nel rispetto della normativa legale e contrattuale di riferimento.

In caso di malattia e qualunque altro tipo di assenza non preventivata, il dipendente è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione previsti dalle *policy*/prassi aziendali e dalla normativa applicabile.

Modalità di applicazione

- La prestazione lavorativa in smart working è attivata attraverso la stipula del relativo accordo individuale volontario fra azienda e dipendente, conforme al modello che viene allegato alla presente Sezione **(Allegato 1)**.
- Lo smart working consente ai lavoratori di svolgere una parte della loro attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali, avvalendosi delle tecnologie informatiche necessarie ossia (i) laptop e (ii) cellulare aziendale. Tali beni aziendali sono strumenti di lavoro di proprietà dell'azienda e sono assegnati al dipendente al fine di svolgere la propria attività lavorativa e pertanto il loro utilizzo rimane disciplinato dalla *policy* aziendale vigente in materia. La responsabilità dell'installazione e manutenzione degli strumenti forniti dal datore di lavoro spetta al datore di lavoro.
- Resta inteso che al fine di poter fruire degli strumenti aziendali sopra descritti, il dipendente dovrà disporre di una connessione INTERNET veloce (adsl o altro) personale.

  In caso di interruzione della connessione INTERNET privata, che impedisca o ritardi significativamente lo svolgimento dell'attività lavorativa in regime di smart working, il dipendente è tenuto a darne immediata comunicazione al proprio Responsabile. Qualora il guasto o malfunzionamento non sia risolvibile in tempi ragionevoli (indicativamente entro 1 ora dalla segnalazione), l'Azienda potrà disporre il rientro in Sede del dipendente.
- Il luogo dell'attività lavorativa in regime di smart working potrà essere un luogo pubblico o privato, compreso il domicilio del dipendente. Sono esclusi quei luoghi che possano mettere a rischio la sicurezza fisica del dipendente e la riservatezza dei dati aziendali.
- Il dipendente e la Società si impegnano ad adottare tutte le precauzioni necessarie allo svolgimento dell'attività in regime di smart working; a titolo esemplificativo, si impegnano a conservare la dotazione tecnologica con la massima diligenza e a non condividere, neppure in modo accidentale, dati aziendali e personali del dipendente con soggetti terzi, né a consentire a tali soggetti l'accesso diretto o indiretto a qualsiasi titolo ai documenti e altro dato, al fine di preservare la riservatezza dei dati trattati.
- L'azienda garantisce la riservatezza dei dati personali del Dipendente in smart working nel pieno rispetto del GDPR
- L'accesso allo smart working sarà a disposizione di tutti i lavoratori come sopra indicati, compatibilmente con le mansioni svolte e le esigenze organizzative.

- Sarà necessario garantire adeguato presidio all'interno dello stesso ufficio e pertanto non sarà consentito di norma l'accesso allo smart working a due colleghi contemporaneamente.
- Il Dipendente potrà utilizzare la modalità di lavoro in smart working per un numero massimo di 4 giornate lavorative mensili non consecutive.
- Lo smart working potrà essere fruito dal Dipendente interessato previa richiesta e autorizzazione da parte del proprio Responsabile aziendale di riferimento, con un preavviso di almeno 4 giorni, salvo programmazione.
- Il Dipendente in regime di smart working dovrà svolgere la propria attività lavorativa nel rispetto dei principi di correttezza, riservatezza, diligenza e disciplina, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro; non potrà svolgere lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta per il datore di lavoro da cui dipende.
- Nella giornata di smart working il dipendente è tenuto di norma a rispettare l'orario di lavoro giornaliero definito dal proprio contratto individuale, garantendo dunque la propria connessione ai sistemi informatici aziendali; nella giornata di prestazione lavorativa in smart working non è previsto orario di lavoro straordinario se non preventivamente autorizzato dal proprio Responsabile.
  Resta fermo il diritto del Dipendente in smart working a fruire della pausa pranzo di almeno 30 (trenta) minuti.
  Al di fuori delle fasce orarie di lavoro, è garantito al dipendente il diritto alla disconnessione.

