

Il CCNL 1986/89 per la formazione professionale convenzionata: un contratto di transizione?

Pasquale Ransenigo

Premessa

Con lo scioglimento della riserva sindacale, comunicato agli Enti di Formazione Professionale convenzionata ed alle Regioni in data 21 giugno 1988, è stato formalmente approvato anche dai lavoratori interessati (con media nazionale dell'86,4%) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria, firmato a Bologna il 23 marzo u.s. e valevole per il triennio 1986-89.

Ricomporre un quadro complessivo degli elementi più significativi, emersi in una vicenda contrattuale avviata con insolito ritardo, sembrerebbe operativamente privo di alcuna motivazione, tenuto conto delle già avanzate richieste sindacali di procedere all'elaborazione della ipotesi di una nuova piattaforma contrattuale.

Tuttavia, l'opportunità di una ricomposizione di quadro generale appare utile se si considera che, col nuovo CCNL 86/89, è prevista, per la prima volta, l'integrazione di contrattazione regionale, che richiede ai soggetti titolari a realizzare tale intesa di rispettare le mediazioni contrattuali raggiunte a livello nazionale e di coordinare a queste le integrazioni da concordare nella contrattazione regionale.

1. Gli orientamenti dei soggetti a livello di trattativa nazionale

L'approvazione referendaria da parte dei lavoratori interessati, quantitativamente significativa a livello di media nazionale (ma priva di elementi di riscontro specifico su particolari materie contrattuali), non fuga alcune zone d'ombra che la conclusione della vicenda contrattuale nazionale non ha sufficientemente chiarito sia a livello metodologico, sia a livello contenutistico, richiamando in causa i *SOGGETTI* interessati, o potenzialmente tali, a rivisitare i propri orientamenti, in vista del futuro contratto nazionale.

1.1 *Il Ministro del Lavoro*, on. Rino Formica, nell'incontro del 5 novembre 1987 a Bologna con gli Assessori Regionali al lavoro e alla formazione professionale, al termine di una articolata analisi dei principali problemi del sistema di formazione professionale, dichiarava la disponibilità del suo Ministero a voler concordare con le Regioni modalità e finanziamenti a sostegno di iniziative di innovazione formativa, di riqualificazione e di aggiornamento del personale impegnato in tali attività.

“ Per assicurare una gestione efficiente e produttiva della spesa per la formazione professionale, il Ministero del Lavoro dispone di antichi e nuovi, anche se limitati e per lo più indiretti, strumenti. Ma la vera leva è, a mio avviso, costituita, da un lato, da un'intesa politico-strategica con le Regioni, e, dall'altro nell'esercizio di un ruolo del Ministero che si sostanzia di analisi obiettive, più che di denunce episodiche, associate a progetti e proposte di cui possa essere attentamente verificata, insieme, l'utilità e la fattibilità ” (il contenuto della relazione del Ministro è pubblicato anche in “ Scuola Nuova - CISL ”, n. 209 del 16 nov. 1987).

Con riferimento diretto all'imminente rinnovo contrattuale “ nell'area, tanto decisiva, dei formatori dipendenti dagli Enti convenzionati ”, la relazione del Ministero formulava anche l'ipotesi di “ studiare come affrontare il problema della mobilità, anche in uscita, dei formatori più anziani e non riconvertibili, nonché di quelli sprovvisti degli elementari requisiti professionali per proseguire l'attività, anche riconsiderando a tal fine la prassi di accesso ai finanziamenti ex art. 26 della legge n. 845/78 ”.

Nella medesima relazione, il Ministro non mancava di evidenziare il prevalere di tendenze di burocratizzazione della gestione delle attività formative, in cui “ anche la *Convenzione* tra Regione ed Ente di formazione professionale si sarebbe in sostanza trasformata in un atto più autoritario che contrattuale, adducendo a riprova, la forte standardizzazione della tipologia degli interventi, la rigida parametrizzazione dei costi qualificanti ed essenziali delle operazioni, l'ec-

cessivo garantismo e la scarsa flessibilità della politica del personale ”.

“ Con lo snaturamento della convenzione, fra Regioni ed Enti, può essere contrattato solo un volume di interventi e non già una *esperienza* complessiva in cui siano coniugate specifiche istanze sociali e culturali, capacità e competenze tecnico-didattiche ”.

