

Milano, 28 novembre 2025

Testo Unico

CCNL della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO)

Il 29 settembre 2025, Federdistribuzione, Filcams CGIL, Fisascat CISL e UILTuCS UIL hanno sottoscritto il **Testo Unico del Contratto Collettivo Nazionale della Distribuzione Moderna Organizzata** (di seguito anche, per brevità, “Testo Unico”).

Il Testo Unico riunisce, in un unico documento, le previsioni di cui all’*Accordo di rinnovo della Distribuzione Moderna Organizzata* del 23 aprile 2024 con il Testo del CCNL del 22 ottobre 2021.

Il Testo Unico della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO), recante Codice CNEL H008, è quindi ora composto di:

- premessa e ambito di applicazione;
- n. 5 sezioni;
- n. 245 articoli;
- note finali;
- n. 11 allegati (sono stati aggiunti in fase di Stesura del Testo Unico il “Protocollo straordinario” sottoscritto in data 12 febbraio 2022 tra le Parti Sociali, inserito quale Allegato n. 10, nonché le “Tabelle retributive” aggiornate e in essere, inserite quale Allegato n. 11).

Di seguito si forniscono alcuni primi chiarimenti sui contenuti principali dell’intesa che verrà sottoposta anche a UGL Terziario.

Art. 4 – Procedure per il rinnovo

Si elimina la “*Dichiarazione a verbale*” recante la seguente previsione: “*Nell’accordo di rinnovo del CCNL, successivo al presente del 23 aprile 2024, le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell’indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata*”.

Essendo stata normata, con l’Accordo di rinnovo del 23 aprile 2024, la disciplina della c.d. indennità di vacanza contrattuale (IVC) da riconoscere per quattordici mensilità, in caso di assenza di accordo nei sei mesi successivi alla scadenza del CCNL (31 marzo 2027) oppure dopo sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, si è ritenuta ormai superflua la già menzionata Dichiarazione a Verbale.

Qualora si verificassero le condizioni di applicazione dell’indennità di vacanza contrattuale si ricorda che:

- a) l'importo da eventualmente erogare a titolo di indennità di vacanza contrattuale sarà pari al 30% dell'indice inflattivo IPCA al netto degli energetici importati, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti (inclusa ex indennità di contingenza), provvedendo ad armonizzare il dato in considerazione dell'inflazione e degli adeguamenti ISTAT;
- b) gli importi sopra richiamati potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, esclusivamente da somme concesse in acconto o anticipazioni su futuri aumenti contrattuali successivamente alla data del 31 marzo 2027.

Art. 10 – Modalità di presentazione della piattaforma a livello territoriale

Si elimina, in quanto superata, la “Norma transitoria” recante la seguente previsione “*In via transitoria, le Parti concordano che il periodo indicato dal primo comma del presente articolo troverà applicazione decorsi 18 mesi dalla data di stipula del presente accordo*”.

Art. 13 – Elemento economico di garanzia

In tema di elemento economico di garanzia, l'Accordo di rinnovo della Distribuzione Moderna Organizzata del 23 aprile 2024 non aveva rinnovato tale clausola. Nonostante le richieste di parte delle rappresentanze sindacali di reintrodurre le previsioni in questione, si è concordato di mantenere l'attuale formulazione della clausola, e ciò comporta:

- a) la non applicabilità dell'elemento economico di garanzia in fase di vigenza dell'accordo di rinnovo del CCNL (non sarà quindi dovuto alcun importo da parte delle aziende associate che rientravano nei parametri di applicabilità di tale articolo);
- b) la necessità di negoziare nuovamente l'elemento economico di garanzia solo nel contesto del prossimo rinnovo.

Art. 15 bis – Congedi per le donne vittime di violenza di genere

In attuazione di quanto previsto all'art. 24 D. Lgs. 80/2015 e s.m.i., in sede di Accordo di rinnovo del 23 aprile 2024, con l'introduzione dell'art. 15 bis, si era riconosciuto alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni.

Le Parti Sociali, nel contesto dei confronti intercorsi per la stesura del Testo Unico, hanno chiarito che i periodi di congedo in parola sono computati nell'anzianità di servizio, e non comportano riduzione dei permessi di cui all'art. 141 del CCNL né la riduzione, come già previsto, di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, trattamento di fine rapporto.

Il comma 3 del già menzionato articolo 15 bis è infatti ora del seguente tenore: “*Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione*”

delle ferie, **dei permessi di cui all'art. 141**, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto”.

Si ricorda poi, con riferimento a tale tipologia di congedo, che:

- a) ai fini dell'esercizio di tale diritto, la lavoratrice dovrà fornire apposita certificazione e dare preavviso al datore di lavoro in un termine non inferiore a sette giorni (salvo casi di oggettiva impossibilità);
- b) il periodo di congedo di cui sopra è computato ai fini dell'anzianità di servizio, alla maturazione delle ferie, tredicesima, quattordicesima e TFR;
- c) la lavoratrice interessata a tale misura riceverà per i 90 giorni un'indennità, anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con contributi INPS, corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo sarà coperto da contribuzione figurativa;
- d) il congedo potrà essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni;
- e) è prevista la possibilità di prorogare il periodo di congedo – sussistendo i requisiti previsti dalla legge - di ulteriori 90 giorni per i quali l'indennità sarà esclusivamente a carico del datore di lavoro;
- f) è altresì riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale (verticale o orizzontale) e l'eventuale successiva trasformazione a tempo pieno su richiesta, la possibilità di richiedere il trasferimento presso altra sede e la possibilità di esonero da turni disagiati per un periodo di un anno al termine del percorso di protezione.