Prevenzione e sicurezza

Il documento di valutazione dei rischi verrà aggiornato, includendo la valutazione specifica dei rischi correlati allo smart working, compreso l'utilizzo di videoterminali, e dunque individuando nello specifico, i rischi generali e i rischi specifici.

A tal proposito la Società metterà a disposizione del dipendente e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, tramite intranet aziendale, con cadenza periodica, un opuscolo informativo contenente alcune linee guida atte a sottolineare che il dipendente anche in regime di smart working sarà tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi alla prestazione lavorativa da rendere in modalità di lavoro agile, attenendosi alle normative vigenti relative alla salvaguardia della propria salute e della propria sicurezza, anche in luogo differente dalla sede di lavoro aziendale.

Poiché l'attività in regime di smart working può comportare la mobilità del dipendente, cioè spostamenti da un luogo ad un altro, il dipendente continuerà ad essere assicurato contro gli infortuni con copertura INAIL secondo la normativa vigente.

La Società comunicherà ai competenti servizi pubblici i nominativi dei dipendenti in regime di smart working, nel rispetto delle disposizioni di legge.

Recesso

Il Dipendente e la Società possono recedere dall'accordo individuale di lavoro in regime di smart working in qualsiasi momento, previo preavviso di 30 giorni da dare ciascuno all'altra parte, con atto scritto.

Disposizioni finali

Le Parti si danno atto che le disposizioni contenute nella presente Sezione sono conformi alle disposizioni di legge e del CCNL vigente applicato in materia di durata massima settimanale della prestazione di lavoro, di regime dei riposi giornalieri e settimanali e delle pause.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi almeno un mese prima della scadenza, o a richiesta di una di esse, per verificare gli esiti della sperimentazione biennale e valutare l'eventuale proroga o variazione del progetto di smart working.

Qualora dovessero intervenire nuove disposizioni di legge e/o di contrattazione collettiva nazionale in tema di smart working, le Parti si impegnano ad incontrarsi per valutare la necessità di adeguare le disposizioni contenute nel Contratto Integrativo Aziendale.

IV – GENITORIALITÀ E SUPPORTO ALLA FAMIGLIA

PERMESSI PER MALATTIA FIGLIO

Qualora ricorrano tutti i presupposti di cui al Dlgs 151/2001 in relazione ai quali è dovuto dall'azienda un permesso non retribuito per malattia figlio, è facoltà dei lavoratori richiedere di assentarsi dal lavoro utilizzando in alternativa all'aspettativa non retribuita, eventuali ore di permessi maturati e non ancora goduti.

A tal fine il dipendente dovrà presentare la medesima documentazione necessaria per il riconoscimento del diritto all'aspettativa non retribuita per malattia del bambino.

PERMESSI PER INSERIMENTO NIDO, SCUOLA MATERNA

Le Parti, al fine di facilitare l'inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola materna, intendono introdurre, per tutti i dipendenti della Società, n. 20 ore di permesso retribuito per ogni figlio naturale, legittimo e/o adottivo, convivente o non convivente.

I permessi non potranno essere cumulabili tra i genitori, ove entrambi fossero dipendenti della stessa Società.

I permessi dovranno essere richiesti con un preavviso non inferiore a 15 giorni; a supporto della propria richiesta, il dipendente produrrà all'Ufficio Risorse Umane i giustificativi rilasciati dalla struttura pubblica o privata.

Potranno assentarsi contemporaneamente non oltre il 10% (una unità minima) della forza occupata nel punto vendita/ufficio; varrà l'ordine cronologico di arrivo delle richieste di utilizzo.

ESTENSIONE DELLA FACOLTA' DI RICHIESTA DEL PART TIME POST PARTUM

Le Parti concordano che a tutto il personale dipendente della Società, che si trova nelle condizioni previste dal TU sui congedi parentali per la fruizione dei congedi post partum, è estesa nella misura massima del 12% della forza lavoro occupata nell'unità produttiva, la facoltà di ottenere la trasformazione del contratto da full-time a part- time entro il primo anno di vita del bambino, ovvero entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affido. L'opzione della trasformazione da full-time a part-time potrà avere una validità minima di un anno e massima di tre anni e la distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale terrà conto delle reciproche esigenze.

