

Documento Rinnovo CCNL DMO

Con questo documento Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS intendono proporre alle controparti le linee principali lungo cui procedere ad un aggiornamento delle condizioni contrattuali collettive nel settore del terziario e della distribuzione commerciale, nonostante la situazione assolutamente peculiare che il nostro paese e l'intero mondo stanno attraversando a causa dell'epidemia.

D'altra parte va detto che la pandemia in atto è intervenuta in un ciclo economico italiano caratterizzato già da una debole crescita cui le imprese hanno reagito modificando i propri assetti organizzativi, ricorrendo a molteplici forme di **terziarizzazione** ed **esternalizzazione** dell'attività, che si aggiungono alla condizione dei **servizi in appalto**. Essa ha per altro accelerato ulteriormente processi già in atto e altamente pervasivi, come la crescita dell'**e-commerce**, che ormai coinvolge anche il settore alimentare, la crisi di alcune formule commerciali e il rilancio di altre, come nel caso del commercio alimentare di vicinato. Tali processi non hanno per altro influito positivamente sulle condizioni di vita e di lavoro: si è diffuso un **lavoro "povero"**, privo di reali prospettive di crescita personale anche, ma non solo, sul piano del reddito.

E' in questo problematico contesto e dalle sue complesse evoluzioni che nasce l'esigenza di procedere ad un rinnovo contrattuale non tradizionale. Un negoziato con un approccio meno tematico e più interdipendente degli argomenti contrattuali". Un percorso in cui affrontare tutti i temi complessivamente riportati nel presente documento e su cui le parti sindacali potranno dettagliare e implementare le istanze nel rapporto con le delegate, i delegati nonché con le lavoratrici ed i lavoratori. Un primo gruppo di argomenti che riteniamo opportuno affrontare è legato ai temi richiamati in premessa proprio in virtù dell'impatto che hanno avuto sull'evoluzione organizzativa del settore.

Sempre nell'ambito degli impatti che l'evoluzione organizzativa, vissuta almeno negli ultimi venti anni, ha determinato sulla **classificazione del personale**, riteniamo oggi necessario procedere a una sua attualizzazione e semplificazione.

Inoltre, proprio l'evoluzione organizzativa imposta dall'emergenza sanitaria, palesatasi con la crescita delle vendite on line e con il cosiddetto "**lavoro agile**" o "**smart working**", evidenzia la necessità di aggiornare le norme contrattuali in materia di flessibilità organizzativa e di telelavoro. Da ciò deriva altresì, secondo noi, la necessità di aggiornare le norme sulle **agibilità sindacali** e le aree su cui può intervenire la **contrattazione di secondo livello** in particolare per quanto attiene **l'organizzazione del lavoro**.

Considerato che le imprese aderenti a Federdistribuzione sono prevalentemente di grandi dimensioni e afferiscono ai vari settori merceologici, è importante investire sulla contrattazione integrativa aziendale, valorizzando le normative attuali ma anche implementando i demandi e le materie ad essa dedicate dal contratto nazionale.

In tale ambito si evidenzia ancora la necessità di favorire un riequilibrio nella condizione di vita e di lavoro a partire dalla genitorialità come condizione condivisa. **Permessi e congedi** rappresentano uno dei supporti alla conciliazione anche attraverso forme di incentivazione dell'utilizzo da parte dei padri e con aumenti dell'utilizzo della paternità obbligatoria.

FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

Per quanto attiene più in generale il **mercato del lavoro** e le **tipologie d'impiego**, emerge la necessità di definire norme tese a favorire la stabilità dei rapporti lavorativi anche in caso di attività affidate a terzi, nonché per contrastare la crescente diffusione, anche nel settore del terziario distributivo, di forme contrattuali che non consentono l'acquisizione di un reddito sufficiente, che colpisce particolarmente le donne, i giovani e i lavoratori migranti. A tale riguardo sottolineiamo che l'obiettivo di ridurre la penalizzazione a carico di donne, giovani e migranti per quello che attiene le **prestazioni di lavoro disagiate** e una più **equa distribuzione dei carichi di lavoro** non è stato raggiunto. Ciò ci induce a porre il problema anche di una complessiva rivisitazione delle **maggiorazioni connesse al lavoro disagiato** (domenicale, festivo e notturno), nonché del lavoro supplementare.

Dalla circostanza innegabile della prevalenza in questo settore dell'occupazione femminile e la diffusa presenza di lavoratori stranieri deriva anche la necessità di prevedere un'evoluzione delle norme per prevenire e contrastare comportamenti discriminatori basati sulle diversità di nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e in particolare violenze o molestie di genere.

Inoltre, riterremo opportuno stabilire tutele specifiche per le lavoratrici inserite nei **percorsi di protezione relativi alle violenze di genere**, recependo e valorizzando le novità legislative intervenute negli ultimi anni.

L'alta presenza femminile deve sensibilizzare le parti a porre il tema della persistenza del **divario di genere** che va affrontato attraverso un'azione di rafforzamento dei percorsi di lavoro e un'azione volta allo sviluppo diffuso di una cultura organizzativa che non ostacoli l'accesso a posti apicali. Informazione e formazione possono essere leve di supporto in tale direzione oltre a interventi specifici della bilateralità che possono essere individuati a sostegno della parità di genere.

Nell'ambito del contesto delineato assumono ancora rilevanza le tematiche che attengono alla **sicurezza nei luoghi di lavoro** e alla **formazione e riqualificazione professionale** per rafforzare il diritto individuale alla formazione permanente con la priorità da assegnare al superamento del divario delle competenze a partire da quelle digitali. Per quanto attiene il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, partendo dalle buone pratiche e dalle criticità emerse in questa difficile fase, le OO. SS. ritengono necessario condividere l'obiettivo di dedicare al tema un apposito capitolo nella contrattazione nazionale che nelle previsioni della l. 81/2008 sappia affrontare le specificità del settore con particolare attenzione alle funzioni dei RLS e dei lavoratori fragili o con limitazioni. Riteniamo inoltre necessario accrescere le opportunità offerte contrattualmente alle politiche attive del lavoro, ossia in primo luogo alla formazione e riqualificazione professionali, anche attraverso le sedi bilaterali a ciò preposte.

Riteniamo inoltre che vadano approfondite la possibilità di estendere ai familiari la partecipazione ai fondi contrattuali di **assistenza sanitaria integrativa**, nonché di ampliarne la platea dei destinatari ai lavoratori con contratto a tempo determinato, e che vadano valutate misure idonee ad ampliare la platea dei lavoratori iscrivibili al fondo di **previdenza integrativa**.

In tale contesto riteniamo che possa essere valutata l'opportunità di un intervento della bilateralità di settore in ordine al tema dell'invecchiamento attivo dei lavoratori, anche allo scopo di accompagnare i processi di turn-over attraverso la cosiddetta **"staffetta generazionale"**, stabilendo linee guida da implementare nella contrattazione di secondo livello.



FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

Infine, per quanto concerne il **tema salariale**, riteniamo necessario proseguire lungo la strada già tracciata con i rinnovi dell'ultimo decennio che hanno determinato una dinamica retributiva in grado di garantire sostanzialmente il potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali.