

PRONTI, PARTENZA, VIA!

Le attività del Cedefop per il 2022/23 contribuiscono a dare il via all'Anno europeo delle competenze

Permacrisi – un nuovo concetto che la dice tutta su ciò che il 2022 ha rappresentato per molti – è la parola dell'anno secondo il Collins Dictionary. All'inizio del 2022, quando l'UE iniziava appena a riprendersi dalla pandemia, in Europa è scoppiato un conflitto, cui hanno fatto seguito il dissesto economico e flussi migratori senza precedenti. In un momento in cui l'emergenza climatica acquisisce una visibilità e un'intensità crescenti, il percorso verso l'indipendenza energetica, la possibile carenza di gas e le difficoltà finanziarie causate dall'aumento dei prezzi si sono caratterizzate come questioni politiche centrali.

In un contesto di crisi e di megatendenze in accelerazione, il Cedefop ha continuato a concentrare l'attenzione sulla dimensione dell'istruzione e formazione professionale, delle competenze e occupazionale della duplice transizione. Il suo lavoro ha aiutato a valutare le implicazioni delle sfide attuali per i sistemi e le qualifiche di istruzione e formazione professionale (IFP) e ha stimolato la riflessione su come le politiche contribuiscano a preparare le persone al futuro. In preparazione dell'Anno europeo delle competenze e per tutta la sua durata, le attività del Cedefop hanno contribuito trasversalmente, e continueranno a farlo, a rendere l'apprendimento tramite il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione la nuova normalità. Le competenze sono fondamentali per affrontare le nostre sfide e dar vita a transizioni positive. Allo stesso tempo, le competenze «giuste» scarseggiano. La designazione del 2023 quale Anno europeo delle competenze, indurrà le istituzioni dell'UE a concentrare gli sforzi sulla creazione di competenze, sui divari da colmare e sull'attenuazione degli squilibri. Inoltre, punterà i riflettori sull'agenzia europea che si occupa di competenze: il Cedefop.

La ripresa del mercato del lavoro incontra l'aggiornamento delle competenze

I mercati del lavoro europei sono in ripresa dopo la pandemia e [grazie ad essa sono oggi più digitalizzati](#). Il boom del telelavoro si è esteso alle pratiche di assunzione, la carenza di competenze ha indotto i datori di lavoro a pubblicare online le offerte di lavoro per raggiungere un maggior numero di potenziali candidati e il turnover è aumentato dato che molti lavoratori hanno approfittato della ripresa del mercato del lavoro per cercare altrove un posto di lavoro migliore. Tale tendenza è evidente in [SkillsOVATE](#), lo strumento di monitoraggio delle tendenze dei posti di lavoro e delle competenze del Cedefop. Nel primo semestre del 2022 il numero delle offerte di lavoro pubblicate online è raddoppiato rispetto allo stesso periodo del 2019.

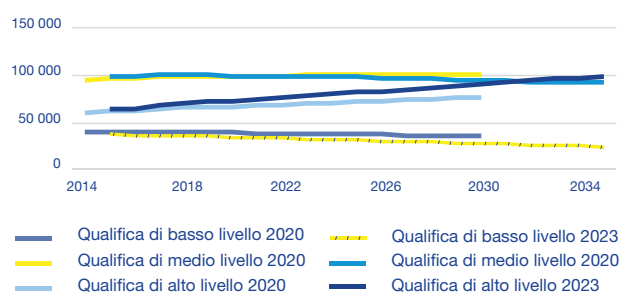
Degli annunci di lavoro pubblicati online tra la metà del 2020 e la metà del 2022, il 54 % riguardava posti di lavoro altamente qualificati in campo scientifico/ingegneristico, economico/amministrativo, sociale/legale o TIC. I settori manifatturiero, edilizio e manutentivo hanno guidato la ripresa e l'espansione del mercato del lavoro online. Complessivamente, gli annunci relativi a lavori manuali e poco qualificati rappresentano la maggior parte della crescita. La domanda di personale non qualificato delle attività manifatturiere, di addetti alle pulizie e collaboratori nonché di conduttori di veicoli e macchinari è in forte espansione.

Le tendenze a lungo termine forniscono un quadro alquanto diverso. Le nuove previsioni sulle competenze nell'UE del Cedefop, che saranno pubblicate nel 2023, suggeriscono che l'occupazione si evolverà rapidamente verso un uso più intensivo delle specializzazioni. Il numero di posti di lavoro altamente qualificati probabilmente crescerà più rapidamente di quanto previsto in precedenza, superando gli impieghi per cui è richiesta una qualificazione media nei prossimi dieci anni (Figura 1). Per quanto riguarda i posti di lavoro elementari, l'occupazione rimane stabile. In vista della prevalenza, nei prossimi dieci anni, dell'aggiornamento delle competenze tra le tendenze del mercato del lavoro, occorrerà concentrare l'attenzione sull'ampliamento del potenziale dell'IFP e sul ruolo che svolgerà nell'aiutare le persone ad accedere

a lavori più impegnativi.

Essendo l'occupazione proiettata verso un più stretto allineamento all'offerta a tutti i livelli di competenza rispetto a quanto precedentemente previsto, sembra che complessivamente nell'UE la corrispondenza sia destinata a migliorare. Ma questo non avverrà spontaneamente. Sarà necessario soddisfare le ambizioni del Green Deal dell'UE contenute nelle previsioni e la realizzazione della prevista tendenza all'aggiornamento richiederà una forza lavoro adeguata e ben qualificata.

Figura 1. Occupazione futura per livello di qualifica: previsioni del Cedefop per il 2020 e il 2023 a confronto



Fonte: previsioni del Cedefop per il 2020 e il 2023.

L'IFP per gli ucraini

Il mercato del lavoro dell'UE ha reagito rapidamente alle tensioni crescenti tra Ucraina e Russia. Un maggior numero di datori di lavoro ha iniziato a rivolgere annunci di lavoro online agli ucraini e, dopo lo scoppio del conflitto tra marzo e maggio 2022, le offerte di lavoro pubblicate online **sono state quasi 20 000**, più che quintuplicate rispetto all'intero 2020.

Nel marzo 2022 l'UE ha attivato la **direttiva sulla protezione temporanea** per consentire ai rifugiati ucraini l'accesso al mercato del lavoro e all'IFP. Il Cedefop ha fatto affidamento sulla sua rete di esperti di IFP, **ReferNet**, per raccogliere informazioni sulle **sfide affrontate dai paesi e sulle modalità di risposta adottate**. Sostegno finanziario, facilitazione dell'ingresso nel programma, inclusione del sistema duale di formazione professionale e misure volte a far fronte alle difficoltà linguistiche hanno contribuito al superamento degli ostacoli all'integrazione. Gli approcci a sostegno degli insegnanti e dei formatori in azienda emersi in alcuni paesi sono fonte di ispirazione per altri.

Essere inclusivi e di sostegno nei confronti dei giovani ucraini di varia estrazione e concentrarsi sul benessere e sulla salute mentale dei discenti in alcune situazioni sono sfide generali. Il loro superamento tramite l'IFP e il sostegno continuerà a essere un aspetto cruciale per l'integrazione nell'istruzione, nel mercato del lavoro e a livello sociale dei milioni di rifugiati gio-

vani e adulti fuggiti dalla guerra.

L'IFP sostiene settori e città nella transizione verde

Nel 2022 gli obiettivi in termini di efficienza energetica ed energia rinnovabile nonché le misure concordate nell'ambito del pacchetto «Pronti per il 55 %» del Green Deal dell'UE sono **diventati più ambiziosi**. A conferma della convinzione che le politiche e i programmi di istruzione e formazione promuovono il cambiamento verso un futuro più sostenibile, il Consiglio ha adottato una **raccomandazione sull'apprendimento per la transizione verde e lo sviluppo sostenibile**. La transizione verde delle occupazioni e delle qualifiche di IFP è stata al centro dell'attenzione durante la **Settimana europea delle competenze professionali 2022** organizzata dalla Commissione europea; nuovi dati a supporto sono emersi nell'ambito del **nuovo Osservatorio sulle competenze verdi del Cedefop**.

Nel 2022 il Cedefop ha analizzato in maniera più approfondita cosa comporta il **Green Deal europeo** per le **città**, la **gestione dei rifiuti**, il settore agroalimentare e l'economia circolare. Parti sociali, associazioni settoriali, autorità pubbliche ed esperti hanno collaborato con il Cedefop alla mappatura delle tendenze e delle loro implicazioni per le occupazioni, l'IFP e le competenze fino al 2030. Ogni settore subirà una propria trasformazione, ma ci sono anche impressionanti punti in comune. Accanto agli esperti con competenze tecnologiche verdi, un ruolo fondamentale è svolto anche dai professionisti che le attuano su vasta scala e da coloro che gestiscono la transizione verde, coinvolgono i cittadini o formano le imprese affinché possano parteciparvi (Figura 2).

L'IFP ha il potenziale di accelerare la transizione verde grazie ai suoi forti legami con il mercato del lavoro e agli approcci sempre più flessibili alle qualifiche, ad esempio tramite le microcredenziali. La transizione verde fornisce all'IFP l'opportunità di ridefinire le professioni, di commercializzare il suo potenziale di promozione della transizione verde e di espandersi ulteriormente nell'IFP di livello superiore.

Figura 2. La transizione verde: occupazioni emergenti e acceleratori della transizione

ACCELERATORI DELLA TRANSIZIONE VERDE

Posti di lavoro/carriere verdi di «marketing»
Analisi affidabile del fabbisogno di competenze
Solidi circuiti di feedback per un'istruzione professionale agile
Reti
Attori locali abilitati
Pensiero sistemico
Microcredenziali
Apprendistato verde



CITTÀ SMART/VERDI

Responsabile di città smart/verdi
 Professionista delle TIC
 Specialista di spazi urbani
 Professionista dell' energia
 Specialista di trasporti e mobilità
 Specialista di tutela ambientale
 Specialista di coinvolgimento dei cittadini
 Professionista dell' edilizia

**ECONOMIA CIRCOLARE**

Ideatore di prodotti circolari
 Analista di problemi industriali
 Ingegnere di materiali e di processi
 Responsabile di energia rinnovabile
 Facilitatore di simbiosi industriale
 Specialista dell' idrogeno
 Specialista di comportamenti
 dei consumatori
 Formatore di sostenibilità

**GESTIONE DEI RIFIUTI**

Responsabile della logistica,
 analista dei dati
 Responsabile della gestione
 (strategica) dei rifiuti
 Professionista della
 valorizzazione dei rifiuti
 Esperto di energia
 Professionista dell' ottimizzazione della cernita dei rifiuti
 Ideatore di impianti di economia circolare
 Ingegnere tecnico (prodotti riciclabili)
 Esperto di estrazione/riciclaggio/riuso materiali
 Formatore di gestione dei rifiuti
 Specialista di riparazione

**SETTORE AGROALIMENTARE**

Specialista di risorse umane (grandi aziende)
 Agronomo
 Ingegnere
 Specialista dei dati
 Specialista di commercio elettronico
 Esperto di sicurezza alimentare
 Esperto di GPS
 (agricoltura di precisione)



Fonte: previsioni del Cedefop sulle competenze verdi (2022).

Una prestigiosa [relazione prodotta dal Cedefop e dall'OCSE nel 2022](#) mostra come gli apprendistati verdi stiano emergendo in tutta Europa e ne dimostra il potenziale di trasformazione. Il potere dell'apprendimento pratico può aiutare gli apprendisti a diventare agenti del cambiamento sul posto di lavoro. Grazie alla loro doppia «identità» di discenti e dipendenti possono diffondere la «greenovation» dalle sedi di apprendimento al posto di lavoro e viceversa. L'aumento progressivo degli apprendistati verdi per adulti nei posti di lavoro inquinanti sarà cruciale per facilitare le transizioni e per aiutare le regioni a diventare più verdi

e più pulite ⁽¹⁾. Nel 2023 il lavoro verde si concentrerà sempre più sul ruolo che le parti sociali possono svolgere nel preparare le regioni a un futuro più verde.

Una trasformazione digitale giusta significa aumento delle competenze e miglioramento dei posti di lavoro

I risultati della seconda indagine europea sulle competenze e sui posti di lavoro, presentati alla [Powering the European digital transition conference](#) (Conferenza sull'energia per la transizione digitale europea), spiegano perché è così importante che le competenze digitali e STEM siano una priorità assoluta della politica in materia di IFP e competenze. Il 52 % dei lavoratori adulti dell'UE-27+ ⁽²⁾ ha bisogno di sviluppare ulteriormente le proprie competenze digitali per lavorare meglio e [due lavoratori su tre interessati dal cambiamento tecnologico hanno lacune di competenze digitali](#). Dato che l'intelligenza artificiale e le applicazioni digitali avanzate sono spesso al centro dell'attenzione, molti adulti europei trarrebbero beneficio dall'aggiornamento delle competenze digitali di livello elementare e medio come trampolino di lancio verso posti di lavoro più avanzati (Figura 3).

Figura 3. **Potenziale di apprendimento nelle attività digitali (% di lavoratori adulti dell'UE+ nel 2021)**

 ELEMENTARE	 MEDIO	 ELEVATO			
Navigazione web, e-mail, social media	20%	Uso di software specialistici	50%	Gestione o fusione di banche dati	81%
Scrittura o modifica di testi	28%	Preparazione di presentazioni	60%	Sistemi informatici, hardware/software	87%
Uso di fogli di calcolo	38%	Fogli di calcolo avanzati	74%	Programmazione o codifica	92%

Fonte: Cedefop (2022). [Setting Europe on course to a human digital transition](#) (Orientare l'Europa verso una transizione digitale umana).

La trasformazione digitale dovrebbe offrire alle persone anche l'opportunità di usare e sfruttare le proprie competenze attraverso una progettazione innovativa del lavoro, ampliando l'accesso alla tecnologia digitale e promuovendo una progettazione del lavoro che favorisca l'apprendimento. Le opportunità di «aggiornare digitalmente» il mondo del lavoro sono

⁽¹⁾ Nel 2022 il Cedefop ha avviato una fase importante della sua transizione verde impegnandosi a raggiungere la neutralità carbonica entro il 2030. L'obiettivo dell'Agenzia è di ridurre al minimo le emissioni di gas a effetto serra e di compensare le emissioni inevitabili attraverso attività di rimozione di CO₂.

⁽²⁾ Gli Stati membri dell'UE-27 più Norvegia e Islanda.

enormi. Per molti lavoratori, una volta forniti i mezzi per il miglioramento del livello delle competenze o la riqualificazione, la digitalizzazione può andare di pari passo con un lavoro più interessante e gratificante, una maggiore autonomia, un miglioramento della qualità del lavoro e maggiori opportunità di apprendimento. La prima indagine europea sulla formazione e l'apprendimento del Cedefop, che verrà condotta nel 2023, e un nuovo lavoro sull'apprendistato per transizioni digitali giuste forniranno spunti sulle modalità di realizzazione.

Per la generazione COVID non basterà un semplice aumento delle competenze

Nel 2022, Anno europeo dei giovani, il Cedefop ha collaborato con altre quattro agenzie che ricadono nella sfera di competenza della DG Occupazione per sostenere in modo convincente l'espansione del sostegno ai giovani, ponendo maggiore enfasi sull'apertura dell'accesso all'esperienza lavorativa e alle opportunità di lavoro nell'economia verde e digitale (Riquadro 1). Sono particolarmente urgenti misure che contribuiscano alla creazione di posti di lavoro migliori al fine di integrare e rendere più efficaci le politiche orientate all'offerta di competenze. I giovani di tutta Europa hanno affrontato difficoltà senza precedenti in relazione all'apprendimento e all'accesso a un lavoro adeguato durante la pandemia di COVID-19 e hanno sofferto enormemente in termini di salute mentale.

Riquadro 1. I giovani prima di tutto: politiche efficaci per i giovani europei in tempi di incertezza



Youth first!

EMPLOYMENT, SKILLS AND SOCIAL POLICIES THAT WORK FOR YOUNG EUROPEANS IN TIMES OF UNCERTAINTY
9 September 2022 10:00-13:00 (CEST) European Parliament/Spinnelli 162

- Organizzato dal Cedefop e da Eurofound (organizzatori principali) nonché dall'ETF, dall'EU-OSHA e dall'ELA nel Parlamento europeo in occasione dell'Anno europeo dei giovani.
- Le agenzie hanno condiviso le loro competenze sul mercato del lavoro e sulle tendenze delle competenze, sulla pandemia di COVID, sulla crisi ucraina e sulla qualità dell'occupazione e delle condizioni lavorative dei giovani in Europa.
- Uno dei temi chiave è stato quello delle sinergie

sviluppate dalle agenzie dell'UE e della loro complementarità, tramite la raccolta di dati, la condivisione delle competenze metodologiche e la pubblicazione di ricerche comuni.

Nei paesi con un sistema di creazione delle competenze più debole, un'occupazione ad alto uso di qualifiche di livello più basso e un'economia meno resiliente, l'esperienza dei giovani che sono riusciti ad assicurarsi un posto di lavoro mostra che, per molti, lo squilibrio non riguarda la carenza di competenze ma posti di lavoro che non sfruttano il loro potenziale. Sono giovani più esperti di tecnologie digitali, più abituati al lavoro e all'apprendimento a distanza e più competenti in tecnologie digitali avanzate. Il fatto che occupino spesso posti di lavoro meno stabili e di qualità inferiore, siano in molti casi troppo qualificati, siano meno gratificati dal lavoro e usufruiscano di una minore formazione finanziata dal datore di lavoro li colloca in netto svantaggio.

Riquadro 2. Cedefop e ReferNet: da 20 anni partner per il rafforzamento dell'IFP europea



ReferNet è la rete di istituzioni creata dal Cedefop che fornisce informazioni sui sistemi e sulle politiche di IFP negli Stati membri dell'UE, in Islanda e in Norvegia.

All'evento per il 20° anniversario di ReferNet, tenuto il 9 novembre 2022, il Cedefop ha ripercorso 20 anni di successi in termini di cooperazione e collaborazione.

Il contributo estremamente positivo apportato fino a oggi da ReferNet rende questa rete una delle più preziose imprese del Cedefop

— Juergen Siebel, direttore esecutivo del Cedefop

Il nostro è un gruppo di europei che condivide la visione di lavorare per migliorare l'IFP

— Loukas Zahilas, capo dipartimento del Cedefop

L'imminente Anno europeo delle competenze sarà fondamentalmente un anno di risveglio per le professioni e la formazione

— Margaritis Schinas, vicepresidente della Commissione europea

Consentendo la grande trasformazione, l'istruzione in un mondo «liquido» può aiutare le persone a rivendicare una nuova libertà salvaguardando al tempo stesso la coesione sociale

— Fabienne Goux-Baudiment, futurologa

Avviare la rivoluzione delle competenze

Il Cedefop ha utilizzato le proprie ricerche e **ha unito le forze con il Comitato economico e sociale europeo** per promuovere approcci più coordinati e sistemici al miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione. I risultati delle analisi degli attuali percorsi di aggiornamento professionale condotti dal Cedefop in Francia e in Italia hanno rivelato che tali approcci sono spesso costituiti da azioni a livello locale, coinvolgimento delle persone più a rischio di esclusione sociale e sostenibilità di progetti ad hoc ⁽³⁾.

L'apprendistato può essere un efficace percorso di formazione per adulti scarsamente qualificati. L'ampliamento può contribuire contemporaneamente al miglioramento del livello delle competenze, all'integrazione, alla duplice transizione e ad altri obiettivi politici. Affinché ciò possa concretizzarsi, **l'apprendistato deve diventare una possibilità reale e realistica per gli adulti; un maggior numero di adulti e di imprese devono essere coinvolti** (Figura 4).

Figura 4. Come ottenere il massimo dall'apprendistato per adulti

 RENDERE L'APPRENDISTATO UNA POSSIBILITÀ PER GLI ADULTI	 COINVOLGIMENTO DI UN MAGGIOR NUMERO DI DISCENTI E IMPRESE
 Eliminazione degli ostacoli all'accesso a una formazione di qualità  Sensibilizzazione e orientamento per aiutare gli adulti a comprendere i benefici  Motivazione tramite incentivi non finanziari  Incentivi finanziari e sostegno mirato e personalizzato alle imprese  Flessibilità nell'organizzazione e nell'erogazione della formazione  Configurazione dell'apprendistato in base alle caratteristiche specifiche degli adulti	 Conoscenza della motivazione degli adulti e delle imprese all'uso dell'apprendistato per il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione  Individuazione chiara delle reali necessità a cui l'apprendistato potrebbe sopprimere  Coinvolgimento sistematico dei sindacati e dei datori di lavoro assieme alle autorità pubbliche e collaborazione tra occupazione pubblica e privata

Nel 2022 il lavoro del Cedefop sulle competenze

⁽³⁾ Nel 2023 saranno avviate analisi tematiche per paese sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze per gli adulti in Croazia e Spagna.

chiave si è incentrato sull'**imprenditorialità**, che è alla base della creatività, della sostenibilità, della resilienza e dell'adattabilità al cambiamento e promuove altresì la crescita, l'innovazione e la competitività. Nel 2023 il Cedefop analizzerà approfonditamente gli ecosistemi di apprendimento imprenditoriali nazionali per individuare metodi, strumenti e approcci che aiutino i responsabili delle politiche, gli erogatori di istruzione e formazione professionale e altri attori a rendere i programmi di IFP più efficaci nella creazione di competenze imprenditoriali.

Gli insegnanti e i formatori dell'istruzione e formazione professionale svolgono un ruolo fondamentale nella rivoluzione delle competenze. La **mappatura del 2022 degli approcci nazionali allo sviluppo professionale iniziale e permanente** dimostra le difficoltà affrontate da insegnanti e formatori nelle società complesse e in rapida evoluzione. **Gli insegnanti devono essere informati e nuovamente formati** per diventare ambasciatori della duplice transizione e cambiare la mentalità dei discenti. Nel 2023 o all'inizio del 2024 il Cedefop condurrà la prima indagine europea in assoluto tra insegnanti e formatori per valutarne la preparazione alle sfide future.

La rivoluzione delle competenze non decollerà senza un maggiore sostegno all'apprendimento e alla carriera, tramite l'orientamento, la convalida delle competenze realmente possedute, incentivi più mirati quali conti individuali di apprendimento e sostegno sociale. Nel 2022 il Cedefop ha svolto attività di sensibilizzazione su sistemi di orientamento professionale efficaci e inclusivi e ha dato spazio alla discussione delle opportunità e delle sfide dello sviluppo di tali sistemi. Il Cedefop ha coinvolto esperti per discutere dei **metodi di monitoraggio e valutazione dell'orientamento e del loro potenziale per il miglioramento dei servizi** e ha organizzato congiuntamente il primo **Mese globale delle carriere**. La **quarta edizione della biennale Validation of prior learning (VPL)** (Convalida dell'apprendimento precedente) è stata un'occasione per discutere con un pubblico globale di esperienze, informazioni, conoscenze, idee e visioni sulla convalida come parte essenziale dell'apprendimento permanente e sulle tendenze che guidano il cambiamento da quando il Cedefop ha introdotto il concetto di convalida oltre vent'anni fa.

Dare forma al cambiamento e promuovere le competenze

Per vent'anni i paesi europei hanno lavorato per rendere le conoscenze e le competenze trasparenti e trasferibili tra i diversi sistemi di istruzione e formazione, in modo da facilitare la libera circolazione dei cittadini. Nel 2022 il Cedefop ha tirato le somme per capire in che modo **sia possibile migliorare trasferibilità dei ri-**

sultati dell'apprendimento ottenuti in contesti formali, non formali e informali in futuro. L'Anno europeo delle competenze 2023 offrirà opportunità per discutere le iniziative europee e nazionali che hanno fatto la differenza per i discenti.

Il quadro politico in materia di IFP e competenze nonché i finanziamenti senza precedenti messi a disposizione dal dispositivo per la ripresa e la resilienza, dal Fondo sociale europeo Plus, da Erasmus+ e da altre fonti stanno promuovendo il cambiamento. I primi risultati del monitoraggio da parte del Cedefop dell'attuazione della [raccomandazione relativa all'istruzione e formazione professionale](#) e della [Dichiarazione di Osnabrück](#) mostrano quali sono le priorità dei paesi europei nei loro piani nazionali di attuazione: rendere la VET più agile, flessibile e inclusiva, promuovere la digitalizzazione, creare una nuova cultura dell'apprendimento permanente ed espandere la dell'IFP continua. Priorità quasi altrettanto forti, sebbene meno visibili a causa della loro natura trasversale, sono rappresentate dalla transizione verde dell'IFP e dal rafforzamento del suo [spazio europeo dell'istruzione e formazione](#) nonché dalle dimensioni internazionali.

Nel 2022 le microcredenziali [sono state al centro dell'attenzione](#). Le microcredenziali aiutano i discenti a creare il loro portafoglio di competenze, «[accumulando](#)» l'[apprendimento in base ai propri tempi](#) in linea con le mutevoli richieste del mercato del lavoro e con le esigenze individuali. Sebbene le autorità, gli erogatori d'istruzione e formazione e le parti sociali riconoscano la [flessibilità, portabilità e trasferibilità delle microcredenziali](#), occorre superare molte difficoltà per sfruttarne il potenziale nel miglioramento del livello delle competenze e nella riqualificazione. Tra queste, la creazione di visibilità e fiducia tra i datori di lavoro e gli istituti di istruzione nonché il loro affiancamento ai sistemi tradizionali di qualifiche e di riconoscimento. Nel 2023 il progetto [Future of VET](#) (Futuro dell'IFP) evidenzierà il ruolo delle microcredenziali a sostegno dell'occupazione.

Gli strumenti e le banche dati del Cedefop aiutano a monitorare i progressi e a tradurre in azioni concrete le ambizioni. Il [quadro operativo europeo delle politiche in materia di istruzione e formazione professionale \(IFP\)](#) istituito nel 2022 visualizza i progressi verso obiettivi quantitativi concordati. Un cronoprogramma delle politiche europee in materia di IFP, che sarà varato nel 2023, utilizzerà il monitoraggio delle politiche di IFP del Cedefop per mostrare i progressi compiuti negli anni e ispirare e sostenere riforme delle politiche in materia di IFP e apprendimento permanente. Il valore degli strumenti del Cedefop è riconosciuto, come si evince dalla [raccomandazione del Consiglio sui percorsi per il successo scolastico](#) del 2022. Ciò rende il [pacchetto di strumento di IFP del Cedefop per contrastare l'abbandono precoce](#) e le sue risorse

pratiche il principale punto di riferimento per i responsabili delle politiche e per i professionisti dell'IFP in Europa.

L'Anno europeo delle competenze inizierà nel 2023. Il Cedefop sfrutterà l'anno per sostenere le persone e le loro competenze come collegamento critico tra gli obiettivi delle politiche nazionali e dell'UE e per compiere progressi tangibili verso il loro raggiungimento. In un'epoca di trasformazioni, sviluppare e fare buon uso delle competenze di giovani e adulti li motiva a dare il meglio di sé, offre loro un trampolino di lancio per una carriera di successo e ha un impatto positivo in generale. Nel 2022 la permacrisi è diventata la nuova normalità. L'Anno europeo delle competenze 2023 farà in modo che «permaqualificazione» sia la risposta.


CEDEFOP

 Centro europeo per lo sviluppo
della formazione professionale

Nota informativa – 9179 IT

Cat. n.: TI-BB-22-001-IT-N

ISBN 978-92-896-3466-3, doi:10.2801/894760

Copyright © Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), 2023. Creative Commons Attribution 4.0 International

 Le note informative sono pubblicate in inglese, francese, tedesco, greco, italiano, polacco, portoghese e spagnolo e nella lingua del paese della presidenza di turno dell'Unione europea. Per riceverle regolarmente è necessario registrarsi all'indirizzo: www.cedefop.europa.eu/it/user/register

 Ulteriori note informative e pubblicazioni del Cedefop sono disponibili all'indirizzo: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Salonico (Pylea), GRECIA

Indirizzo postale: Servizio postale del Cedefop, 57001, Thermi, GRECIA

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

 Email: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu