

PROTOCOLLO DI INTESA PER IL RINNOVO DEL CCNL DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Proposta aggiornata da OO.SS.

Premessa

La formazione professionale in Italia è caratterizzata, a seguito della riforma del Titolo V della Costituzione, da competenze specifiche attribuite allo Stato e alle Regioni in tema di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) e Formazione Professionale. Ciò ha comportato forti disomogeneità geografiche e di filiera, differenti modelli organizzativi e di finanziamento da Regione a Regione che hanno determinato offerte formative di qualità diseguali, differenti opportunità per gli allievi, condizioni di lavoro e trattamenti economici diversi per il personale, determinati anche dall'applicazione di altri Contratti Collettivi Nazionali di lavoro, differenti opportunità di finanziamento e di gestione per gli Enti.

Il rinnovo del CCNL, pertanto, si rende ancora più urgente in quanto, congiuntamente al sistema della bilateralità, identifica e riconduce ad unità nazionale il sistema della formazione professionale, garantendo a tutti i soggetti, coinvolti nelle varie macro-tipologie, regole comuni e strumenti di gestione condivisi.

Seppur di fronte a questo quadro di riferimento disarticolato il settore della Formazione Professionale, anche attraverso la professionalità dei propri operatori, ha saputo riorganizzarsi e continua a garantire ai giovani e agli adulti occupati e disoccupati opportunità formative in grado di facilitare gli inserimenti nel mondo del lavoro, avviando anche interventi di politica attiva a supporto dei servizi al lavoro per giovani e adulti; ha saputo sviluppare, altresì, nuovi servizi per il lavoro a supporto delle politiche attive rivolte ai giovani (vedasi ad esempio Garanzia Giovani) e agli adulti in cerca di occupazione.

Il nuovo CCNL, che le parti sociali, Sindacali e Datoriali, intendono realizzare nel complesso quadro di riferimento di seguito tracciato, dovrà, pertanto, includere e regolamentare i rapporti di lavoro del personale dipendente e non, impegnato su tutti i servizi e le filiere attinenti sia la IeFP, sia la FP nel suo complesso e nelle sue articolazioni.

a. Il rinnovo del CCNL e il quadro di riferimento

In questi ultimi anni si è assistito alla recente progressiva affermazione della **"filiera lunga della formazione professionale"**¹ oltre alla sperimentazione prima e la messa a regime del Sistema Duale con il conseguente rilancio dell'istituto dell'apprendistato, la progressiva affermazione delle politiche attive del lavoro pur nel difficile contesto della pandemia. Si sono avviati diffusamente interventi di politica attiva a supporto dei servizi al lavoro per giovani ed adulti avvalendosi di un confronto positivo col sistema produttivo; ci si è dovuti misurare con riforme che hanno modificato profondamente il mondo del lavoro

A fronte di questo scenario, sommariamente richiamato, le Parti rilevano alcuni **aspetti positivi**:

- l'evoluzione della formazione professionale avvenuta in questo decennio, che, attraverso la progressiva crescita della filiera lunga della formazione professionale, ha differenziato il suo raggio d'azione acquisendo, all'interno del sistema nazionale dell'istruzione, progressivamente, le dimensioni di vero e proprio sistema che accoglie un giovane dopo la conclusione positiva della scuola secondaria di primo grado (IeFP) e lo accompagna, offrendogli possibilità di conseguire titoli professionalizzanti, fino all'istruzione superiore non universitaria (ITS). Anche il XVIII Rapporto di monitoraggio del sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei percorsi in Duale nella IeFP (a.f. 2018-2019), presentato il 5 maggio 2021, conferma la *"lenta ma graduale ascesa"* dei percorsi svolti dalle Istituzioni Formative rispetto alla *"progressiva discesa, dapprima lenta e poi assai più evidente, soprattutto nell'ultimo anno"* dei percorsi IeFP realizzati dagli Istituti Professionali².
- Lo sviluppo, seppur non omogeneo sul territorio nazionale, di attività formative rivolte agli occupati e ai disoccupati nell'ottica della formazione continua, nonché di percorsi formativi tesi a favorire l'inclusione di soggetti fragili per contrastare il disagio sociale;

¹ La citazione è tratta da **SINAPPSI**, rivista quadrimestrale dell'INAPP (Anno X, n. 3/2020).

Nella Rivista è contenuto in Appendice un articolo a cura di E. Crispolti e A. Carlini dal titolo *"Il quadro del sistema italiano di istruzione e formazione"*. A noi risulta l'analisi tra le più recenti che tratteggia, sia dal punto di vista normativo che quantitativo, il quadro del sistema italiano di istruzione e formazione nel suo complesso, ivi compreso quello della filiera lunga della formazione professionale: *"In una ideale prosecuzione dei percorsi IeFP si collocano le filiere formative dell'Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) e dell'Istruzione tecnica superiore (ITS)"* (p. 118).

² ANPAL, Report Tecnico. XVIII Rapporto di monitoraggio del sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei percorsi in Duale nella IeFP. A.F. 2018-2019, a cura di Emmanuele Crispolti, 5 maggio 2021, p. 16.

- la graduale affermazione delle politiche attive del lavoro, sebbene ridimensionate nell'intero ultimo anno in questo contesto di pandemia, si stanno progressivamente integrando con il mondo della formazione professionale.

Il sistema formativo, tuttavia, avvalendosi anche di **ricerche**³, evidenzia "**numerose criticità**", ormai storiche e ampiamente documentate anche dagli Istituti di ricerca preposti (INAPP in primis), quali:

- la disomogeneità geografica del sistema formativo tra Nord, Centro e Sud Italia;
- la disomogeneità nell'organizzazione dell'offerta formativa regionale: presenza del percorso formativo di durata triennale per la qualifica professionale, in qualche regione sostituito dall'offerta dell'Istituto Professionale di Stato; non è presente in tutte le regioni il quarto anno per conseguire il diploma professionale; l'offerta formativa denominata IFTS è molto residuale; occorre garantire in tutte le Regioni l'accesso al 5° anno dell'istruzione in assenza dell'IFTS; sotto questo aspetto la filiera professionalizzante verticale ha la necessità e l'urgenza di essere completata per far crescere questa opzione negli allievi e nelle famiglie;
- le differenze regionali rispetto alle norme generali di sistema, "i livelli essenziali delle prestazioni" (D. lgs. 226/05 e successive normative), le differenze che si registrano nella durata dei percorsi formativi, nel governo dei sistemi attraverso i modelli di accreditamento, e che mettono in crisi il "sistema nazionale di formazione professionale" producendo differenze e disuguale opportunità per gli allievi che scelgono la IeFP;
- le disomogeneità nel finanziamento dei vari segmenti della filiera professionalizzante;
- le risorse stanziare a livello centrale ormai ferme da più di un decennio e scollegate dai flussi della domanda di formazione;
- la mancata attenzione del Governo centrale verso il sistema formativo;

³ Tra le più recenti si possono ricordare le ricerche di:

- Salerno M. G., *L'Istruzione e la Formazione Professionale tra regionalismo e unitarietà. Una prima analisi*, Rubbettino 2019: la ricerca mette in evidenza la disomogeneità e la non coerenza di molta normativa regionale rispetto alle norme nazionali di sistema;
- G. Zagardo, *La IeFP nelle Regioni. Una risposta all'Europa ai tempi del Covid*, dicembre 2020: l'autore aggiorna ogni anno questo quaderno che contiene una fotografia aggiornata della IeFP nelle Regioni.
- Salerno GM – Zagardo G., *Costruire e utilizzare i costi standard nella IeFP. Analisi, indicazioni e proposte*, dicembre 2020: in analogia a quanto effettuato dalla scuola paritaria (cfr. studio di Alfieri A.M. – Grumo M. – Parola M.C. Il diritto di apprendere. Nuove linee di investimento per un sistema integrato, G. Giappichelli, Editore Torino 2015), gli autori hanno tentato di elaborare una proposta di costo standard per la IeFP.

- l'ampio ricorso all'utilizzo del FSE quale principale fonte di finanziamento che ha determinato una crescente complessità e disomogeneità delle regole gestionali.

Inoltre, la mancanza di una legge sulla rappresentanza e il mancato riconoscimento del CCNL-FP quale riferimento delle Regioni per l'accREDITamento ha determinato il ricorso a contratti di sotto tutela al ribasso sul costo del lavoro con la sua progressiva "marginalizzazione".

b. Il ruolo della bilateralità

Dentro questo scenario le Parti ritengono essenziale la valorizzazione e il supporto dell'Ente bilaterale per facilitare le relazioni tra forze datoriali e sindacali che potranno così operare dentro un quadro di riflessioni condivise dentro una attività di monitoraggio e di ricerca continua.

Le parti convengono sulla necessità che dal lavoro di EBINFOP emergano utili dati sul reale sistema formativo delle regioni e si conviene che le ricerche contengano informazioni quali, ad esempio:

- il numero dei dipendenti del settore;
- la diffusione geografica del settore;
- il numero/tipologia degli Enti di Formazione presenti nel settore, accreditati nelle varie regioni
- l'applicazione del CCNL-FP sulle varie tipologie accreditate nelle regioni rispetto agli altri Contratti;
- le figure essenziali richieste dagli accreditamenti regionali;
- le norme applicate al personale coinvolto per l'erogazione della formazione professionale (titoli richiesti, esperienze professionali, disciplina vigente nelle Regioni, ecc.);
- i parametri di finanziamento delle varie tipologie formative;
- il grado di rispetto dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) nelle varie regioni.

In ragione di quanto sopra le Parti convengono sulla necessità di dedicare una parte importante del lavoro della trattativa allo scopo di rivedere l'istituto della bilateralità per avere un Ente Bilaterale che possa operare nella direzione desiderata.

c. Gli orientamenti generali

Dentro questo scenario, che troverà una più definita forma nel lavoro

dell'Ente Bilaterale, le parti convengono sulla necessità di definire insieme degli **orientamenti generali** quali:

- **La definizione della rappresentanza**

l'obiettivo è quello di certificare la rappresentanza delle parti sociali, datoriali e sindacali, firmatarie del presente contratto anche attraverso l'adesione e la sottoscrizione del Protocollo interconfederale sulla Rappresentanza: tale operazione non è più rinviabile, visti i tempi burocratici che saranno necessari per la sua implementazione.

- **Un nuovo CCNL-FP con un più ampio perimetro di riferimento**

Le parti convengono sulla necessità di condurre una trattativa che ampli il perimetro di riferimento del CCNL-FP, "aperto" a nuovi attori, che si affacciano per l'erogazione della formazione professionale e dei servizi nelle politiche attive del lavoro.

La graduale affermazione delle politiche attive del lavoro, assai ridimensionata nell'intero ultimo anno in questo contesto di pandemia, ha costretto ad inventare nuove modalità didattiche con la formazione a distanza che opportunamente contrattualizzata, può essere utilizzata non solo per ulteriori problematiche di sospensioni forzate delle attività, ma anche per interventi integrati rivolti a diverse categorie di utenti per meglio integrarsi ed interagire con il mondo della formazione professionale.

Per raggiungere questo obiettivo strategico le parti convengono che il CCNL-FP:

- sia adeguato alla normativa del lavoro vigente;
- introduca una flessibilità governata nell'organizzazione del lavoro per gestire le complessità del lavoro;
- sia potenziato con adeguate e stabili risorse finanziarie a sostegno del sistema formativo;
- valorizzi la complessità del lavoro con misure incentivanti per il personale.
- organizzi, regolamenti ed attui uno stabile sistema di formazione continua del personale in servizio e ad esito ne certifichi le competenze.

