



Commercio, vigilanza e servizi

?? ?????? ??? ?' ??? ??????: Turni, lavoro domenicale e diritto alla conciliazione tra vita privata e lavoro nella Grande Distribuzione Organizzata



Roma, 20/07/2026

La Grande Distribuzione Organizzata è uno dei settori nei quali l'organizzazione dell'orario di lavoro ha subito le trasformazioni più profonde degli ultimi trent'anni. L'estensione delle aperture domenicali e festive, l'allungamento degli orari commerciali e la crescente competizione tra le grandi catene hanno modificato radicalmente il modo di lavorare di centinaia di migliaia di addetti.

Dietro la promessa di un servizio sempre disponibile per il consumatore si cela però una realtà spesso molto diversa per chi quel servizio lo garantisce ogni giorno. Turni variabili, modificati con poco preavviso, giornate lavorative distribuite su sette giorni, aperture festive e difficoltà a programmare la propria vita personale rappresentano ormai una condizione ordinaria per molti lavoratori del settore.

La flessibilità organizzativa, se non adeguatamente regolata, rischia di trasformarsi in un sacrificio permanente imposto esclusivamente ai lavoratori.

L'organizzazione dell'orario di lavoro costituisce uno degli elementi fondamentali del rapporto di lavoro.

Il decreto legislativo n. 66 del 2003 disciplina la durata dell'orario, i riposi giornalieri e settimanali, le pause e il lavoro notturno, ponendo limiti precisi a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Anche la Costituzione, attraverso gli articoli 32, 35, 36 e 41, richiama il principio secondo cui l'attività economica non può svolgersi in contrasto con la dignità umana e con la tutela della salute.

La legge, tuttavia, definisce soltanto il quadro generale. È l'organizzazione concreta del lavoro nei punti vendita che determina la qualità della vita delle persone.

Negli ultimi anni la progressiva liberalizzazione degli orari commerciali ha modificato profondamente il settore: le aperture domenicali e festive, inizialmente considerate eccezionali, sono progressivamente diventate parte integrante del modello di business della grande distribuzione. Le aziende hanno così costruito un'organizzazione basata sulla disponibilità continua del personale.

Per il consumatore questo significa poter fare acquisti in qualsiasi momento della settimana.

Per il lavoratore significa, invece, dover rinunciare sempre più spesso a giornate tradizionalmente dedicate alla famiglia, al riposo, alla partecipazione sociale e alla vita comunitaria.

Il problema non è rappresentato esclusivamente dal lavoro domenicale in sé, ma dalla sua frequenza, dalla programmazione e dalla distribuzione dei carichi tra il personale.

Uno degli aspetti maggiormente segnalati dai lavoratori riguarda la continua modifica dei turni.

In molti punti vendita la programmazione settimanale viene comunicata con scarso anticipo oppure subisce variazioni dovute a esigenze organizzative, picchi di vendita o assenze improvvise.

Questo sistema rende estremamente difficile organizzare la vita privata.

Prenotare una visita medica, partecipare a una riunione scolastica, assistere un familiare anziano o semplicemente programmare una giornata con i propri figli diventa spesso un'impresa.

La disponibilità richiesta finisce per estendersi ben oltre il tempo effettivamente lavorato.

Il tempo libero si trasforma in un tempo sospeso, subordinato alle esigenze dell'organizzazione aziendale.

Il lavoro nelle domeniche e nei giorni festivi rappresenta uno degli elementi più delicati del settore.

Il ricorso sistematico al lavoro festivo non può essere considerato una condizione priva di

conseguenze.

Le festività rappresentano momenti di aggregazione familiare e sociale riconosciuti dalla cultura del nostro Paese.

Lavorare durante tali giornate significa spesso rinunciare alla partecipazione alla vita familiare, con effetti che si riflettono soprattutto sui nuclei con figli piccoli o con persone non autosufficienti da assistere.

La valorizzazione economica del lavoro festivo costituisce un riconoscimento importante, ma non può compensare il sacrificio personale richiesto.

L'organizzazione dei turni non produce soltanto conseguenze sociali. Numerosi studi dimostrano come la variabilità degli orari possa incidere sulla qualità del sonno, sull'alimentazione, sulla gestione dello stress e sull'equilibrio psicofisico.

Quando ai turni irregolari si aggiungono organici ridotti, elevati ritmi di lavoro e continui cambi di programmazione, il rischio di stress lavoro-correlato aumenta sensibilmente.

La normativa in materia di salute e sicurezza impone al datore di lavoro di valutare anche i rischi organizzativi, non soltanto quelli fisici.

L'organizzazione del lavoro rappresenta quindi un elemento centrale della prevenzione.

Negli ultimi anni il tema della conciliazione tra vita privata e lavoro è diventato uno dei principali indicatori della qualità dell'occupazione.

La possibilità di conoscere con congruo anticipo il proprio orario di lavoro costituisce un presupposto fondamentale per esercitare diritti che vanno ben oltre il rapporto di lavoro.

Studiare, assistere familiari, svolgere attività sociali, praticare sport o semplicemente riposare non rappresentano privilegi, ma elementi essenziali per il benessere della persona.

Un'organizzazione del lavoro costruita esclusivamente sulle esigenze del mercato rischia di comprimere progressivamente tutti questi spazi.

Come USB riteniamo che la competitività delle imprese non possa essere costruita scaricando sui lavoratori l'intero peso della flessibilità organizzativa. Il diritto alla conciliazione tra vita privata e lavoro deve diventare un criterio centrale nella gestione degli orari.

Una programmazione trasparente, condivisa e stabile migliora non soltanto la qualità della vita dei lavoratori, ma anche il clima aziendale, la produttività e la qualità del servizio offerto ai cittadini.

Il rispetto delle persone rappresenta un investimento e non un costo.

Proponiamo una revisione dell'organizzazione degli orari di lavoro fondata su alcuni principi fondamentali:

- programmazione dei turni con adeguato anticipo e limitazione delle modifiche dell'ultimo minuto;
- distribuzione equilibrata del lavoro domenicale e festivo tra tutto il personale;
- valorizzazione economica delle prestazioni rese volontariamente nelle festività;
- incremento degli organici per ridurre il ricorso sistematico alla flessibilità;
- tutela effettiva del diritto al riposo e alla conciliazione tra lavoro, famiglia e vita sociale.

L'organizzazione del lavoro non può considerarlo una variabile illimitata da utilizzare esclusivamente in funzione delle esigenze commerciali.

Dietro ogni turno esistono relazioni familiari, responsabilità di cura, percorsi di studio, impegni sociali e bisogni di riposo che meritano pari dignità rispetto agli obiettivi economici dell'impresa.

Restituire equilibrio tra vita e lavoro significa riconoscere che la qualità dell'occupazione non dipende soltanto dal salario, ma anche dalla possibilità di vivere pienamente il proprio tempo.

Una grande distribuzione realmente moderna dovrebbe essere capace di coniugare efficienza organizzativa, qualità del servizio e rispetto della dignità di chi, ogni giorno, contribuisce con il proprio lavoro al suo funzionamento.

USB Lavoro Privato