

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Hennes & Mauritz, meglio conosciuta come H&M, è un'azienda svedese leader nel settore dell'abbigliamento, proprietaria inoltre dei marchi Cheap Monday, COS, Monki, Weekday, & Other Stories, ARKET, Afound e H&M Home.

L'azienda, che vanta una presenza capillare a livello territoriale (con oltre 4000 negozi sparsi in tutto il mondo), ha recentemente dovuto far fronte alla **sempre più accesa competizione internazionale, avviando un processo di riorganizzazione, teso altresì al rafforzamento del commercio online**. Introducendo un quadro di regole generali sui temi dell'organizzazione e del *work-life balance*, l'accordo raggiunto lo scorso 24 settembre da H&M e dalle segreterie nazionali di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil ha consentito di trovare un punto di equilibrio tra le necessità commerciali e produttive dell'azienda e le esigenze di conciliazione dei lavoratori. Le soluzioni trovate, che potranno essere ulteriormente declinate a livello locale e di punto vendita, si collocano in uno scenario più ampio di trasformazioni per il colosso dell'abbigliamento svedese. Di fronte alle sfide poste dall'evoluzione tecnologica e dalla crescente concorrenza internazionale, H&M si vede costretta ad aggiornare il proprio modello di business; alle relazioni industriali il compito di sostenere i percorsi di innovazione aziendali senza compromettere il benessere dei lavoratori.

L'intesa, sottoscritta presso la sede di Unione Confcommercio Imprese dell'Italia Milano, Lodi, Monza e Brianza, facendo seguito al Protocollo del 2013 sui livelli e temi delle relazioni sindacali, approfondisce gli aspetti dell'organizzazione del lavoro e della conciliazione tra vita professionale e privata dei dipendenti. **In particolare, le parti introducono diverse misure e soluzioni, recanti una serie di elementi innovativi, in funzione di rispondere a una duplice esigenza:** quella aziendale, verso un'organizzazione che possa garantire la corretta ed efficiente *"corrispondenza tra presenza dei lavoratori e necessità commerciali all'interno dei punti vendita"*; e quella dei lavoratori, nei confronti di un maggior livello di conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

Organizzazione del lavoro

Dal punto di vista organizzativo, l'intesa interviene sul tema delle aperture e chiusure dei punti vendita stabilendo l'obbligo dell'azienda di fornire informazioni preventive a livello nazionale e territoriale. È questo, infatti, un aspetto particolarmente delicato per le rappresentanze sindacali di tutto il mondo (come emerge dal suo sito internet, H&M programma di aprire 380 negozi e chiuderne 140 nel corso del 2018), chiamate a gestirne le conseguenze in termini occupazionali.

Con riferimento alla pianificazione degli orari, l'azienda si impegna a darne comunicazione ai lavoratori turnisti con un preavviso di quattro settimane. Modifiche alla programmazione originaria sono comunque ammesse in caso di particolari esigenze organizzative e produttive; prima di essere apportate, queste dovranno però essere comunicate al lavoratore, al fine di trovare una soluzione condivisa dalle parti.

L'intesa specifica altresì l'impegno dell'azienda a distribuire equamente i carichi di lavoro, prevedendo un'alternanza dei turni di chiusura e apertura del singolo punto vendita nel corso della settimana. In linea con questo approccio, i lavoratori non potranno svolgere la loro prestazione per oltre 6 giorni consecutivi e l'azienda proverà ad assicurare il maggior numero di riposi settimanali coincidenti con la domenica.

Infine, dopo aver stabilito che le interruzioni giornaliere non retribuite potranno avere una durata massima di 90 minuti, si è disposto che l'azienda riconoscerà un buono pasto del valore di 5 euro, nell'ambito di turni lavorativi pari o superiori alle 6 ore giornaliere.

Conciliazione dei tempi di vita e lavoro

L'attenzione riservata *work-life balance* è ravvisabile in una serie di disposizioni.

In primo luogo, viene previsto un periodo di aspettativa non retribuita di massimo 3 mesi non frazionabili, per tutti i lavoratori che abbiano usufruito del congedo obbligatorio di maternità e abbiano già esaurito i congedi parentali di maternità e le ferie/permessi/ROL. Con particolare riferimento ai dipendenti inseriti nei “*percorsi di formazione relativi alla violenza di genere*”, invece, fermo quanto previsto dal D.Lgs. n. 80/2015, viene riconosciuto un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di 6 mesi, durante i quali è garantita la conservazione del posto di lavoro.

In secondo luogo, al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo indeterminato l’assistenza al minore fino al compimento del terzo anno di età, le parti integrano in chiave migliorativa quanto già previsto dal contratto nazionale, introducendo la possibilità per chi ne facesse richiesta e nei limiti del 6% della forza occupata a tempo pieno e indeterminato, di procedere alla trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time. Inoltre, in aggiunta a quanto disciplinato dalla normativa vigente, **viene introdotta un’ulteriore giornata non retribuita per il padre lavoratore in occasione della nascita del figlio.**

Particolare attenzione è altresì riservata al tema della formazione. In particolare, in chiave migliorativa rispetto a quanto stabilito dal CCNL e nei limiti del 3% della forza lavoro presente nel punto vendita, viene riconosciuto un congedo non retribuito per la formazione di durata non superiore a 11 mesi ai fini del conseguimento del II grado di studio, del diploma universitario o di un master universitario.

In ultimo, novità importante costituisce la disposizione in tema di liquidazione del TFR. Nei limiti del 10% annuo della forza lavoro presente nel punto vendita, l’azienda si impegna, infatti, a riconoscere le richieste di anticipazione del TFR indipendentemente dall’anzianità maturata, anche per esigenze personali diverse da quelle tassativamente previste dalla legge, quali ad esempio l’acquisto di un mezzo proprio, le spese relative alle celebrazioni del matrimonio o per la costituzione di unioni civili. Si prevede, in ogni caso, che l’importo anticipato non potrà superare il 50% del TFR accantonato dal lavoratore e che la richiesta potrà avvenire una sola volta nell’arco del rapporto di lavoro.

Dante Cucchi

ADAPT Junior Fellow

Scarica il **PDF** 