



---

**FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI**

---

## **Piattaforma unica per il rinnovo dei CCNL TDS, DMO e Distribuzione Cooperativa**

### ***Premessa sul settore e contesto***

I settori del Terziario, Distribuzione e Servizi, della Distribuzione moderna organizzata della Distribuzione cooperativa rappresentano una componente fondamentale dell'economia italiana, impiegando oltre tre milioni di lavoratrici e lavoratori.

Filcams Cgil, Fisascat Cisl e UILTuCS si pongono l'obiettivo di rinnovare il contratto entro la scadenza prevista, volendo evitare i ritardi che hanno caratterizzato i precedenti rinnovi, portando tutti i contratti di settore al rinnovo negli stessi tempi.

I rinnovi contrattuali del 2024 hanno contribuito a contenere la perdita del potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori del settore cumulata nel quadriennio 2020-2024.

Tuttavia, tali realtà settoriali continuano a subire profonde trasformazioni legate alla rivisitazione dei servizi, al commercio online e all'utilizzo dell'intelligenza artificiale. Relativamente alla distribuzione commerciale, assume particolare rilevanza il ricorso al franchising da parte delle realtà aziendali più strutturate per "esternalizzare" il rischio d'impresa, ridurre i costi e aumentare la redditività.

Inoltre, la completa liberalizzazione degli orari e delle aperture commerciali ha modificato l'organizzazione del lavoro delle imprese e drasticamente peggiorato le condizioni di vita delle lavoratrici e dei lavoratori.

In questo contesto, le OO.SS. ribadiscono la necessità di un CCNL che non sia solo uno strumento di adeguamento salariale, ma un mezzo per affermare:

- la qualità del lavoro;
- il contrasto alla precarietà;
- la valorizzazione delle competenze.

La trattativa per il rinnovo dovrà tener conto dell'esito della discussione aperta dalle confederazioni su rappresentanza e contrattazione nonché dell'evoluzione normativa tra cui il recepimento della Direttiva (UE) 2023/970, nota come Direttiva Trasparenza Salariale, sia nella parte dei diritti di informazione e di demando che nella verifica della classificazione.

### **1. Diritti di informazione sindacale**

Investire nelle relazioni sindacali deve essere obiettivo comune delle parti. Si richiede quindi di implementare i diritti di informazione sulle seguenti materie:

- salute e sicurezza sul lavoro;
- modelli organizzativi aziendali, includendo ruoli, mansioni, professionalità e livelli di inquadramento assegnati;
- causali utilizzate per le assunzioni a tempo determinato e per quelle previste nei contratti di somministrazione a termine.

### **2. Materie di contrattazione aziendale**

Considerate le continue trasformazioni dei singoli contesti aziendali, le professionalità richieste ed espresse e la costante evoluzione del settore in termini di innovazione tecnologica, si richiede che, nelle materie oggetto di contrattazione aziendale, venga introdotta la definizione dei modelli organizzativi adottati, con l'indicazione dei relativi livelli di inquadramento e/o delle indennità correlate.

### **3. Diritti sindacali**

Bacheca virtuale – Per le imprese con caratteristiche organizzative che prevedono smart working o telelavoro, o che hanno una diffusa articolazione territoriale o personale abitualmente operante fuori sede, si propone l'istituzione, a cura dell'impresa, di una bacheca virtuale per la comunicazione sindacale.

Diritto di indizione – Si richiede di riconoscere il diritto di indizione delle assemblee anche nei luoghi di lavoro privi di rappresentanza a favore delle OO.SS. territoriali.

Permessi sindacali – Si richiede di aumentare il numero dei permessi per lo svolgimento dell'attività sindacale di cui, rispettivamente, agli artt. 25 dei CCNL TDS, 22 dei CCNL DMO e Distribuzione cooperativa.