PATERNITÀ: ESTENSIONE DEL CONGEDO PARENTALE

Le Parti concordano che, al fine di favorire la conciliazione delle esigenze lavorative e di gestione familiare, in presenza dei requisiti previsti dalla legislazione vigente in materia, a tutti i dipendenti della Società diventati papà, sarà riconosciuto il diritto a due giorni retribuiti di congedo parentale, aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla legge e dal CCNL vigente.

Le due giornate di congedo saranno riconosciute al padre entro il primo anno di vita del bambino, ovvero entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affido.

Per la fruizione dei congedi parentali il dipendente dovrà farne richiesta con preavviso minimo di 48 ore, salvo casi di urgenza certificati.

V – FERIE E PERMESSI SOLIDALI

In conformità all'art. 24, D.lgs. 151/2015, le Parti convengono di istituire in via sperimentale la Banca delle Ore/Ferie solidali, per tutti i dipendenti della Società, relativamente alla quale verranno fornite ai lavoratori apposite istruzioni operative. Nella comune volontà di accrescere il benessere organizzativo in azienda, attraverso l'applicazione di una azione di solidarietà tra colleghi, che si integra con le misure di conciliazione tra vita privata e lavoro, è infatti specifica intenzione delle Parti intervenire, attraverso l'adozione dell'istituto delle "ferie e permessi solidali", a supporto dei lavoratori che al momento della richiesta abbiano esaurito ogni residuo di ferie e permessi e che alternativamente:

- versino in situazione di salute gravi debitamente certificate tali da necessitare di cure costanti, e che abbiano interamente fruito del periodo di malattia retribuita,
- abbiano necessità di prestare assistenza a figli minori con patologie e/o assistenza a figli minori portatori di handicap che, per le loro condizioni di salute, necessitino di cure costanti e continuative, certificate e

documentate,

- abbiano necessità di prestare assistenza a genitori che per le loro condizioni di salute risultino aventi diritto di accesso alla L. 104/92 e necessitino di cure costanti e continuative, certificate e documentate.

Il personale dipendente potrà volontariamente cedere le ore di permesso non godute al 31 dicembre dell'anno precedente e le ore/giornate di ferie non godute al 31 dicembre dell'anno precedente eccedenti le quattro settimane annuali che il dipendente deve irrinunciabilmente usufruire come previsto dal D.lgs. 66/2003.

Il dipendente dovrà rilasciare specifica dichiarazione di adesione e specificare la quantità di ore che intenderà cedere.

Tale istituto potrà essere utilizzato dai dipendenti a tempo indeterminato sia a titolo di cedente, sia a titolo di fruitore.

Ai fini dell'attuazione dell'istituto e con l'intento di supportare un maggior numero di richieste, il dipendente che si troverà nelle condizioni di necessità di cui sopra, potrà avanzare all'Azienda la richiesta di utilizzo di "ferie e permessi solidali" per un massimo di quindici giorni, tramite modulo allegato al Contratto Integrativo Aziendale (**Allegato 2**), reiterabile qualora lo stato di necessità dovesse permanere, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica.

Le richieste saranno valutate ed eventualmente accettate in ordine cronologico, dalla data di presentazione della richiesta e limitatamente alla disponibilità di giorni/ore di ferie e permessi ceduti dai colleghi; anche le ore cedute saranno gestite seguendo l'ordine cronologico di rilascio della dichiarazione di cui ai punti precedenti.

L'Azienda, accertata la correttezza formale della richiesta, comunicherà entro 10 giorni l'accoglimento dell'istanza ed il relativo quantitativo di ore; il dipendente entro 10 giorni dalla ricevuta comunicazione di accoglimento, dovrà manifestare all'azienda la volontà di usufruirne, indicando la data di inizio che comunque dovrà essere programmata entro i successivi ulteriori 30 giorni.

Successivamente, l'Azienda attuerà gli adempimenti necessari, caricando le ore aggiuntive solidali sul cedolino del dipendente richiedente nell'apposita sezione delle ore di ferie/permessi spettanti e stornando le ore cedute dal contatore delle ferie dei colleghi cedenti.

L'Azienda contribuirà a sostenere lo stato di necessità del dipendente richiedente, riconoscendo allo stesso un'integrazione delle ore cedute dai colleghi, come sotto meglio illustrato:

- ✓ *Figli minori con gravi patologie*: in questo caso, l'azienda riconoscerà una integrazione del 20% delle ore cedute dai colleghi
- ✓ *Figli minori portatori di handicap*: in questo caso, l'azienda riconoscerà una integrazione del 25% delle

ore cedute dai colleghi

- ✓ *Dipendenti con gravi patologie*: in questo caso, l'azienda riconoscerà una integrazione del 25% delle ore cedute dai colleghi
- ✓ *Genitori in gravi condizioni*: in questo caso, l'azienda riconoscerà una integrazione del 10% delle ore cedute dai colleghi

Per il rispetto dell'anonimato, tali ferie e permessi aggiuntivi non saranno contraddistinti da un codice che ne permetta l'identificazione come istituto solidale.

Le Parti convengono che nel caso in cui le ore di "ferie e permessi solidali" non dovessero essere utilizzate dal dipendente nelle modalità concordate entro il 31 dicembre di ogni anno, tali ore verranno ricomputate nel contatore dei cedenti in proporzione ai conferimenti, con rendicontazione alle organizzazioni firmatarie; sarà in ogni caso esclusa la loro monetizzazione in caso di cessazione del rapporto di lavoro del dipendente richiedente.

L'Azienda assicura che le operazioni di raccolta e assegnazione delle "ferie e permessi solidali" saranno effettuate nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali prevista dalle norme attualmente vigenti.

VI – CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI E ALLA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Le Parti ritengono inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale o violenza nel luogo di lavoro e si impegnano a adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno attuate. Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Le Parti condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono che sia interesse reciproco contrastare tutte le forme di molestie sessuali e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono essere di natura fisica, psicologica oltreché sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, i clienti e variare da casi di semplice mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità. È interesse e ferma volontà delle Parti, agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza, con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno; nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso; i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo; tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità; la Società valuterà con particolare attenzione le segnalazioni per evitare il rischio della formulazione di accuse strumentali e false, che qualora accertate, potranno essere sanzionate, nel rispetto della L. n. 179 del 2017

in materia di "whistleblowing". In particolare, verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'art. I c. 218, L. 205/2017.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie sessuali o violenze, la Società adotterà misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti di colui o coloro che le hanno realizzate, sulla base della L. n. 179 del 2017. Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

Le disposizioni del presente punto possono essere applicate anche nei casi di violenza e molestie esterne poste in essere, ad esempio, da parte di clienti.

Fermo restando quanto previsto dall'art. n. 24 del D. Lgs. 80/2015 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro), le Parti convengono di introdurre le seguenti condizioni di miglior favore per le vittime di violenza di genere:

- Il dipendente della Società inserito nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di un mese, in aggiunta al periodo già previsto dalla legge e con le stesse modalità.
- durante il periodo di congedo, il dipendente ha diritto a percepire l'intera retribuzione di fatto corrispondente all'ultima retribuzione percepita a carico dell'azienda;
- tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, delle mensilità aggiuntive, del trattamento di fine rapporto e del premio aziendale;
- ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente punto, il dipendente, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a comunicare all'azienda l'intenzione di fruire di tale congedo, con un termine di preavviso non inferiore a due giorni, con indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e la necessaria certificazione di cui sopra;
- la Società si impegna a favorire il dipendente rientrante nei casi sopra descritti nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, compatibilmente con le possibilità offerte dall'organizzazione aziendale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.
- La Società, inoltre, si impegna a valutare con la massima urgenza e priorità un'eventuale richiesta di mobilità territoriale che dovesse pervenire dalla lavoratrice, laddove tale mobilità sia coerente con il percorso di protezione

- le Parti ritengono fondamentale attivare azioni tese a prevenire ed a contrastare ogni forma di violenza, poiché il mondo del lavoro può fare molto per combattere la violenza di genere. L'ambiente lavorativo può essere infatti l'ambito della vita dove ogni persona può esprimere la propria capacità, ma anche costruire relazioni di rispetto e fiducia. Molti sono i segnali di disagio legati alla violenza che possono essere intercettati nei luoghi di lavoro. In merito a ciò l'azienda si propone di favorire/organizzare attività di sensibilizzazione e formazione che coinvolgano tutta la popolazione aziendale e orientare i dipendenti verso i Centri Anti Violenza e le risorse del territorio.

