

Bruxelles, 14 luglio 2026
(OR. en)

11867/26

EDUC 331
SOC 493
EMPL 277
JEUN 196
COMPET 955
ECOFIN 1005

NOTA DI TRASMISSIONE

Origine:	Segretaria generale della Commissione europea, firmato da Martine DEPREZ, direttrice
Data:	10 luglio 2026
Destinatario:	Thérèse BLANCHET, segretaria generale del Consiglio dell'Unione europea

n. doc. Comm.:	COM(2026) 363 final
Oggetto:	RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO sull'attuazione della raccomandazione del Consiglio relativa all'istruzione e formazione professionale (IFP) per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, il documento COM(2026) 363 final.

All.: COM(2026) 363 final



COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, 10.7.2026
COM(2026) 363 final

RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO

sull'attuazione della raccomandazione del Consiglio relativa all'istruzione e formazione professionale (IFP) per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza

{SWD(2026) 181 final}

1. Introduzione: finalità, ambito di applicazione e metodologia della relazione

La cooperazione in materia di istruzione e formazione professionale (IFP) a livello europeo, in linea con gli articoli 165 e 166 TFUE, ha svolto un ruolo importante nel corso degli anni. La raccomandazione del Consiglio del 2020 relativa all'istruzione e formazione professionale (IFP) per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza (di seguito: "raccomandazione del Consiglio del 2020 sull'IFP") ha delineato una visione per l'IFP con i pertinenti principi di riforma a lungo termine. La dichiarazione di Osnabrück, adottata nel novembre 2020 nell'ambito del processo di Copenaghen, ha integrato la raccomandazione del Consiglio del 2020 sull'IFP con azioni più concrete e a più breve termine a livello sia nazionale che dell'UE. Il suo obiettivo specifico era modernizzare l'IFP garantendone il rapido adattamento alle esigenze del mercato del lavoro, migliorando la flessibilità dei percorsi di apprendimento e preparando i discenti alle transizioni verde e digitale. La raccomandazione del Consiglio del 2020 sull'IFP, unitamente alla dichiarazione di Osnabrück, ha definito il quadro programmatico dell'UE in materia di IFP per il periodo 2020-2025, in combinazione con altre politiche e documenti strategici, quali il piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, l'agenda per le competenze per l'Europa, il decennio digitale e lo spazio europeo dell'istruzione.

Le priorità contemplate dalla raccomandazione del Consiglio del 2020 sull'IFP sono le seguenti:

- l'IFP che si adatta agilmente ai cambiamenti del mercato del lavoro,
- la flessibilità e le opportunità di progressione al centro dell'IFP,
- l'IFP come volano dell'innovazione e della crescita che prepara i discenti alle transizioni digitale e verde e alle occupazioni più richieste,
- l'IFP come scelta attraente basata sulla fornitura moderna e digitalizzata di formazione/competenze,
- l'IFP che promuove le pari opportunità,
- l'IFP basata su una cultura di garanzia della qualità.

Le priorità della raccomandazione del Consiglio del 2020 sull'IFP si inseriscono in una più ampia architettura politica che collega l'IFP all'occupazione, allo sviluppo economico e alla competitività, spesso con un approccio settoriale. La relazione annuale 2026 sul mercato unico e la competitività¹ sottolinea esplicitamente che per affrontare le carenze di manodopera è essenziale promuovere lo sviluppo delle competenze, anche mediante la formazione professionale. Dal 2020 le carenze di manodopera e di competenze si sono intensificate in settori collegati a programmi di formazione professionale quali l'edilizia, i trasporti, l'assistenza sanitaria, l'industria manifatturiera, le tecnologie pulite e la difesa, rendendo l'IFP ancora più importante per fornire le competenze necessarie nel mercato del lavoro. Le sfide connesse alle competenze sono uno degli ostacoli alla crescita individuati

¹ Commissione europea, *Relazione 2026 sul mercato unico e la competitività*, 2026. Disponibile all'indirizzo: https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/2026-annual-single-market-and-competitiveness-report_en?prefLang=it&etrans=it.

dalle PMI in tutti i settori e l'IFP è fondamentale per fornire le competenze di cui le imprese europee hanno bisogno per prosperare.

Secondo la relazione EURES *Labour shortages and surpluses 2024*, per svolgere nove delle dieci principali professioni soggette a carenza di personale nell'UE² occorre essere in possesso di qualifiche professionali. L'importanza dell'IFP è pertanto illustrata in diverse politiche dell'UE. I programmi di IFP e gli apprendistati sono fondamentali per le strategie in materia di competenze settoriali nel quadro del patto per le competenze in ambiti quali l'industria manifatturiera, l'edilizia, il turismo, l'energia sostenibile e il digitale³. Analogamente, l'[alleanza europea per l'apprendistato \(EAfA\)](#) organizza attività volte a sostenere i settori economici (ad es. l'edilizia, il turismo e l'ospitalità, l'assistenza/l'assistenza a lungo termine) nella promozione e nel rafforzamento dei programmi settoriali di apprendistato.

La comunicazione "L'Unione delle competenze"⁴ del 2025 e la raccomandazione del Consiglio sul capitale umano nell'Unione europea⁵ del 2026 sottolineano che i sistemi di IFP che sono strettamente collegati alle esigenze del mercato del lavoro sono fondamentali per affrontare gli squilibri tra domanda e offerta di competenze. Il patto per l'industria pulita⁶ del 2025 fa riferimento alla necessità di ovviare alle carenze di competenze in settori chiave per sostenere la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio. La strategia europea per la costruzione di alloggi, presentata nell'ambito dell'azione 7 del pacchetto "Alloggi"⁷, mira ad aumentare la disponibilità di manodopera qualificata nel settore dell'edilizia, anche sostenendo partenariati tra università, erogatori di istruzione e formazione professionale, imprese, parti sociali e istituti di ricerca applicata. Nella comunicazione del 2025 sul nuovo Bauhaus europeo è stato inoltre annunciato il sostegno all'apprendistato e alla formazione professionale per i giovani⁸. Anche nei piani d'azione per l'industria automobilistica, siderurgica e chimica si sottolinea l'importanza delle competenze e della dimensione sociale per garantire la competitività di tali settori. L'IFP contribuisce inoltre agli obiettivi della

² Saldatori e tagliatori a fiamma, infermieri professionisti, cuochi, elettricisti dell'edilizia ed assimilati, idraulici e posatori di tubazioni, conducenti di mezzi pesanti e camion, lattonieri e calderai, modellatori e tracciatori meccanici di macchine utensili, macellai, pesciaioli ed assimilati.

³ Commissione europea, *Ecosistemi industriali e partenariati. Un patto per le competenze*. Disponibile all'indirizzo: https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships_en?prefLang=it&etrans=it.

⁴ Commissione europea, *Unione delle competenze*, (s.d.). Disponibile all'indirizzo: https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/union-skills_it.

⁵ Consiglio dell'Unione europea, *Contrastare la carenza di competenze: il Consiglio adotta una raccomandazione sul capitale umano*, 2026. Disponibile all'indirizzo: <https://www.consilium.europa.eu/it/press/press-releases/2026/03/09/tackling-the-skills-shortage-council-adopts-recommendation-on-human-capital/>.

⁶ Commissione europea, *Patto per l'industria pulita*, (s.d.). Disponibile all'indirizzo: https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/clean-industrial-deal_it.

⁷ Commissione europea, *Il piano europeo per gli alloggi a prezzi accessibili*, (s.d.). Disponibile all'indirizzo: https://housing.ec.europa.eu/european-affordable-housing-plan_en?prefLang=it&etrans=it.

⁸ Commissione europea, *Nuovo Bauhaus europeo: dalla visione alla realizzazione*, (s.d.). Disponibile all'indirizzo: https://new-european-bauhaus.europa.eu/new-european-bauhaus-vision-implementation_en?prefLang=it&etrans=it.

normativa sull'industria a zero emissioni nette⁹, mentre le accademie dell'industria a zero emissioni nette aiutano l'IFP ad adattarsi all'innovazione tecnologica e a rafforzare la competitività, anche attraverso lo sviluppo di programmi di apprendimento co-progettati con l'industria in settori specifici.

In questo contesto strategico, la presente relazione illustra le riforme e le misure attuate dagli Stati membri a seguito dell'adozione della raccomandazione del Consiglio del 2020 sull'IFP. Non intende valutare le misure e le riforme né analizzarne l'impatto. Il suo obiettivo è piuttosto quello di fare il punto sulle misure pertinenti cinque anni dopo l'adozione della raccomandazione del Consiglio del 2020 sull'IFP, in linea con il suo punto 36, basandosi sui dati disponibili a livello nazionale ed europeo e sul monitoraggio annuale svolto dal Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop). Dal 2020 il Cedefop e la Fondazione europea per la formazione (ETF) svolgono un esercizio di monitoraggio integrato, quale proposto dalla Commissione europea e approvato dal comitato consultivo per la formazione professionale (CCFP), per coprire le priorità della raccomandazione del Consiglio del 2020 sull'IFP e della dichiarazione di Osnabrück. La relazione si basa in larga misura su tale monitoraggio e sui piani nazionali di attuazione degli Stati membri, elaborati a seguito dell'adozione della raccomandazione del Consiglio del 2020 sull'IFP¹⁰. In particolare, nel 2022 gli Stati membri hanno elaborato piani nazionali di attuazione che descrivono le attività che attueranno per affrontare le priorità dell'UE in materia di IFP negli anni a venire. Nella relazione si fa principalmente il punto sull'attuazione di tali attività da parte degli Stati membri.

La relazione è stata consolidata dalla Commissione europea e si basa su numerosi scambi con gli Stati membri nell'ambito del CCFP e su dati statistici, in particolare sullo stato di avanzamento del conseguimento dei tre obiettivi quantitativi fissati nella raccomandazione del Consiglio del 2020 sull'IFP. Per elaborare la relazione sono stati utilizzati anche diversi studi e documenti strategici. La relazione illustra inoltre le azioni intraprese a livello dell'UE per sostenere gli sforzi degli Stati membri volti a modernizzare i sistemi di IFP, compresi i dati sull'attuazione delle misure e delle riforme promosse e finanziate dall'UE. Ulteriori informazioni sono contenute nel documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna questo testo.

La presente relazione costituisce un importante contributo alla futura strategia europea per l'IFP, annunciata nella comunicazione sull'Unione delle competenze del 5 marzo 2025. La dichiarazione di Herning su un'istruzione e formazione professionale attrattiva e inclusiva per una maggiore competitività e posti di lavoro di qualità nel periodo 2026-2030, di recente adozione, e la prossima strategia europea per l'IFP costituiranno, insieme all'attuale raccomandazione del Consiglio del 2020 sull'IFP, il nuovo quadro strategico europeo in materia di IFP per il periodo successivo al 2025.

⁹Commissione europea, *Industrial ecosystems: strengthening EU competitiveness through partnerships*, (s.d.). Disponibile all'indirizzo: <https://ec.europa.eu/newsroom/growth/items/823315/en>.

¹⁰Tutti gli Stati membri dell'UE tranne Cechia e Irlanda hanno preparato il loro piano nazionale di attuazione, pubblicato sul sito web della Commissione.

2. Stato di avanzamento del conseguimento dei tre obiettivi quantitativi

Per monitorare i progressi compiuti nell'attuazione, la raccomandazione del Consiglio del 2020 sull'IFP ha fissato gli obiettivi quantitativi dell'apprendimento basato sul lavoro, dell'occupazione dei diplomati dell'IFP e della mobilità nell'IFP, definiti come valori medi dell'UE da raggiungere collettivamente dagli Stati membri entro il 2025.

In media nell'UE, secondo gli ultimi dati disponibili:

1. la percentuale di neodiplomati dell'IFP di età compresa tra i 20 e i 34 anni che beneficia dell'apprendimento basato sul lavoro ha raggiunto il **66,0 % nel 2025**¹¹ e ha superato l'**obiettivo del 60 %**;
2. la percentuale di diplomati dell'IFP occupati di età compresa tra i 20 e i 34 anni ha raggiunto l'**80,2 % nel 2025**¹² ed è prossima al **livello-obiettivo dell'82 %**;
3. il tasso obiettivo della mobilità nell'IFP si è attestato al **2,1 % nel 2021**, ben lontano dal **valore obiettivo dell'8 % fissato per il 2025** nella raccomandazione del Consiglio del 2020 sull'IFP. La raccomandazione del Consiglio del 2024 intitolata "L'Europa in movimento" ha fissato un nuovo obiettivo del 12 % da raggiungere entro il 2030 (comprendente una più ampia serie di esperienze di mobilità); l'ultima stima, risalente al 2023, è pari al 5,3 %¹³.

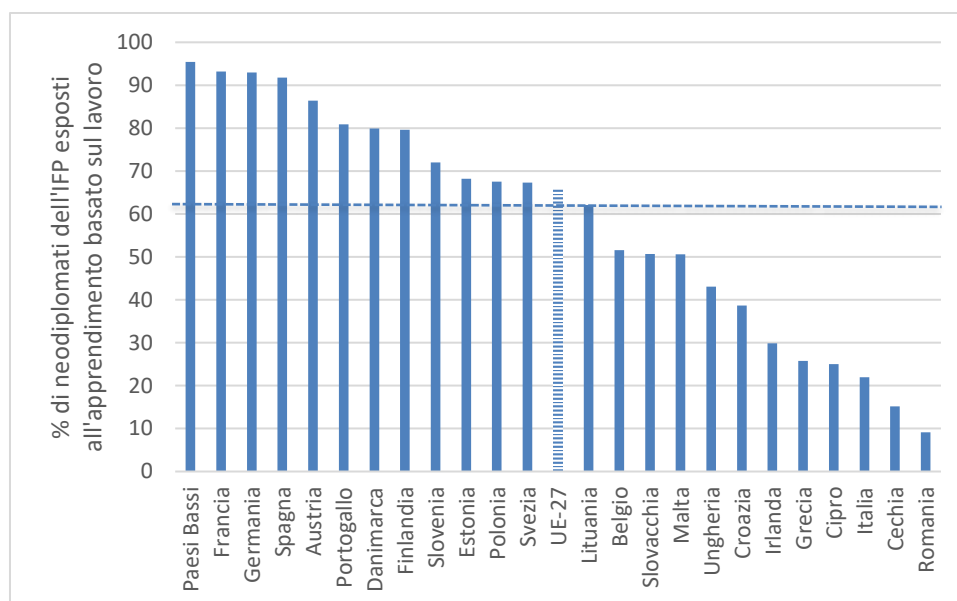
Il livello di conseguimento degli obiettivi e i progressi compiuti nel tempo variano notevolmente da un paese all'altro. Sebbene l'obiettivo a livello dell'UE dell'apprendimento basato sul lavoro sia stato raggiunto, in tutta Europa si registrano progressi disomogenei tra i vari paesi per quanto riguarda l'ampliamento della partecipazione all'apprendimento basato sul lavoro (figura 1). Se Paesi Bassi (95,4 %), Francia (93,2 %) e Germania (93,0 %) superano già ampiamente l'obiettivo dell'apprendimento basato sul lavoro, altri paesi, come Romania (9,1 %), Cechia (15,2 %) e Italia (22,0 %), rimangono ben al di sotto del parametro di riferimento.

¹¹ Eurostat (indagine sulle forze di lavoro nell'UE). [Exposure of VET graduates to work-based learning \(tps00215\)](#).

¹² Eurostat (indagine sulle forze di lavoro nell'UE). [Employment rates of young persons not in education and training by educational attainment level and years since completion of highest level of education \(edat_lfse_24\)](#).

¹³ Calcoli della Commissione europea basati sui dati del quadro Erasmus+. Data di estrazione: giugno 2025.

Figura 1: esposizione all'apprendimento basato sul lavoro dei diplomati dell'IFP (2025)



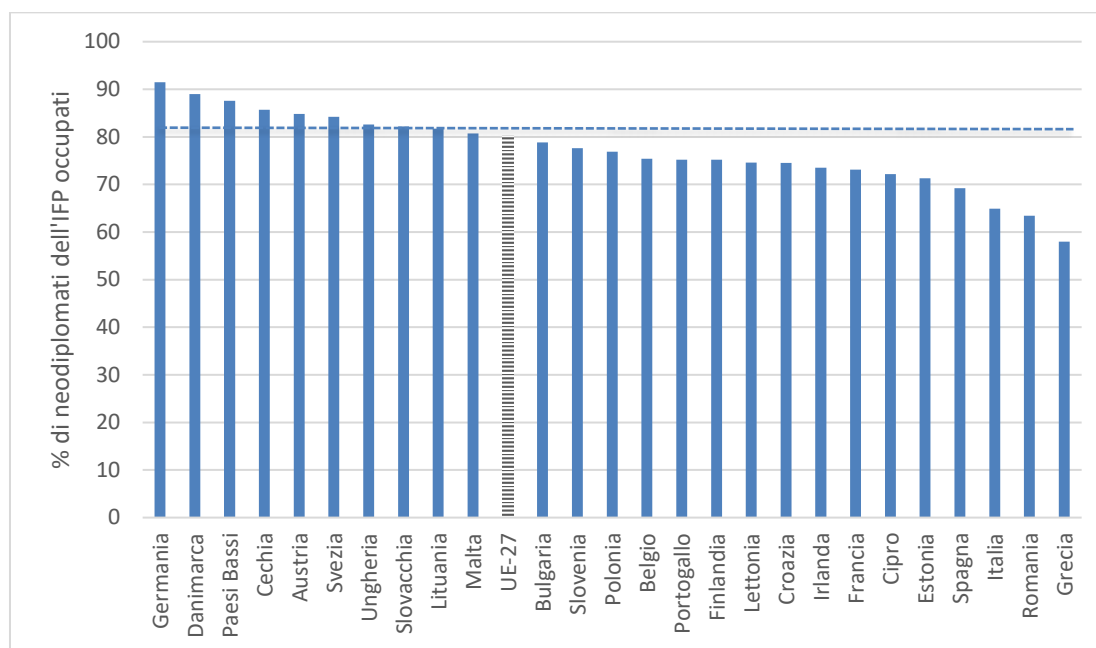
Fonte: Eurostat (indagine sulle forze di lavoro dell'UE). [Exposure of VET graduates to work-based learning \(tps00215\)](#).

Nota: i paesi sono elencati in ordine decrescente in base ai dati del 2025. Scarsa affidabilità per Germania, Spagna, Polonia, Malta, Ungheria, Irlanda, Cipro. Nessun dato per Bulgaria, Lettonia e Lussemburgo.

I paesi hanno compiuto progressi disomogenei verso l'obiettivo del tasso di occupazione dei diplomati dell'IFP (figura 2). Nei casi in cui sono stati compiuti progressi, ciò si spiega con fattori quali un migliore allineamento dei programmi di formazione professionale alle esigenze del mercato del lavoro e la ripresa del mercato del lavoro negli ultimi anni, che ha determinato un'elevata domanda di profili professionali¹⁴, nonché con i cambiamenti demografici. Un forte aumento tra il 2021 e il 2023 (dal 76,0 % all'80,9 %) è stato seguito da un leggero calo e da una stabilizzazione negli anni successivi, fino ad arrivare all'80,2 % nel 2025. Da questo modello si evince che i giovani, compresi i diplomati dell'IFP, hanno dovuto affrontare difficoltà specifiche nell'accedere al mercato del lavoro dall'istruzione, in un contesto di rallentamento generale della crescita complessiva dell'occupazione.

¹⁴ Commissione europea, *Education and Training Monitor: Comparative report*. Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2025. Disponibile all'indirizzo: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30c1ccaa-bfdd-11f0-a612-01aa75ed71a1>

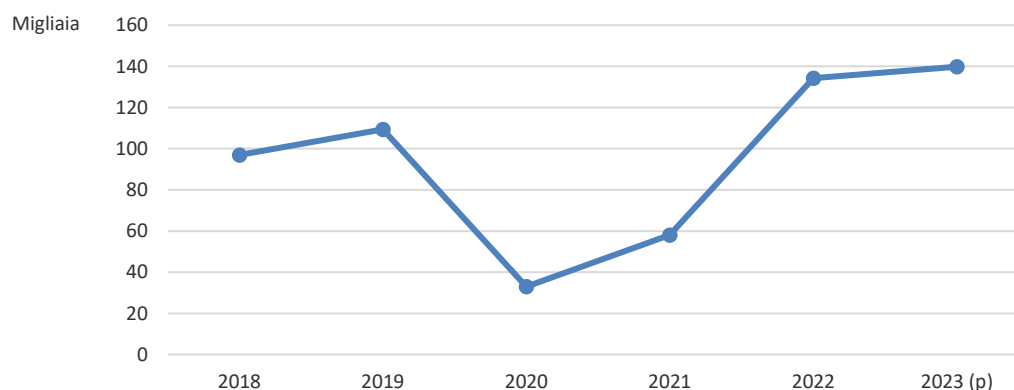
Figura 2: tassi di occupazione dei neodiplomati dell'IFP (2025)



Fonte: Eurostat (indagine sulle forze di lavoro dell'UE). [Employment rates of young persons not in education and training by educational attainment level and years since completion of highest level of education \(edat lfse 24\)](#) Nota: l'indicatore coglie i tassi di occupazione delle persone di età compresa tra i 20 e i 34 anni che non frequentano più corsi di istruzione e formazione e che hanno conseguito, da uno a tre anni prima, un diploma di istruzione secondaria superiore o di istruzione post-secondaria non terziaria nel settore dell'IFP. Paesi indicati in ordine decrescente sulla base dei valori del 2024. Scarsa affidabilità dei dati per Malta, Bulgaria, Slovenia e Cipro. Non sono disponibili dati per il Lussemburgo. La definizione varia per Francia e Spagna.

Il raggiungimento dell'obiettivo della mobilità nell'IFP, in termini di esperienze di mobilità per i diplomati dell'IFP di livello intermedio, rimane una sfida. Nel 2023 il tasso di mobilità a livello dell'UE si è attestato al 5,3 % e a 140 000 mobilità (figura 3), facendo registrare un lieve aumento rispetto all'anno precedente, quando era stato pari al 5,0 %, e a 134 000 mobilità. Tuttavia questo valore è ancora lontano dall'obiettivo del 12 % fissato per il 2030 nella raccomandazione del Consiglio "L'Europa in movimento" del 2024.

Figura 3: numero di mobilità completate da discenti dell'IFP (2023)



Fonte: calcoli della Commissione europea basati sui dati del quadro Erasmus+. Data di estrazione: giugno 2025. Nota: i dati si riferiscono al numero di discenti dell'IFP di livello intermedio con esperienze di mobilità all'estero

iniziate nel periodo di riferimento, figuranti nel quadro Erasmus+. A causa della transizione dal precedente al nuovo programma Erasmus+, le stime per il 2022 e il 2023 sono disponibili solo a livello dell'UE e includono proiezioni basate su dati storici; i dati relativi al 2023 sono provvisori.

Ciò può essere in parte spiegato da vincoli di bilancio a livello europeo e nazionale. Ad esempio, il bilancio disponibile nell'ambito di Erasmus+ è riuscito a coprire solo il 57 % della domanda di mobilità dei discenti e del personale nel 2024, ovvero una percentuale inferiore rispetto agli anni precedenti, a causa del numero crescente di domande¹⁵. Anche nel documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la raccomandazione "L'Europa in movimento" sono state evidenziate sfide specifiche che incidono sulla volontà di recarsi all'estero, quali la giovane età dei discenti dell'IFP e le barriere psicologiche che limitano la loro capacità di soggiornare per un periodo all'estero. Anche gli ostacoli strutturali connessi alle normative nazionali e i vincoli amministrativi stanno limitando la mobilità nell'IFP. Nonostante tali difficoltà, il livello della domanda attuale consentirebbe già di progredire in modo significativo verso il conseguimento degli obiettivi della mobilità nell'IFP. Alcuni Stati membri mostrano inoltre risultati promettenti. Ad esempio, nel 2024 il tasso complessivo di mobilità tra i discenti dell'IFP iniziale di età compresa tra i 16 e i 25 anni in Finlandia ha raggiunto il 9 % a seguito dell'avvio di una nuova attività di mobilità di gruppo per l'IFP nell'ambito del programma Erasmus+¹⁶.

3. Progressi compiuti dagli Stati membri nell'attuazione della raccomandazione

3.1 Sfide generali nell'attuazione delle riforme in materia di IFP

Dall'analisi dell'attuazione delle priorità dell'IFP negli Stati membri dell'UE emergono alcuni ostacoli trasversali di natura istituzionale, finanziaria e culturale che frenano i progressi dei sistemi di IFP. Alcune sfide trasversali impediscono o rallentano la risposta agile ai cambiamenti nel mercato del lavoro. Le responsabilità in materia di IFP, miglioramento del livello delle competenze e riqualificazione sono spesso ripartite tra più ministeri, istituzioni e livelli di governance e richiedono quadri e azioni di coordinamento solidi che spesso non esistono e, anche qualora siano presenti, possono essere inefficienti. Sebbene l'assetto istituzionale esatto differisca da un paese all'altro, le responsabilità in materia di IFP sono condivise tra i ministeri dell'Istruzione, i ministeri del Lavoro/dell'Occupazione/degli Affari sociali e i ministeri dell'Economia/dell'Industria. Unitamente a processi burocratici lunghi e onerosi e alla resistenza al cambiamento, un lavoro frammentato e non coordinato può ritardare le riforme e l'innovazione e limitare l'agilità delle risposte alle sfide in evoluzione.

Sebbene l'analisi del fabbisogno di competenze sia una parte importante della governance dell'IFP, solo pochi paesi stanno investendo in questo settore, il che ostacola la flessibilità nel rispondere ai rapidi cambiamenti nel mercato del lavoro. Lo sviluppo di sistemi di analisi del fabbisogno di competenze, in cui rientra anche l'uso sistematico del monitoraggio dei percorsi

¹⁵ Dati del quadro Erasmus+ (novembre 2025).

¹⁶ Cedefop, *Finland: VET learner mobility on the rise*, 2025. Disponibile all'indirizzo: <https://www.cedefop.europa.eu/it/news/finland-vet-learner-mobility-rise?etrans=it>.

di carriera dei laureati e diplomati per le politiche e la garanzia della qualità dell'IFP, richiede uno sforzo più mirato¹⁷. Se i paesi si sono adoperati per istituire o sviluppare quadri e processi di garanzia della qualità in linea con i principi del quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (EQAVET), la garanzia della qualità nell'apprendimento basato sul lavoro e gli apprendistati nell'IFP iniziale sono ancora in fase di sviluppo. Dagli studi si evince inoltre che il divario tra il progresso dell'industria e la rigidità dei piani di studio esistenti costituisce un ostacolo significativo all'integrazione delle competenze digitali e verdi nell'IFP¹⁸.

I sistemi di IFP risentono di limiti di capacità persistenti e in continua evoluzione per quanto riguarda il personale docente e formativo. Ciò è in parte dovuto ai salari più bassi e alla scarsa considerazione di cui godono le professioni di docente e formatore dell'IFP¹⁹, nonché alla pressione esercitata dall'invecchiamento del corpo docente²⁰. Secondo il Cedefop, tra i docenti dell'IFP solo uno su due ritiene che la propria scuola favorisca la sua partecipazione allo sviluppo professionale continuo²¹. Questa mancanza di sostegno impedisce agli insegnanti di attuare efficacemente nuovi piani di studio, di insegnare nuove competenze, ad esempio le competenze digitali o verdi, e di adottare pedagogie innovative, comprese quelle basate su tecnologie avanzate, come la realtà virtuale, o l'intelligenza artificiale (IA).

La disponibilità e la sostenibilità delle risorse finanziarie rappresentano un'altra sfida. Molte iniziative (come i centri di eccellenza professionale) volte a modernizzare l'IFP e a sviluppare approcci innovativi dipendono in larga misura o interamente dai finanziamenti dell'UE e non ricevono finanziamenti a lungo termine una volta terminati i finanziamenti dell'UE.

Nel periodo 2021-2027 il programma Erasmus+ stanziava un bilancio indicativo di 400 milioni di EUR per la creazione e lo sviluppo di centri di eccellenza professionale, un'iniziativa faro europea volta a rafforzare e sviluppare i sistemi di IFP in Europa, a testimonianza di un forte impegno a favore dell'eccellenza della formazione professionale in tutta Europa.

Oltre a Erasmus+, si stima che nel periodo 2021-2027 sarà previsto lo stanziamento di 62,2

¹⁷ Solo BE-NL, CY, EE, FR, HR, HU, LV, MT, PL, RO, SI e SK includono i progressi compiuti sulle misure dedicate allo sviluppo di sistemi di analisi del fabbisogno di competenze, compreso il monitoraggio dei percorsi di carriera dei laureati e dei diplomati, e riferiscono in merito ad essi, nei rispettivi piani nazionali di attuazione.

¹⁸ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. e al. *Supporting the digital transformation of vocational education and training*. Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2025. Disponibile all'indirizzo: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

¹⁹ Secondo lo studio pilota svolto dal Cedefop sotto forma di indagine europea condotta presso gli insegnanti della formazione professionale (EVTS), solo il 9 % circa degli insegnanti dell'IFP ritiene che la propria professione sia apprezzata. Dalla ricerca dell'OCSE (2020) *Education at a Glance 2020: OECD Indicators* emerge altresì che gli insegnanti dell'IFP guadagnano in media quasi l'11 % in meno rispetto ad altri lavoratori con un titolo d'istruzione terziaria.

²⁰ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. e al. *Supporting the digital transformation of vocational education and training*. Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2025. Disponibile all'indirizzo: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

²¹ Psifidou, I., Papazoglou, M. e Pouliakas, K., *Europe's first survey for VET teachers: Listening, learning, acting*, 2025.

miliardi di EUR, insieme al cofinanziamento nazionale di tutti gli Stati membri dell'UE, tra cui un contributo dell'UE di 40,4 miliardi di EUR a titolo del Fondo sociale europeo Plus (FSE+) e 12,1 miliardi di EUR a titolo del FESR (compreso Interreg); 8,6 miliardi di EUR provenienti da contributi dell'UE sono volti a finanziare investimenti, infrastrutture e riforme per le politiche in materia di istruzione, formazione e competenze, compresa l'IFP.

Gli stereotipi e la persistente percezione che l'IFP sia meno apprezzata dalla società continuano a limitare la capacità di attrazione dell'IFP e le iscrizioni. A titolo illustrativo, dall'esame dei sistemi di IFP condotto dall'OCSE nel 2023 è emerso che, nonostante i risultati generalmente buoni ottenuti dagli studenti dell'IFP sul mercato del lavoro, il 70 % degli intervistati pensa che l'IFP riguardi semplicemente il lavoro manuale, nonostante la varietà delle occupazioni rese accessibili attualmente dall'IFP. Dall'Eurobarometro speciale 569 sulla capacità di attrazione dell'IFP (documento in attesa di pubblicazione) si evince altresì che, anche se il 50 % dei residenti dell'UE raccomanderebbe l'IFP a un giovane prima dell'accesso all'istruzione secondaria superiore, il 75 % concorda con l'affermazione secondo cui nel proprio paese l'istruzione generale a livello secondario superiore gode di un'immagine più positiva rispetto all'istruzione e formazione professionale iniziale. Alcuni paesi si sono adoperati per promuovere la parità di genere, ma scarseggiano le prove che l'inclusività di genere e la lotta agli stereotipi di genere influiscano sulla scelta delle occupazioni, a seconda dei contesti e delle esigenze nazionali. La partecipazione degli adulti all'IFP continua è ostacolata da stereotipi simili a quelli ricordati e da una scarsa conoscenza delle opportunità disponibili.

L'internazionalizzazione e la mobilità, che hanno il potenziale di promuovere l'innovazione e aumentare la capacità di attrazione dell'IFP, stanno registrando una certa crescita²², ma rimangono frammentate e caratterizzate da opportunità di mobilità ancora poco sviluppate²³. Secondo uno studio, i diplomati dell'IFP con esperienza di mobilità all'estero riferiscono che le competenze acquisite in altri paesi sono state utili nella loro carriera professionale, favorendo l'occupabilità²⁴. Inoltre, secondo il Cedefop, le opportunità internazionali (compresa la mobilità) sono associate a una maggiore capacità di attrazione dell'IFP²⁵. La mobilità del personale IFP, ad esempio insegnanti, formatori e professionisti dell'orientamento, è meno sviluppata rispetto a quella dei discenti. Benché si segnalino alcuni progetti e iniziative, l'internazionalizzazione rimane disomogenea e scarsamente integrata nei

²² Solo AT, CY, DE, DK, EE, EL, HR, LV, PT e PL riferiscono misure volte ad aumentare l'internazionalizzazione nei loro piani nazionali di attuazione.

²³ Solo AT, BE-NL, DE, DK, FR, HR, LT, LV, MT, NL e PL indicano misure volte ad aumentare la mobilità dei discenti e del personale nei loro piani nazionali di attuazione.

²⁴ Fassel, A., Kirsch, M., Pachocki, M. e Zabko, O., *Tracing VET graduates with foreign mobility experience*, Foundation for the Development of the Education System (FRSE), Varsavia, 2020. Disponibile all'indirizzo: <https://erasmusplusresearch.eu/research/tracing-vet-graduates-foreign-mobility-experience>.

²⁵ Cedefop, *VET mobility prospects increases VET attractiveness*, (s.d.). Disponibile all'indirizzo: <https://www.cedefop.europa.eu/it/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/resources/vet-toolkit-upskilling-pathways/best-practices/vet-mobility-prospects>.

sistemi nazionali di IFP, nonostante la sua importanza strategica per la capacità di attrazione e l'eccellenza, come indicato nella raccomandazione del Consiglio del 2020 sull'IFP.

3.2 Valutazione globale dei progressi compiuti e settori prioritari per il futuro

Gli Stati membri dell'UE hanno compiuto notevoli progressi nel conseguimento delle priorità comuni stabilite dalla raccomandazione del Consiglio del 2020 sull'IFP e confermate nei piani nazionali di attuazione. Nonostante il ruolo cruciale dell'IFP nell'affrontare le sfide sia dell'inclusività che del mercato del lavoro, tra cui le carenze di manodopera e di competenze, l'invecchiamento della forza lavoro e la necessità di garantire una transizione verde e digitale equa, permangono alcune difficoltà. Ciò non permette all'IFP di realizzare il proprio potenziale di promuovere una crescita inclusiva e sostenibile e la competitività. Un'altra questione urgente che limita il contributo dell'IFP alla crescita economica sono i persistenti divari nell'accesso all'IFP e nei risultati ottenuti, che si tratti di garantire l'inclusività di genere, sostenere efficacemente i gruppi vulnerabili o espandere l'apprendimento permanente.

Nonostante gli Stati membri si siano impegnati molto per rendere resilienti i sistemi di IFP e fare in modo che si adattino agilmente ai rapidi cambiamenti del mercato del lavoro (priorità 1), permangono alcune difficoltà. Sono stati compiuti progressi principalmente attraverso la modernizzazione delle norme, dei piani di studio e dei programmi dell'IFP al fine di includere una combinazione equilibrata di abilità professionali e competenze chiave, con particolare attenzione all'integrazione sistematica delle competenze digitali. Sono necessari ulteriori sforzi per allineare pienamente i programmi e i piani di studio dell'IFP alle esigenze del mercato del lavoro, in particolare se si considerano megatendenze quali l'aumento della digitalizzazione e dell'automazione, nonché la transizione verso un'economia a zero emissioni nette. Saranno necessari ulteriori sforzi, in particolare alla luce della crescente digitalizzazione e dell'uso diffuso dell'IA. Una recente analisi condotta dal Cedefop sugli annunci di lavoro online in tutti gli Stati membri dell'UE indica che le occupazioni in cui sono necessarie presenza fisica, competenze manuali e competenze tecniche applicate, ad esempio quelle dei tecnici ingegneristici, dei meccanici di macchinari, degli operatori del settore edile e dei lavoratori del settore dei trasporti, hanno registrato un aumento della percentuale di posti vacanti²⁶. Ciò indica che, sebbene l'acquisizione di competenze di alfabetizzazione digitale e in materia di IA sia importante per tenere il passo con i cambiamenti del mercato del lavoro, alcune professioni connesse all'IFP continuano a essere richieste anche con l'aumento dell'adozione dell'IA.

I paesi dell'UE stanno intensificando gli sforzi per garantire che i discenti acquisiscano solide competenze di base lungo l'intero percorso di istruzione e formazione professionale. Tuttavia l'attuazione rimane disomogenea e anche ora molti discenti iniziano percorsi IFP e li abbandonano senza avere un'adeguata padronanza delle competenze alfabetiche, numeriche, scientifiche, digitali e di cittadinanza, tra cui l'alfabetizzazione mediatica e informatica, che

²⁶ Cedefop, *Reverse gear: how AI is bringing vocational occupations back*, 2026. Disponibile all'indirizzo: <https://www.cedefop.europa.eu/it/news/reverse-gear-how-ai-bringing-vocational-occupations-back>.

sono di fondamentale importanza sia per l'occupabilità che per la partecipazione attiva alla società. Nel contempo la carenza di insegnanti e formatori qualificati nel settore dell'IFP, in particolare se capaci di integrare le competenze di base nell'apprendimento professionale, ostacola l'efficacia dell'erogazione. Dai dati PISA si evince inoltre che molti discenti accedono all'IFP con competenze di base più deboli rispetto ai coetanei nell'istruzione secondaria di formazione generale²⁷. Tra i paesi in cui è possibile effettuare confronti, gli studenti dei programmi di formazione professionale spesso ottengono risultati notevolmente inferiori a quelli dei coetanei nei programmi di istruzione generale, talvolta per motivi quali la differenziazione precoce.

Inoltre i progressi nell'erogazione delle competenze STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) rimangono disomogenei. Nell'IFP di livello intermedio solo il 36,3 % di tutti gli studenti dell'UE è iscritto a programmi STEM, ossia 8,7 punti percentuali in meno rispetto all'obiettivo a livello dell'UE di almeno il 45 % proposto per il 2030. All'interno delle discipline STEM, la maggior parte degli studenti dell'IFP si concentra nei settori dell'ingegneria, dell'industria manifatturiera e dell'edilizia. Le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) rappresentano una percentuale significativa delle iscrizioni STEM in paesi quali Portogallo, Malta, Polonia e Italia. Per contro, il settore delle scienze naturali, della matematica e della statistica attira una percentuale molto ridotta di studenti IFP in tutta l'UE.

Nonostante le opportunità di apprendimento basato sul lavoro e di apprendistato siano aumentate, alcuni paesi segnalano un calo o un numero limitato di apprendisti²⁸, a differenza dei periodi precedenti in cui il problema principale era la carenza di posti disponibili. Sono stati compiuti progressi nell'estensione dei percorsi di apprendistato agli adulti e all'istruzione superiore, ma l'adesione è ancora limitata. L'apprendimento basato sul lavoro nell'IFP è inoltre più diffuso in taluni settori di studio (in particolare la sanità e l'agricoltura) rispetto ad altri²⁹. Le politiche potrebbero affrontare meglio gli squilibri e i disallineamenti tra la domanda e l'offerta di tirocini e investire nello sviluppo professionale dei formatori interni alle imprese in materia di pedagogia e sostegno ai discenti appartenenti a gruppi vulnerabili. Un altro settore che potrebbe essere ulteriormente sviluppato è la cooperazione tra l'IFP e l'industria. Ciò potrebbe contribuire ad aumentare sia la scelta dell'apprendistato che l'allineamento tra l'erogazione dell'IFP e le competenze necessarie nel mercato del lavoro.

I paesi hanno dimostrato il loro impegno a migliorare la flessibilità e le opportunità di progressione nell'ambito dell'IFP (priorità 2) e ad aumentare le opportunità di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione, ma molte iniziative

²⁷ OCSE, *Education at a glance 2023: OECD indicators*. Edizioni OCSE, Parigi, 2023. Disponibile all'indirizzo: <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>.

²⁸ Paesi come DE, FR, IT e AT segnalano un calo dell'apprendistato o adesione limitata in determinati settori. Anche EL, HU, CZ e RO sono tra i paesi che segnalano una lenta adozione dell'apprendimento basato sul lavoro, apprendistati compresi.

²⁹ Commissione europea, *Education and training monitor 2025: Comparative report*. Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2025. Disponibile all'indirizzo: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30c1ccaa-bfdd-11f0-a612-01aa75ed71a1>.

rimangono in una fase esplorativa. Tale flessibilità è promossa con l'adozione di approcci basati sui risultati dell'apprendimento, la modulazione dei piani di studio e dei programmi, l'istituzione di microcredenziali e qualifiche parziali e l'incremento delle opportunità di convalida e riconoscimento dei risultati dell'apprendimento acquisiti al di fuori dei sistemi formali. I paesi stanno diversificando le modalità di apprendimento attraverso il rafforzamento delle infrastrutture per l'apprendimento digitale e misto e l'esplorazione di tecnologie didattiche all'avanguardia come la realtà virtuale e l'IA. Grazie a tale integrazione nell'IFP delle tecnologie emergenti è possibile attenuare efficacemente il divario tra l'offerta di formazione e il mercato del lavoro in evoluzione, ma esistono limitazioni quali, tra l'altro, la necessità di stare al passo con il rapido ritmo dell'evoluzione tecnologica nell'industria e gli investimenti occorrenti per le attrezzature³⁰. Le misure riguardanti le microcredenziali e l'uso di tecnologie avanzate sono tuttora in una fase iniziale e non hanno ancora sviluppato il loro pieno potenziale nell'IFP. I paesi che non hanno ancora compiuto progressi in tali settori trarrebbero vantaggio dall'accelerazione degli sviluppi normativi, dalla sperimentazione di piattaforme digitali che forniscano contenuti formativi e risorse interattive e dalla promozione del riconoscimento reciproco delle microcredenziali in tutta l'UE³¹.

Gli strumenti europei per la trasparenza mirano a migliorare la comprensione dell'IFP da parte dei datori di lavoro e di altri portatori di interessi. Una delle principali conclusioni della valutazione dell'EQF (quadro europeo delle qualifiche) del 2024 è che l'EQF è un punto di riferimento consolidato, che gode di ampia accettazione da parte delle istituzioni che lavorano con le qualifiche³². L'EQF e i relativi quadri nazionali delle qualifiche sono strumenti fondamentali per rendere le qualifiche IFP più trasparenti a livello nazionale e transfrontaliero in termini sia di livello che di contenuti. Europass, uno strumento dell'UE per la gestione della carriera e per l'apprendimento permanente, aiuta i discenti dell'IFP a comunicare le loro qualifiche e competenze, anche in un contesto di mobilità dei lavoratori. Tuttavia l'attuazione disomogenea di tali strumenti ostacola la trasparenza e la comprensione delle qualifiche e delle competenze in tutta l'UE. Uno degli insegnamenti tratti dalla valutazione Europass del 2024 è che l'analisi dei dati e l'IA in Europass potrebbero essere ulteriormente sviluppate, contribuendo ad affrontare le carenze di competenze e di manodopera che colpiscono in particolar modo le occupazioni connesse all'IFP³³.

³⁰ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. e al. *Supporting the digital transformation of vocational education and training*. Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2025. Disponibile all'indirizzo: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

³¹ Nei loro piani nazionali di attuazione solo BE-NL, DE, FI, HR, HU, LV, MT, NL, PL, PT e SK riferiscono progressi sulle misure di attuazione dedicate alla promozione delle microcredenziali e delle qualifiche parziali, mentre solo AT, BE-FR, BE-NL, BG, CY, DE, DK, ES, HU, LU, NL, PL e PT riferiscono progressi nello sviluppo di piattaforme digitali e risorse didattiche.

³² Commissione europea, *European Commission publishes evaluations of Europass and the European Qualifications Framework*, 2024. Disponibile all'indirizzo: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/european-commission-publishes-evaluations-europass-and-european-qualifications-framework-2024-03-27_en?prefLang=it.

³³ Relazione della Commissione al Parlamento Europeo e al Consiglio sull'attuazione e sull'impatto della decisione (UE) 2018/646 del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 aprile 2018 relativa a un quadro comune

I tassi di partecipazione degli adulti alla formazione rimangono bassi in molti paesi³⁴. Secondo l'indagine sull'istruzione degli adulti (AES), sebbene gli Stati membri si occupino in misura sempre maggiore dell'apprendimento permanente, nel 2022 il tasso di partecipazione si è attestato solo al 39,5 %, con un'elevata variabilità tra i paesi. Si tratta di una percentuale inferiore all'obiettivo a livello dell'UE³⁵ di almeno il 60 % entro il 2030. È importante che l'IFP continua risponda alle esigenze di apprendimento e sviluppo di tutti gli adulti. Inoltre l'ulteriore attuazione dell'orientamento permanente, la convalida dell'apprendimento precedente, le microcredenziali e le qualifiche parziali, unitamente a incentivi ben concepiti sia per le persone che per i datori di lavoro, potrebbero rafforzare la partecipazione e il sostegno dei discenti. È inoltre fondamentale monitorare la partecipazione e garantire sinergie e coordinamento tra i vari fornitori.

Sono stati osservati alcuni progressi nel promuovere l'innovazione e la crescita e nel preparare i discenti alla transizione digitale e verde (priorità 3). Alcuni paesi stanno modernizzando le infrastrutture dell'IFP investendo sia in piattaforme digitali per la formazione e l'apprendimento che in strutture fisiche³⁶, allineandole alle attuali esigenze dell'industria. In tale contesto figurano investimenti in infrastrutture TIC e attrezzature moderne, nonché l'integrazione di tecnologie avanzate nell'IFP. Il sostegno ai centri di eccellenza professionale rimane limitato, ma si sta espandendo grazie alla creazione di nuovi centri o allo sviluppo di quelli esistenti, spesso attraverso il sostegno e i finanziamenti dell'UE.

Da una recente relazione analitica su una selezione di progetti dei centri di eccellenza professionale Erasmus+ emerge che questi possono fungere da facilitatori strutturali per la trasformazione dell'IFP, ad esempio attraverso l'innovazione nell'insegnamento e nell'apprendimento, l'allineamento dell'IFP alle esigenze del mercato del lavoro e al fabbisogno di competenze e il rafforzamento della cooperazione tra i principali portatori di interessi. Per sviluppare ulteriormente l'iniziativa e potenziarne l'impatto, la relazione formula alcune raccomandazioni riguardanti il coinvolgimento delle autorità pubbliche e una maggiore partecipazione di discenti e lavoratori, nonché la diversificazione dei finanziamenti, il rafforzamento dei legami con altre iniziative e organismi quali il patto per le competenze e il CCFP, la diffusione dell'innovazione pedagogica e l'integrazione equilibrata delle competenze digitali e verdi in tutti i settori dell'economia.

Gli Stati membri hanno attuato misure per garantire che l'IFP sia una scelta attraente basata sulla fornitura moderna e digitalizzata di competenze (priorità 4). Eppure,

per la fornitura di servizi migliori per le competenze e le qualifiche (Europass); disponibile all'indirizzo: [EUR-Lex - 52024DC0135 - IT - EUR-Lex](#).

³⁴Secondo gli ultimi dati disponibili dell'indagine sull'istruzione degli adulti (2022), BG, EL, RO, PL, CZ, HR, SI, LT, CY, IT, PT, LV, ES, BE, MT, ET e LU rimangono al di sotto del traguardo a livello di UE per il 2025, che prevedeva che il 47 % degli adulti di età compresa tra i 25 e i 64 anni avesse partecipato ad attività di apprendimento nei 12 mesi precedenti.

³⁵ Obiettivo derivante dalle conclusioni del Consiglio del 2021 su una nuova agenda europea per l'apprendimento degli adulti 2021-2030. Cfr. anche il piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali.

³⁶AT, BE-NL, BG, CY, DE, DK, EL, HU, LT, LV, PL, PT e SI riferiscono progressi riguardo alle misure per la modernizzazione delle infrastrutture nei loro piani nazionali di attuazione.

nonostante gli sforzi compiuti e le azioni mirate intraprese in tutti i paesi, la percezione che l'IFP sia meno prestigiosa rispetto all'istruzione generale e accademica continua a rappresentare un ostacolo rilevante a una maggiore partecipazione all'IFP sia iniziale che continua. Il sostegno all'innovazione e all'internazionalizzazione può essere un fattore chiave per aumentare la capacità di attrazione dell'IFP. È possibile favorire ulteriormente l'immagine positiva dell'IFP, rendendola di conseguenza più attraente, attraverso la promozione mirata dei suoi benefici e delle prospettive occupazionali dei diplomati. A tal fine si potrebbero prevedere campagne di sensibilizzazione, la partecipazione a concorsi internazionali sulle competenze, l'orientamento permanente e opportunità di mobilità.

I paesi si sono adoperati per sostenere gli insegnanti e i formatori dell'IFP, ma la scarsa attrattiva della professione continua a mettere sotto pressione i sistemi di IFP. Tra le misure adottate dagli Stati membri figurano l'estensione dei programmi di IFP a livelli di qualifica più elevati (EQF 5-8), il miglioramento della permeabilità tra l'IFP e l'istruzione superiore e investimenti nello sviluppo professionale continuo di insegnanti e formatori dell'IFP. Dai dati disponibili trapela tuttavia una mancanza di approcci sistemici in grado di soddisfare le complesse necessità di apprendimento di insegnanti e formatori, tra cui il monitoraggio sistematico del loro sviluppo professionale in termini di contenuti e impatto sulle pratiche didattiche.

Per aumentare le abilità e le competenze di insegnanti e formatori occorrerebbe uno sviluppo professionale continuo sistemico e multiforme, che spesso è disomogeneo e non copre tutti i settori. Per far fronte alla carenza di insegnanti e migliorare l'immagine della professione, i paesi potrebbero adoperarsi per semplificare i percorsi di accesso all'insegnamento, facilitare la convalida e il riconoscimento delle qualifiche, migliorare le condizioni di lavoro e adeguare le retribuzioni, valutare se sono possibili alternanze tra lavoro professionale e insegnamento, compresi i modelli di "insegnanti misti" che finora non sono stati ampiamente esplorati, e fornire opportunità di sviluppo professionale diversificate e sufficienti, tra cui tirocini nelle imprese ed esposizione a esperienze internazionali attraverso la mobilità del personale. La dichiarazione di Herning invita inoltre a prestare attenzione al benessere mentale degli insegnanti e dei formatori, un settore che non è stato sufficientemente esplorato.

Sebbene i progressi nella promozione delle pari opportunità e di sistemi di IFP inclusivi sotto il profilo del genere siano considerati modesti (priorità 5), i paesi stanno attuando misure mirate per i gruppi vulnerabili. Erasmus+ sostiene lo sviluppo di competenze trasferibili, quali la comunicazione, l'adattabilità e le competenze interculturali, attraverso la mobilità dei discenti e del personale dell'IFP, i partenariati di cooperazione e le attività di sviluppo delle capacità. Nel contempo le prove di progressi in materia di inclusività di genere e di lotta agli stereotipi di genere nella scelta delle professioni sono meno numerose. La mancanza di equilibrio di genere e la sottorappresentazione delle donne nei settori STEM e nell'IFP hanno conseguenze significative sul mercato del lavoro, come le persistenti carenze di competenze, la limitata produttività economica e il rafforzamento delle disuguaglianze strutturali in termini di occupazione e salari. Affrontare la questione dell'inclusione nell'IFP è fondamentale per garantire che i gruppi vulnerabili (ad esempio i disoccupati di lunga durata, le persone con disabilità, i giovani che non seguono un percorso scolastico o formativo)

possano completare una formazione pertinente e adeguata che consenta loro di avere la preparazione idonea per entrare nel mercato del lavoro, aumentando in tal modo i tassi di occupazione e la produttività complessivi e riducendo i tassi di povertà. Per garantire l'inclusione, sistemi di IFP efficaci devono fornire un sostegno mirato basato sulle esigenze dei discenti, rafforzare i legami con posti di lavoro stabili e di qualità e ampliare le opportunità di apprendimento basato sul lavoro inclusivo.

Anche i paesi che si concentrano sulla garanzia della qualità nell'IFP (priorità 6) hanno compiuto alcuni progressi. Circa la metà dei paesi ha lavorato a nuove strategie per allineare i sistemi nazionali di garanzia della qualità alle priorità EQAVET, rafforzando l'autovalutazione da parte degli erogatori di IFP (ad es. processi di valutazione interna, miglioramenti continui e circuiti di feedback) e aumentando il coinvolgimento dei portatori di interessi nella governance. La continuità e maggiori investimenti sono fondamentali per conseguire gli obiettivi previsti nell'ambito di questa priorità e sfruttarne appieno il potenziale per i discenti e i sistemi di IFP.

Le parti sociali sono fondamentali per la governance e l'attuazione delle politiche in materia di IFP, in quanto contribuiscono allo sviluppo delle politiche, all'elaborazione dei piani di studio, alla garanzia della qualità, alle decisioni di finanziamento e all'orientamento professionale. Vi è margine per ampliare ulteriormente il loro ruolo, nel pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali, nell'attuazione delle misure. Ciò vale in particolare per l'analisi del fabbisogno di competenze e l'individuazione del fabbisogno di competenze, l'offerta di apprendistati e opportunità occupazionali per i gruppi vulnerabili, la riqualificazione e il miglioramento delle competenze, nonché il riconoscimento e la convalida dell'apprendimento non formale e informale.

4. Conclusioni

Dai dati trasmessi sull'attuazione della raccomandazione del Consiglio del 2020 sull'IFP in tutti gli Stati membri emerge un quadro eterogeneo dei progressi compiuti e delle sfide persistenti, che evidenzia il potenziale ma anche alcune debolezze dell'IFP nella promozione di uno sviluppo inclusivo e sostenibile che sia strettamente allineato alle esigenze del mercato del lavoro. Sebbene molti Stati membri abbiano avviato importanti riforme spesso sfruttando le opportunità di sostegno e di finanziamento dell'UE, il ritmo della modernizzazione e dei progressi è disomogeneo. Permangono lacune nella digitalizzazione, tra cui l'integrazione di tecnologie quali l'IA, l'analisi del fabbisogno di competenze, l'apprendimento basato sul lavoro/gli apprendistati, la capacità degli insegnanti e dei formatori dell'IFP, nonché la percezione sociale e la capacità di attrazione persistentemente basse dell'IFP, che danno luogo a squilibri tra la domanda e l'offerta di competenze. Per sfruttare al meglio il potenziale dell'IFP a sostegno della competitività dell'UE, è necessario promuovere l'eccellenza dell'IFP e partenariati rafforzati con le imprese e le parti sociali. Dovrebbero inoltre essere rafforzate le opportunità di mobilità per i discenti dell'IFP e l'internazionalizzazione. Un altro settore che richiede ulteriore attenzione è l'erogazione di competenze di base e di cittadinanza, nonché di

competenze STEM, che sono fondamentali per promuovere l'occupabilità³⁷ dei diplomati dell'IFP e garantire l'allineamento alle esigenze del mercato del lavoro. La prossima strategia europea per l'IFP preparerà la strada per affrontare tutte queste sfide.

³⁷ Confederazione delle associazioni tedesche dei datori di lavoro (BDA), *For our democracy – democracy education throughout all levels of education*, 2025. Disponibile all'indirizzo: <https://www.arbeitgeber.de>.