Forme di rappresentanza – Si richiede di sperimentare forme di rappresentanza settoriali territoriali e aziendali per le imprese nelle quali sia occupato un numero di lavoratori che non consenta la costituzione di RSU o di RSA, coerentemente a quanto definito in termini di rappresentanza dal CCNL.

Assemblee retribuite – Si richiede di riconoscere assemblee retribuite da remoto anche al di fuori dell'orario di lavoro.

#### **4. Pari opportunità, inclusione e politiche di genere**

Per le OO.SS. è necessario proseguire l'impegno nel promuovere politiche di pari opportunità, di contrasto a ogni forma di discriminazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo, legate al genere, alla nazionalità, all'orientamento sessuale o alla disabilità, e di valorizzazione delle diversità, garantendo parità di trattamento, di retribuzione e di accesso alle opportunità professionali per tutte le lavoratrici e i lavoratori.

In quest'ottica, è altresì necessario l'introduzione di specifici istituti finalizzati a garantire percorsi di affermazione dell'identità di genere e carriere alias, necessità connesse a richieste di rinnovo di permesso di soggiorno, riconoscimento della cittadinanza o ricongiungimento familiare, nonché esigenze di cura e assistenza familiare, anche in caso di convivenze di fatto o unioni civili. Occorre incrementare i permessi retribuiti per cure parentali e di assistenza, così come occorre aggiornare l'articolato relativo alla Genitorialità in base ai recenti interventi normativi (genitore intenzionale).

Le OO.SS. richiedono la promozione di attività di formazione, informazione e sensibilizzazione sui temi della parità di genere e dell'intersezionalità, del rispetto e della prevenzione delle molestie e violenze nei luoghi di lavoro, in coerenza con la normativa internazionale e nazionale vigente.

Si chiede l'introduzione di percorsi certi e tutelanti nel caso di violenze o molestie che avvengano negli ambienti di lavoro, anche mediante il coinvolgimento di professionalità adeguate e formate per il primo ascolto delle vittime.

#### **5. Salute e Sicurezza**

Va rafforzata la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento allo stress lavoro-correlato e agli effetti dell'organizzazione del lavoro.

In tal senso è necessario implementare il CCNL coerentemente alle previsioni del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni. Occorre dare maggiore centralità alle politiche attive per la prevenzione delle situazioni di rischio, soprattutto per mezzo di iniziative di sistema e di un rafforzamento del ruolo e delle funzioni dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, anche attraverso il riconoscimento di permessi retribuiti aggiuntivi.

È inoltre necessario prevedere ore di assemblea retribuite dedicate esclusivamente alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, per informare e sensibilizzare il personale sui rischi, le buone prassi e i diritti/doveri in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL), anche al fine di promuovere campagne informative, per diffondere la cultura della prevenzione.

È necessario che le imprese attivino protocolli specifici di prevenzione delle aggressioni da parte di clienti o persone, promuovendo una formazione specifica.

## **6. Innovazione digitale**

L'intelligenza artificiale e le innovazioni tecnologiche devono essere impiegate per migliorare le condizioni di lavoro, garantendo modalità di utilizzo sicure, affidabili e trasparenti. In nessun caso tali strumenti potranno essere utilizzati in contrasto con la dignità della persona né comportare violazioni della riservatezza e della protezione dei dati personali.

A tal fine, si rende necessario istituire:

- momenti obbligatori e periodici di confronto preventivo, sia al primo sia al secondo livello, in merito all'introduzione, allo sviluppo e all'utilizzo delle tecnologie e dei sistemi digitali nei processi organizzativi e produttivi;
- l'obbligo di fornire preventivamente alle rappresentanze sindacali, nell'ambito del secondo livello, tutte le informazioni utili e necessarie alla valutazione degli impatti. Ogni intervento di digitalizzazione o innovazione tecnologica dovrà essere oggetto di analisi congiunta, finalizzata a valutarne gli effetti su tempi, carichi, ritmi e modalità di lavoro, nonché sulle ricadute occupazionali e organizzative;
- misure idonee a prevenire effetti negativi sull'occupazione, sul benessere organizzativo e sulle condizioni di lavoro;
- l'accesso per tutte le lavoratrici e i lavoratori a percorsi strutturati e continuativi di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale coerenti con le tecnologie introdotte, al fine di garantire una transizione equa e inclusiva. La formazione sarà considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e non comporterà alcun aggravio economico per il personale;
- la costituzione di un osservatorio con funzioni di monitoraggio delle trasformazioni in atto, con particolare attenzione agli impatti professionali e occupazionali;
- il riconoscimento alle lavoratrici e ai lavoratori di incrementi salariali o forme di salario variabile a seguito di aumenti di produttività dovuti all'utilizzo delle nuove tecnologie.

## **7. Welfare contrattuale**

Di fronte al progressivo arretramento del welfare pubblico, il welfare contrattuale assume un ruolo sempre più centrale come strumento integrativo del sistema universalistico. In questo contesto, si rende necessario un rafforzamento del contributo a carico delle imprese, sia in relazione ai fondi di assistenza sanitaria integrativa, con l'obiettivo di migliorare le prestazioni e di estendere significativamente la copertura anche ai nuclei familiari, sia per quanto riguarda la previdenza complementare, al fine di garantire una tutela più adeguata alle lavoratrici e ai lavoratori maggiormente esposti a forme di discontinuità occupazionale e al part-time involontario.

## 8. Mercato del lavoro

In questi anni si è assistito a un aumento considerevole di richieste estreme di flessibilità, che di fatto si è tramutata in precarietà. L'obiettivo comune delle parti deve essere garantire la stabilità occupazionale.

A tal fine, si chiede di definire criteri chiari e certi per la stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato e in somministrazione, prevedendo che il ricorso a tali forme contrattuali sia subordinato all'impegno, da parte del datore di lavoro utilizzatore, alla conferma a tempo indeterminato di una quota percentuale dei lavoratori a termine e dei somministrati, inclusi quelli impiegati in regime di *staff leasing*.

Alla luce di quanto sopra, va esclusa la riproposizione del contratto a tempo determinato di cui agli artt. 79 e 70 dei CCNL TDS e DMO.

## 9. Part-time

I settori soffrono di un'elevata flessibilità richiesta a chi vi lavora (spesso condizioni di part-time involontari), che impatta negativamente sulla vita familiare e sociale delle persone.

Sono necessarie nuove regole per il part-time, al fine di introdurre nuovi diritti e nuove garanzie per le lavoratrici e i lavoratori, a partire dall'incremento dell'orario minimo a 24 ore per quanti hanno un contratto a tempo parziale.

Vi è bisogno, in particolare, di una disciplina più restrittiva delle clausole elastiche, che garantisca un preavviso minimo inderogabile, un compenso orario effettivamente congruo per le variazioni di orario, la previsione di una durata massima del patto e l'impossibilità di stipularlo contestualmente all'assunzione.

Si rende necessario, a riguardo, introdurre un "diritto al ripensamento", al fine di garantire al lavoratore la facoltà di revocare il consenso.

Va rafforzato il diritto dei part-time a passare al tempo pieno in caso di nuove assunzioni o in presenza di necessità aziendali di ore supplementari in modo ricorrente e strutturale nel corso dell'anno.

In caso di reiterato ricorso al lavoro supplementare all'interno di un rapporto di lavoro a tempo parziale, si richiede il consolidamento automatico delle ore di supplementare svolte dal dipendente.

È necessario rendere maggiormente esigibile il part-time post maternità, innalzando la percentuale di richieste di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale che le aziende sono tenute ad accogliere e, al contempo, riducendo la discrezionalità datoriale nella valutazione e nell'accoglimento delle stesse.

## **10. Riforma dell'inquadramento professionale**

La classificazione del personale necessita di un aggiornamento sia per riconoscere e valorizzare le nuove competenze e i profili professionali contestualizzati agli attuali assetti organizzativi delle imprese, sia per superare le criticità ancora presenti nell'attuale sistema di classificazione.

