CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
MILANO · LODI · MONZA E BRIANZA

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
sull'organizzazione del lavoro e la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro

Oggi, 24 settembre 2018, presso la sede di Unione Confcommercio Imprese per l'Italia Milano, Lodi, Monza e Brianza, si sono incontrati:

H&M Hennes & Mauritz s.r.l., in persona di Orsola Fiorani, Graziella Modica e Riccardo D'Alessandro

Unione Confcommercio Imprese per l'Italia MI-LO-MB, in persona di Roberta Rossetti e Alessandra Setti

Filcams-CGIL Nazionale, in persona di Jeff Nonato
Fisascat-CISL Nazionale, in persona di Marco Demurtas
Uiltucs Nazionale, in persona di Stefano Franzoni

presenti le **strutture territoriali** di Filcams-CGIL, Fisacscat-CISL e Uiltucs e le **RSA/RSU**

Le Parti, nell'ambito di corrette relazioni sindacali, ferme restando le distinte responsabilità e prerogative proprie delle Parti stesse e nel rispetto delle piene reciproche autonomie, convengono sull'opportunità di definire un Accordo aziendale in merito all'organizzazione del lavoro e alla conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.

PREMESSO CHE

- il 5 novembre 2013 H&M Hennes & Mauritz s.r.l. (di seguito: "H&M") e le OO.SS./RSA/RSU sono addivenute ad un accordo (di seguito il "Protocollo 2013"), attraverso il quale si definiva il sistema di relazioni sindacali, individuando vari livelli di incontro (nazionale, territoriale e di punto vendita) ed i relativi temi;

- le OO.SS. / RSA-RSU hanno richiesto all'azienda di sviluppare in particolare i temi dell'organizzazione del lavoro e della conciliazione dei tempi vita-lavoro, al fine di garantire un'organizzazione basata sui principi di equità di trattamento e su una sempre maggiore attenzione da parte dell'azienda alle esigenze dei lavoratori; da un lato, infatti, H&M, al fine di garantire la continuità di impresa, necessita di un'organizzazione del lavoro tale da consentire la corretta ed efficiente corrispondenza tra presenza dei lavoratori ed esigenze commerciali all'interno del punto vendita (con una maggiore incidenza delle ore lavorative nel weekend e nelle fasce finali della giornata, per il maggiore flusso della clientela) e le OO.SS., dall'altro, hanno richiesto che l'organizzazione aziendale tenga conto dell'esigenza prioritaria di conciliare i tempi di vita e lavoro dei dipendenti;

- per quanto sopra, è stato avviato da tempo un apposito confronto sui temi sopracitati, che ha tenuto in considerazione da un lato le esigenze manifestate dai lavoratori e, nel contempo, le esigenze organizzative aziendali;

- all'esito del confronto tra le parti, le stesse hanno raggiunto un'intesa da formalizzarsi nel presente Accordo Quadro per la definizione di regole generali comuni sui temi dell'organizzazione del lavoro e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, che verrà declinata, poi, a livello locale nell'ambito delle relazioni con le strutture territoriali e le RSA-RSU all'interno del punto vendita;

tutto quanto sopra considerato e premesso, le Parti stabiliscono quanto segue:

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Comunicazione circa le aperture e chiusure di punti vendita
Nell'ambito di un sistema di corrette e proficue relazioni sindacali, l'azienda fornirà a livello territoriale/nazionale ogni utile informazione preventiva circa le nuove aperture e/o le chiusure previste di punti vendita, fornendo altresì indicazioni sugli effetti occupazionali, nell'ambito di quanto previsto dal Protocollo 2013.

Pianificazione degli orari
La pianificazione degli orari di lavoro sarà resa nota ai lavoratori il cui contratto prevede lo svolgimento a turni (rapporto di lavoro a tempo pieno) con un preavviso di quattro settimane, ferma restando la possibilità per l'azienda di apportare modifiche in caso di particolari esigenze di carattere organizzativo e produttivo, che saranno condivise con il lavoratore interessato, al fine di trovare una soluzione che tenga in considerazione le esigenze dello stesso.

Pause giornaliere
La durata massima dell'interruzione giornaliera non retribuita nell'ambito della medesima prestazione non sarà superiore a 90 minuti, salvo le prassi già in uso e gestendo eventuali esigenze specifiche nell'ambito di quanto previsto dal Protocollo 2013.

Carichi di lavoro
Con riferimento al riposo settimanale, l'azienda garantisce che tutti i lavoratori non presteranno la loro attività lavorativa per più di 6 (sei) giorni consecutivi.
Nell'articolazione dei turni settimanali l'azienda si impegna a distribuire equamente i carichi di lavoro, attraverso una pianificazione che preveda, in particolare, un'equa alternanza dei turni di chiusura e di apertura del singolo punto vendita.
L'azienda si impegna a garantire il maggior numero possibile di riposi coincidenti con la domenica.
Si rimanda al Protocollo 2013 con riferimento agli approfondimenti relativi all'organizzazione del lavoro ("A livello di punto vendita").

Buono pasto
Ai fini della consumazione del pasto principale (pranzo o cena), all'interno di un orario di lavoro pari o superiore alle 6 ore giornaliere, l'azienda riconosce un buono pasto del valore nominale di €5.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO

Aspettativa non retribuita
I lavoratori che abbiano usufruito, in maniera continuativa, del congedo obbligatorio di maternità, del congedo parentale di maternità e di ferie/permessi/ROL, potranno godere di un'aspettativa non retribuita della durata massima di 3 mesi non frazionabili, durante i quali sarà garantita la conservazione del posto di lavoro, senza la maturazione di alcun istituto correlato al rapporto di lavoro.

Anticipo TFR

Quale condizione di miglior favore, l'azienda riconoscerà l'anticipo del TFR (maturato e non pignorato e/o ceduto a terzi e accantonato presso la stessa) ai sensi della normativa vigente a tutti i lavoratori, indipendentemente dall'anzianità maturata.

L'azienda, inoltre, accorderà, nel limite del 10% annuo della forza lavoro presente nel punto vendita, le richieste di anticipazione del TFR (per il solo TFR che può essere dalla stessa liquidato) per le esigenze personali documentate del lavoratore qui di seguito indicate: ristrutturazione della prima casa di abitazione, acquisto del mobilio della prima casa di abitazione, acquisto del mezzo proprio (auto e ciclomotori), spese di cura dei figli (asilo, babysitting, assistenza sanitaria, centro estivo), spese di cura dei conviventi (assistenza sanitaria), spese sostenute in relazione alla celebrazione di matrimonio e alla costituzione di unioni civili, separazione legale e divorzio.

In ogni caso l'importo dell'anticipazione non potrà superare l'importo indicato nei giustificativi di spesa.

Tale richiesta potrà essere avanzata una sola volta nell'arco del rapporto di lavoro con l'azienda, in aggiunta alle causali ordinarie previste dalla legge e indipendentemente dall'anzianità aziendale maturata, quale condizione di miglior favore. L'importo anticipato ai sensi del presente punto non potrà in ogni caso superare il 50% del TFR accantonato disponibile alla data della richiesta.

Congedo per formazione

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 160 del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi e fermo restando quanto ivi previsto, l'azienda riconoscerà ai lavoratori, nel limite del 3% della forza occupata presso ciascun punto vendita e compatibilmente con le esigenze aziendali, un congedo di formazione non retribuito, per un periodo non superiore ad 11 mesi, continuativo o frazionato, ai fini del conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea o di un master universitario.

Nei punti vendita che occupano fino a 30 lavoratori, potrà comunque assentarsi 1 lavoratore.

Aspettativa per violenza di genere

Le Parti dichiarano una ferma condanna di ogni tipo di violenza fondata sul genere, anche in accordo con quanto previsto dalla vigente normativa; pertanto, in aggiunta a quanto previsto dall'art. 24 del D.Lgs. n. 80 del 15/06/2015, l'azienda concederà un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 6 mesi continuativo, durante i quali sarà garantita la conservazione del posto di lavoro, senza la maturazione di alcun istituto correlato al rapporto di lavoro.

L'azienda agevolerà il trasferimento eventualmente richiesto dalla lavoratrice inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

Part-time post maternità

In aggiunta a quanto previsto dal vigente CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi all'art.90, l'azienda accoglierà nell'ambito del 6% della forza occupata a tempo pieno e indeterminato nel punto vendita, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore, definendo una distribuzione oraria che tenga conto dell'esigenze di entrambe le parti.

Nei punti vendita che occupano fino a 30 lavoratori, potranno comunque usufruire del part time post maternità massimo 2 lavoratori.

Congedo per il padre lavoratore

In aggiunta a quanto previsto dalla vigente normativa, l'azienda concederà un'ulteriore giornata non retribuita al padre lavoratore, in occasione della nascita del figlio.

Validità

Il presente Accordo decorre dalla data odierna (24 settembre 2018) e avrà durata fino al 30 settembre 2021 e si intenderà tacitamente rinnovato se non disdettato da una delle Parti almeno 3 mesi prima della data di scadenza con raccomandata a/r trasmessa all'altra Parte; in caso di disdetta, le Parti si incontreranno al fine di valutare soluzioni condivise ad eventuali criticità ed attivare il confronto.

Letto, confermato e sottoscritto.

H&M Hennes & Mauritz s.r.l.

Unione Confcommercio Imprese per l'Italia MI-LO-MB

Filcams-CGIL

Fisascat-CISL

Uiltucs

RSA/RSU