



Democrazia deliberativa e agency sociale. Il sindacato tra competenze, formazione e capacitazioni

Deliberative democracy and social agency: Competences, training and capabilities in trade unions

Cristiano Chiusso

Università Ca' Foscari, Venezia
cristiano.chiusso@unive.it

ABSTRACT

Post-Fordism marks a transition from a society of labour (single tenured job) to a society of tasks (multiple—and, eventually, casual—jobs). Beforehand, blue collars represented the Fordist production system; nowadays, casual workers are the paradigm of a new organizational logic. Accordingly, vocational training is not any more the mere induction in order to fill new vacancies; rather, it has shifted towards life-long learning. Such process poses a question to the trade union, which is required to represent a liquid society. Traditional union training does not supply union officers with competences that enable them to cope with the previously unheard complexity emerging from globalization. Sen's and Nussbaum's capability approach may help unions to face nowadays' challenges, thus making the subject an end rather than the econometric means of neo-liberal economy—so that the meritocracy of the winners is replaced by democracy for all.

Il postfordismo segna la transizione dalla società del lavoro (un unico mestiere a tempo indeterminato) alla società dei lavori (più mestieri, spesso a scadenza). Se prima l'operaio metalmeccanico rappresentava il modo di produzione fordista, oggi il precario simboleggia la nuova logica organizzativa. La formazione professionale, specularmente, slitta *dal training to work al life-long learning*. Questo processo interpella il sindacato, chiamato a rappresentare una società oramai liquida. La tradizionale formazione sindacale alle competenze non sembra poter preparare il funzionario alla complessità inedita della globalizzazione. Il *capability approach* proposto da Sen e Nussbaum potrebbe aiutare il sindacato ad affrontare la nuova sfida dei tempi ricollocando il soggetto come fine e non come mezzo econometrico del neoliberalismo, rispondendo alla meritocrazia dei vincitori con la democrazia di tutti.

KEYWORDS

Representative democracy, Social agency, Trade union, Training, Capabilities.

Democrazia deliberativa, Agency sociale, Sindacato, formazione, capacitazioni.

1. Postfordismo

Nella società postmoderna annunciata da Lyotard (2002), l'individuo vive una fase inedita segnata dal crepuscolo delle grandi narrazioni che avevano contrassegnato il Novecento: tramontate le grandi ideologie, il singolo ha trovato rifugio in micronarrazioni autobiografiche, oppure in narrazioni di tipo neocomunitario o securitarie che parevano definitivamente scomparse dopo le tragiche esperienze del secolo breve (Hobsbawm, 2000).

Questa fase storica inedita, altresì definita postfordista (Aglietta, 1976), non investe solamente la sfera pubblica dei cittadini, ma anche i loro ambiti personali: con la fine del fordismo, caratterizzato dalla centralità sociale dell'industria e fondato da una parte su carriere prevedibili fin dall'ingresso nel mondo del lavoro, dall'altra parte sulla concatenazione ordinata di tappe prefissate nella vita privata – la casa, il matrimonio, i figli –, la concezione del posto di lavoro fisso per tutta la vita è in fase di dissoluzione. Prevale oramai la necessità di un cambiamento continuo del lavoro e, a volte, della professione stessa.

A sua volta, il tasso dei matrimoni cala e quello dei divorzi aumenta. La cellula monofamiliare, soprattutto nei grandi centri urbani, diventa maggioritaria: allo stesso modo del lavoro, le relazioni affettive conoscono anch'esse, nella società liquida ben descritta da Bauman (2002), crisi, cesure, trasformazioni, cambiamenti continui.

L'allora Comunità Economica Europea nel 1991, venuto meno lo spauracchio del socialismo reale, concordò tra i suoi membri il passaggio da una politica sociale tendente alla piena occupazione ad una politica di promozione dell'occupabilità e delle opportunità professionali: questo avrebbe innestato un circolo virtuoso di mobilità, di flessibilità e la creazione di nuovi posti di lavoro. Il risultato, 20 anni dopo, è sotto gli occhi di tutti: progressivo smantellamento dello stato sociale, aumento della disoccupazione, diminuzione dei contratti di lavoro a tempo indeterminato, precarietà come nuova realtà predominante tra i giovani.

Specularmente, da una società che si voleva fondata *sul lavoro* il passaggio, con Accornero (2001), è stato quello a una società *dei lavori* nella quale la mobilità e la discontinuità – professionale e/o esistenziale – risultano oramai sempre più diffuse. Il modello di produzione fordista, la cui crisi iniziò negli anni '70 grazie all'innovazione giapponese del *just-in-time*, ha lasciato posto a un mondo di lavori diversificati "diffusi in senso spaziale e dispersi in senso temporale" (Accornero 2001, p. 7). Revelli (2001) individua addirittura nell'avvento del personal computer la prima radice del post-fordismo.

A fronte della declinante logica della produzione di massa, le imprese pretendono flessibilità dal lavoratore e deregolazione dal mercato del lavoro: questo rappresenta una netta cesura rispetto all'età fordista contrassegnata dalla rigidità, dalla monotonia e dalla ripetitività del lavoro. Oggi prevale l'ansia e l'incertezza del lavoratore precario, la cui identità professionale non è più legata ad un posto di lavoro per tutta la vita, ad un unico mestiere, ma a più posti e più mestieri. Il sistema fordista forniva "un modello di protezione che tutelava soprattutto i capofamiglia maschi adulti impegnando lo stato come occupatore di seconda istanza mediante l'estensione del settore pubblico" (Accornero 2001, p. 21).

2. Lifelong Learning

Se tutto questo è vero, ne consegue che anche la formazione professionale, oggi, conosce un sovvertimento: essa, così com'è, non è più sufficiente ad assolvere il suo scopo, considerato il fatto che i saperi acquisiti, se non continuamente interrogati e aggiornati, risultano presto inadatti per la professionalità dell'uomo flessibile ben descritta da Sennett (2001). Se l'inedito è la categoria evenemenziale che più rappresenta la postmodernità, allora la sfida formativa diventa quella di aiutare il soggetto ad affrontare l'inedito, più che a prepararsi al già noto.

L'esito è una sorta di slittamento epistemologico dal *training to work* al *lifelong learning*: come già annunciato dal Libro Bianco di Delors (2007), l'apprendimento si intende oramai per tutto il corso della vita, prevedendo cambi lavorativi continui intrecciati con una maggiore libertà di scelta rispetto al passato. Di pari passo, la formazione professionale diventa permanente se vuole non solo adempiere alla sua funzione di aggiornamento professionale, ma oltrepassarlo e investire aspetti oramai ineludibili e necessari di cittadinanza attiva del soggetto. Non essendo più il mestiere che forma il lavoratore, ma il lavoratore che si forma attraverso i lavori, investire su di sé attraverso l'apprendimento continuo, con Alberici (2002) non è più un auspicio, ma diventa esigenza imprescindibile.

Recenti studi condotti dall'OCSE (2010) e dal CEDEFOP (2011) illustrano la prevalenza, per il soggetto, di processi di apprendimento non formali e informali confrontati rispetto all'apprendimento formale tradizionale: nell'età adulta esso ha luogo principalmente attraverso percorsi di autoformazione e/o di formazione informale. La prima avviene mediante la riflessione sul proprio stile di apprendimento e la necessità di affrontare e risolvere situazioni inedite e perturbatrici per la propria esistenza; la seconda si sviluppa grazie all'esperienza del mondo incarnata in relazioni e contesti nei quali l'individuo, spesso, apprende inintenzionalmente.