Occorre adeguare le mansioni previste dal CCNL e rivedere i profili professionali, in particolare del 4° e 3° livello, anche alla luce dell'introduzione di strumenti digitali nella realizzazione delle attività richieste alle lavoratrici e ai lavoratori.

È necessario introdurre nuove figure professionali nel sistema di classificazione, valorizzando al contempo le diverse specializzazioni.

Occorre inoltre prevedere percorsi di riqualificazione certificati, in grado di accompagnare lavoratrici e lavoratori nella transizione digitale e di prevenire il rischio di obsolescenza delle competenze professionali.

## **11. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

Occorre introdurre un'effettiva regolamentazione per lo smart working e per l'utilizzo di strumenti digitali aziendali fuori dall'orario di lavoro.

Vi è bisogno di incrementare i permessi retribuiti per cure parentali, assistenza e congedi, nell'ottica di favorire una reale condivisione dei carichi di cura e l'abbattimento delle discriminazioni rilevanti.

Le OO.SS. ribadiscono la propria contrarietà ai turni spezzati; va introdotta una limitazione della frammentazione della giornata lavorativa, riducendo il numero di interruzioni nell'arco della giornata.

## **12. Lavoro domenicale e festivo**

Va definito un numero massimo di domeniche lavorative annuali per garantire il riposo domenicale, in coerenza con il principio della volontarietà del lavoro domenicale e festivo, in particolare per le lavoratrici e i lavoratori part-time e con carichi di cura.

Va inserita la possibilità di escludere dal lavoro domenicale, a prescindere dalla tipologia di contratto individuale, le madri, o padri affidatari, di bambini di età fino a 4 anni; i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di indennità di accompagnamento; i portatori di handicap di cui all'art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992.

Occorre prevedere per la Pasqua il medesimo trattamento riconosciuto alle festività infrasettimanali.

Va aumentata l'attuale maggiorazione del 30% per le ore lavorate nei giorni festivi e domenicali.

### **13. Maggiorazioni notturne**

L'aumento delle prestazioni notturne nel settore rende necessario rivedere le attuali maggiorazioni per il lavoro notturno, portandole al 30%.

### **14. Missioni**

Si ritiene utile rivedere le modalità di trattamento della trasferta, anche in considerazione del tempo di viaggio e del relativo disagio.

### **15. Reperibilità**

In considerazione delle sempre più frequenti richieste di reperibilità in alcuni contesti lavorativi, si rende necessario disciplinare l'istituto della reperibilità, inserendone la regolamentazione fra le materie della contrattazione aziendale.

### **16. Formazione**

Si ritiene necessario prevedere percorsi obbligatori di qualificazione e/o riqualificazione su monte ore e materie da definire in sede negoziale.

Occorre affermare il coinvolgimento dei lavoratori nella validazione delle nuove abilità acquisite, rendendole spendibili all'interno del settore.

### **17. Franchising e appalti**

Si ritiene necessario estendere il contratto leader anche alle lavoratrici e ai lavoratori dei punti vendita in franchising (affiliazione commerciale), spesso soggetti a frammentazione contrattuale e dumping salariale. La diffusione dell'esternalizzazione del rischio d'impresa è tale da dover introdurre specifiche garanzie, a titolo esemplificativo se ne riportano alcune di seguito:

- vincolare l'affiliante (casa madre) a inserire nei contratti di franchising una clausola che obblighi l'affiliato ad applicare il medesimo CCNL da esso applicato;
- estendere la responsabilità dell'azienda mandante (affiliante) nel garantire ai lavoratori degli affiliati il corretto pagamento delle retribuzioni e dei contributi;
- introdurre l'obbligo per l'affiliante a rendere alle OO.SS. un'informativa periodica a livello nazionale e territoriale che permetta ai sindacati di conoscere la rete di vendita e il numero di addetti operanti sotto il medesimo marchio;
- prevedere che il franchisor debba informare le OO.SS. in caso di revoca dell'affiliazione, per monitorare la tenuta occupazionale del franchisee.

