

Relazioni sindacali territoriali

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

Tali relazioni tra ciascuna Società del Gruppo "Prénatal Retail Group" (PNT e PRG), le Organizzazioni Sindacali Territoriali e le RSA/RSU 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

A tutti i dipendenti del Gruppo "Prénatal Retail Group" sarà data la possibilità di accantonare nella Banca Ore, 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 all'Ufficio Amministrazione del Personale 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.

FLESSIBILITÀ ORARIA SEDE AMMINISTRATIVA

Le Parti stabiliscono che a tutto il personale impiegato presso la sede amministrativa del Gruppo "Prénatal Retail Group" sarà applicata 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 di tutti i lavoratori, compatibilmente con le esigenze organizzative di presidio minimo per ciascuna funzione.

Nell'ambito dell'articolazione su 40 ore settimanali i dipendenti 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

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 Società del Gruppo "Prénatal Retail Group" (PNT e PRG) e le Organizzazioni Sindacali Territoriali e/o RSA/RSU al fine di stabilire le soluzioni relative all'articolazione dei nastri orari, che tengano conto delle esigenze di ciascuna Società del Gruppo "Prénatal Retail Group" (PNT e PRG) e dei dipendenti.

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, ponendo attenzione in particolare agli orari spezzati.

Ciascuna Società del Gruppo "Prénatal Retail Group" (PNT e PRG) valuterà, in via prioritaria e compatibilmente con le esigenze organizzative, tramite confronti a livello territoriale tra Azienda e OO.SS, eventuali richieste formalizzate di trasformazione oraria da part time a full time in caso di nuovi inserimenti sulle medesime mansioni.

Per la sede amministrativa del Gruppo "Prénatal Retail Group" l'orario settimanale sarà distribuito su 5 giorni.

Le Parti concordano che la fruizione delle 104 ore di permessi per riduzione orario ed ex- festività previste dal CCNL applicato saranno fruito 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 RSA/RSU;
- 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.)

III – SMART WORKING

Le Parti, per tutti i dipendenti della sede amministrativa del Gruppo "Prénatal Retail Group", intendono ricorrere 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.

L'implementazione di un regime di lavoro agile denominato Smart Working sarà oggetto di confronto a livello territoriale.

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 dipendenti 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 del Gruppo "Prénatal Retail Group", n. 20 ore di permesso retribuito per ogni figlio naturale, legittimo e/o adottivo, convivente o non convivente.

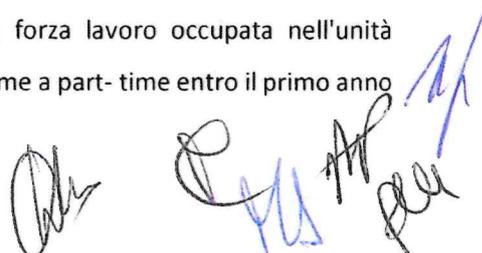
I permessi non potranno essere cumulabili tra i genitori, ove entrambi fossero dipendenti della stessa Azienda.

I permessi dovranno essere richiesti con un preavviso non inferiore a 15 giorni; a supporto della propria richiesta, il dipendente produrrà all'Ufficio Amministrazione del Personale 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 FACOLTÀ DI RICHIESTA DEL PART TIME POST PARTUM

Le Parti concordano che a tutto il personale dipendente di ciascuna Società del Gruppo "Prénatal Retail Group" (PNT e PRG), che si trovi 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 di ciascuna Società del Gruppo "Prénatal Retail Group" (PNT e PRG) 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 urgenze certificate.

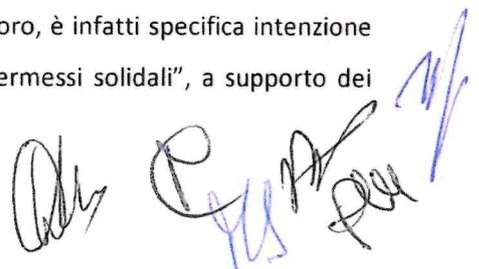
SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA

Le Parti concordano, al fine di sostenere la conciliazione delle esigenze lavorative e di cura con l'assistenza familiare, di introdurre, per tutti i dipendenti di ciascuna Società del Gruppo "Prénatal Retail Group" (PNT e PRG), il diritto a due giorni di permesso retribuito aggiuntivi utilizzabili nell'intervallo di tempo tra il rilascio del certificato introduttivo del medico preposto e l'accertamento presso la Commissione ASL per l'ottenimento di quanto previsto dalla ex L. 104/92, per parenti di Primo Grado. Qualora l'accertamento di cui sopra dia esito negativo tali giornate saranno convertite in permesso non retribuito salvo diverse intese con il dipendente.

Per la fruizione dei permessi retribuiti il dipendente dovrà fornire idonea documentazione.

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 di ciascuna Società del Gruppo "Prénatal Retail Group" (PNT e PRG), relativamente alla quale verranno fornite ai dipendenti 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



dipendenti 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 ex 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 cedenti, sia a titolo di fruitori.

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 all'Accordo Quadro (**Allegato 1**), 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.

Ciascuna Società del Gruppo "Prénatal Retail Group" (PNT e PRG) assicurerà 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

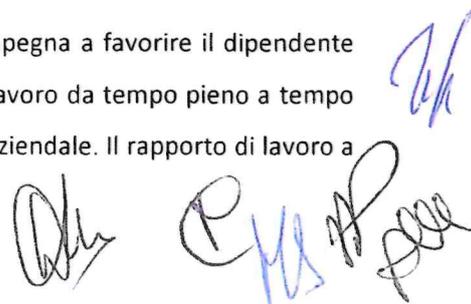
volontà delle Parti, agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza, con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno; nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso; i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo; tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità; ciascuna Società del Gruppo "Prénatal Retail Group" (PNT e PRG) 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. 1 c. 218, L. 205/2017.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie sessuali o violenze, ciascuna Società del Gruppo "Prénatal Retail Group" (PNT e PRG) 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 dell'Azienda, 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;
- ciascuna Società del Gruppo "Prénatal Retail Group" (PNT e PRG) 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 del dipendente, in rapporto di lavoro a tempo pieno;

- ciascuna Società del Gruppo “Prénatal Retail Group” (PNT e PRG), 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%.

Ciascuna Società del Gruppo “Prénatal Retail Group” (PNT e PRG) si impegna ad accogliere le istanze in presenza di situazioni debitamente certificate in deroga ai limiti di legge.

VII – TRATTAMENTO DI MALATTIA

Ad integrazione di quanto previsto dal vigente CCNL applicato, ciascuna Società del Gruppo “Prénatal Retail Group” (PNT e PRG) 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, ciascuna Società del Gruppo “Prénatal Retail Group” (PNT e PRG) integrerà al 100% della retribuzione ordinaria, l'indennità di infortunio per i giorni dal secondo al quarto per tutti i dipendenti.

IX – BUONO PASTO, LAVORO DOMENICALE, PREMI DI RISULTATO

Ciascuna Società del Gruppo “Prénatal Retail Group” (PNT e PRG) stabilisce con separato Accordo Integrativo, da considerarsi parte integrante del presente Accordo Quadro, i termini e le condizioni che disciplinano il buono pasto, il lavoro domenicale e i premi di risultato.