Knowles (in Quaglino, 2004) scrive a tal proposito che il *self-directed learning* è la competenza fondamentale degli esseri umani, ovvero la capacità d'imparare autonomamente, preconditione per vivere in un mondo dove i saperi diventano obsoleti e non durano più per tutta la vita, dove l'apprendimento coincide quindi con la vita stessa ed ogni esperienza diventa esperienza di apprendimento – ovvero tutto diventa risorsa educativa, dove infine l'apprendimento dell'adulto sarà focalizzato sull'acquisizione non solo di conoscenze e competenze, ma anche e soprattutto di sensibilità, di atteggiamenti e di valori necessari per vivere al passo con un mondo che cambia rapidamente e continuamente.

Padoan (2008, p. 28) è del parere che "l'autoformazione non sia una sovrastruttura, ma sia il processo organizzativo connaturato alla struttura biologica dell'essere vivente che rappresenta il vero processo di autonomia dell'individuo".

3. Sindacato

Il caso del sindacato, in questo scenario, ci sembra particolarmente interessante: nell'epoca della fine del lavoro, secondo la nota lettura di Rifkin (2002), il sindacalista deve rappresentare un mondo del lavoro *immateriale* in prevalenza costituito da servizi, precarizzato, tecnologizzato, di fronte a soggetti con lavoro discontinuo, in apprendimento permanente, prevalentemente informale. A sua volta, il sindacalista è egli stesso una figura in transizione, in quanto vive la medesima fase storica e si confronta con le condizioni esistenziali inedite del lavoratore che è chiamato a rappresentare.

La CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro) è il più grande sindacato italiano e, a livello confederale, il terzo più grande sindacato europeo con 5.775.692 iscritti a tutto il 2011. A partire dal 1989, a seguito del crollo del Muro di Berlino e dell'opzione socialista in Europa, il sindacato conosce una fase storica di riflessione e di riorganizzazione dei propri obiettivi, strategie e valori. Non essendo più, come prima, nel Parlamento italiano un partito del lavoro (e non essendo più la CGIL "cinghia di trasmissione" del fu Partito Comunista Italiano), il sindacato rafforza la sua natura di soggetto politico autonomo che riconosce nel lavoro, come già indicato nell'articolo 1 della Costituzione Italiana, la centralità sociale.

La figura centrale del Novecento, l'operaio metalmeccanico, non gode più dell'egemonia di un tempo all'interno dell'organizzazione e non è più la categoria quantitativamente più forte. I dipendenti pubblici tra gli attivi e i pensionati tra gli iscritti tutti sono le categorie con più adesioni. Di più: dallo statuto e dal programma fondamentale dell'organizzazione si evince che la stessa non intende più rappresentare soltanto una parte della società, ovvero il lavoratore salariato, bensì la società tutta, consapevole del passaggio epocale che la globalizzazione ha portato con sé. Da qui tutta una serie di servizi di cittadinanza che il sindacato oramai offre anche ai non iscritti e una politica sindacale che non si confronta solo con la "classe" lavoratrice e le professioni, ma si apre oramai alle soggettività e alle scelte di vita (discriminazione razziale o di genere, nuove identità sessuali, terza età, tempo libero e via dicendo).

Secondo Rullani (2001) la cosiddetta *personalizzazione* del lavoro, di segno opposto al livellamento fordista delle caratteristiche personali del lavoratore, appare una tendenza inarrestabile; perdente sarebbe allora la posizione del sindacato di tentare di arginarla, riaffermando vecchie regole e modelli di lavoro che tendevano all'uniformità di classe e non alla differenziazione soggettiva. Perdente non perché siano posizioni sbagliate, tutt'altro; esse sono tuttavia posizioni difensive di un passato che difficilmente potrà tornare e sarebbe pertanto strategico, in vista del consenso futuro delle giovani generazioni, accettare la nuova sfida dei tempi che interpella una nuova modalità di rappresentanza e una nuova funzione dell'organizzazione.

«Il sindacato è stato una forma di riscatto antropologico, culturale, politico, perché ha sottratto all'anomia e alla passività un numero crescente di persone. Oggi però questo ruolo compensatorio della prassi collettiva rispetto alla pratica privata è finito, o per lo meno notevolmente indebolito. Le singole persone hanno scoperto canali di affermazione della propria personalità che non passano più per le mediazioni della rappresentanza» (Rullani, 2001, p. 52).

Il lavoro, uscendo dal modello di produzione della grande impresa fordista, diventa precario perché si riduce la base occupazionale, l'esercito di riserva del sistema fordista: l'indice di occupazione infatti, nelle grandi imprese ancora legate a questo tipo di produzione, è in netto calo – gli esempi sono infiniti, a livello nazionale ed europeo – mentre, di contro, aumenta quella delle piccole aziende, del terziario, dei lavori autonomi, delle partite Iva, delle collaborazioni. «Le persone trovano lavoro in contesti diversi, meno regolati e meno garantiti, in cui devono far leva sulle proprie capacità personali di iniziativa, di investimento, di assunzione di rischio» (Rullani 2001, p. 56).

L'impresa fordista prelevava forza lavoro non specializzato, "incompetente", per collocarlo ad "imparare il mestiere". Era l'azienda stessa, così, a formare il

soggetto, a farlo diventare competente per le mansioni che gli venivano richieste. Oggi la logica è sempre più capovolta: l'azienda cerca il lavoratore comunicativo, relazionale, problem-solver, time-manager, team-worker, insomma già dotato di competenze trasversali poiché non ha più il tempo per formarlo come prima (e non ne avrebbe nemmeno la convenienza, sapendo che probabilmente non resterà per sempre). “Passare da un paradigma produttivo all'altro, o dal lavoro di massa ai lavori post-fordisti, significa, in realtà, introdurre una mutazione antropologica nel modo di vivere e di pensare delle persone e del loro ambiente. Il senso del tempo e dello spazio si modificano profondamente” (Agostinelli, 1997, citato in Rullani, 2001, p. 61). Questo cambio di paradigma a cui assistiamo passa attraverso rotture e contraddizioni di portata enorme. Se l'*operaio-massa*, nell'epoca precedente, rappresentava non quantitativamente, ma qualitativamente un certo modo di produzione, allo stesso modo oggi il lavoratore nella società della conoscenza, il *knowledge-worker*, non rappresenta la maggioranza dei lavori, ma la nuova logica che soggiace alla nuova organizzazione del lavoro stesso.

Con Margiotta (2012, p. 129), “l'adozione della prospettiva del lifelong learning valorizza la formazione come dispositivo di protezione contro la disoccupazione e la precarietà lavorativa, come leva per lo sviluppo della carriera professionale, come strumento per accrescere l'empowerment individuale in chiave di partecipazione attiva all'economia e alla società. Tutto ciò rivoluziona le prospettive e la cultura stessa del rapporto formazione – lavoro”.

La questione sul tavolo è cogente: come dare risposta ai nuovi bisogni emergenti (spazi maggiori per l'apprendimento, formazione continua, qualità del lavoro, aspirazioni e vocazioni personali)?

4. Lavori

Se tutto è cambiato, va da sé che cambia anche il modo di rappresentare quel tutto. Il nuovo paradigma organizzativo interpella direttamente il sindacato, posto di fronte alla sfida dei tempi: nuove forme di rappresentanza da una parte, nuove modalità di formazione dall'altra. Perché se cambia il lavoratore, cambia anche il sindacalista.

La CGIL ha avviato, negli ultimi tempi, un ripensamento rispetto alla sua adesione negli anni '90 al cosiddetto “pacchetto Treu”, il quale introdusse le collaborazioni coordinate e continuative – appoggio giustificato dal fatto che si riteneva il mercato del lavoro di allora troppo rigido, al che i contratti temporanei avrebbero incentivato le aziende a nuove assunzioni e, in ultima analisi, a stabilizzazioni delle collaborazioni. Le aziende, è noto, utilizzarono invece il contratto a tempo determinato come forma lavoro che si prolungava, questo sì, a tempo indeterminato, senza trasformarsi in posto fisso.

