

Il nuovo CCNL della Formazione Professionale: oltre i confini della IeFP

EMMANUELE MASSAGLI¹

1. Premessa

Il 1° marzo 2024 è stato definitivamente sottoscritto da FORMA, CENFOP, CISL Scuola, FLC CGIL, UIL Scuola e SNALS Confsal il rinnovo del CCNL 2024-2027 della Formazione Professionale, la cui ipotesi era stata siglata il 5 dicembre 2023. Dopo oltre dieci anni (il riferimento precedente è addirittura al CCNL 2011-2013!), un settore così strategico come quello della c.d. VET (*Vocational Education and Training*) dispone finalmente di una regolazione non più figlia della crisi economica del 2008, concepita prima della legge Fornero, del Jobs Act, del decreto Dignità, della crisi pandemica e della spirale inflazionistica. Nonostante alcuni aggiustamenti al margine operati negli anni, il previgente contratto non conteneva disposizioni coerenti con la recente normativa in materia di contratto a termine, apprendistato, contratti di lavoro agile, collaborazioni coordinate e continuative, welfare aziendale.

La lunga (ed eccessiva) attesa del rinnovo ha scaricato sul tavolo negoziale due aspettative apparentemente di segno opposto, ma conseguenti tra loro.

2. Il recupero del salario perduto

La prima speranza, di matrice sindacale, concerneva il recupero pieno degli incrementi salariali non ricevuti negli anni. In effetti, nello stesso arco di tempo nel quale le associazioni di questo settore si sono confrontate, in ambiti affini i lavoratori hanno goduto di due (talvolta addirittura tre) rinnovi contrattuali.

Il contratto definitivo consegue parzialmente questo obiettivo. Nell'arco della vigenza quadriennale, sono previsti due bienni economici separati: nel primo (2024/2025) sarà erogato per il livello di riferimento (il quinto) un aumento salariale lordo di 100 euro, che corrisponde a un aumento a regime pari al 5% del salario tabellare; l'importo da riconoscersi nel secondo biennio (2026/2027)

¹ Ricercatore Università LUMSA di Roma.

sarà da definire tra le parti entro settembre 2025. A questi aumenti “strutturali” è da associarsi l'erogazione *una tantum* di un contributo massimo di 1.000 euro, da corrispondere come welfare aziendale o versamento sui fondi pensionistici, secondo quanto sarà definito dalla contrattazione di secondo livello (per la prima volta così responsabilizzata). Da ultimo, per ogni dipendente, ad esclusivo carico dei datori di lavoro, è prevista la contribuzione di 7 euro mensili, per 12 mensilità annue (84 euro), per favorire l'adesione dei lavoratori ad un fondo per l'Assistenza Sanitaria Integrativa. Abrogato, infine, l'istituto della RPA (Retribuzione Progressiva di Accesso).

In un periodo di recupero dell'alta inflazione registrata nel 2022 e 2023, nel quale molti contratti sono stati rinnovati (sospinti non poco dal timore di una regolazione legislativa dei minimi salariali), anche in settori caratterizzati da complessità economica (andamento del mercato) e politica (distanza tra le parti e attenzione mediatica) ben più marcata della Formazione Professionale, questo non può definirsi un accordo “ricco”. Sono ben lontane non tanto le cifre del settore bancario (435 euro!) e dell'industria alimentare (280 euro), ma anche quelle di settori a minore valore aggiunto come commercio (240 euro), studi professionali (215 euro), acconciatura ed estetica (183 euro). Se si dovesse utilizzare il parametro dell'aumento sui minimi tabellari per misurare lo stato di salute del settore, la Formazione Professionale dovrebbe essere associata alla cooperazione sociale (incremento di 120 euro nell'ultimo accordo di rinnovo) o addirittura alla celebre (in senso negativo, perché diventata esempio di relazioni industriali tumultuose e poco disponibili al dialogo) vigilanza privata (140 euro).

Si tratterebbe di un ragionamento decisamente deficitario: il valore aggiunto sociale e culturale della Formazione Professionale è ben più rilevante di quello di molti altri settori. Come accade nel mondo della scuola, però, ove gli stipendi ricevuti dai docenti non sono paragonabili a quelli riconosciuti nelle imprese private (ancor meno lo è il trattamento di welfare aziendale, praticamente assente in tutte le pubbliche amministrazioni), così anche la Formazione Professionale non è riconosciuta economicamente in proporzione ai suoi meriti per il futuro delle persone e del Paese intero. Indubbiamente la dipendenza dai trasferimenti pubblici operati dalle Regioni tende a trascinare verso il basso i conti economici degli enti, che, pur non avendo in larga parte scopo di lucro, faticano a generare i margini che garantiscono una sopravvivenza senza preoccupazioni. Questa è, in fondo, una delle principali motivazioni del ritardo nel rinnovo: la scarsità di risorse gestite dagli enti e quindi riconoscibili ai dipendenti amministrativi e ai docenti.

Gli stessi sindacati sono consci che la caratteristica “vocazionale” di questo canale di formazione è (purtroppo) duplice: attivatrice della scoperta dei talenti dei giovani e, quindi, della loro “vocazione professionale” (accezione europea); bisognosa di persone “vocate” a intraprendere un percorso gramo di soddisfa-

zioni retributive, ma denso di valori e ideali (accezione quasi spirituale). Per questo, pur non censurando qualche malcontento, tutte le sigle hanno firmato unitariamente l'accordo di rinnovo, senza prorogare oltre una trattativa che avrebbe potuto impoverire tutti.

In definitiva: l'aspettativa economica ha trovato una risposta ancora parziale. Bisognerà attendere l'accordo per il secondo biennio per calcolare esattamente la portata monetaria dell'intero rinnovo, ma è difficile immaginare uno stravolgimento delle proporzioni dei valori, tanto più se non accompagnati da soluzioni coraggiose nel capitolo normativo.

3. Un ricercato cambio di passo su metodi e contenuti

La seconda aspettativa riguardava i contenuti del contratto, più che il suo valore. Nello specifico, gli enti formativi più strutturati si erano dichiarati pronti a ragionare su cifre di incremento superiori a quelle poi definite, in cambio di scelte coraggiose a riguardo del perimetro del CCNL, delle tipologie contrattuali e, addirittura, delle sigle sindacali da coinvolgersi nel tavolo.

I limiti del previgente contratto collettivo sono stati individuati dagli addetti ai lavori nella indefinitezza del settore merceologico regolato e nella forzata riconduzione delle soluzioni ad un altro ambito, quello della scuola, che solo apparentemente pare assimilabile per complessità e conformazione, ma la cui attrazione magnetica non è contrastabile da FORMA e CENFOP (non vale lo stesso discorso per i sindacati, gli stessi che firmano il contratto con l'ARAN). Forti di queste considerazioni, alcuni enti tra i più solidi avevano provocatoriamente ipotizzato di invitare al tavolo dei "commensali" meno inclini a ragionare con la testa della scuola e più vicini alle logiche di impresa: i sindacati che si occupano di industria, artigianato, cooperazione sociale, commercio, ovvero i settori con i quali costantemente collabora la Formazione Professionale.

Per quanto concerne l'indefinitezza del perimetro di azione del contratto collettivo, FORMA e CENFOP erano ben consci, già dall'avvio del tavolo, che fosse necessario puntare più in alto, costruendo un sistema di regole utilizzabile non soltanto nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) e della Formazione Tecnica Superiore (IFTS), ma anche negli Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy), negli Enti di Formazione Continua, nei fondi interprofessionali, nel terzo settore che organizza percorsi formativi per soggetti svantaggiati e i disoccupati di lunga durata, nelle politiche attive. Per questo si era fantasticato, anche su questa rivista, di un "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della transizione tra formazione e lavoro", indipendentemente da quando e attraverso quali canali formativi questa transizione avvenga.

