



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/73 – Rinnovo del CCNL Allevatori, Consorzi e Zootecnici: un accordo che rappresenta le innovazioni di settore

di Serena Bergamaschi

Tag: #CCNL #allevatori #consorzi #zootecnici #rinnovo #Fai #Flai

Contesto del rinnovo

Il 22 novembre 2021 si sono concluse le trattive per il rinnovo del CCNL dei dipendenti dalle Organizzazione degli Allevatori, consorzi e Zootecnici. L'accordo è stato siglato da parte di Associazione Italiana Allevatori e Fai Cisl, Flai Cgil, Uila Uil, Confederdia.

Il tavolo di trattativa era in corso dal 30 aprile di quest'anno dopo ben 14 anni di stop, il CCNL infatti risultava scaduto ormai dal 2010.

Gli elementi principali di novità riguardano gli aspetti economici, la classificazione del personale, gli assetti contrattuali, tramite la valorizzazione della contrattazione decentrata, e l'introduzione di nuovi importanti istituti quali quello delle ferie solidali.

Una peculiarità del rinnovo è relativa alla durata, il contratto sarà infatti in vigore dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022. Le parti hanno optato per la durata biennale dell'accordo poiché consente di riallineare il CCNL alla regolare cadenza contrattuale e di riaprire già dal prossimo anno il tavolo di discussione per il successivo rinnovo.

Parte economica

All'interno dell'accordo di rinnovo è stato definito un aumento complessivo del 2% da liquidarsi in tre tranches sulla base del biennio a partire dal 1° ottobre 2021.

Il contratto stabilisce, altresì, in via del tutto straordinaria che l'indennità per la vacanza contrattuale prevista dall'accordo del 2007 diviene parte integrante della retribuzione.

Le parti invece di prevedere nuovamente l'elemento di vacanza contrattuale hanno introdotto l'"**elemento provvisorio di retribuzione**", il quale cresce all'aumentare del periodo di vacanza. Esso viene, infatti, erogato a partire del 1° giorno del quarto mese dopo la scadenza del CCNL ed è pari al 30% del tasso annuo programmato di inflazione da calcolarsi sui minimi tabellari. Nel caso in cui venga presentata la piattaforma di rinnovo in data successiva alla scadenza del CCNL l'indennità prevista inizierà a decorrere dal quarto mese successivo alla

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del [Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia](#).

Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: tiraboschi@unimore.it

presentazione della piattaforma stessa. A partire dal settimo mese di vacanza contrattuale l'elemento provvisorio sarà pari al 50% del tasso di inflazione annuo programmato. Tale indennità cessa di essere erogata dal momento di esecutività dell'accordo rinnovo, gli importi pagati sono da considerarsi quali acconti su ciò che verrà erogato in forza del rinnovato CCNL.

Parte normativa

Tra gli elementi significativi del rinnovo dal punto di vista normativo si segnalano un aggiornamento delle figure professionali, l'introduzione della disciplina delle ferie solidali, nonché di iniziative volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei destinatari del CCNL.

L'aggiornamento della classificazione del personale costituisce uno dei principali elementi di novità dell'accordo, in quanto introduce modifiche alle declaratorie ed ad alcuni profili professionali di area. È altresì prevista l'abolizione della terza area, ritenuta non più necessaria.

Oltre all'introduzione di nuove figure professionali è stato inserito per alcune categorie il principio dell'avanzamento professionale tramite uno scorrimento automatico sulla base dell'anzianità di servizio: in tal modo si garantisce ai lavoratori una chiara prospettiva di carriera e il riconoscimento economico della professionalità acquisita. Per fare alcuni esempi: passaggio automatico dall'area 2/5 alla 2/4b dopo 2 anni, passaggio automatico dall'area 2/4b a 2/4a dopo 7 anni, passaggio automatico dall'area 2/4a a 2/3 dopo 15 anni. A questo proposito si specifica che è riconosciuta altresì l'anzianità pregressa a tutti coloro che risultavano inquadrati nel livello 2/4b al momento della firma del contratto ed abbiano maturato i 7 anni necessari al passaggio di livello.

Per gli altri livelli lo scorrimento, previsto solo ai fini economici, non avverrà in maniera automatica verranno preventivamente sentite le RSA/RSU e i passaggi possono riguardare anche più di un livello.

Per quanto concerne le **ferie solidali**, l'accordo fa innanzitutto riferimento alla disciplina normativa dettata dall'art. 24 D.lgs. n. 151/2015, ai sensi del quale i lavoratori dipendenti hanno la facoltà di cedere a titolo gratuito e su base volontaria le ferie maturate ad altri dipendenti per motivi di assistenza a figli o parenti e affini di primo grado che versando in particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. Il presente accordo stabilisce che la cessione può riguardare solo le ferie maturate nella misura eccedente il periodo minimo di 4 settimane previsto dal d.lgs. n. 66/2003. Il lavoratore cessionario è vincolato al preventivo utilizzo complessivo di tutte le ferie e i riposi maturati, nonché alla presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica. La cessione può riguardare un numero massimo di 10 giornate in un anno, mentre coloro che sono interessati possono usufruire dell'istituto per un massimo di 30 giornate per ciascuna istanza. Il datore di lavoro, una volta ricevuta la richiesta, comunica al personale le esigenze presentate dai lavoratori in forma anonima, i dipendenti possono aderire indicando la quantità di giorni che intendono cedere. Se le adesioni si rivelassero inferiori alla richiesta si procederà all'attribuzione in maniera proporzionale. Una volta acquisite le ferie solidali rimangono nella disposizione del dipendente richiedente.

In materia di conciliazione vita- lavoro si segnala la previsione relativa all'orario notturno: sono stati infatti inseriti fra i soggetti che non sono obbligati a prestare lavoro notturno i genitori adottivi o affidatari nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, il quale deve essere comunque di età inferiore ai 12 anni.

Sono state altresì introdotte novità rilevanti in materia di part-time: oltre ad aver aggiornato la disciplina alla normativa vigente è infatti previsto che la soglia percentuale del lavoro supplementare che potrà essere richiesto dal datore ai lavoratori a tempo parziale è al massimo del 20%. La maggiorazione spettante per il lavoro parziale svolta in collocazione temporale diversale è stata modificata al 40%. Infine, è previsto che nell'informativa alle RSU sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, il datore di lavoro dovrà indicare anche l'orario per ogni lavoratore.

Parte obbligatoria

Per quanto concerne gli aspetti obbligatori si segnala in primis il **rafforzamento della contrattazione di secondo livello**, elemento centrale del presente rinnovo, la quale si sviluppa su base nazionale o aziendale per le organizzazioni nazionali, su base regionale per le organizzazioni provinciali e regionali e su base aziendale per le altre aziende che applicano il contratto.

La previsione relativa alla contrattazione integrativa è stata completamente riscritta, in particolare ampliando le materie a cui il CCNL rinvia. Fra le più rilevanti si segnalano: orario di lavoro, contratti a tempo determinato, regolamentazione part-time, ma anche formazione e sicurezza. A valorizzare l'importanza della contrattazione di secondo livello vi sono anche elementi nelle singole previsioni dell'accordo, ad esempio quando si tratta di orario di lavoro è specificato che l'articolazione e la regolamentazione settimanale dell'orario di lavoro saranno fissate a livello di integrativo nazionale o regionale al fine di garantire una maggiore omogeneizzazione su base territoriale.

Alla luce delle riorganizzazioni che hanno coinvolto il settore e delle difficoltà che hanno vissuto alcune regioni nel corso degli ultimi anni è stato, poi, previsto l'impegno delle Parti, anche attraverso aggregazioni, a definire, qualora possibile, le Associazioni Allevatori nelle regioni e nei territori in cui le Associazioni preesistenti dovessero aver cessato la propria attività, nell'auspicio che tale impegno assunto dalle parti porti al ripristino della presenza organizzativa nelle regioni che ne sono prive.

Infine, per quanto riguarda l'apprendistato le parti si sono impegnate ad incontrarsi entro il 31 marzo 2022 per poterne regolare puntualmente la disciplina.

Valutazione d'insieme

Il rinnovo è stato valutato in maniera positiva dalle parti sociali poiché, come sostenuto nei comunicati stampa, è stato in grado di rappresentare le evoluzioni di un settore che ha vissuto e sta vivendo profonde trasformazioni legate alle normative italiane ed europee, all'innovazione tecnologica ed ai consumi alimentari.

Inoltre, grazie alla durata biennale e all'introduzione dell'elemento provvisorio di retribuzione l'accordo ha le potenzialità per aprire la strada a rinnovi più frequenti e ad un dialogo più assiduo fra gli attori delle relazioni industriali di settore.

Serena Bergamaschi
Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro ADAPT,
Università degli Studi di Siena
 *@SerenaBergamas1*