L'organizzazione sindacale ha recepito nel proprio programma fondamentale la lotta contro il precariato. Tale ripensamento prende atto che le nuove forme di lavoro hanno accentuato quel processo di *individualizzazione* nella società odierna, sempre meno disposta a dinamiche di solidarietà tra i lavoratori, sempre meno pronta ad azioni e lotte collettive per il miglioramento della comune posizione contrattuale o professionale.

Il paradosso che la globalizzazione porta con sé è la contraddizione del neoliberismo stesso il quale, riorganizzando la produzione, allenta le regole fordiste in attesa di porne di nuove, permettendo così l'apertura nel suo seno di spazi non previsti: spazi di libertà professionale, personale, esistenziale.

Il sindacato, oltre a difendere i diritti acquisiti con le lotte del Novecento – e quindi a difendere la maggioranza dei propri iscritti, pensionati o lavoratori a tempo indeterminato – ha deciso sulla carta di aprire una nuova lotta per le nuove identità professionali, lotta rispettosa dell'autodeterminazione personale, della libera scelta, della vocazione, delle aspirazioni dei nuovi lavoratori della conoscenza, continuamente interconnessi alla realtà virtuale del web e tra di loro mediante nuove forme di appartenenza, nuove identità spesso scollegate dal lavoro.

Si tratta ora di dare applicazione a quella carta. Ma come? Come rappresentare la nuova società dei lavori? Quali competenze deve mettere a giorno il sindacalista? Come si prepara dunque la più grande organizzazione sindacale italiana alla sfida con l'inedito?

5. Competenze

La formazione sindacale, nella CGIL, è divisa in due filoni principali: da un lato la formazione iniziale per delegati di prima nomina, dall'altro la formazione avanzata, basata principalmente sulle competenze, per delegati più esperti.

Un primo problema è costituito dalla classificazione ISFOL (2012) delle competenze dei dirigenti sindacali, che paragona i dirigenti sindacali addirittura dei manager aziendali.

Un secondo problema lo pone Meghnagi (2005, p. 29), direttore dell'ISF e dell'IRES:

«la competenza si configura come un insieme di saperi e abilità la cui efficacia e valore sussistono in determinati tempi e società. Per questo, l'esame della nozione stessa di competenza va svolto *relativizzandone* la definizione rispetto a ogni comunità e al suo livello di sviluppo economico e sociale, all'evoluzione e alla configurazione complessiva della vita individuale, alle dinamiche di relazione interpersonale».

La tradizionale formazione alle competenze non ci sembra pertanto poter rappresentare la complessità del mestiere del sindacalista postfordista, essendo basata da una parte su una didattica alle competenze ancora ancorata alla cassetta degli attrezzi del Novecento fordista, dall'altra su competenze trasversali generiche e aziendalistiche che poco riassumono lo specifico dell'agire e del sapere sindacale, oltre ad essere esse stesse oggetto di critica (Rey, 2003).

C'è un valore oltre le competenze (Costa, 2011) che vale la pena di esplorare; c'è un sapere esperto, un'expertise che oltrepassa la competenza (Margiotta, 2011) e che merita di essere indagata.

Nella fase attuale, globale e inedita, potrebbe essere interessante esplorare un paradigma formativo differente, quale quello delle capacitazioni, i cui maggiori esponenti sono Amartya Sen e Martha Nussbaum.

Ciò ci appare inoltre giustificato dal fatto che lo stesso Sen, nel 2011, partecipò a un seminario organizzato a Roma dalla CGIL sul tema della pertinenza delle capacitazioni per la prassi sindacale. Il premio Nobel per l'economia è del parere che proprio un sindacato possa esserne interessato, visto che l'azione sindacale è legata alla visione dell'uomo non solo mero produttore di beni e di servizi (misurabili econometricamente), ma anche quale detentore di costrutti di libertà, autonomia e dignità; in aggiunta, l'azione sindacale stessa è condotta dal sindacalista per favorire l'autotulela del lavoratore, rinviando quindi alla dimensione sociale del suo agire autodeterminato.

Ma cosa sono le capacitazioni?

6. Capacitazioni

Per Sen, la capacitazione è “un insieme di vettori di funzionamenti e riflette la libertà dell’individuo di condurre un certo tipo di vita piuttosto che un altro” (1994, p. 64).

Nussbaum (2012) ritiene che la domanda fondamentale concernente il *capability approach* consista in cosa ogni persona sia capace di fare e di essere, ponendo ogni persona kantianamente come fine e non come mezzo; esso ha come obiettivo la rimozione dell’ingiustizia sociale e dell’ineguaglianza quali impedimenti alle capacitazioni di ognuno; assegna tale urgente compito ai governi e alla *public policy* – e quindi chiama direttamente in causa l’organizzazione sindacale.

Le competenze, *soft o hard*, tecniche o trasversali che siano, ci sembrano corrispondere più ad una visione di *training to work* o di aggiornamento professionale. Le capacitazioni, invece, sembrano più vicine ad una visione di *life long learning* in quanto:

- centrate più sul soggetto che sulla sua performance;
- rispondenti più all’inedito che non all’edito;
- correlate a indicatori chiavi quali libertà, giustizia, autonomia, eguaglianza, dignità, costrutti che necessariamente implicano una visione formativa di lungo periodo e che investono – con le parole di Sen (2000, p. 90) – “la libertà di vivere vite”.

La traduzione italiana del termine *capability*, impiegato dai due autori, è alquanto rivelatrice.

In medicina, il *test di capacitazione* del liquido seminale seleziona gli spermatozoi vivi separandoli da quelli morti, rendendoli così capaci di fecondare. Il termine capacitazione indica la fecondità, ovvero la generatività del seme maschile: straordinaria metafora, nel nostro discorso, della *generatività* della formazione.

È proprio questa generatività formativa, questa capacità fecondativa di generare apprendimento, accanto alle competenze, che potrebbe diventare strategica per il sindacato postfordista.

7. Democrazia

Nell’età neoliberista in cui dominano valori quali competizione, profitto, libero mercato, risorse, capitale umano si fa impellente l’esigenza di una visione critica che sostenga valori quali solidarietà, dono, bene comune, persona, sviluppo umano.

«Il modello dell’impresa e del merito, che pure pretende in teoria di contestare ogni gerarchia sociale e di offrire a tutti le stesse chance, crea di fatto sofferenze e diseguaglianze senza fine, spezzando tutti quei legami sociali che potrebbero consentirci di vivere una vita che non sia sempre e comunque sotto esame, sotto scacco o sull’orlo del fallimento. La meritocrazia è espressione di una norma che colonizza le nostre vite imponendoci regole sempre più pervasive» (Bauman, 2003, p. 175).

La formazione dei funzionari e dei delegati assume allora un’importanza strategica: aperta a nuove ispirazioni capacitanti per i propri delegati e per i propri rappresentanti, per un’idea diversa di società e di vita. Con Habermas (1990, p. 38), “la fonte della legittimità non è il volere predeterminato di individui, ma piuttosto

sto il processo della sua formazione (...), una decisione legittimata (...) è quella che risulta dalla deliberazione di tutti. È il processo attraverso il quale la volontà di ognuno è formata, ciò che conferisce la sua legittimità sul prodotto, piuttosto che la somma di volontà già formate." La deliberazione ben si sposa con il costrutto di *agency* di Sen (1994): il benessere di un individuo – secondo Sen – non è legato esclusivamente al soddisfacimento di interessi egoistici, ma anche alla realizzazione di obiettivi, valori, ideali e aspirazioni.