E su tale punto il Ministero concludeva con un'affermazione perentoria: “ il ruolo imprenditoriale dell'Ente scomparire ”.

Considerando attentamente le posizioni espresse dal Ministro si riscontra agevolmente come potevano risultare operativamente propositive le linee ministeriali per aprire una trattativa contrattuale che coinvolgesse tutte le risorse disponibili per la rigenerazione del sistema di formazione professionale.

Purtroppo, le scelte operate dalle Regioni e dalle OO.SS. lasciano praticamente soli gli Enti Convenzionati, che avevano ufficialmente caldeggiato il coinvolgimento del Ministero del Lavoro nella fase di predisposizione delle strategie contrattuali, in un momento delicato di crisi del sistema.

Il coinvolgimento del Ministero, infatti, veniva sostenuto dagli Enti Convenzionati quale pregiudiziale necessaria ed indispensabile per delineare una coerente strategia innovativa nazionale.

Agli Enti di Formazione Professionale Convenzionata appariva troppo evidente una situazione di sfaldamento del sistema di formazione professionale regionale, che doveva essere ricondotto ad unitarietà nazionale, per reggere al confronto comunitario.

1.2 *La posizione degli Enti Convenzionati* veniva espressa in un loro documento, del giugno 1987, dal titolo “ Punti di riferimento degli Enti Convenzionati di formazione professionale per il rinnovo del CCNL 1986-89 ”.

Ripercorrendo gli elementi fondamentali di tale documento e raffrontando la situazione attuale postcontrattuale con la fase di avvio della integrazione contrattuale regionale, si coglie facilmente la percezione di una sostanziale validità della strategia complessiva che gli Enti indicavano opportuna per essere assunta dai Soggetti interessati alla rigenerazione del sistema di formazione professionale, offrendo evidenti punti di riferimento su cui sarebbe tornato il Ministero del Lavoro con la citata relazione tenuta a Bologna nel novembre successivo.

Gli Enti motivavano l'urgenza di una intesa strategica, che coinvolgesse tutti i soggetti attivi del sistema, perchè si salvaguardasse la caratteristica di pubblica utilità del servizio formativo.

“ La necessità di consolidare l'intesa politica tra i soggetti interessati è evidenziata dalla responsabilità istituzionale e sociale di qualificare le risposte formative in ordine alla diversificazione ed alla puntualità della domanda di forma-

zione, che richiedono capacità di concertazione, di programmazione e di attuazione di *servizi di pubblica utilità*, capaci di mediare significativamente le attese dei soggetti portatori di domanda formativa e le esigenze oggettive che derivano dall'innovazione scientifico-tecnologica e dalla complessa organizzazione del lavoro" (il documento è riportato in "Rassegna Cnos", anno 3, n. 3, ottobre 1987, pp. 63 e seguenti).

Ma la previa concertazione tra i Soggetti istituzionali era sostenuta dagli Enti quale scelta politica necessaria per affrontare anche il problema conseguente del reperimento di risorse professionali e finanziarie adeguate per assicurare il servizio di pubblica utilità della formazione professionale.

"L'investimento formativo costituisce, secondo gli Enti, un fattore determinante e propulsivo dello sviluppo complessivo, non solo economico, della società democratica, nonché il potenziamento di capacità atte a guidare e a dominare le scelte di trasformazione nella prospettiva evolutiva".

Il venir meno di una sinergia concertata portava gli Enti ad evidenziare il duplice pericolo reale: "il permanere di una rigidità dei modelli di tipo scolastico... o l'adeguamento passivo a specifiche esigenze aziendali".

Anche in ordine al proprio ruolo imprenditoriale, gli Enti indicavano alcune direttrici essenziali e pregiudiziali:

a) perseguire prospettive di riforma e di qualificazione del sistema scolastico, con l'apporto specifico delle competenze sancite dalla legge-quadro n. 845;

b) favorire da parte degli Enti di formazione professionale attività di servizio per la rilevazione degli obiettivi formativi, l'assistenza tecnico-didattica, la progettazione e il coordinamento degli interventi;

c) sostenere il coordinamento tra formazione curriculare extra aziendale e formazione sul lavoro anche per adulti;

d) favorire la partecipazione degli Enti di formazione professionale alla elaborazione e gestione di progetti formativi innovativi, destinati specialmente alle imprese;

e) assicurare strumenti e risorse adeguati, atti a favorire il rinnovamento delle strutture impegnate nella formazione professionale;

f) promuovere presso gli Enti lo sviluppo di funzioni di analisi, di progettazione, di coordinamento e delle relative figure professionali e di staffes, nonché il collegamento con altre agenzie formative del mondo del lavoro, della produzione e con le Università".