Le lavoratrici e i lavoratori vittime di violenza di genere che accedano a programmi di protezione possono avanzare richiesta di anticipazione del trattamento di fine rapporto maturato nella misura massima del 70%.

La Società si impegna ad accogliere le istanze in presenza di situazioni di debitamente certificate in deroga ai limiti di legge.

VII – TRATTAMENTO DI MALATTIA

Ad integrazione di quanto previsto dal vigente CCNL applicato, la Società integrerà l'indennità di malattia corrisposta dall'INPS (dal quarto al ventesimo giorno) fino al 100% della retribuzione ordinaria per tutti i dipendenti.

VIII – TRATTAMENTO D'INFORTUNIO

Ad integrazione di quanto previsto dal vigente CCNL, la Società integrerà al 100% della retribuzione ordinaria l'indennità di infortunio corrisposta dall'INAIL per i giorni di infortunio dal secondo al quarto per tutti i dipendenti.

IX – BUONO PASTO

Ai lavoratori è riconosciuto un buono pasto del valore di 5,26 € in caso di prestazione giornaliera uguale o superiore a 4,5 h.

Per i neoassunti è prevista l'erogazione del buono pasto con gradualità e in misura percentualmente crescente a partire dalla data di assunzione:

primi 12 mesi	13-24 mesi	Dal 25°mese in poi
33% (1,75€)	66% (3,50€)	100% (5,26€)

La presente disciplina si applica anche in caso di prestazione in regime di Smart Working.

X – LAVORO DOMENICALE

L'azienda presenterà alle Organizzazioni sindacali territoriali e/o RSU/RSA il programma per ciascun punto vendita delle aperture domenicali.

In occasione di tale incontro, le Parti valuteranno l'entità dell'adesione volontaria in riferimento alle aperture domenicali calendarizzate e, qualora non fosse sufficiente a coprire le esigenze organizzative, sarà concordato un' adeguata rotazione al fine di garantire piena esigibilità delle aperture necessarie.

Tale rotazione deve anche essere finalizzata a garantire a tutti i lavoratori un adeguato numero di domeniche libere nell'arco dell'anno, compresi i lavoratori che hanno la domenica all'interno della distribuzione oraria definita all'atto dell'assunzione.

Al personale di Rete, fermo restando il riposo settimanale, è riconosciuta, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL vigente, un importo lordo per ogni singolo giorno domenicale lavorato differenziato in base al numero delle domeniche lavorate su base annua, con specifica remunerazione per quelle comprese nel periodo natalizio, così come di seguito riportato:

Domeniche lavorate		Importo lordo (parametrato a 8 ore di lavoro)
Fino a	10	11,00 €
Da 11	a 25	14,00 €
Dalla 26ma		27,00 €
Periodo Natalizio *(domeniche e festività ricomprese nel periodo dal 1° dicembre al 6 gennaio)*		36,00 €

Negli importi sopra indicati, parametrati a 8 ore di lavoro, si intende compresa l'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, compreso il TFR.

Gli importi indicati nella tabella che precede sono riconosciuti ai lavoratori assunti successivamente alla data di entrata in vigore del presente accordo con gradualità e in misura percentualmente crescente a partire dalla data di assunzione:

primi 12 mesi	13-24 mesi	Dal 25°mese in poi
33%	66%	100%

XI – PREMI DI RISULTATO

Le Parti concordano di istituire un nuovo sistema premiale, per la Rete dei Punti Vendita e per la Sede amministrativa, come strumento di coinvolgimento e motivazione di tutto il personale e rilancio della Società.

In particolare, le Parti hanno convenuto l'introduzione di un nuovo premio di risultato, di ammontare variabile. Ai fini dell'applicazione al premio del regime di tassazione agevolata, deve essere realizzata, in via

alternativa, una delle seguenti condizioni di miglioramento della performance aziendale, in ciascun anno di competenza del premio rispetto all'anno precedente:

- incremento del fatturato per dipendente;
- numero delle domeniche lavorate su base annuale;
- riduzione del numero di giornate di infortunio, assunto come indicatore di qualità del lavoro;
- incremento del numero dei lavoratori in regime di lavoro agile
- incremento del numero di ore di lavoro in regime di lavoro agile;
- incremento del valore di EBITDA.

PREMI DI RISULTATO RETE: PUNTI VENDITA PRÉNATAL SPA

Premio di Risultato Trimestrale

Il valore massimo del premio trimestrale è pari a 75,00€ lordi per FTE (300,00€ annui) legato al seguente parametro:

Parametro	Peso	Soglia Accesso	Valore trimestrale
Fatturato negozio vs Fatturato stesso trimestre anno precedente	100%	>100%	75,00 €

Per i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale, il Premio di Risultato Trimestrale decorrerà dal trimestre successivo rispetto a quello di assunzione (es.: per il dipendente assunto il 18/05/2020 il Premio di Risultato Trimestrale decorrerà dal trimestre Luglio – Settembre).

L'importo maturato relativo al Premio di Risultato Trimestrale sarà liquidato con le competenze del secondo mese successivo al trimestre di competenza (es. trimestre Aprile – Giugno, erogazione con le competenze del mese di Agosto).

Il dipendente potrà convertire il Premio di Risultato Trimestrale in welfare; in tal caso l'importo lordo convertito in welfare sarà aumentato del 30% con onere a carico dell'Azienda.

Il dipendente che intende avvalersi della facoltà di convertire il Premio di Risultato Trimestrale in welfare, dovrà darne comunicazione all'Azienda tramite apposita modulistica entro il mese di Aprile di ogni anno.

Premio di Risultato Annuale

Il valore del Premio di Risultato Annuale è pari a 850,00 € lordi per FTE legato ai seguenti parametri:

Parametro	Peso	Soglia accesso	Valore

			Annuale
EBITDA Negozio vs EBITDA Budget	50%	>100%	425,00€
Fatturato Negozio vs Fatturato anno precedente	35%	>100%	297,50€
Fatturato Totale Italia vs Fatturato anno precedente a parità di perimetro	15%	>100%	127,50€
	100%		**850,00€**

Qualora il risultato di EBITDA di negozio superi il valore di budget, verrà ridistribuito tra gli addetti del punto vendita un importo lordo pari al 10% del valore incrementale rispetto al 103% di risultato.

Esempio:

Actual EBITDA	EBITDA DI BUDGET	% actual vs budget	Valore incrementale	10% di premio da ridistribuire
1.048.000,00	1.000.000,00	104,8%	18.000	1.800,00€

Per i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale è prevista l'erogazione del Premio di Risultato Annuale con gradualità e in misura percentualmente crescente in base all'anzianità aziendale maturata al momento dell'erogazione del premio di competenza, come di seguito indicato:

Anzianità fino a 12 mesi	Anzianità fino a 24 mesi	Anzianità oltre 24 mesi
33%	66%	100%

Per i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale, inoltre, il Premio di Risultato Annuale sarà calcolato pro-rata computando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni e trascurando quelle inferiori.

L'importo maturato relativo al Premio di Risultato Annuale sarà liquidato con le competenze del mese di Marzo dell'anno successivo a quello di maturazione.

Il dipendente potrà convertire il Premio di Risultato Annuale in welfare; in tal caso l'importo lordo convertito in welfare sarà aumentato del 30% con onere a carico dell'Azienda.

Il dipendente che intenda avvalersi della facoltà di convertire il Premio di Risultato Annuale in welfare, dovrà darne comunicazione all'Azienda tramite apposita modulistica entro il mese di Aprile di ogni anno.

PREMIO DI RISULTATO SEDE PRÉNATAL SPA

Premio di Risultato Annuale

Il valore del Premio di Risultato è pari a 850,00 € lordi per FTE legato ai seguenti parametri:

Parametro	Peso	Soglia accesso	Valore
EBITDA Italia PNT vs budget	50%	Maggiore di 100%	425,00 €
Fatturato Totale Italia PNT vs fatturato anno precedente a parità di perimetro	50%	Maggiore di 100%	425,00 €
	100%		**850,00 €**

Qualora il risultato di EBITDA Italia PNT superi il valore dell'anno precedente, verrà ridistribuito tra gli aventi diritto un importo lordo pari al 10% del valore incrementale rispetto al 103% di risultato, a condizione che il risultato di EBITDA di Gruppo (Prénatal Retail Group) sia superiore al valore dell'anno precedente.

