



Commercio, vigilanza e servizi

Nella Grande Distribuzione, si lavora ma si resta poveri. Salari insufficienti, inflazione e perdita del potere d'acquisto: il lavoro non può essere sinonimo di povertà.



Nazionale, 10/07/2026

La Grande Distribuzione Organizzata rappresenta uno dei principali settori occupazionali del Paese. Supermercati, ipermercati, discount e grandi catene commerciali impiegano centinaia di migliaia di lavoratrici e lavoratori che ogni giorno garantiscono un servizio centrale per la collettività. Dietro scaffali ordinati, corsie sempre rifornite e casse operative si nasconde però una realtà molto diversa dall'immagine proposta dalle campagne pubblicitarie delle aziende.

Negli ultimi anni il settore ha registrato fatturati in crescita, sostenuti dall'aumento dei prezzi al consumo e da una progressiva concentrazione del mercato nelle mani di pochi grandi gruppi, ma i salari hanno perso una quota significativa del proprio potere d'acquisto. Per migliaia di lavoratori il problema non è più soltanto arrivare alla fine del mese, ma riuscire a sostenere le spese essenziali: affitto, mutuo, bollette, carburante, alimentazione e cure sanitarie. Il fenomeno dei cosiddetti working poor, ossia delle persone che pur lavorando vivono in condizioni economiche precarie, riguarda ormai anche il commercio, tradizionalmente considerato un comparto stabile.

Tra il 2022 e il 2024 l'Italia ha registrato un livello di inflazione che non si vedeva da decenni. L'aumento dei prezzi dell'energia e delle materie prime si è riversato rapidamente sul costo della vita. I rinnovi contrattuali intervenuti sono arrivati dopo anni di vacanza contrattuale e,

soprattutto, quando gran parte della perdita del potere d'acquisto era già stata subita dai lavoratori. Un aumento retributivo che arriva con anni di ritardo non restituisce automaticamente ciò che nel frattempo è stato perso. Nel periodo di attesa, infatti, le famiglie hanno continuato a pagare beni essenziali a prezzi sempre più elevati, spesso ricorrendo ai risparmi o rinunciando a consumi fondamentali; mentre le imprese adeguano progressivamente i prezzi di vendita, i salari rimangono fermi.

Il settore della grande distribuzione presenta un paradosso evidente: da un lato le aziende chiedono ai lavoratori professionalità, disponibilità, flessibilità, formazione continua e capacità di relazione con il pubblico, dall'altro lato, la retribuzione riconosciuta continua ad attestarsi su livelli che, soprattutto nei livelli di ingresso previsti dal CCNL, risultano spesso insufficienti rispetto al costo reale della vita.

La conseguenza è che migliaia di addetti sono costretti ad accettare straordinari, ricercare un secondo impiego oppure fare affidamento sul reddito del coniuge o della famiglia per mantenere un equilibrio economico.

Il lavoro, che dovrebbe rappresentare lo strumento principale di emancipazione sociale previsto dall'articolo 1 della Costituzione, rischia così di trasformarsi in un fattore di impoverimento.

La composizione occupazionale del settore rende la questione ancora più delicata: La grande distribuzione impiega una quota molto elevata di donne, spesso assunte con contratti part-time, e numerosi giovani al primo impiego; le lavoratrici, inoltre, continuano a sopportare il peso maggiore delle responsabilità familiari e di cura. Quando un salario già basso si combina con un part-time involontario, il rischio di povertà lavorativa cresce sensibilmente.

La riduzione del potere d'acquisto non produce soltanto effetti economici. Produce conseguenze sulla salute, sul benessere psicologico e sulla qualità della vita. Sempre più lavoratori rinunciano a visite specialistiche, attività sportive, momenti di socialità o formazione professionale. L'impossibilità di pianificare il futuro genera ansia, stress e senso di precarietà permanente. Una società nella quale chi lavora non riesce a vivere dignitosamente è una società destinata ad aumentare le disuguaglianze.

Come USB riteniamo che il problema salariale non possa essere affrontato esclusivamente attraverso rinnovi contrattuali diluiti nel tempo. Occorre aprire una discussione più ampia sul modello di distribuzione della ricchezza prodotta nel settore.

Se la produttività cresce, se il fatturato aumenta e se gli utili vengono distribuiti agli azionisti, anche il lavoro deve partecipare a quella ricchezza.

Per noi è necessario:

- aumentare significativamente i minimi contrattuali;
- introdurre meccanismi automatici di recupero dell'inflazione;
- contrastare il part-time involontario che produce salari insufficienti;

La retorica secondo cui "bisogna accontentarsi perché c'è un posto di lavoro" appartiene a una stagione che deve essere definitivamente superata. Il lavoro non è una concessione dell'impresa. È il principale fattore che genera valore economico. Ogni scaffale rifornito, ogni cliente assistito, ogni inventario completato, ogni cassa aperta contribuisce ai risultati economici dell'azienda.

Per questo motivo il salario non rappresenta un costo da comprimere, ma il riconoscimento della ricchezza prodotta da chi lavora.

USB Unione Sindacale di Base - Lavoro Privato

Commercio - Servizi - Grande Distribuzione