Entro queste direttrici, gli Enti concretizzavano le proprie proposte contrattuali rispetto alla dimensione organizzativa e a quella funzionale del servizio di formazione professionale, richiamando l'attenzione all'utilizzo coerente del-

lo strumento della *convenzione* tra Regione ed Ente per garantire l'efficienza e l'efficacia delle iniziative formative da realizzare.

Rispetto ai contenuti della piattaforma per il rinnovo contrattuale, gli Enti assumevano una posizione critica nei confronti delle strategie del sindacato di categoria, ritenendo che i problemi della situazione precaria del settore condanassero all'insuccesso anche le ipotesi positive contenute nella piattaforma, se non optando per una scelta di pieno coinvolgimento di tutte le potenzialità dei soggetti interessati.

Che non si trattasse di una critica astratta e preconcepita, lo evidenzia il fatto che, nei mesi intercorrenti dal giugno al novembre del 1987, non si era verificato nessun incontro ufficiale tra Enti e OO.SS.; mentre si succedevano incontri tecnici tra OO.SS. e Gruppi di lavoro delle Regioni.

L'incontro del 5 novembre 1987 tra il Ministro del Lavoro e gli Assessori Regionali veniva giudicato, dagli Enti, quindi, come l'ultima occasione politica per operare le scelte auspiccate e ridefinire adeguatamente il ruolo di ciascun soggetto, in vista della rigenerazione del sistema di formazione professionale.

Riconoscendo il ruolo istituzionale che in tale occasione dovevano assumere le Regioni, gli Enti facevano conoscere le proprie aspettative inviando un documento di "puntualizzazione" delle loro posizioni al Coordinamento delle Regioni, immediatamente prima dell'incontro del 5 novembre 1987.

In tale documento, l'elemento politicamente rilevante era costituito dal "riaffermare l'inopportunità politica ed operativa di accedere alla elaborazione di qualsiasi protocollo che non preveda il coinvolgimento unitario delle Regioni, degli Enti convenzionati e delle Organizzazioni Sindacali e, ove fosse possibile, del Ministero del Lavoro".

Gli Enti ribadivano, infatti, che "la politica e la qualificazione del sistema di formazione professionale orientano a ricercare unitamente una impostazione contrattuale che risulti aderente ai bisogni di sviluppo del territorio, alla diversificazione della domanda formativa ed alle dovute certezze normative ed economiche rivendicate dagli operatori, per offrire una risposta organica alle varie istanze e, nel contempo, renderla praticabile".

In particolare, precisavano gli Enti, "la stessa questione delle compatibilità va affrontata preventivamente con *tutti* gli interlocutori, non escludendo gli Enti, i quali abbisognano di orientamenti precisi a cui fare riferimento per sostanziare le loro proposte contrattuali" (cfr. punto 1 e 4 di tale documento, riportato in "Rassegna Cnos", già citato).

Nei fatti, la posizione degli Enti e le indicazioni avanzate dal Ministero furono sostanzialmente disattese dal comportamento che le Regioni hanno assun-

to nelle fasi successive, in preparazione all'avvio formale delle trattative nazionali.

1.3 *Il Coordinamento degli Assessori regionali* ha espresso la propria posizione per il rinnovo del CCNL 1986-89, attraverso un *primo documento del 16-11-87* e un *secondo documento del 27-01-88*, nel quale è contenuto il *protocollo d'intesa* tra Regioni e Organizzazioni Sindacali (i due documenti sono riportati anche in "CISL - Scuola Nuova", n. 212-213 del 21-11-87 e n. 232 del 15-02-88).

Nei due documenti, sopra richiamati, è riscontrabile una modifica delle posizioni iniziali assunte dalle Regioni, rispetto non solo alla strategia unitaria per condurre le trattative, ma anche in ordine ad alcuni contenuti, che vengono pregiudizialmente definiti irrinunciabili, ma successivamente contrattati con un'intesa unilaterale e diversa tra OO.SS. e Regioni.

In particolare, rispetto alla strategia unitaria, che coinvolgesse tutti i *soggetti* interessati alla rigenerazione del sistema, esplicitamente sostenuta nel primo documento delle Regioni, si giunge ad un'intesa politica tra Regioni e OO.SS., dove fuoriesce ogni riferimento al ruolo e agli impegni che si potevano concordare col Ministero del Lavoro in ordine all'aggiornamento, alla riqualificazione e alla mobilità del personale impegnato nelle iniziative formative.

Pur ribadendo, sempre nel primo documento, il "carattere privatistico della contrattazione tra Enti e OO.SS., la valorizzazione dell'indispensabile imprenditorialità e responsabilità degli Enti... e la bilarità della contrattazione tra Enti e OO.SS., per uscire da un modello essenzialmente pubblico, totalmente garantito dalle Regioni, che vengono coinvolte fin nei dettagli della negoziazione degli aspetti gestionali...", si giunge poi, nei fatti, a sottoscrivere, nel secondo documento, un *protocollo d'intesa* solo tra Regioni e OO.SS., dove si definiscono istituti e materie contrattuali che mortificano sostanzialmente i ruoli e le funzioni degli Enti Convenzionati.

Rispetto ad alcuni contenuti più significativi della materia contrattuale (la flessibilizzazione del monte ore annuo per i formatori, le condizioni da determinare per i costi aggiuntivi collegati alla realizzazione di progetti innovativi, le possibilità di articolazione dei livelli di inquadramento...), il primo documento delle Regioni aveva assunto un orientamento di inspiegabile chiusura, che non poteva armonizzarsi con le istanze di rigenerazione del sistema di formazione professionale, né con gli elementi più caratteristici della piattaforma sindacale.

Anche le Organizzazioni Sindacali Confederali e quelle di Categoria valutavano negativamente le posizioni assunte dal primo documento delle Regioni e

ricercano le vie opportune per superare un ostacolo determinante e procedere alla trattativa con gli Enti (cfr. *Agenzia stampa CGIL*, n. 16 del 21-1-88).

1.4 *Le Organizzazioni Sindacali*, rispetto alla piattaforma contrattuale elaborata con evidenti difficoltà di intesa interna e inviata alle controparti con notevole distanza dalla data di scadenza del precedente contratto, si predisponavano alle trattative con un duplice obiettivo: pervenire alla sottoscrizione di un *protocollo politico* tra Regioni e OO.SS. Confederali e di un *protocollo d'intesa* tra Regioni e Sindacato di Categoria per le materie specifiche contenute in piattaforma.

Si evidenziava, così, una strategia sindacale che per la prima volta nella storia dei rinnovi contrattuali con gli Enti Convenzionati, escludeva di fatto gli Enti da una concertazione diretta sulle normative e sulle compatibilità finanziarie, che dovevano essere previamente concordate tra OO.SS. e Regioni.

Anche il coinvolgimento del Ministero, per le materie che si sono sopra evidenziate, veniva di fatto escluso dalla strategia sindacale, nella persuasione di ritenere le Regioni in grado di assolvere un ruolo forte nella contrattazione, rimandando al *protocollo politico* le più ampie questioni attinenti la qualificazione del sistema di formazione professionale.

Non è dato di documentare le motivazioni specifiche del mancato perseguimento del primo obiettivo: in realtà di *protocollo politico* non se ne parlò più, già dall'inizio del mese di gennaio 88, concentrando invece gli sforzi sindacali sulla predisposizione del *protocollo d'intesa* tra Organizzazioni Sindacali e Coordinamento degli Assessori regionali.

Tale protocollo, sottoscritto a Roma il 27 gennaio 1988 dalle OO.SS. e dalle Regioni, è articolato in due parti: la prima, contiene il "quadro di indirizzi e di compatibilità", la seconda, fa riferimento al "quadro economico e normativo" (il documento è riportato anche in "agenzia stampa-CGIL, n. 24 del 30-1-88).

Nel quadro di indirizzi e compatibilità si rilevano elementi politici significativi, anche se recuperati attraverso un confronto informale con gli Enti Convenzionati, che devono essere considerati "riferimento per la trattativa contrattuale tra Enti Gestori della Formazione Professionale e OO.SS."