Art. 137 – Festività

Anche in considerazione della norma, poi effettivamente entrata in vigore (Legge 151/2025), di istituzione della nuova festività di San Francesco d'Assisi Patrono d'Italia, coincidente con il giorno 4 ottobre, si è concordato di integrare il comma 1 dell'articolo in esame con una Dichiarazione a verbale che così recita:

“Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che, in caso di entrata in vigore della Legge istitutiva della festività del 4 ottobre, Festa Nazionale di San Francesco d'Assisi Patrono d'Italia, quest'ultima si intenderà automaticamente recepita quale festività retribuita.”

Art. 159 – Congedi e permessi per handicap

Anche in considerazione di quanto concordato dalle Parti Sociali in ordine al fatto che i periodi di congedo di (i) maternità e paternità e (ii) parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, trattamento di fine rapporto e (dal 1° novembre 2025) dei permessi di cui all'art. 141 del CCNL, è stato concordato di modificare il comma 3 come segue:

*I permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dagli artt. 32 e 47 del D. Lgs. n. 151/2001, sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi. I **periodi** di cui al punto a) vengono anch'essi computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi, **non esclusi** gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima e quattordicesima mensilità.*

Art. 180 – Congedo di maternità e paternità

Le Parti Sociali, nel contesto dei confronti intercorsi per la stesura del Testo Unico hanno pattuito che, con decorrenza dal 1° novembre 2025, i periodi di congedo di maternità e paternità sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione, oltre che di quanto già previsto (ovvero ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, trattamento di fine rapporto), anche dei permessi di cui all'art. 141 del CCNL.

Il comma 7 del sopra citato articolo 180, in linea con quanto anticipato sopra, nella sua attuale formulazione dispone che: *“I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima e quattordicesima mensilità, alle ferie, ai permessi di cui all'art. 141 con decorrenza dal 1° novembre 2025 - fatti salvi eventuali trattamenti di maggior favore già riconosciuti prima di tale data - ed al trattamento di fine rapporto”.*

Art. 181 – Congedo parentale

E' stato aggiornato il contenuto del comma 7 a seguito di quanto previsto in maniera strutturale dalla Legge di Bilancio 2025 (Legge n. 207/2024) relativamente all'indennità relativa al congedo parentale, specificando la misura dell'indennità dovuta a carico dell'INPS come modificata dalla predetta Legge.

A fronte di quanto precede, la nuova formulazione del comma 7 dell'articolo 181 dispone che: *“Ai sensi dell'art. 34 del D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, per tre mesi non trasferibili, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al dodicesimo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione **elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione e, per la durata massima di un ulteriore mese fino al sesto anno di vita del bambino, all'80 per cento della retribuzione fatte salve successive modifiche e integrazioni della normativa di riferimento.** Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria”.*

Inoltre, con decorrenza dal 1° novembre 2025, i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione, oltre che di quanto già previsto (ovvero ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, trattamento di fine rapporto), anche dei permessi di cui all'art. 141 del CCNL.

Il comma 8 del già menzionato articolo 181 ora dispone che: *“I periodi di congedo parentale sono computati nell’anzianità di servizio e non comportano la riduzione di ferie, riposi, permessi di cui all’art. 141 con decorrenza 1° novembre 2025, fatti salvi eventuali trattamenti di maggior favore già riconosciuti prima di tale data, tredicesima e quattordicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all’effettiva presenza in servizio”*.

Art. 183 – Normativa

Ai sensi del comma 1 dell’art. 183, la *“lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta”*, tuttavia, il comma 2 del medesimo articolo prevedeva che, per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio, la lavoratrice fosse tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall’Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128

Dal momento che il R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128 è stata abrogato e, quindi, non più in vigore, il comma 2 è stato modificato come segue: *“Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il **certificato di nascita del bambino rilasciato dagli Enti preposti o, in alternativa, dichiarazione sostitutiva redatta ai sensi del DPR 445/2000 e s.m.i.**”*

Ex Artt. 234 – Cessione o trasformazione dell’azienda – e 245 – Fallimento dell’azienda

In considerazione del fatto che l’eliminazione di tali articoli, come espressamente richiesto da FILCAMS CGIL, non comportava modifiche peggiorative a carico delle aziende associate, essendo gli stessi superati dalla disciplina di legge vigente, si è proceduto con eliminazione degli stessi e nuova numerazione degli articoli seguenti.

Si ricorda che gli artt. 234 e 235, così recitavano:

234) *“In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l’indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all’osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento”*.

235) *“In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni di Legge”*.

Art. 238 – Dimissioni per maternità o paternità (ex Art. 240 – Dimissioni per maternità)

In considerazione delle previsioni dell’art. 183, già estese al lavoratore padre, e della disciplina vigente in merito, si è concordato di rubricare l’ex art. 240, ora previsto al numero 238, *“Dimissioni per maternità o paternità”* estendendo espressamente le previsioni di tale articolo anche favore del lavoratore padre.

Tale articolo, nella formulazione definita in fase di stesura del CCNL, così recita: “Per il trattamento spettante **al dipendente** che rassegna le dimissioni in occasione della maternità **o della paternità**, valgono le norme di cui all'art. 183 del presente contratto”.