3.1. Quali risultati

L'intento appena ricordato è stato effettivamente conseguito: è stato cambiato il campo di applicazione del nuovo CCNL che ora include gli enti di qualunque natura giuridica, anche riuniti in consorzi, fondazioni, reti e poli, operanti nel campo della Formazione Professionale degli occupati e degli inoccupati, della Formazione Continua, dell'Istruzione Tecnica Superiore, dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore, della Istruzione e Formazione Professionale ordinamentale, dei servizi al lavoro, dell'educazione degli adulti, della formazione per le arti e i mestieri e delle attività connesse alle politiche attive per il lavoro. Non solo: il CCNL per la Formazione Professionale ha rivendicato il diritto degli enti aderenti a FORMA e CENFOP di partecipare su un piano paritario alla costituzione delle nuovissime filiere formative tecnologico-professionali di cui al decreto ministeriale 7 dicembre 2023, n. 240 e alla proposta di legge presentata dal Ministro dell'Istruzione e del Merito recante «Istituzione della filiera formativa tecnologico-professionale» (Atto Camera n. 1691) che renderà strutturale quanto sarà sperimentato nell'anno scolastico 2024/2025. L'obiettivo non sottaciato dalle parti sottoscrittrici è quello «di realizzare il contratto unico della Formazione Professionale vincolante per tutti gli Enti impegnati nella gestione di attività previste dal decreto per l'accreditamento delle istituzioni formative» (art. 19). Ipotesi suggestiva e lungimirante.

La *ratio* di questa dichiarazione è anche politica: i sottoscrittrici chiedono alle amministrazioni regionali di includere l'applicazione del contratto tra i requisiti fondamentali ed irrinunciabili per l'ottenimento dell'accreditamento (e in effetti così è già in molte Regioni, si vedano la legislazione piemontese o laziale, solo a titolo d'esempio). L'operazione non è pacifica giuridicamente, ma si comprende come strategia per disinnescare la competizione dei contratti collettivi meno rappresentativi, che potrebbero approfittare dell'incremento del costo di questo CCNL per acquisire nuovi spazi di applicazione, facendo *dumping* per il tramite del "sacrificio" dell'assistenza sanitaria integrativa e della previdenza complementare. Una Regione potrebbe politicamente accettare il ricorso a CCNL minori per la gestione del personale impegnato nelle attività di Formazione Professionale, danneggiando materialmente chi opera per conto dell'amministrazione pubblica?

Meno fortuna ha ottenuto l'obiettivo di modifica degli interlocutori, che sono rimasti i sindacati della scuola. Forse anche per questo, piuttosto "di cacciavite" sono risultati gli interventi in materia di tempo determinato (semplice aggiustamento dei riferimenti legislativi), apprendistato (piuttosto stupefacente l'assenza, ancora, dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca che pure sarebbe strumento prezioso per coinvolgere ricercatori e dottorandi anche come

docenti), somministrazione e collaborazioni coordinate e continuative (è stato ovviamente tolto ogni riferimento al contratto a progetto). Le associazioni datoriali hanno probabilmente preferito ottenere dai sindacati maggiori (e inediti) spazi di azione a livello di contrattazione territoriale e aziendale piuttosto che la modifica dei contratti individuali. I contratti regionali, fermi da 15 anni, dovranno ora essere aggiornati e armonizzati con il nuovo testo nazionale. Questa azione sarà facilitata dalla assegnazione alla contrattazione di secondo livello di una somma fino a 1.000 euro per lavoratore da destinare al welfare contrattuale, oltre che dalla disponibilità di un “fondo incentivi” non inferiore al 3% dell’imponibile previdenziale annuo. Dello stesso tenore quando concordato in materia di “bilateralità”, argomento rimasto in sospeso gli anni precedenti.

4. Conclusione

La ridefinizione del perimetro è la novità più rilevante di questo accordo, di buon auspicio per il futuro. Sul fronte economico e normativo si è scelto di rinnovare invece di innovare, ma è stato comunque ragionevole firmare e girare pagine. La soluzione si dimostrerà sostenibile solo intendendo questo contratto come un atto di passaggio tra il vecchio mondo della Formazione Professionale e il futuro della VET, che ha certamente bisogno di regole più aggiornate ed elastiche per vincere la sfida della grande trasformazione del lavoro e della quarta rivoluzione industriale.