Più articolata si presenta l'analisi e la valutazione sulle materie contenute nel quadro economico e normativo su cui è stata concordata l'intesa OO.SS. e Regioni.

Al di là della discutibilità del criterio assunto dalle due parti per una sostanziale equipollenza di trattamento economico e normativo con i dipendenti degli Enti Locali, risultavano condizionate sostanzialmente le successive trattative in

ordine all'informazione; alla contrattazione decentrata; al fondo incentivi per l'innovazione; alle Commissioni Regionali; alle assunzioni; all'albo regionale; alla mobilità; all'organizzazione delle strutture; all'orario di lavoro; agli esperti; al part-time e all'aggiornamento.

Il solo elenco delle materie contrattate manifesta chiaramente che la successiva trattativa con gli Enti era considerata dalle OO.SS. non solo rapida e conclusiva, ma meramente strumentale per la sottoscrizione di accordi che dovevano essere recepiti indiscutibilmente dagli Enti Convenzionati.

La trattativa effettiva tra OO.SS. ed Enti, alla presenza delle Regioni, doveva fare i conti con questi *condizionamenti*.

2. Il protocollo d'intesa tra Regioni ed Enti Convenzionati

Con l'avvio del mese di febbraio, gli Enti si trovavano nella delicata situazione di dover risalire una china impervia per superare le ambiguità della piattaforma sindacale e per migliorare i condizionamenti posti dall'intesa OO.SS. e Regioni.

Il nodo fondamentale da sciogliere, considerata la impossibilità di confronto col Ministero del Lavoro, era costituito dalla necessità di superare l'angusta visione sindacale e regionale che faceva del Centro di Formazione Professionale l'unica struttura da prendere a riferimento per determinare l'assetto giuridico, normativo ed economico del contratto da rinnovare.

Il Centro di Formazione Professionale, in tale ottica, risultava al centro di polarizzazioni che, da una parte sottolineavano la permanenza di formule ripetitive e rigide, dall'altra parte sollecitavano un diretto inserimento del CFP nelle logiche che governano il mercato.

A conferma della posizione a rischio del CFP, così collocato, con le ricadute limitative che una tale ambiguità portava al tavolo delle trattative, gli Enti criticavano la scelta di una sostanziale "cogestione" fatta propria dalla piattaforma sindacale in ordine al ruolo ed alla funzione del Collegio dei Formatori e alla effettiva subalternità del Direttore, con esaltazione del modello scolastico di tale struttura.

All'opposto e in una logica di mercato concorrenziale, la piattaforma sindacale optava per un impiego del personale anche in compiti di servizi territoriali, di osservazione sistematica del mercato del lavoro, di assistenza e consulenza sulle politiche occupazionali, con la conseguente richiesta di un Direttore di CFP dotato di alte qualità e funzioni manageriali.

Istanze per affrontare l'ambiguità di tali concezioni, anche in sede contrattuale, venivano avanzate da non pochi Direttori di CFP, attraverso una formale

richiesta di partecipare alle trattative, con una propria Organizzazione Sindacale "Federquadri", avvalendosi dell'apposita Legge n. 190/85.

Le questioni poste riguardavano primariamente, come si può facilmente rilevare, aspetti istituzionali e strutturali del sistema di formazione professionale e, subordinatamente, materie di contrattazione.

Alla luce di queste ed altre considerazioni affini, gli Enti richiedevano alle Regioni, vista ormai l'impossibilità di una concertazione unitaria anche col sindacato, di risolvere le ambiguità delle posizioni, concordando un *protocollo d'intesa* tra Regioni ed Enti, che venne sottoscritto a Venezia, il 24 febbraio 1988 (il testo del Protocollo è riportato nel fascicolo a stampa del CCNL 1986-89, a cura del CENFOP e CONFAP).

La questione viene affrontata al primo punto di detto documento, dove si afferma che per "realizzare un attivo concorso degli Enti di F.P. alla qualificazione del sistema, si rende necessario l'esercizio del ruolo effettivo degli Enti, anche attraverso il riconoscimento delle loro *Sedi di Coordinamento*, quali strumenti atti a favorire processi di crescita equilibrata del sistema formativo regionale".

Agli addetti ai lavori appare immediatamente evidente che il riconoscimento delle Sedi di Coordinamento (Sedi Regionali degli Enti o Comparti regionali di Ente) costituisce a tuttoggi la scelta istituzionale operata in quelle Regioni, dove il sistema di formazione professionale si presenta efficace ed efficiente.

Nel medesimo primo punto del documento, infatti, si collega tale riconoscimento al "concorso alla programmazione dell'attività formativa, che porti a valorizzare tutte le energie disponibili" (lettera d.) e ancora "al potenziamento dell'attività di aggiornamento del personale dipendente ai vari livelli, anche attraverso la valorizzazione piena delle risorse formative degli Enti" (lettera e.).

La portata politica, anche se in prospettiva, dell'intesa raggiunta sta nel fatto che si sono ribadite le scelte istituzionali operate dalla legge-quadro nazionale n. 845/78, dove le strutture operative o Centri di Formazione sono una articolazione dell'Ente-Istituzione, che garantisce i requisiti richiesti dalla Legge perchè il privato possa accedere alla convenzione con la Regione per concorrere a realizzare il servizio formativo di pubblica utilità.

Conseguentemente, il CFP ed il rispettivo Direttore trovano, nella Sede di Coordinamento Regionale del proprio Ente, la struttura e le risorse professionali per innovare le iniziative formative e per predisporre progetti specifici con particolari servizi di supporto, che derivano dall'inserimento dell'Ente nel proprio territorio.

La ricaduta operativa dei contenuti dell'intesa, a parere degli Enti, è da ricercarsi nelle trattative di integrazione regionale in ordine soprattutto alla determi-

nazione dei criteri di accesso al Fondo Incentivi per l'Innovazione, facendo anche riferimento alle figure professionali delle Sedi di Coordinamento degli Enti, oltre che ai formatori, ai responsabili dei servizi generali di segreteria e ai Direttori di CFP che attivano progetti formativi rispondenti alle caratteristiche di innovazione.

Da ultimo, bisogna rilevare che il contenuto dell'intesa tra Regioni ed Enti ha guidato le trattative nazionali per ridefinire l'Organo Collegiale di Programmazione Didattica (ex Collegio dei Docenti), il profilo del Direttore di Centro (nelle declaratorie) e l'articolazione delle funzioni dei Formatori.

Un segnale positivo ad approfondire la problematica relativa alle Sedi Regionali di Coordinamento degli Enti è contenuto in uno specifico accordo tra Sindacato ed Enti, sottoscritto dalle parti il 23 marzo a Bologna, in occasione della firma del contratto nazionale, che riportiamo integralmente per rilevare lo spessore di approfondimento e di comune interesse alla migliore utilizzazione delle risorse professionali degli Enti.

“ Per quanto si riferisce al personale (di elevata qualificazione), operante con funzioni di coordinamento, progettazione, ricerca, supporto alle attività formative, nei CFP e nelle Sedi Regionali di Coordinamento degli Enti, OO.SS. ed Enti convengono che una prima risposta a reali esigenze di valorizzazione salariale delle specifiche professionalità acquisite ed esplicate sia da ricercare nelle contrattazioni articolate regionali, nel quadro delle definizioni dei criteri per l'attribuzione di specifici incentivi di professionalità ”.

“ La parti, conclude il testo dell'accordo, si impegnano altresì ad aprire un confronto preliminare con riguardo alla futura configurazione contrattuale di dette figure professionali ”. (il testo dell'accordo è riportato nell'edizione stampa del CCNL, a cura del CENFOP e della CONFAP).

3. Potenziali segnali positivi nel CCNL

Le precedenti riflessioni sulle questioni poste dal rinnovo contrattuale e l'analisi dei processi di intesa tra i Soggetti, impegnati alla rigenerazione del sistema di formazione professionale anche attraverso lo strumento contrattuale, offrono il quadro di contesto entro cui rilevare i potenziali segnali positivi che l'accordo tra le parti contiene.

3.1 Un primo elemento positivo è costituito dall'introduzione di sperimentazioni di contrattazioni *esplicative* a livello Regionale, su materie e criteri definiti a livello nazionale, che tengano conto dei particolari assetti legislativi ed amministrativi che si sono attuati nelle singole Regioni.

La stessa Commissione Regionale, prevista come struttura dinamica nella realizzazione di tale sperimentazione, dovrebbe costituire anche un ammortizzatore dei vari conflitti, ricercando procedure congrue per dirimere, in tale sede, i problemi concreti afferenti il rapporto di lavoro tra gli Enti e il personale.

