

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE PRENATAL SPA
IN MATERIA DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA E LAVORO

In data 11 giugno 2018 in Roma presso la sede di FISASCAT in Roma si sono incontrate le Parti:

- **PRENATAL S.p.A.**, con sede legale in Milano (MI), Via Vincenzo Gioberti, n. 1, in persona del dott. Maurizio Santini, assistita dalla Confcommercio di Roma e dal Consulente del Lavoro dott. Massimo Brisciani (di seguito la "Società"),

E

- **Le OO.SS. nazionali e FILCAMS CGIL: Jeff Nonato, FISASCAT CISL: Elena Maria Vanelli, UILTUCS: Paolo Proietti e le loro RSA/RSU** (di seguito le "OO.SS." o "Organizzazioni Sindacali")

PREMESSO CHE

- le Parti intendono attuare nuove misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con riguardo al maggior ricorso al *part-time post partum* e al riconoscimento di specifici congedi parentali retribuiti addizionali;
- nello specifico, le Parti intendono favorire la possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di conciliare la cura dei figli e le esigenze di lavoro;
- le Parti intendono contrastare con iniziative concrete il fenomeno delle molestie sessuali e delle altre forme di violenza sul posto di lavoro.

Tutto ciò premesso, le Parti

CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. PREMESSE

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

2. ESTENSIONE DELLA FACOLTA' DI RICHIESTA DEL PART TIME POST PARTUM

Nel periodo di validità del presente accordo 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.

1

3. ESTENSIONE DEL CONGEDO PARENTALE

Nel periodo di validità del presente accordo, 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 è 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 sono riconosciute al genitore entro il primo anno di vita del bambino, ovvero entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento.

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

4. CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Le Parti firmatarie del presente accordo ritengono inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale o violenza nel luogo di lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. 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. E' interesse e ferma volontà delle parti firmatarie del presente accordo, 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.1 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 poste in essere 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 4 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:

- la lavoratrice/il lavoratore dipendente della Società inserita 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, la lavoratrice/il lavoratore 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, la lavoratrice/il lavoratore, 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 la lavoratrice/il lavoratore 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 e le dipendente verso i Centri Anti Violenza e le risorse del territorio.

5. ANTICIPAZIONE DEL TFR IN IPOTESI DI ACCESSO A MISURE ANTI-VIOLENZA

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.

6. VERIFICHE

Il numero di dipendenti interessati al presente accordo e la loro collocazione per unità produttiva sarà oggetto di comunicazione annuale da parte aziendale alle organizzazioni sindacali nazionali firmatarie.

Incontri in merito ad eventuali problematiche e osservazioni relative all'applicazione del presente accordo avverranno su richiesta di una delle Parti firmatarie, anche per concertare le misure di cui all'ultimo paragrafo dell'art.4.

7. VALIDITÀ



Le Parti concordano che il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 2019 e si danno atto che esso ha carattere di integrazione e miglioramento delle disposizione di legge, del CCNL e dei vigenti contratti collettivi aziendali e.

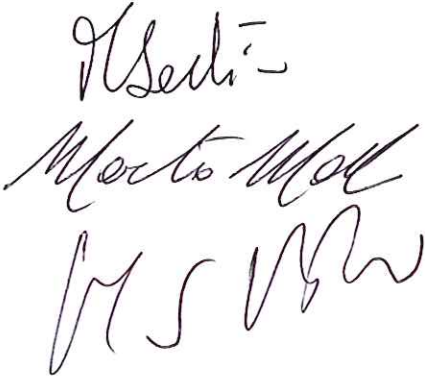
8. MONITORAGGIO E DEPOSITO DELL'ACCORDO

Le Parti si impegnano ad incontrarsi almeno un mese prima della scadenza, o a richiesta di una di esse, per esaminare il livello di utilizzo delle misure previste e la relativa efficacia e di un eventuale rinnovo.

L'azienda si impegna a depositare il presente accordo.

Letto, confermato sottoscritto

La Società



Le OO.SS.

