



Conti individuali di apprendimento e microcredenziali

Sfide e rischi per l'apprendimento permanente e la formazione dei lavoratori

1. Conti individuali di apprendimento (Individual Learning Account – ILA)

Nel dicembre 2021 la Commissione europea ha presentato una proposta a questo riguardo, che rappresenta, a detta della Commissione stessa, un mezzo efficace per favorire il trasferimento dei crediti formativi (*“training entitlements”*) da un impiego all'altro.

La proposta si ispira a uno schema già esistente in Francia dal 2017 ed è anche per questo che, attualmente, la Presidenza francese dell'Unione Europea (gennaio-giugno 2022) spinge molto per la sua adozione.

Gli ILA sono delle sorte di “carte di credito formativi individuali”, sperimentate anche in Italia, in alcuni contesti territoriali, a partire dal 2011.

La Confederazione Europea dei Sindacati (CES) ha adottato una posizione sugli ILA, chiedendo che la Commissione UE concentri i propri sforzi su come garantire il diritto alla formazione, utilizzando differenti strumenti finanziari a seconda del contesto nazionale, invece di puntare prioritariamente a dei conti individuali di apprendimento: *“gli ILA: “non sono la stessa cosa che assicurare il diritto degli individui alla formazione (...) Garantire questo diritto non deve essere considerato una responsabilità individuale ma una responsabilità sociale ed economica”.*

Il sindacato europeo, e noi con esso teme, infatti, che un'iniziativa comunitaria su questo tema mandi il messaggio sbagliato che la riqualificazione e l'aggiornamento delle competenze ricadano unicamente sulle spalle dei lavoratori, anche se usufruiscono di incentivi pubblici o regimi fiscali agevolati; al contrario, è anche responsabilità degli imprenditori finanziare la formazione dei propri dipendenti e apprendisti.

La posizione della CES, condivisa da Cgil Cisl Uil, inoltre, sottolinea altri otto aspetti:

- 1) il diritto alla formazione dev'essere attuato in ogni Stato membro dell'UE;
- 2) il diritto a un congedo retribuito per istruzione e formazione deve essere garantito in ogni paese e regolato, non solo a livello individuale, ma anche attraverso la contrattazione aziendale e nazionale, rafforzando tale diritto attraverso l'accesso ai percorsi di validazione e certificazione delle competenze;
- 3) deve essere messo a punto un meccanismo di monitoraggio efficace sul disallineamento fra domanda e offerta di lavoro, considerando le reali motivazioni che ne sono alla base ed evitando di incolpare i lavoratori di tale disallineamento;
- 4) occorre rispettare il principio di sussidiarietà: la decisione sulle condizioni cui accedere al diritto alla formazione deve rimanere di competenza nazionale;
- 5) Il dialogo sociale è un prerequisito del diritto alla formazione;

6) bisogna assicurare che tutti i lavoratori abbiano uguale accesso alla riqualificazione e all'aggiornamento delle proprie competenze, seguendo corsi di qualità: oggi il 34% delle aziende europee non offre alcuna formazione ai propri dipendenti o la eroga solo a meno del 20% di loro. Inoltre, occorre considerare che i meno qualificati sono i più riluttanti a partecipare alla formazione lungo tutto l'arco della vita;

7) i lavoratori hanno bisogno di una guida e di consigli appropriati su come riqualificare e aggiornare in modo valido le proprie competenze, scegliendo il corso giusto;

8) bisogna assicurare il diritto a qualifiche complete e non solo a corsi di breve durata.

Alcuni mesi dopo l'adozione della posizione CES (giugno 2021-ottobre 2021) sui conti individuali di apprendimento, il Comitato consultivo sulla formazione professionale e continua (ACVT), composto da rappresentanti delle Autorità Nazionali (per l'Italia il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), dei sindacati e delle associazioni imprenditoriali dei 27 Stati membri, ha pubblicato un'opinione anch'essa molto critica sugli ILA, sottolineando che la futura proposta di Bruxelles non solo deve rispettare le specificità nazionali e il quadro legislativo esistente nei vari Paesi, ma deve anche essere compatibile con i sistemi nazionali di istruzione e formazione professionale e con i contratti collettivi esistenti negli Stati membri:

“La decisione o meno di adottare i conti individuali di apprendimento come uno degli strumenti per finanziare la formazione continua - si legge nell'opinione del Comitato consultivo - “dovrebbe rimanere pienamente di competenza degli Stati membri”.

Gli ILA, inoltre, non dovrebbero sostituire le disposizioni dei Governi e delle parti sociali in materia: “la contrattazione collettiva a livello settoriale e interconfederale” si dice più avanti: *“gioca un ruolo importante nel facilitare la scelta delle attività formative”.* In conclusione, l'ACVT ha ribadito nella propria opinione che: *“un approccio valido in tutta l'Unione europea sugli ILA non raggiunge l'obiettivo di assicurare il diritto alla formazione”.* Il documento del Comitato consultivo non è stato particolarmente gradito dalla Commissione europea, che ha cercato di depotenziarlo, pubblicandolo solo un paio di mesi dopo la sua approvazione.

I sindacati nazionali aderenti alla Ces, e con essi Cgil Cisl e Uil, hanno garantito il proprio sostegno alla posizione della CES e il proprio impegno sui conti individuali di apprendimento, anche dopo la presentazione della proposta della Commissione Europea l'8 dicembre 2021 su questo tema.

2. Microcredenziali

Un altro tema controverso è quello delle microcredenziali (*“microcredentials”*), definite dalla Commissione europea come: *“dichiarazioni che riconoscono che una persona ha acquisito una discreta competenza, vale a dire conoscenza, competenze e/o esperienza in un'area ben definita e limitata”.*

A dicembre 2021 la Commissione UE ha presentato le proprie proposte in materia, ma già a giugno 2021 la CES e il sindacato europeo degli insegnanti (ETUCE) hanno reso nota la loro posizione critica, esprimendo preoccupazione per il fatto che le micro credenziali (es. attestati di partecipazione rilasciati dopo la frequenza a un corso organizzato da un'azienda) possono avere un impatto negativo nei confronti di un approccio olistico all'educazione e alla formazione, della qualità dell'apprendimento e della sua certificazione.

Per la CES e l'ETUCE, le microcredenziali sono definite in modo vago dalla Commissione UE e non sono state oggetto di un confronto con il sindacato: possono andare bene solo se sono complementari a qualifiche

complete, garantite, di qualità e accreditate e se giocano un ruolo nella validazione della formazione non formale e informale. In sostanza, per la CES e l'ETUCE, le microcredenziali hanno dunque valore solo se sono parte di qualifiche complete che fanno riferimento al quadro europeo delle qualifiche (EQF) e rientrano in un livello corrispondente al quadro nazionale delle qualifiche.

L'occupabilità è garantita, infatti, soltanto dalle qualifiche complete: "il sistema educativo" si legge nel documento "non può essere plasmato dal mercato del lavoro. L'educazione è un bene comune". Il maggiore pericolo delle microcredenziali, per la CES e l'ETUCE, è il fatto che ognuno può riconoscerle mentre, invece, devono rimanere all'interno di un processo di educazione formale, ottemperando a requisiti di qualità.

Cgil Cisl Uil hanno garantito il proprio sostegno anche alla posizione critica della CES sulle micro credenziali e ad un loro possibile impatto, legato ad un'introduzione non attentamente monitorata e regolamentata, non solo sui sistemi di istruzione scolastica ed universitaria, ma anche di formazione professionale e continua.

La CES, inoltre, tramite la propria partecipazione a un gruppo di lavoro del Cedefop sulle microcredenziali, mirato al raggiungimento di una posizione comune fra governi, associazioni imprenditoriali e organizzazioni dei lavoratori, si sta impegnando al fine di influenzare le decisioni della Commissione Europea al riguardo.

3. L'azione di Cgil Cisl Uil

In conclusione, le proposte della Commissione europea sui conti individuali di apprendimento e sulle microcredenziali e la possibile introduzione di un sistema di profili comunitari chiave nel campo della formazione professionale, sembrano delineare un approccio "dall'alto", individualistico, restrittivo e di breve termine.

Non si tratta di demonizzare in sé gli strumenti, che possono avere una loro utilità, in particolare rispetto agli apprendimenti informali e non formali, ma di inserirli, con cautela, in un quadro complessivo europeo e nazionale e in una strategia ben più ampia dell'apprendimento permanente e della formazione professionale e continua e professionale, rispetto alla quale appare centrale il rafforzamento del sistema di certificazione delle competenze.

Oltre al quadro europeo, alcune "fughe" in avanti nel nostro paese (ad esempio la citazione di Ila e Microcredenziali nel Piano Nuove Competenze e dei soli ILA nella Legge di Bilancio) ci fanno ritenere urgente che si avvii un confronto istituzionale con le parti sociali su questi strumenti.

Nell'ambito della formazione continua non possiamo, poi, non ricordare l'importanza e la peculiarità, anche nel confronto con altri sistemi europei, del nostro sistema dei fondi paritetici interprofessionali che, attraverso l'esercizio di una positiva politica della bilateralità, costituisce oggi il principale strumento dell'apprendimento nei luoghi di lavoro.

E' importante, infine, per CGIL, CISL, UIL, seguire con attenzione i futuri sviluppi della strategia comunitaria, in modo da influenzare e rafforzare nei prossimi mesi la posizione della CES, ma soprattutto di incidere sulle posizioni della Commissione Europea. A livello italiano, occorrerà monitorare con attenzione la posizione e le azioni del Governo (e delle Regioni) favorendo il confronto, l'approfondimento politico e tecnico e un dialogo sociale reale, non "ex post".