Esempio:

Actual EBITDA	EBITDA VERSO BUDGET	% actual vs anno precedente	Valore incrementale	10% di premio da ridistribuire*
15.650.000,00	15.000.000,00	104,33%	200.000,00	20.000,00€

* con actual EBITDA Gruppo Prénatal Retail Group maggiore del valore dell'anno precedente di EBITDA di Gruppo Prénatal Retail Group

Per i dipendenti assunti successivamente alla data di sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale è prevista l'erogazione del Premio di Risultato con gradualità e in misura percentualmente crescente in base all'anzianità aziendale maturata al momento dell'erogazione del premio di competenza, come di seguito indicato:

Anzianità fino a 12 mesi	Anzianità fino a 24 mesi	Anzianità oltre 24 mesi
33%	66%	100%

Per i dipendenti assunti successivamente alla data di sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale, inoltre, il Premio di Risultato sarà calcolato pro-rata computando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni e trascurando quelle inferiori.

L'importo maturato relativo al Premio sarà liquidato con le competenze del mese di Marzo dell'anno successivo a quello di maturazione.

Il dipendente potrà convertire il Premio di Risultato in welfare; in tal caso l'importo lordo convertito in welfare sarà aumentato del 30% con onere a carico dell'Azienda.

Il dipendente che intende avvalersi della facoltà di convertire il Premio di Risultato in welfare, dovrà darne comunicazione all'Azienda tramite apposita modulistica entro il mese di Aprile di ogni anno.

MODALITÀ E CONDIZIONI DI MATURAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO PRÉNATAL SPA

(trimestrale Rete, annuale Rete, annuale Sede)

Il Premio di Risultato Trimestrale ed Annuale del personale di Rete e quello Annuale del personale di Sede saranno erogati secondo le modalità e alle condizioni di seguito specificate:

- nel caso in cui un dipendente sia trasferito dalla Sede al Negozio o viceversa, oppure tra Negozi, i Premi di Risultato saranno calcolati pro-quota computando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni, trascurando quelle inferiori per ognuna delle Sedi in cui ha lavorato.
- Il valore dei Premi di Risultato sarà rapportato alla presenza effettiva in servizio ed alla percentuale di part-time, considerando come lavorati i periodi che danno diritto a retribuzione secondo norma di legge e di contratto a carico del datore di lavoro, tra i quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le ferie, i permessi e l'astensione obbligatoria per maternità.
- i Premi di Risultato saranno liquidati alle sole persone in forza alla data della prevista erogazione.
- I premi lordi così quantificati sono già comprensivi di ogni incidenza su tutti gli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e indiretti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
- La disciplina previgente dei premi aziendali è sostituita integralmente da quella stabilita dal presente accordo.
- Le Parti concordano che ciascun dipendente avrà la possibilità di scegliere se fruire di "Servizi Welfare" ovvero prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso di spese aventi finalità di rilevanza sociale, previsti dall'art. 51 TUIR, in sostituzione del premio di risultato.

***

Decorrenza e Applicabilità

Il presente Accordo si applica a decorrere dal 1 Marzo 2020, previa approvazione da parte della assemblea dei lavoratori.

Esso sostituisce, anche con carattere novativo, i precedenti accordi fatto salvo quanto non espressamente affrontato dalle Parti.

Le Parti si impegnano reciprocamente ad incontrarsi qualora dovessero sorgere controversie o divergenze interpretative in relazione agli istituti del presente accordo.

Disposizioni finali

Le Parti dichiarano che il presente accordo è conforme alle disposizioni del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 di attuazione dell'art. 1 commi da 182 a 189 della L. 208/2015 ai fini dell'applicazione del regime

di tassazione agevolata dei premi di risultato e si impegnano a depositarlo presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro Competente, con la relativa dichiarazione di conformità.

Letto, confermato e sottoscritto.

_____, __ _____ 2020

Le Organizzazioni Sindacali

Prénatal S.p.A.