Il sindacato può rispondere a questo appello, a questa nuova sfida dei tempi, memore della sua storia e consapevole della sua missione dalla parte non dei migliori, non dei vincenti, non dei meritevoli, ma di tutti, quindi anche e soprattutto dei perdenti, degli immeritevoli, degli sconfitti nel lavoro e nella vita, in una parola: dalla parte della democrazia.

Riferimenti

- Accornero, A. (2001). *Dal fordismo al post-fordismo: il lavoro e i lavori*, in: Quaderni di Rassegna Sindacale, n.1-2001. Roma: Ediesse.
- Aglietta, M. (1976). *Régulation et crise du capitalisme*. Paris: Calmann-Lévy.
- Agostinelli, M. (1997). *Tempo e spazio nell'impresa post-fordista*. Roma: ManifestoLibri.
- Alberici, A. (2002). *Imparare sempre nella società della conoscenza*. Torino: Paravia.
- Bauman, Z. (2002). *Modernità liquida*. Roma-Bari: Laterza.
- Bauman, Z. (2003). *Una nuova condizione umana*. Milano: Vita e Pensiero.
- CEDEFOP (2009). *European Guidelines for validating non-formal and informal learning*. Thessaloniki, GR: Pylea.
- Delors, J. (2007). *Nell'educazione un tesoro*. Roma: Armando.
- Habermas, J. (2005). *Storia e critica dell'opinione pubblica*. Roma-Bari: Laterza.
- Hobsbawm, E. (2000). *Il secolo breve. 1914-1991: l'era dei grandi cataclismi*. Milano: Rizzoli.
- ISFOL, Franceschetti, M. (2012). *Indagine campionaria sulle professioni ISFOL-ISTAT*, seconda edizione, 14 maggio 2012. Isfol OA: <<http://isfoloa.isfol.it/handle/123456789/225>> [9 febbraio 2013].
- Knowles, M. (2004). *L'apprendimento autodiretto*. In: Gian Piero Quagliano (a cura di), *Autof ormazione. Autonomia e responsabilità per la formazione di sé nell'età adulta*. Milano: Raffaello Cortina.
- Liotard, J-F. (2002). *La condizione postmoderna. Rapporto sul sapere*. Milano: Feltrinelli.
- Margiotta, U. (2011). *Apprendimento esperto e competenze*, in: Massimiliano Costa (a cura di), *Il valore oltre le competenze*. Lecce: Pensa MultiMedia.
- Margiotta, U. (2012). *Dal welfare al learnfare. Verso un nuovo contratto sociale*, in: M. Baldacci, F. Frabboni, U. Margiotta, *Longlife/longwide learning. Per un trattato europeo della formazione*. Milano-Torino: Bruno Mondadori.
- Meghnagi, S. (2005). *Il sapere professionale. Competenze, diritti, democrazia*. Milano: Feltrinelli.
- Nussbaum, M. (2012). *Creare capacità. Liberarsi dalla dittatura del PIL*. Bologna: il Mulino.
- Padoan, I. (a cura di) (2008). *Forme e figure dell'autoformazione*. Lecce: Pensa MultiMedia.
- Revelli, M. (2001). *Oltre il Novecento. La politica, le ideologie e le insidie del lavoro*. Torino: Einaudi.
- Rey, B. (2003). *Ripensare le competenze trasversali*. Milano: Franco Angeli.
- Rifkin, J. (2002). *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*. Milano: Mondadori.
- Rullani, E. (2001). *Il nuovo lavoro dell'economia post-fordista*, in: Quaderni di Rassegna Sindacale, n.1-2001. Roma: Ediesse.
- Sen, A. K. (1994). *La diseguaglianza*. Bologna: il Mulino.
- Sen, A. K. (2000). *Lo sviluppo è libertà*. Milano: Mondadori.
- Sen, A. K. (2011). *L'azione giusta. Una giornata di studio con il Sindacato pensionati della CGIL*. Roma: Ediesse.
- Sennett, R. (2001). *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*. Milano: Feltrinelli.