Considerate le trasformazioni del settore e la crescente applicazione del CCNL anche in aziende che operano in appalto presso terzi, si ritiene indispensabile introdurre la clausola sociale, al fine di garantire la continuità occupazionale in caso di cambio di appalto.

È necessario che nei servizi affidati in appalto siano assicurate le migliori condizioni di tutela per i lavoratori, garantendo loro il massimo livello di protezione. Per tali motivi, nel pieno rispetto delle normative vigenti, il CCNL applicabile dovrà essere individuato tenendo conto delle effettive mansioni svolte, in coerenza con l'attività oggetto dell'appalto. Inoltre, potranno essere applicati esclusivamente i CCNL sottoscritti dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e dalle federazioni delle organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL.

### **18. Malattia e Infortunio**

Si richiede che il datore di lavoro integri l'indennità corrisposta dall'INPS o dall'INAIL in modo da raggiungere il 100% della retribuzione per il periodo della malattia e dell'infortunio oggetto di indennizzo.

Si richiede, altresì, di effettuare una verifica in ordine alle ricadute pratiche delle attuali previsioni contrattuali relative all'integrazione economica a carico dei datori di lavoro in caso di assenze per malattia e infortunio, anche al fine di una loro rivisitazione.

Si richiede l'esclusione dal periodo di comporto per le malattie gravi e la conservazione del posto fino a completa guarigione clinica in caso di infortunio, con maturazione dell'anzianità di servizio. Inoltre, alla luce di alcune interpretazioni errate da parte di alcune imprese, si ritiene necessario specificare che la malattia professionale è soggetta al medesimo trattamento economico e normativo previsto per l'infortunio.

### **19. Incremento salariale**

Le OO.SS. ritengono imprescindibile incrementare significativamente le retribuzioni, andando oltre l'adeguamento al costo della vita, per combattere la povertà lavorativa anche in presenza di contratti a tempo pieno.

Si richiede, pertanto, l'adeguamento delle retribuzioni in linea con l'aumento del costo della vita e, comunque, finalizzato a garantire un potere d'acquisto reale alle lavoratrici e ai lavoratori, prevedendo che nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL i minimi contrattuali vengano adeguati al reale aumento del costo della vita.

In coerenza con le ragioni sopra esposte, l'incremento economico richiesto sui minimi tabellari viene quantificato in euro 220 al livello IV della Classificazione del personale del CCNL da riparametrare per gli altri livelli.

Inoltre, si rende necessario un intervento sui livelli retributivi più bassi per garantire una “paga oraria” dignitosa.

**Alla luce dell’allungamento della vita lavorativa e della crescente permanenza al lavoro, si richiede un aumento del numero degli scatti di anzianità e un significativo adeguamento dei relativi importi, quale riconoscimento dell’esperienza e della professionalità maturate**

Va consolidato il principio di non assorbibilità dei superminimi, aggiornando la data di riferimento degli eventuali acconti o anticipazioni sui futuri aumenti contrattuali che possono essere assorbiti. La grave lacuna relativa all’elemento economico di garanzia va superata: l’indisponibilità da parte datoriale a confermare nel testo dei CCNL tale istituto, infatti, ha contribuito alla decisa stagnazione che sta interessando la contrattazione di secondo livello.

Va confermata la previsione di un’indennità economica da erogare alle lavoratrici e ai lavoratori in caso di ritardo nel rinnovo del CCNL.

In questo contesto si rende necessario rafforzare ed estendere la contrattazione di secondo livello, valorizzandola principalmente come leva per la redistribuzione della produttività, ma anche quale strumento di ampliamento dei diritti e del welfare aziendale.

Roma, 28 settembre 2026

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTuCS