CCNL 2025/2027: la forza della contrattazione

Nonostante le critiche dei detrattori, non aveva senso sottrarsi alla sottoscrizione del CCNL 2022/2024 del comparto Istruzione e Ricerca. Qui si illustrano i risultati della contrattazione appena chiusa e si prospettano gli obiettivi di quella da poco riaperta per il CCNL 2025/2027.

Attilio Varengo
Segretario Nazionale CISL Scuola

Il mese di gennaio e quello di febbraio hanno visto l'applicazione economica degli effetti derivanti dalla sottoscrizione del CCNL 2022/2024 del comparto Istruzione e Ricerca. Gli emolumenti arretrati, pur con qualche difficoltà dovuta soprattutto al breve lasso di tempo intercorrente tra la firma del contratto, avvenuta il 23 dicembre 2025, e il pagamento, che nella stragrande maggioranza dei casi si è concretizzato con il cedolino di gennaio 2026, sono stati regolarmente corrisposti.

Le retribuzioni hanno registrato un incremento di poco superiore al 6%, distribuito interamente sulla retribuzione fondamentale. Si tratta del miglior risultato possibile, tenuto conto delle situazioni di contesto caratterizzate dalla scarsità delle risorse finanziarie a disposizione: ricordiamo, infatti, come la finanziaria del 2022 prevedesse esclusivamente la copertura dell'IVC, mentre quella del 2023 si limitava a disporre una misura *una tantum*. Le promesse e le parole di coloro che criticavano la sottoscrizione del contratto si sono dimostrate, ancora

una volta, prive di contenuto e inutili, se non addirittura dannose per i lavoratori. Nulla di più poteva arrivare, come nulla è effettivamente arrivato, dalla Legge di stabilità e, soprattutto, anche laddove il Governo avesse destinato eventuali risorse alla contrattazione, queste sarebbero state, ancora una volta, *una tantum*.

Ne deriva che la scelta della CISL Scuola di serrare le fila, andando a chiudere un contratto ormai scaduto da un anno per aprire immediatamente quello del triennio in corso, si è dimostrata, ancora una volta, l'unica via percorribile, oltre che vincente.

L'iniziativa passa ora al Ministero dell'Istruzione e del Merito, cui compete l'emanazione dell'atto di indirizzo all'ARAN per la contrattazione di comparto, momento che rappresenta l'inizio del nuovo percorso negoziale. A questo appuntamento la CISL Scuola si avvicina con la propria tradizionale capacità strategica e propositiva, finalizzata da un lato alla volontà di concludere le partite ancora non completamente risolte dal contratto 2019/21 e, dall'altro, di aggiornare quanto prima, e nuovamente, le retribuzioni del personale.

Iniziamo da questo ultimo aspetto: rispetto al passato, la contrattazione sul lavoro pubblico potrà giovarsi di una sostanziale novità. La negoziazione potrà, infatti, iniziare e concludersi nel corso della vigenza del triennio, senza dover attendere la fine dello stesso e senza scontare quei ritardi che, in passato, hanno determinato l'erosione del potere di acquisto delle retribuzioni.

Le risorse attualmente a disposizione per tutta la Pubblica Amministrazione ammontano a 5,55 miliardi di euro e sono tali da consentire un incremento salariale pari al 5,4% medio a regime.

La CISL Scuola, su questo versante, è impegnata su due fronti principali: il primo finalizzato a sollecitare il decisore politico al reperimento di nuove risorse per ridurre il divario con le retribuzioni europee; il secondo a ricondurre all'alveo contrattuale tutte le risorse che, sotto diverse forme, arrivano alle scuole per il pagamento del personale. Per questo motivo, sarà probabilmente indispensabile attivare sessioni negoziali distinte, che portino il più velocemente possibile alla sottoscrizione di un accordo economico, per consentire il più rapido aggiornamento delle retribuzioni, per poi affrontare gli altri argomenti contrattuali.

Agli obiettivi economici si affiancano quelli di natura strettamente giuridico-contrattuale. Sul versante dei docenti, le tematiche principali riguardano:

• **Valorizzazione della professionalità** attraverso il riconoscimento professionale ma anche economico delle funzioni svolte e delle competenze acquisite. Solo attraverso la valorizzazione dell'attività del docente è possibile rafforzare la qualità del sistema di istruzione;
• **Contrattualizzazione dei procedimenti disciplinari**, partendo dal lavoro già avviato nella sequenza contrattuale non conclusa nel 2025;
• **Contrattualizzazione del docente stabilmente incentivato**, figura introdotta dal Decreto-legge 36/2022, e che deve essere ricondotta a una valorizzazione strutturale di tutte le professionalità, fondata su criteri contrattuali chiari e condivisi;
• **Formazione**, anche in considerazione delle modifiche apportate agli ordinamenti (4+2, nuovi istituti tecnici, ecc.). La formazione del docente rappresenta una leva strategica per la qualità del sistema di istruzione e deve essere riconosciuta, oltre che retribuita, come diritto e dovere professionale. Investire in una formazione continua, strutturata e contrattualmente tutelata significa sostenere la crescita delle competenze e valorizzare il lavoro docente nel tempo;
• **Attività funzionali all'insegnamento** che rappresentano un momento essenziale di organizzazione, progettazione e aggiornamento del lavoro docente. Devono essere riconosciute e valorizzate concretamente attraverso strumenti contrattuali che ne garantiscano il giusto impegno e compenso.

Analoga attenzione dovrà essere posta al personale ATA, per il quale sarà necessario portare a conclusione la transizione al nuovo ordinamento, tenuto conto anche dell'attivazione del nuovo profilo professionale dell'operatore scolastico e dei nuovi funzionari che andranno a rinforzare gli organici, grazie ai 36,9 milioni di euro previsti dal CCNL 2019/21.
Altri obiettivi prioritari sul versante ATA saranno:

• **Valorizzazione di tutto il personale ATA**, a partire dalla figura del funzionario e delle elevate qualificazioni. La valorizzazione del personale ATA, innanzitutto, passa dal riconoscimento delle competenze e delle responsabilità svolte quotidianamente. Il nuovo contratto, attraverso strumenti e percorsi di crescita professionale, dovrà garantire dignità, motivazione e qualità del servizio;

• **Aggiornamento professionale**, tenuto conto delle sempre maggiori incombenze richieste al personale. L'aggiornamento del personale ATA è essenziale per assicurare efficienza e qualità del servizio scolastico. Deve essere continuo, pianificato e riconosciuto contrattualmente, valorizzando le competenze acquisite e il contributo quotidiano alla scuola;
• **Valorizzazione delle posizioni economiche**, già avviata dal CCNL 2019/21, ma da migliorare e rinforzare con forme di riconoscimento dei maggiori impegni assunti;
• **Welfare contrattuale e buoni pasto**, argomento fortemente sentito dal personale e spesso oggetto di strumentalizzazioni. Il finanziamento dei buoni pasto deve trovare le risorse in fondi diversi da quelli contrattuali; in caso contrario, si determinerebbe un impoverimento della struttura contrattuale, con penalizzazione delle retribuzioni future, delle pensioni e delle liquidazioni.

Infine, restano da affrontare due argomenti non strettamente contrattuali, ma di grande rilevanza. Innanzitutto, il personale della scuola deve poter contare, dopo quasi vent'anni, su **un testo contrattuale unico**, che agevoli la lettura dei diversi istituti senza continui rimandi a precedenti contratti nazionali. La CISL Scuola, già in occasione del CCNL 2019/21 e ancor più del CCNL 2022/24, aveva richiesto all'ARAN e alle altre organizzazioni sindacali la disponibilità a lavorare in questo senso, ma i tempi non lo avevano consentito.

Il secondo argomento riguarda quelle che, oramai, possono definirsi vere e proprie "molestie burocratiche". È assolutamente necessario che l'occasione rappresentata dalla digitalizzazione e dalla semplificazione burocratica coinvolga anche le istituzioni scolastiche.

È necessario sgravare l'attività amministrativa da quella serie di monitoraggi, verifiche, controlli e ridondanza di operazioni che determinano una estrema complicazione dei processi. È altresì necessario che il Ministero intervenga con gli altri Enti con i quali si interfacciano le scuole (vedi Inps per Passweb, ma anche le RTS) per addivenire alla predisposizione di procedure che prevedano lo scambio di dati tra le diverse piattaforme senza che venga richiesto l'intervento degli assistenti amministrativi e/o dei DSGA.

In definitiva, il rinnovo del CCNL rappresenta un passaggio fondamentale per riconoscere e valorizzare il lavoro di tutto il personale della scuola. Solo con contratti aggiornati, trasparenti e rispettosi dei diritti acquisiti è possibile rafforzare la qualità del sistema educativo e garantire dignità, professionalità e motivazione a chi ogni giorno contribuisce alla crescita degli studenti.

In questo senso, non verrà mai a mancare l'impegno della CISL Scuola.

UPDATED