Le parti ritengono che gli obiettivi sommariamente indicati

interessino, oltre alla sfera politica, altri istituti contrattuali e pertanto richiedono interventi, modifiche e innovazioni al vigente contratto, in particolare:

1. Flessibilità dell'organizzazione del lavoro

- **l'orario di lavoro:** una razionalizzazione dell'impiego del personale salvaguardando i livelli di qualità della formazione;
- **i profili e i livelli:** aggiornati a nuove funzioni;
- **l'attività didattica:** didattica in presenza, didattica a distanza, per piccoli gruppi attività di P.A.L nelle imprese;
- **attività formativa:** in presenza e fuori sede;
- **sicurezza:** norme sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

2. Risorse finanziarie a sostegno del sistema formativo

Le parti ritengono che il miglioramento economico legato al rinnovo del CCNL-FP, legittimamente auspicato da tutti gli operatori del settore, in attesa di un incisivo intervento legislativo e finanziario da parte del Governo, passi attraverso due vie:

- un negoziato forte con la IX Commissione perché si faccia portavoce della necessità di un adeguamento dei parametri di finanziamento alle esigenze di sviluppo del settore, partendo dal costo pro-capite per studente elaborato annualmente dal M.I. per gli studenti impegnati nell'istruzione professionalizzante;
- un'azione congiunta delle parti nei confronti delle Regioni finalizzata ad armonizzare i modelli organizzativi e le relative risorse destinate alla formazione professionale.

3. Livelli della contrattazione

Le parti lavoreranno congiuntamente allo scopo di consolidare la contrattazione di secondo livello – regionale e aziendale - (nazionale, regionale, di ente) per renderla applicabile nelle diverse realtà regionali.

d. Gli impegni

Dentro questo quadro sommariamente descritto **le parti congiuntamente riaffermano l'impegno:**

- a sostenere il Contratto Nazionale di Comparto, quale riferimento per le Istituzioni e per i lavoratori impegnati nell'Istruzione e Formazione Professionale, superiore, continua e ricorrente, apprendistato, nei servizi di politica attiva del lavoro che, nelle forme pattizie, che verranno stabilite, tenga in debito conto le specificità territoriali individuando le materie e gli ambiti della contrattazione di secondo livello, regionale e di Ente;
- a semplificare l'articolato del CCNL evitando la riproduzione della normativa vigente;
- a disciplinare l'attività didattica a distanza e il lavoro agile;
- a valorizzare la complessità crescente nella organizzazione del lavoro;
- a certificare la rappresentanza delle parti sociali firmatarie del presente contratto anche attraverso l'adesione e sottoscrizione del Protocollo interconfederale sulla Rappresentanza;
- a sostenere, presso tutte le sedi competenti, l'impegno politico per l'applicazione di un unico CCNL di Comparto, a garanzia della qualità dell'offerta formativa e della parità di condizioni di accesso e di gestione dei finanziamenti pubblici destinati alle diverse macro-tipologie del sistema formativo e la necessità che le Regioni adottino e rendano vincolanti per la partecipazione ai bandi e per l'accesso ai finanziamenti pubblici tutti i requisiti dell'accreditamento previsti;
- a trovare la modalità di valorizzare il personale nella realizzazione delle attività formative;
- ad aprire la trattativa per il rinnovo del Contratto di lavoro che disciplini i rapporti esistenti nel comparto, per condividere le nuove complessità, cercando le necessarie condizioni per riconoscere la necessaria valorizzazione, per riconoscere la produttività ed il merito, garantendo il reale potere d'acquisto delle retribuzioni del personale;
- ad intraprendere azioni congiunte nei confronti delle Regioni per garantire livelli di qualità dell'offerta formativa e la sostenibilità del sistema.;
- a scegliere il metodo del confronto, per affrontare le prospettive di sviluppo e i processi di ristrutturazione che dovessero rendersi necessari.