
Prospettive Teoriche
Theoretical Perspectives





Long-term employability e talento: sfide ed emergenze educative prossime venture

Long-term employability and talent: upcoming educational challenges and emergencies

Giuditta Alessandrini

Università degli Studi Roma Tre
giuditta.alessandrini@uniroma3.it

ABSTRACT

The paper, starting from a reflection on the role of the capability approach on the pedagogical debate on training, is structured in three points: 1) a photography of work scenarios with particular regard to increasing polarization; 2) the challenge of agency, that is a reflection about the new skills needs also referring to the scenarios of the fourth industrial revolution; 3) the reflection on talent as a subjective right to the achievement of capabilities.

Il paper partendo da una riflessione sul ruolo del capability approach sul dibattito pedagogico sulla formazione, si articola in tre punti: 1) la fotografia degli scenari del lavoro con particolare riguardo alla polarizzazione crescente; 2) la sfida dell'agentività, ovvero una riflessione sui nuovi fabbisogni di competenze anche in riferimento agli scenari della quarta rivoluzione industriale; 3) la riflessione sul talento come diritto soggettivo al conseguimento delle capacitazioni.

KEYWORDS

Human development, Unesco Agenda, Long term employability, The Italian gap according to PIAAC, Talent.
Sviluppo umano, Agenda Unesco, Long term employability, Il gap italiano secondo PIAAC, Talento.

«L'educazione è sempre educazione al talento
in quanto educazione a vivere»
(J.J. Rousseau 1762)

Introduzione

Vorrei avviare la discussione sulla formazione al talento nel contesto delle tematiche dell'occupabilità facendo un salto indietro e ricordando l'immagine di una donna talentuosa nel campo delle arti figurative, Artemisia Gentileschi vissuta a Roma e Firenze nella prima metà del Seicento¹, come esempio di una resiliente "vocazione al talento". Nonostante le difficoltà culturali e ambientali ed i pregiudizi di genere fortemente radicati nella cultura dell'epoca, con tenacia e "spirito di combattimento" esemplare difese il suo diritto ad esercitare il talento di pittrice. L'immagine di questa donna – sulla quale i secoli hanno gettato un velo d'ombra, ed oggi riscoperta con particolare attenzione – può essere una metafora significativa per "raccontare il diritto al talento" come dimensione espansiva della personalità umana. Dalla narrazione della storia di Artemisia, si passerà a ricordare la valenza euristica del capability approach, a porre lo sguardo su alcuni dati – a tratti sconcertanti – nel mercato del lavoro fino a "disegnare le sfide" per gli educatori e formatori al fine di generare le premesse dello sviluppo nelle persone di un orientamento "vocazione" all'espressione del proprio talento.

1. Il tema dello sviluppo umano

Il tema dello *sviluppo umano* – in particolare l'approccio alle capabilities (Nussbaum/Sen) – è un punto di riferimento fondamentale nel *ripensare le pratiche educative in un'ottica generativa* anche in riferimento a nuovi valori educativi centrati sul *contrasto alle disuguaglianze* (Alessandrini, 2014).

Il "benessere individuale" (*well-being*) in questa prospettiva non è considerato né una competenza né una condizione statica definita dal possesso di determinati standard, ma un "processo" nell'ambito del quale è fondamentale la *disponibilità di risorse* alle quali è consentito l'accesso da parte dell'individuo; le condizioni di povertà o di eguaglianza sono opportunità che risiedono nello *spazio di vita e di azione* degli individui e delle società.

Dimensioni come la libertà, la responsabilità, la possibilità di partecipazione del soggetto e delle sue rappresentazioni sociali, il superamento delle ingiustizie e delle disuguaglianze, l'inclusione delle diversità attraverso la pratica del dialo-

1 Artemisia Gentileschi (Roma 1593 – Napoli 1653) è stata una delle prime pittrici italiane. Considerata di scuola caravaggesca per il suo stile vicino a quello del grande Michelangelo Merisi, ebbe vicende dolorose e traumatiche che la costrinsero a fuggire da Roma per lavorare a Firenze e a Londra. Consapevole del suo talento in una Roma seicentesca fortemente segnata da grandi figure di pittori, lottò per ottenere il rispetto per la sua arte pittorica. Soltanto con gli anni e in particolare negli ultimi decenni, grazie ad alcuni storici dell'arte, è riuscita a conquistare il posto che meritava. Il Palazzo Braschi di Roma, dal 30 novembre 2016 al 7 maggio 2017, le ha dedicato una mostra che ha avuto molto successo di critica e di pubblico. Per maggiori informazioni si veda il catalogo pubblicato da Skira e intitolato "*Artemisia Gentileschi e il suo tempo*".

go – secondo quest’approccio – contribuiscono, se promosse, a definire il senso della *dignità di ogni individuo* nei contesti sociali di lavoro e quindi attengono alla sfera delle istanze antropologiche fondamentali che possono e devono essere *oggetto di sviluppo attraverso la formazione* (Alessandrini, 2016). Lo sviluppo umano può essere interpretato, dunque, secondo diverse prospettive (da quella etico-filosofica a quella giuridico-economica), che implicano ambiti correlati alla vita sociale nella sua complessità. Il tema dello sviluppo umano in un’ottica *formativa* sottolinea l’esigenza da parte di chi ha responsabilità educative di potenziare le capacità umane come strumento di cittadinanza. Come più volte sottolineato, la valorizzazione della *capacità di fare* delle persone è condizione e tramite del pieno sviluppo della *capacità d’agire* (*agency*) dei soggetti (e quindi della loro formazione), al di là delle caratteristiche peculiari e delle differenze di cui questi ultimi sono portatori (genere, etnia, età, ecc.).

Come ho avuto modo di sottolineare in altri scritti, l’approccio dello sviluppo umano ha profondamente influenzato un’intera generazione di politici ed esperti di sviluppo, sociologi e pedagogisti. La tesi che motiva l’approccio allo sviluppo umano è che la crescita economica non agisce *di per sé* migliorando automaticamente la qualità della vita delle persone, in particolare rispetto a settori cruciali come la sanità e l’istruzione. Secondo la filosofa di Chicago – nei suoi numerosi saggi (2002; 2010; 2012) – questo è un *approccio alla valutazione comparata della qualità della vita* da cui scaturisce la teorizzazione di una nuova “giustizia sociale”. Non è solo sulle opportunità di lavoro (ovvero sull’*occupabilità*)² e sulle competenze che si gioca la possibilità di crescita economica delle comunità sociali nell’attuale orizzonte temporale, ma sulla possibilità di promuovere la fioritura delle potenzialità umane.

2. Scenario del lavoro: polarizzazione e stagnazione

Le trasformazioni degli assetti produttivi e della geografia socioeconomica internazionale hanno creato le condizioni per “nuove *posture*” di “accostamento” ai temi del lavoro. In effetti il lavoro oggi è in qualche modo “geneticamente” modificato e non è sempre facile classificarlo³.

Parte fondamentale di tale “postura” è la consapevolezza che il tema della *sostenibilità* dello sviluppo *sia vitale* per un futuro auspicabile, che il tema della possibile libertà ed autodeterminazione dei singoli individui possa essere la “*cifra*” di *nuovi vissuti* della gente comune nei confronti dell’esperienza lavorativa (resi possibili anche dal disegno di modelli di business grazie alle tecnologie). A fronte dell’*ibridazione* sempre maggiore di forme di lavoro – nelle quali la volatilità, e la precarietà diventano costitutive – l’elemento fondamentale è la *salvaguarda dei diritti umani*, l’accesso da parte dell’individuo ad un lavoro *decente* e

- 2 Si aprono spazi nuovi di inserimento professionale e lavorativo che vanno letti e studiati con un approccio assolutamente diverso rispetto al passato. Ma al di là della consistenza e della tipologia dei *profili professionali prossimi venturi*, occorre riflettere sulle strategie di sviluppo dell’*occupabilità* in cui il fine ultimo, nella prospettiva etico-antropologica è la *persona*.
- 3 La forma definitoria utilizzata dal Pennel per le forme di lavoro contemporanee è la parola “*ibridazione*”. Si veda *The time has come to set work free and embrace hybridisation* by Denis Pennel in Adapt, Tag: #employment #labourmarket #futureofwork.

la garanzia di quella che possiamo chiamare l'*umanizzazione* del lavoro (Alessandrini, 2017)⁴.

La crisi economica ha impattato sulla mobilità occupazionale creando un pattern negativo: *la job polarisation*. A fronte della crescente "stagnazione" della società, si determinano sempre più *scarse opportunità per una ricollocazione* di chi ha perso il lavoro. Da una parte abbiamo una correlazione *tra bassi livelli occupazionali e difficile upgrading* verso il miglioramento della situazione lavorativa, e dall'altro una più determinante incidenza dello stato occupazionale delle persone sui *flussi individuali relativi alle dimensioni motivazionali ed al potenziale realizzativo* delle persone (Bertagna, 2011; Donati, 2001; Rullani, 2007).

Nella grande "sacca dell'inattività" si nasconde un pezzo rilevante della disoccupazione: *persone fuori dal mercato* che il criterio di classificazione tradizionale non cattura. La BCE (2017) considera la sottoccupazione *insieme* alla disoccupazione per misurare l'offerta di lavoro disponibile. Il tasso di disoccupazione (che considera anche la *sottoccupazione*) si attesta in Italia nel 2016 al 23,8%. Questo tasso (che in Paesi come la Germania non è mai aumentato) in Italia è cresciuto fino al 25% nel 2014.

È indubbio che in futuro il fattore critico della produzione sarà rappresentato dal *talento* più che dal capitale. Questo darà vita a un mercato del lavoro sempre più suddiviso tra un segmento "basso talento/basso guadagno" e "alto talento/alto guadagno". Si prospetta, dunque, uno scenario che porterà alla crescita delle tensioni sociali – così come sottolineato da Schwab nel Forum di Davos, e in un volume del 2016 – e ad una polarizzazione crescente tra *high skill* e conoscenze e competenze di base (Moretti, 2014). Su tali riflessioni, anche secondo il Cedefop (2017) l'Italia si connoterebbe per *bassi livelli* nella diffusione di apprendimenti *sul* lavoro con un moderato livello di innovatività.

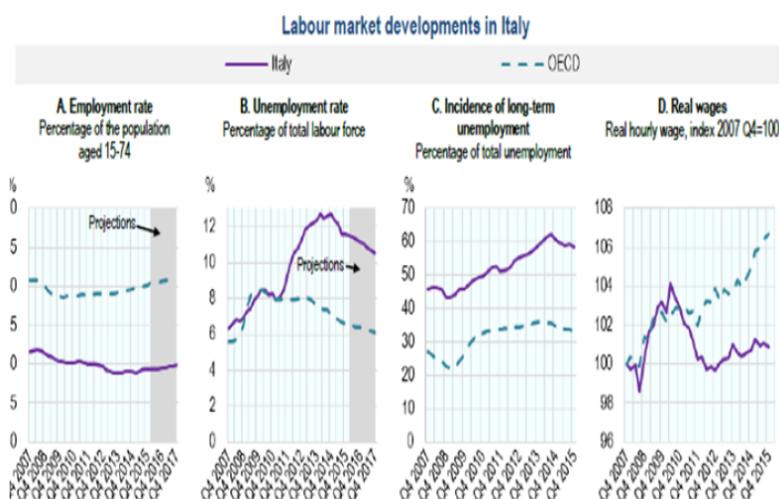
3. Dai Trends 2017 del World Employment Social Outlook

Assieme a Gran Bretagna, Irlanda, Spagna ed altri, l'Italia rappresenta un sistema socioeconomico che "preferisce la replicabilità" all'innovazione e alla diffusione sistematica delle conoscenze *work-based*.

Una rilevante caratteristica personale che agisce sul rischio di perdere o di cambiare il lavoro è il livello di *atteinment* personale. L'aver completato l'edu-

4 *L'Atlante di Pedagogia del lavoro* disegna alcuni percorsi narrativi proposti da una rosa di Autori, tra i più rappresentativi della disciplina a livello nazionale ed internazionale (Ocse, Cedefop, Vetnet, EERA). Le "narrazioni" si traducono in approcci di ricerca e raccomandazioni per le policies sociali. Il lettore può trovare risposte sulle questioni più rilevanti oggi e nel prossimo futuro sul rapporto tra formazione e lavoro. Le domande che l'Atlante si pone sono le seguenti: Come leggere le nuove "geografie" del lavoro? Perché è fondamentale la dimensione pedagogica? Quali sono gli ambiti di ricerca più rilevanti? Quale il contributo alle politiche del lavoro e della formazione? Come e perché l'unico modo di sviluppare innovazione e sviluppo include l'investimento in educazione e formazione anche verso gli scenari di industry 4.0? L'Atlante ospita numerosi contributi teorici e di ricerca di G. Alessandrini, G. Bertagna, M. Costa, F. d'Aniello, D. Dato, P. Ellerani, M. Gessler, P. Malavasi, V.M. Marcone, U. Margiotta, E. Massagli, A. Mele, D. Morselli, M. Mulder, P. Nardi, C. Pignalberi, A. Potestio, K. Pouliakas, F. Roma, H. Salling Olesen, F. Roma, A. Vischi, G. Zago.

cazione terziaria è importante come “scudo” contro la perdita del lavoro durante la crisi. L’educazione “ha un valore di protezione”, dunque, rispetto alla mobilità in basso. I contratti temporanei in Italia infatti sono associati ad un alto rischio di caduta verso il non impiego e questo è esacerbato dalla crisi, così come evidenziato dall’OECD (2017a) nell’analisi specifica delle opportunità di sviluppo del mercato del lavoro nel nostro paese (tav. 1).



Tav. 1. Labour market developments in Italy. Fonte: OECD (2017a)

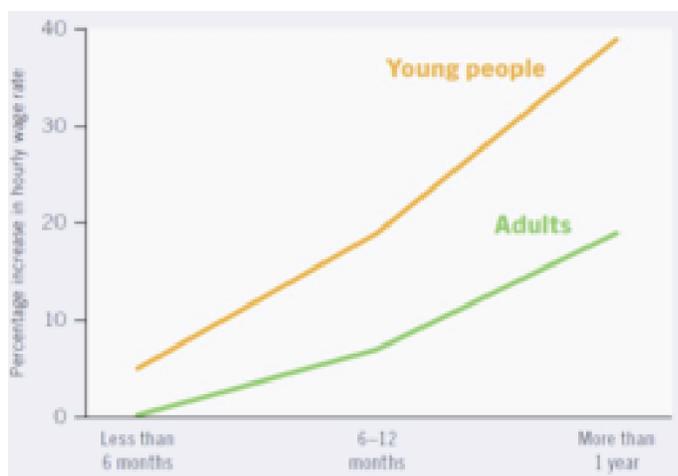
È indubbio che le prospettive di lavoro per i giovani saranno correlate nel futuro agli scenari dell’economia circolare della sharing economy e delle piattaforme. Secondo il *Global Employment Trends for Youth 2017* realizzato dall’ILO, per il 52% dei giovani (15-29 anni) il *crowd-work* è la prima fonte di reddito contro il 28% degli over 30. I giovani, infatti, tendono ad apprendere a lavorare nel contesto del *crowd-work* più velocemente dei lavoratori più adulti e diventano quindi maggiormente produttivi in tempi minori.

La tavola 2 riassume le esperienze di *crowd-work* a 6, 12 mesi e oltre 1 anno sia per giovani che per gli adulti. Il Rapporto evidenzia in particolare le principali aree di azione per definire programmi di imprenditorialità per i giovani e adulti: a) produzione di conoscenza e ricerca; b) cooperazione tecnologica; c) strumenti di formazione; d) capacity building⁵.

È indubbio che il compito del ricercatore nell’area della pedagogia del lavoro sarà quello di comprendere quale tipo di talento sarà necessario sviluppare nei giovani per acquisire un ruolo agentivo nel contesto degli attuali scenari.

5 Così recita il Rapporto a pag. 86: «*Capacity building* – This is targeted at policy-makers, workers’ and employers’ organizations, industry actors and practitioners to enhance their capacity to put into practice policies, business practices and programmes that promote green entrepreneurship. The ILO International Training Centre (ITC) offers regular courses on green jobs that include a standard learning track on green entrepreneurship as well as targeted courses on entrepreneurship, such as courses available from the ITC’s Academy on the Green Economy».

In questo contesto, pertanto, l'educazione all'imprenditorialità e lo sviluppo di una formazione di tipo finanziario orientata alla capacità di sviluppo di start-up può essere fondamentale.



Tav. 2. Esperienze di crowd work per giovani e adulti. Fonte: ILO (2017)

Elemento centrale, nondimeno, sarà lo sviluppo nei giovani di un *mindset* orientato al problem solving, al pensiero critico ed alle competenze socio-relazionali.

4. La sfida educativa dell'agentività

Occorre ripensare l'idea di occupabilità in un'ottica anche di medio e lungo termine; il che significa in una parola potenziare l'*agentività* delle persone.

In un recente rapporto sul futuro del lavoro redatto da Adapt e Assolombarda (2018), si sottolinea tra le proposte, l'esigenza di un ripensamento delle politiche attive del lavoro. Tali politiche di tipo preventivo dovrebbero «prevenire o gestire anticipatamente la disoccupazione attraverso interventi basati sulle attività di efficace outplacement [...]. Allo stesso modo, andrebbero sperimentati strumenti moderni di accompagnamento delle transizioni occupazionali come il conto professionale di attività introdotto recentemente in Francia quale tassello centrale del nuovo welfare della persona» (vedasi l'*Executive Summary* del rapporto).

È fondamentale anche il focus sull'apprendimento *informale* sempre più centrale nelle ricerche di studiosi in materia ed anche nella documentazione e nei report europei (Cedefop, 2017; European Commission, 2017). Un ambito di ricerca fondamentale – è sottolineato con forza dagli indirizzi internazionali, è quello legato alle esperienze di interazione tra scuola e lavoro ed alla sperimentazione dei modelli duali (Marcone, 2017). Occorre in sostanza creare *contesti agentivi* e formare educatori per l'*adult education* di nuova generazione tenendo soprattutto in considerazione i fattori transizionali che agiscono sul mercato del lavoro.

La complessità del mercato del lavoro, così come si è andata delineando negli ultimi decenni, sulla spinta dei fabbisogni emergenti e dei cambiamenti sociali, richiede sempre più un processo di ridefinizione continua del profilo culturale e professionale di ogni soggetto. Un impianto valutativo rigoroso dei percorsi

apprenditivi nel contesto della formazione dei giovani deve tener conto sostanzialmente di due dimensioni: la dimensione dei *learning outcomes*, (i risultati evidenti dell'acquisizione di conoscenze e abilità) e la dimensione processuale dell'apprendimento della professione. Competenza significa anche opportunità di sapere tacito che ogni soggetto personalizza nella quotidianità ai fini di dare coerenza ed efficacia al proprio agire.

Riflettere sul *Documento di sintesi del Rapporto Italia* dell'OCSE che lancia il tema delle dieci sfide per le competenze è di grande utilità per comprendere *in quale prospettiva* si delinei una strategia di sviluppo delle competenze in grado di promuovere la crescita culturale ed economica nel territorio puntando l'attenzione sul *gap italiano*.

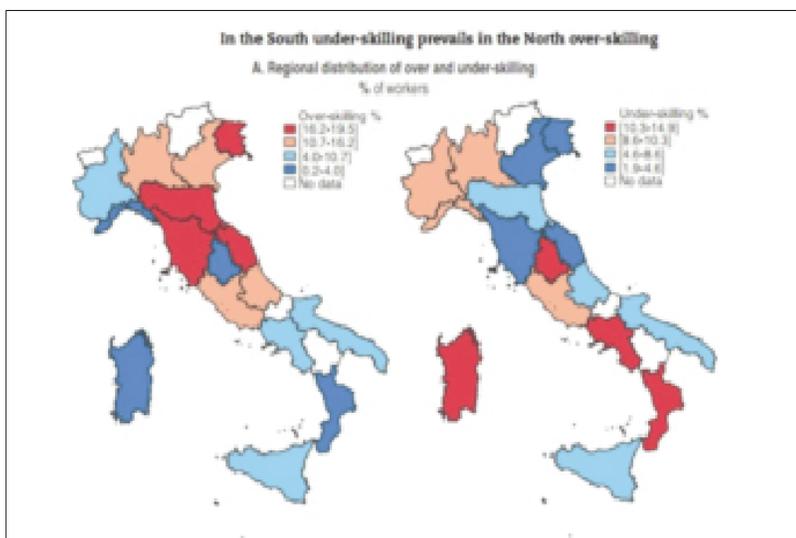
L'Italia si trova in difficoltà su vari fronti: la debole domanda di competenze nel mondo produttivo e la debole offerta genera un adattamento reciproco tra istituzioni formative e mondo del lavoro con una caratterizzazione al ribasso (definito "*low equilibrium*"). La riforma della Buona Scuola – ad esempio – non include solo pratiche di miglioramento gestionale ma riconosce il ruolo importante degli insegnanti anche verso la transizione degli studenti verso il mondo del lavoro. Da qui *dieci sfide* da affrontare nel prossimo futuro, dall'orientamento alla sperimentazione per i giovani delle pratiche di alternanza con gli ambienti di lavoro agli incentivi che si avvalgano di *pratiche di performance avanzate* nelle imprese (tav. 3). Tutto questo per contrastare il declino del Paese, promuovere la previsione delle competenze che occorrono per lo sviluppo e presidiare lo *skills mismatch*.

Anche la strategia europea del 2016, denominata *News Skill Agenda*, in continuità con la storia più che decennale di altri documenti europei importanti, a partire dal Libro Bianco di Delors del 1996 ad oggi – come si è più volte sottolineato nel corso della Summer School del 2017 –, indica una strada per chi lavora nel settore educativo-formativo: puntare sulla promozione attraverso l'educazione del *talento individuale* e sul *work based learning* (favorire forme di apprendimento centrato sul lavoro). Questa filosofia non può che trovare un positivo riscontro anche nel dibattito pedagogico sulla formazione, in particolare in merito al *valore educativo* del lavoro ed al bisogno di sollecitare una riflessione sulle leve per creare le condizioni di un "*active engagement*" delle persone.

Ma quale è il posizionamento del nostro paese secondo gli studi dell'OCSE? L'Italia si posiziona tra i *più bassi livelli di istruzione terziaria* (ovvero a livello laurea), il 18% degli adulti. Questo dato cresce al 26% se si considerano solamente i giovani dai 25 ai 35 anni, ma è sempre inferiore alla media OCSE. Altri dati *negativi* caratterizzano la situazione degli studi terziari: scarsa attrattività delle nostre università a livello internazionale e scarsa attenzione da parte delle imprese per offrire opportunità di lavoro ai laureati. L'Italia – si legge nel Rapporto OCSE (2017b) – è uno di quei pochi paesi in cui le prospettive di occupazione per i laureati tra i 25 ed i 35 anni *sono inferiori a quelle dei diplomati* dei corsi di studio professionali di istruzione secondaria superiore. La tavola 4 fotografa le "mappe regionali" che risultano essere maggiormente critiche nel nostro paese.

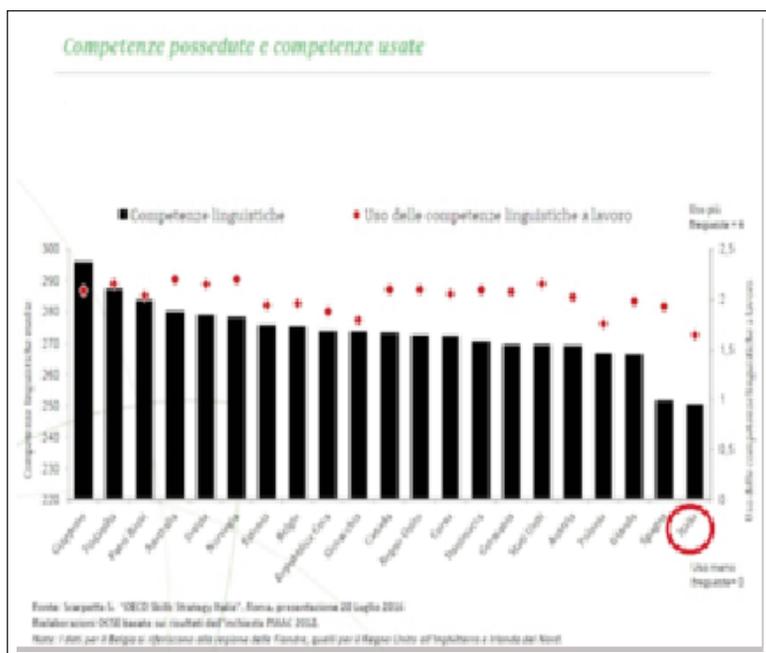


Tav. 3. Le 10 sfide sulle competenze per l'Italia. Fonte: OCSE (2017b)



Tav. 4. South under-skilling/North over-skilling. Fonte: OCSE (2017b)

La *tavola 5*, invece, raffigura la situazione marginale dell'Italia nel confronto europeo delle competenze di literacy e numeracy, così come evidenziato dall'indagine PIAAC.



Tav. 5. Competenze possedute e competenze usate. Fonte: OCSE/PIAAC (2012)

5. Il talento come area di interesse della pedagogia del lavoro

Come ho avuto modo di sottolineare nell'introduzione ad un recente volume (2017), la pedagogia del lavoro *non* è il regno dell'utopia, ma luogo di intenzionalità e progettualità: in molti contributi del volume vengono presentate soluzioni possibili o già sperimentate come contrasto alle criticità sempre più evidenti sotto i nostri occhi. Il tema di *cosa fare* per ridurre il peso dei Neet, il recupero di una manualità artigianale di nuovo segno, la relazionalità tra generazioni, l'educazione all'imprenditorialità nel contesto di ecosistemi di nuovo dimensionamento, l'integrazione tra scuola ed impresa, la comprensione delle skills future, l'investimento sulla promozione dei talenti e sui nuovi fabbisogni professionali, la ricerca empirica sull'identità professionale, lo studio delle capacitazioni da promuovere nei contesti sociali, infine il ruolo del rapporto tra educazione e sviluppo della conoscenza per lo sviluppo umano.

Il talento va visto dunque al di là della teoria del capitale umano che vede i benefici dell'istruzione connessi sostanzialmente alla crescita della produttività. Talento, quindi come *diritto soggettivo* al conseguimento delle capacitazioni. Talento ed innovazione dunque sono *schemi d'azione individuali e collettivi* in grado di agire efficacemente *sul* sociale (Margiotta, 2018).

«Supponiamo che ci siano dieci uomini, ognuno dei quali possiede dieci tipologie di bisogno» scrive Jean Jacques Rousseau (1762, p. 310) «Per provvedere alle proprie necessità, ognuno dovrà dedicarsi a dieci tipologie di lavoro; ma, date le differenze di carattere e di talento, l'uno riuscirà meno bene in qualcuno di questi lavori, l'altro in uno diverso. Tutti svolgeranno gli stessi lavori, anche se non ne hanno la propensione, e raggiungeranno risultati approssimativi. Con questi dieci uomini formiamo una società e otteniamo che ciascuno si dedichi, per sé e per gli

altri nove, al tipo di lavoro che è più adatto per lui; ognuno trarrà vantaggio dalle capacità degli altri, come se da solo le possedesse tutte; ognuno perfezionerà la propria attraverso il continuo esercizio e si arriverà al punto che tutti e dieci, oltre a essere individualmente provvisti di beni, ne avranno anche a disposizione un'eccedenza per gli altri. Ecco il principio evidente di tutte le nostre istituzioni». Non può sfuggire al lettore in queste parole una premonizione del grande ginevrino rispetto alle possibilità di quella che oggi definiamo *sharing economy* ed al vantaggio possibile rispetto ai processi di umanizzazione del lavoro!

Riferimenti bibliografici

- Adapt, Assolombarda (2018). *Il futuro del lavoro*. Modena: Centro Studi Adapt.
- Alessandrini, G. (2014). *La "pedagogia" di Martha Nussbaum. Approccio alle capacità e sfide educative*. Milano: Franco Angeli.
- Alessandrini, G. (2016). *Nuovo Manuale per l'esperto dei processi formativi. Canoni teorico-metodologici*. Roma: Carocci.
- Alessandrini, G. (2017). *Atlante di Pedagogia del Lavoro*. Milano: FrancoAngeli.
- BCE (2017). *Rapporto annual 2017*. Germania.
- Bertagna, G. (2011). *Lavoro e formazione dei giovani*. Brescia: La Scuola.
- Cedefop (2017). *The changing nature and role of vocational education and training in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Delors J. (1996). *Nell'educazione un Tesoro, Rapporto Unesco Commissione Internazionale sull'Educazione per il XXI Secolo*. Roma: Armando.
- Donati, P. (2001). *Il lavoro che emerge. Prospettive del lavoro come relazione sociale in un'economia dopo moderna*. Torino: Bollati Boringhieri.
- European Commission (2016). *News Skill Agenda. Una nuova Agenda per le competenze per l'Europa*. Bruxelles: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2017). *European Pillar of Social Rights*. Bruxelles: Publications Office of the European Union.
- ILO (2017). *Global Employment Trends for Youth 2017*. Geneva: ILO.
- Marcone, V.M. (2017). Il valore generativo dell'apprendimento basato sul lavoro. G. Alessandrini (a cura di). *Atlante di Pedagogia del Lavoro*. Milano: FrancoAngeli.
- Margiotta, U. (2018). *La formazione dei talenti. Tutti i bambini sono un dono, il talento non è un dono*. Milano: FrancoAngeli.
- Moretti, E. (2014). *La nuova geografia del lavoro*. Milano: Mondadori.
- Nussbaum, M.C. (2002). *Giustizia sociale e dignità umana. Da individui a persone*. Bologna: Il Mulino.
- Nussbaum, M.C. (2010). *Non per profitto. Perché le democrazie hanno bisogno della cultura umanistica*. Bologna: Il Mulino.
- Nussbaum, M.C. (2012). *Creare capacità. Liberarsi dalla dittatura del PIL*. Bologna: Il Mulino.
- OCSE-PIAAC (2012). *Rapporto Nazionale sulle competenze degli adulti*. Roma: I Libri del Fondo Sociale Europeo.
- OECD (2017a). *OECD Economic Surveys Italy*. February.
- OECD (2017b). *Strategie per le Competenze dell'OCSE Italia 2017*. Sintesi del Rapporto.
- Rousseau, J.J. (1762). *Émile ou de l'éducation*. Paris: Editions Gallimard.
- Rullani, E. (2007). *Modernità sostenibile. Idee, filiere e servizi per uscire dalla crisi*. Venezia: Marsilio.
- Schwab, K. (2016). *La quarta rivoluzione industriale*. Milano: FrancoAngeli.