3.2 Un secondo segnale positivo va sottolineato in riferimento al Fondo Regionale di Incentivi per l'Innovazione, pure affidato alla contrattazione regionale, ma ancorato a finalità che precludono utilizzazioni a pioggia ed indiscriminate.

Si tratta certamente di un nuovo istituto, che viene introdotto nel contratto con motivazioni culturali e politiche tendenti al riconoscimento della reale professionalità degli operatori.

Una corretta gestione di tale fondo, ad avviso degli Enti, dovrebbe " far riferimento al collegamento verificabile a progetti mirati di reale innovazione che, una volta determinati nelle loro caratteristiche e nei requisiti di innovazione, troverebbero un nesso sostanziale sia con la Sede Regionale dell'Ente, promotrice dell'intervento, sia con il Direttore e con le figure più significative -sempre ai fini della sua conduzione- delle realtà formative che attivano i singoli progetti " (conclusioni del seminario degli Enti del 7-8 luglio 1988, sul tema della contrattazione regionale; comunicato interno degli Enti).

3.3 Un terzo elemento significativo, rispetto alle precedenti contrattazioni, è riscontrabile nell'introduzione nel sistema di formazione professionale dell'istituto del *part-time* e, a questo collegato, della possibilità di assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Tali istituti, previsti nella legislazione attuale del diritto del lavoro, offrono occasioni concrete di realizzare la comune richiesta di flessibilizzazione del sistema di formazione professionale, che presentava insostenibili posizioni garantiste anche al personale di nuova assunzione.

3.4 Un quarto segnale positivo fa riferimento all'attivazione dei Servizi Territoriali, nonchè alle possibilità di impiego del personale in tali funzioni, che il CCNL pone in stretta relazione con la ricerca delle migliori condizioni per realizzare progetti specifici di formazione professionale.

Si presenta, quindi, una ulteriore area di accordi specifici tra Regioni ed Enti per utilizzare al meglio il personale dotato di particolare specializzazione professionale, includendovi le risorse di cui eventualmente dispongono le Sedi Regionali degli Enti.

Un pericolo, che gli Enti segnalano ai soggetti competenti per la contratta-

zione regionale, è costituito dal porre tale utilizzo di personale “ come operazione di mero travaso o di comandi generici di personale dipendente dall’Ente, non valorizzando adeguatamente la professionalità specifica dei soggetti interessati ” (cfr. documento conclusivo del seminario degli Enti sulla contrattazione regionale, già citato).

3.5 Un ulteriore elemento chiarificatore, su cui si sono poste alcune osservazioni precedenti, è riscontrabile nella definizione contrattuale delle funzioni e dei ruoli dell’Organo Collegiale di Programmazione didattica, a sostituzione del Collegio dei Docenti previsto nei precedenti contratti.

L’ambito specifico delle competenze di tale organo copre l’intera area didattica, trovando opportuni collegamenti istituzionali e funzionali con la Direzione, con le figure professionali di Coordinamento e di Progettazione, con il Responsabile dei Servizi Generali di Segreteria e con le risorse reperibili sul territorio nel quale si realizzano le iniziative formative.

Tuttavia, non si può evincere dalla nuova collocazione di tale Organo le conseguenti responsabilità derivanti dalla permanente ripartizione delle ore di docenza per i Formatori e le “ ore a disposizione ”, in quanto risulterebbe non sufficientemente evidente che le ore a disposizione, fruibili anche al di fuori della sede di lavoro, devono trovare unitarietà di programmazione e di verifica all’interno dell’Organo Collegiale.

Orientamenti conclusivi

I potenziali segnali positivi, evidenziati a conclusione delle precedenti analisi e riflessioni, motivano una prospettiva di auspicabile transizione sottesa a tutto l’impianto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della F.P. Convenzionata 1986-89.

L’istituto della contrattazione esplicativa regionale, introdotto sperimentalmente nel nuovo contratto, dovrebbe offrire elementi sufficienti perchè i Soggetti interessati al prossimo rinnovo contrattuale trovino quella strategia unitaria, che rimane condizione necessaria per far esprimere tutto il potenziale di cui ancora dispone il sistema di formazione professionale all’interno del sistema educativo nazionale.