

# MICROCREDENZIALI

## CERCARE DI COMBINARE CREDIBILITÀ E AGILITÀ

I profondi cambiamenti verificatisi nelle economie e nei posti di lavoro richiedono che l'istruzione e la formazione offrano percorsi di apprendimento più flessibili e credenziali valide



© stock.adobe.com/The Best Stocker

Le microcredenziali promettono di collegare le competenze delle persone alla domanda del mercato del lavoro in un mondo del lavoro in rapida evoluzione. Negli ultimi anni sono proliferate in tutti i settori economici e i livelli di istruzione, rafforzando gli sforzi europei e nazionali volti a comprenderle e svilupparle meglio <sup>(1)</sup>. Le microcredenziali possono aumentare l'offerta di istruzione e formazione professionale (IFP) pertinente per il mercato del lavoro, sostenendo strategie nazionali, regionali e settoriali di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione, of-

frendo ai discenti una formazione mirata per ottenere migliori prospettive occupazionali e aiutando i datori di lavoro a migliorare il mantenimento dell'occupazione e la produttività dei lavoratori. Sostengono la modularizzazione delle qualifiche e la convalida dell'apprendimento precedente, consentendo l'inclusione dei soggetti più vulnerabili e l'apprendimento permanente a tutti i livelli.

Tuttavia, sono necessari progressi significativi a livello di politiche e un'ampia ricerca per garantire che le microcredenziali offrano agli utenti finali un valore reale. Il Cedefop ha esaminato le finalità, i ruoli e gli effetti mutevoli delle microcredenziali in relazione ai sistemi europei delle qualifiche, le condizioni prelimi-

<sup>(1)</sup> [Ricerca del Cedefop sulle microcredenziali](#). Si veda anche la nota informativa del Cedefop per il 2022 [Le microcredenziali stanno diventando importanti?](#)

nari affinché gli utenti possano avere fiducia in loro e il sostegno di cui gli utenti hanno bisogno per ottenerle e beneficiarne <sup>(2)</sup>.

## Onnipresenti ma non sufficientemente definite

Grazie alla loro focalizzazione sulla formazione nel mercato del lavoro e alla loro flessibilità nel rispondere rapidamente ai bisogni emergenti di competenze, le microcredenziali stanno diventando sempre più popolari, soprattutto nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale continua (IFP continua). Offrono ai discenti opportunità per integrare le loro qualifiche iniziali in modo mirato e li aiutano a comunicare le loro competenze, ad esempio ai potenziali datori di lavoro.

Di recente il Cedefop ha osservato un crescente interesse tra le parti interessate per un altro aspetto delle microcredenziali: il potenziale che hanno nel favorire l'inclusione dei discenti vulnerabili: i migranti, i giovani che hanno abbandonato prematuramente l'istruzione e la formazione, le persone con disabilità o altre persone svantaggiate.

L'aumento e la diversificazione degli usi delle microcredenziali sollevano il problema del modo in cui queste si collegano e interagiscono con le qualifiche esistenti. Come dovrebbero essere valutate, riconosciute o certificate? Come dovrebbero essere integrate nei quadri nazionali delle qualifiche? Come dovrebbero ricevere assicurazioni sotto il profilo della qualità? Come dovrebbero essere trattate come elementi costitutivi sovrapponibili di credenziali o qualifiche complete e riconosciute? Tutte queste caratteristiche sono attualmente oggetto di discussione in tutta l'UE in quanto determinano il valore che i discenti e i datori di lavoro attribuiranno alle microcredenziali.

## Ben accette ma a determinate condizioni

In generale, i paesi dell'UE hanno cercato di trovare un equilibrio tra le sfide e le opportunità delle microcredenziali, cercando di definirle, standardizzarle e regolamentarle per garantirne la comparabilità e il valore per gli utenti finali. La [raccomandazione del Consiglio del 2022 relativa a un approccio europeo alle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità](#) ha guidato questo processo.

Le discussioni in tutta Europa si concentrano su come incorporare le microcredenziali nei sistemi e nei quadri nazionali delle qualifiche e su come creare le

condizioni per il relativo riconoscimento. Tuttavia, gli approcci variano notevolmente, con visioni nazionali diverse sulla descrizione e la valutazione delle qualifiche, sulla convalida dell'apprendimento precedente e sulla garanzia di qualità delle microcredenziali.

Tutti i paesi europei stanno modularizzando le proprie qualifiche, soprattutto nell'istruzione degli adulti, ma anche nell'istruzione superiore e nell'IFP. Inoltre, la maggior parte dei paesi sta lavorando per definire quadri nazionali delle qualifiche (NQF) completi <sup>(3)</sup>, che includano tutti i tipi e livelli di qualifiche. Più della metà dei paesi ha aperto i propri quadri di riferimento alle qualifiche non formali <sup>(4)</sup>; altri temono che una proliferazione incontrollata di microcredenziali possa indurre un generale allontanamento dall'istruzione e dalla formazione olistica (iniziale) a favore di brevi esperienze di apprendimento che offrono competenze ridotte e che potrebbero minare i sistemi tradizionali di istruzione e formazione.

## Cambiare i posti di lavoro, l'istruzione e la formazione

La duplice transizione <sup>(5)</sup> ha trasformato posti di lavoro e interi settori, capovolgendo la domanda del mercato del lavoro e creando carenze di competenze in molti settori. Oggi, il 90 % dei posti di lavoro richiede competenze digitali, ma solo il 54 % della popolazione le possiede. Per mantenere la propria posizione in una situazione di concorrenza globale, l'Europa deve riqualificare e migliorare radicalmente le competenze della propria forza lavoro.

I sistemi nazionali di IFP si sono adattati, promuovendo la mobilità del lavoro e l'apprendimento permanente nonché creando nuovi formati di offerta formativa e di credenziali. Oltre la metà degli Stati membri dell'UE ha iniziato a incorporare nei rispettivi NQF, o prevede di farlo, le microcredenziali, comprese quelle digitali, per attribuire loro valore e consentirne il confronto.

I discenti hanno sempre più bisogno di formati più brevi e flessibili di riqualificazione o miglioramento del livello delle competenze, che si adattino ai loro orari, alle loro esigenze professionali e all'equilibrio tra la loro vita professionale e quella privata. Sebbene i sistemi di IFP si adattino ai cambiamenti della domanda, ad esempio in termini di modularizzazione e inclusione di qualifiche parziali, le microcredenziali sono spesso più adatte a soddisfare le esigenze immediate, come i percorsi flessibili e incentrati sul discente.

Le microcredenziali servono a molteplici scopi, che

<sup>(3)</sup> Sulla base del [quadro europeo delle qualifiche \(EQF\)](#).

<sup>(4)</sup> 34 paesi dell'UE, del SEE e dei Balcani occidentali, secondo l'[inventario europeo degli NQF del Cedefop](#).

<sup>(5)</sup> La digitalizzazione e l'ecologizzazione dell'economia.

vanno dall'offerta di un punto di accesso al mercato del lavoro, ad esempio nei servizi di ristorazione, di assistenza e di pulizia, alla fornitura di soluzioni professionali complementari di grande valore nel settore manifatturiero avanzato e ad alta intensità informatica. Contribuiscono a modellare gli ecosistemi industriali, come i poli di innovazione, e svolgono un ruolo cruciale nell'innovazione delle imprese e persino nella ristrutturazione economica delle regioni. Sono orientate alle esigenze locali e vengono offerte attraverso piattaforme globali. Alcune forniscono una risposta rapida e mirata a specifiche carenze di competenze, mentre altre sono integrate in strategie di competenze globali.

#### Riquadro 1. Competenze e formazione per il settore delle pulizie nell'UE

Secondo uno studio dello [European Cleaning and Facility Services Industry](#) (Associazione europea del settore delle pulizie e dei servizi), condotto in 13 paesi, la formazione in materia di pulizia industriale è offerta a diversi livelli dell'EQF. Tale formazione prevede corsi brevi per addetti alle pulizie (assistenti) e lavavetri (livelli 1 e 2), fino a una formazione complementare, ad esempio per gli addetti alle idropulitrici ad alta pressione (livello 3), che può essere considerata un primo passo verso una qualifica professionale, nonché apprendistati completi della durata di 2 anni per gli addetti alle pulizie altamente specializzati (livello 4), che offrono loro qualifiche anche per le attività di supervisione.

#### Riquadro 2. Competenze e formazione per l'industria microelettronica nell'UE

**METIS4SKILLS** è un erogatore di istruzione e formazione professionale con sede a Bruxelles, operante nel settore della microelettronica in 13 paesi (\*). Per adeguare la sua offerta formativa alle nuove esigenze man mano che emergono, METIS4SKILLS ha creato un consorzio composto da 20 partner, tra cui imprese nel settore della microelettronica, istituti di istruzione e formazione e organismi di regolamentazione/certificazione. In collaborazione con i suoi partner, ha sviluppato una strategia settoriale delle competenze e contribuisce a definire e perfezionare i profili professionali sulla base dei quadri delle qualifiche dei paesi partecipanti. I programmi e i corsi METIS sono sviluppati congiuntamente con il settore e gli attori coinvolti nell'ambito dell'istruzione e della formazione. Attualmente, METIS sta preparando un catalogo di formazione basato sui risultati dell'apprendimento che copre i livelli da 4 a 7 dell'EQF. Il suo approccio è integrato e modulare: le «unità centrali» (da 30 a 50 ore di formazione) sono concepite come moduli a sé stanti che possono essere integrati con le «unità satelliti» (da 10 a 15 ore di formazione). Le unità centrali possono essere erogate e certificate

come blocchi di formazione autonomi. Sono concepite in modo tale da consentire:

- ai lavoratori dell'industria microelettronica di acquisire una serie di competenze specifiche e quindi migliorare il loro profilo;
- ai lavoratori di altri settori di acquisire competenze supplementari nell'ambito della microelettronica e ampliare il loro profilo;
- a coloro che entrano sul mercato del lavoro di ottenere una formazione nell'area che offre le opportunità occupazionali più promettenti (settore manifatturiero, progettazione di chip e/o sistemi).

METIS4SKILLS è cofinanziato dal programma Erasmus+.

(\*) 11 paesi dell'UE, Norvegia e Turchia.

## Garantire un valore per gli utenti finali

Si prevede che le microcredenziali continueranno a svolgere un ruolo sempre più importante, sia per lo sviluppo della forza lavoro, sia per il reclutamento individuale o come ponte per l'ulteriore apprendimento. Questa situazione richiede garanzie per gli utenti. I discenti, i lavoratori e le persone in cerca di lavoro devono avere una garanzia che le microcredenziali possano davvero favorire il loro apprendimento e la loro carriera professionale; i datori di lavoro devono poter contare sul fatto che le microcredenziali rispecchino in modo affidabile le competenze e le conoscenze dei candidati a un posto di lavoro. Le aspettative dei soggetti interessati si concentreranno sulla pertinenza per il mercato del lavoro e sullo stato di riconoscimento delle microcredenziali, nonché sulla reputazione di chi le rilascia: si tratta di un prerequisito affinché i diversi utenti possano valutarne il valore e fare affidamento su di esse. Cosa comporta questo?

## Descrittori comuni

Le informazioni sulle microcredenziali e sul loro valore di mercato devono essere chiaramente comunicate. Ciò richiede un accordo tra le parti interessate dei diversi paesi sugli elementi standard che le descrivono, come l'identificazione del discente e dell'organismo emittente, nonché il luogo e la data di emissione, il titolo, la durata, il livello dell'EQF, le modalità di erogazione e il tipo di valutazione.

## Agilità

Gli utenti si aspettano che il contenuto delle microcredenziali risponda a una domanda di competenze reale e attuale: questo è il motivo principale per cui le

persone le ottengono. La loro ideazione rappresenta un compito leggero rispetto a quello di una qualifica formale, da qui la loro flessibilità e capacità di rispondere alle esigenze emergenti, ma anche il loro periodo di validità più breve. Il coinvolgimento dei datori di lavoro nella loro ideazione può orientare meglio le microcredenziali alla domanda del mercato del lavoro (riquadro 3).

## Riconoscimento del fornitore e delle credenziali

La reputazione degli enti erogatori delle microcredenziali è fondamentale. Gli erogatori di IFP che vantano un accreditamento o una certificazione godono di un livello di fiducia più elevato rispetto a quelli che ne sono privi. Lo stesso vale per le microcredenziali riconosciute come parte dell'istruzione e della formazione formale e, in quanto tali, garantite sotto il profilo della qualità.

I fornitori multinazionali di infrastrutture tecnologiche e servizi software, in particolare in settori quali l'industria 4.0, il commercio elettronico e la cibersicurezza, hanno svolto un ruolo sempre più importante in qualità di fornitori di formazione rispettati: molte certificazioni industriali a sostegno dell'attuazione, della manutenzione e dell'uso degli strumenti TIC godono di un elevato livello di fiducia e di stima.

## Valutazione

Le microcredenziali sono valutate in modi diversi. Quelle offerte dagli erogatori tradizionali di IFP sono generalmente assegnate a seguito di una valutazione sulla base di risultati di apprendimento definiti, mentre la valutazione delle certificazioni industriali è concepita per dimostrare la conformità con gli standard di prestazione. I modelli di valutazione recenti includono l'uso di portafogli che consentono l'accumulo di microcredenziali e simulazioni, ad esempio nell'industria 4.0.

### Riquadro 3. Cooperazione in materia di valutazione e certificazione delle competenze

**Festo Didactic** è stata creata decenni fa come unità di formazione distinta dell'impresa madre tedesca **Festo**, principale fornitore mondiale di tecnologie di automazione. In Europa, Festo Didactic è posizionata sia nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale iniziale sia nella formazione professionale, grazie alle sue applicazioni di formazione per la produzione avanzata e ai suoi laboratori di apprendimento. In Germania offre, in collaborazione con la **Camera di Commercio e dell'Industria di Stoccarda**, certificazioni per l'automazione basate su una formazione professionale a tempo parziale in tecnologie di automazione per operai specializzati.

## Garanzia di qualità

L'assicurazione della qualità delle microcredenziali da parte delle autorità competenti rappresenta un altro importante fattore di fiducia. Non esistono standard di qualità fissi per le microcredenziali rilasciate al di fuori dei sistemi formali di istruzione e formazione. Considerando la pleora di microcredenziali e la difficoltà degli utenti nel valutare le opzioni, l'incertezza sulla qualità di tali credenziali costituisce un importante fattore di sfiducia. Questo è il motivo per cui la garanzia della qualità è fondamentale per le discussioni su un quadro normativo per le microcredenziali, al fine di aumentarne la trasparenza e il livello di fiducia nei loro confronti. Tuttavia, tali considerazioni sono controbilanciate dagli stessi scopi che le microcredenziali dovrebbero perseguire: essere agili, rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro e complementari alle qualifiche complete.

## Cumulabilità

L'aggiunta di diverse microcredenziali (o moduli) alle qualifiche complete è già prassi comune in alcuni Stati membri dell'UE, che offrono ai discenti un incentivo a rafforzare e documentare le loro competenze. Tuttavia, la ricerca del Cedefop ha dimostrato che tale accumulo spesso non funziona per le microcredenziali al di fuori dei sistemi formali, poiché sono sostenute da pratiche diverse di valutazione, riconoscimento e garanzia della qualità. Esistono eccezioni, come le microcredenziali nel settore informatico o manifatturiero; alcune di queste microcredenziali si basano su norme settoriali associate a quadri di avanzamento professionale e godono di un elevato livello di fiducia.

## Costruire la fiducia

La fiducia deve essere alla base di qualsiasi ulteriore sviluppo delle microcredenziali. Sia i discenti sia i datori di lavoro devono avere la garanzia che i risultati dell'apprendimento promessi saranno raggiunti; i risultati dell'esperienza di apprendimento devono dimostrare che l'investimento effettuato dal discente o dal suo datore di lavoro è stato proficuo.

- Un'ampia cooperazione tra le parti interessate che riunisce servizi pubblici, erogatori di formazione, datori di lavoro e discenti garantisce che il valore delle microcredenziali sia compreso e riconosciuto allo stesso modo sia nel mercato del lavoro che nel sistema di istruzione.
- Collegare i risultati dell'apprendimento affrontati da una microcredenziale a quelli descritti in un determinato profilo professionale può rafforzarne la validità e la fiducia degli utenti nei loro confronti. In questo contesto, il coinvolgimento dei datori di



- lavoro nella loro ideazione è fondamentale.
- Uno strumento efficace per attribuire valore alle microcredenziali e rafforzare la fiducia in esse consiste nel rapportarle ai quadri nazionali delle qualifiche (NQF). Mentre alcune sono incluse nei NQF, il processo di referenziazione è costoso e dispendioso in termini di tempo.
  - Il rafforzamento della fiducia nelle microcredenziali digitali, compresi i badge aperti, richiede metadati con prove sufficienti delle competenze acquisite dal titolare, nonché tecnologie sicure. Alcuni paesi stanno creando piattaforme per il rilascio, l'archiviazione e la condivisione di microcredenziali digitali. A livello europeo, l'[infrastruttura per le credenziali digitali Europass](#) (EDCI) è in fase di costruzione e sarà presto disponibile.

## Favorire l'inclusione

I lavoratori scarsamente qualificati partecipano meno alla formazione rispetto ai loro pari più qualificati. Le ragioni di questo paradosso sono state analizzate e non sono solo di natura finanziaria. Oltre alla mancanza di tempo, denaro e accesso alle infrastrutture di apprendimento (ad es. internet), l'ostacolo più importante che impedisce alle persone scarsamente qualificate di partecipare alla formazione è che, in molti casi, queste persone non ne vedono la necessità. Per superare questo ostacolo costante, le persone devono essere sensibilizzate sulle opportunità di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione cui hanno diritto e ricevere orientamenti prima, durante e dopo la formazione individuata, idealmente fino a quando non trovano un impiego. Tale sostegno globale può mantenerle impegnate e contribuire a far sì che utilizzino e traggano vantaggio dalle competenze acquisite. Queste misure devono essere incentrate sull'utente e, se necessario, includere l'assistenza con le applicazioni, le questioni pratiche e gli eventuali problemi personali e sanitari; devono inoltre includere i finanziamenti.

### Riquadro 4. Un'organizzazione danese dei datori di lavoro coinvolta nella formazione dei lavoratori

[TEKNIQ Arbejdsgiverne](#) è un'organizzazione di datori di lavoro nel settore dell'elettricità, dell'idraulica e dei metalli. Il rapido ritmo della digitalizzazione e dell'ecologizzazione dell'economia danese sta costringendo i datori di lavoro non solo ad aggiornare e riqualificare i propri lavoratori, ma anche a guardare oltre per trovare manodopera qualificata. A tal fine TEKNIQ, in collaborazione con i sindacati, ha elaborato brevi programmi per formare i lavoratori disoccupati e/o scarsamente qualificati a diventare tecnici di cavi, installatori di tubi o saldatori. Queste microcredenziali sono concepite come formazione per il mercato del lavoro ([Arbejds-](#)

[markeduddannelser, AMU](#)), una formazione riconosciuta dalle autorità, che offre ai discenti competenze lavorative specifiche ed è altamente affidabile. Oltre alla progettazione della formazione, la cooperazione tra le parti sociali riguarda anche gli accordi per il collocamento e i salari, attenuando non solo la carenza di competenze delle imprese, ma anche aiutando persone generalmente difficili da raggiungere.

## Inquadrare il buon uso delle microcredenziali

### Supporto non finanziario

Un **orientamento completo** è sempre più importante affinché tutti gli utenti possano orientarsi attraverso le opzioni di formazione a loro disposizione quali soluzioni complementari o di ingresso e possano prendere decisioni informate per sviluppare una formazione e una carriera lavorativa significative.

I **dati del mercato del lavoro in tempo reale** e l'intelligenza artificiale (IA) rappresentano strumenti innovativi che integrano le competenze del personale di orientamento negli sviluppi del mercato del lavoro. Un'analisi dell'offerta di posti di lavoro basata sulle mansioni e sulle competenze evidenzia i legami tra i profili professionali delle persone e le nuove opportunità di lavoro alla loro portata, indicando le competenze aggiuntive di cui hanno bisogno per cogliere tali opportunità.

### Riquadro 5. Unire persone, formazione e posti di lavoro

Avviata nel 2020, [Jobflix France](#) è una piattaforma digitale che offre un approccio digitale innovativo e scalabile all'apprendimento permanente nel perseguimento di un buon lavoro. Aiuta gli utenti a esplorare varie opzioni di apprendimento e carriera sulla base delle loro competenze e dei loro interessi, nonché servizi personalizzati di orientamento professionale utilizzando i dati del mercato del lavoro. L'obiettivo è sostenere gli utenti nel passaggio a una mentalità di sviluppo della carriera a lungo termine e creare percorsi verso opportunità di lavoro.

Jobflix France ha sviluppato un'applicazione che consente alle persone di esaminare opportunità di apprendimento e di lavoro nella loro regione.

**Strumenti informativi** come i registri delle microcredenziali possono sostenere l'accettazione delle microcredenziali da parte dei discenti e aiutarli, insieme al personale di orientamento che li guida, a confrontare le microcredenziali accreditate con l'obiettivo di trovare fornitori affidabili. Sebbene esistano in alcuni paesi terzi ([ad esempio in Nuova Zelanda](#)), tali registri sono ancora agli inizi nell'UE.

La **convalida dell'apprendimento precedente**, incorporata in un'offerta di orientamento onnicomprensiva e integrata da proposte formative pertinenti, rende le microcredenziali accessibili a tutti. Può aiutare i lavoratori poco qualificati o i disoccupati a (re) inserirsi nel mercato del lavoro.

## Sostegno finanziario

Le misure di sostegno finanziario svolgono un ruolo importante nella promozione di un uso delle microcredenziali ben informato e socialmente equo. I costi delle microcredenziali variano notevolmente e le spese elevate possono dissuadere sia i singoli che le piccole imprese dall'investire in esse.

Il **finanziamento delle imprese** rappresenta la norma per la maggior parte dell'istruzione e formazione professionale continua in Europa, ma la natura dei loro investimenti varia notevolmente. Alcune imprese limitano la formazione dei propri dipendenti all'uso e alla manutenzione di macchinari o al rispetto degli obblighi normativi, mentre altre vedono l'investimento nella propria forza lavoro come un modo per aumentare il benessere dei lavoratori (il che si traduce in molti casi nella produttività delle imprese). Nell'attuale contesto di una crescente automazione e digitalizzazione dei luoghi di lavoro, la misura in cui le imprese danno priorità alla formazione per diversi gruppi di lavoratori incide sulla mobilità e sulle opportunità di lavoro di ciascun individuo <sup>(6)</sup>.

I **finanziamenti pubblici** all'interno degli Stati membri e a livello dell'UE, ad esempio attraverso il Fondo sociale europeo, svolgono un ruolo fondamentale nel coprire parte dei costi della formazione organizzata dalle imprese.

I **voucher per la formazione** rappresentano i mezzi più comuni a sostegno dell'istruzione e della formazione degli adulti in tutta Europa. Poiché sono spesso finanziati congiuntamente dai discenti, coloro che ne hanno più bisogno sono i primi a incontrare ostacoli.

I **conti di apprendimento individuali** consentono ai loro titolari di accumulare diritti di formazione nel tempo, promuovendo così l'apprendimento permanente, compreso l'ottenimento di microcredenziali.

Il **FSE+** offre programmi per il finanziamento degli enti erogatori di IFP. Possono utilizzarli per sviluppare e offrire microcredenziali.

<sup>(6)</sup> La ricerca del Cedefop ha mostrato che alcune imprese tendono a trasferire la responsabilità della formazione ai propri dipendenti.

## Uno sguardo al futuro

Le microcredenziali sono qui per restare, ma il loro futuro è aperto. Sebbene il loro potenziale per soddisfare le diverse esigenze dei cittadini, delle imprese e dei paesi europei in materia di istruzione e mercato del lavoro sia innegabile, sono necessarie ulteriori ricerche esaustive e sensibili al contesto per chiarire il loro status in relazione alle qualifiche esistenti. Parallelamente, lo sviluppo di politiche di sostegno incentrate sul discente, compresi gli orientamenti, è essenziale affinché un maggior numero di individui e imprese possa partecipare alle microcredenziali e trarne vantaggio.

Sono necessarie ulteriori sperimentazioni con iniziative pratiche, nonché la condivisione delle conoscenze tra loro, per sostenere i paesi nei loro sforzi volti a sviluppare e integrare le microcredenziali e a definire il loro ruolo nei sistemi nazionali di formazione delle competenze.



**CEDEFOP**

Centro europeo per lo sviluppo  
della formazione professionale

**Nota informativa** – 9192 IT

Cat. n.: TI-BB-24-001-IT-N

ISBN 978-92-896-3701-5, doi:10.2801/914381



Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale  
(Cedefop), 2024.

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](http://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](http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx)

Europe 123, Salonico (Pylea), GRECIA

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

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Email: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)