

# Il valore educativo del lavoro nella seconda età delle macchine: le sfide di una visione antropologica

## The educational value of work in the second machines age: the challenges of an anthropological vision

---

**Giuditta Alessandrini**

University of Rome TRE, Italy

---

*The paper intends to reflect on the current scenario of work and education: the focus is on the fragility of social capital in Italy, the evolution of work and the skills of the future. From the reflection on the Italian gap regarding the skills and the need for policies for reskilling and upskilling of young people and adults in a perspective of long-term employability. Particular emphasis is placed on the anthropological dimension of work as the cornerstone of a pedagogical commitment.*

### Keywords

**work pedagogy, humanistic approach,  
competences, sustainability, human development**

Il contributo intende riflettere sullo scenario attuale della formazione al lavoro: i focus sono la fragilità del capitale sociale nel paese, l'evoluzione del lavoro e le competenze del futuro. Dalla riflessione sul gap italiano in merito alle competenze e l'esigenza di *policies* per il *reskilling* e l'*upskilling* dei giovani e degli adulti in una prospettiva di *long-term employability*. Un particolare rilievo viene posto alla dimensione antropologica del lavoro come chiave di volta di un impegno pedagogico.

### Parole chiave

**pedagogia del lavoro, umanizzazione,  
competenze, sostenibilità, sviluppo umano**

“La vera promessa della seconda civiltà delle macchine è che contribuirà a scatenare il potere dell’ingegno umano”  
(Brynjolfsson & McAfee, 2015)

## 1. Lo scenario: la fragilità del capitale sociale

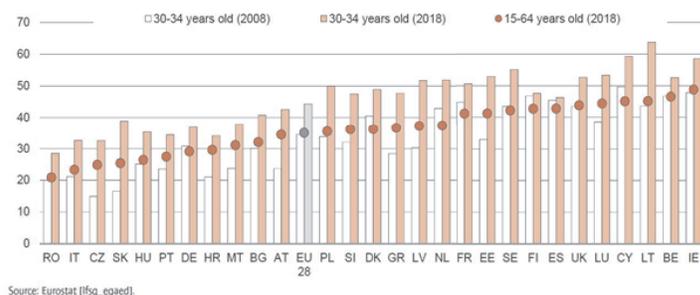
È indubbio che l’Italia si trovi in difficoltà su vari fronti: la debole domanda di competenze nel mondo produttivo e la debole offerta genera un adattamento reciproco tra istituzioni formative e mondo del lavoro con una caratterizzazione al ribasso (definito “*low equilibrium*”). L’Italia si posiziona, inoltre, tra i più bassi livelli di istruzione terziaria, 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. 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. Altri dati sugli adulti *low skilled* e sulla permanenza di fenomeni come i Neet completano il quadro della fragilità del capitale umano del paese. Da qui l’esigenza di *policies* per il *reskilling* e l’*upskilling* dei giovani e degli adulti in una prospettiva di *long term employability*. Fondamentale in questo contesto diventa la riflessione sulla formazione professionale nel paese anche in un’ottica comparata con lo sviluppo della VET in Europa e l’individuazione di strategie di innovazione curricolare e di “riposizionamento” del ruolo strategico di tale area nel sistema formativo del paese.

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, ha indicato una strada per chi lavora per lo sviluppo della formazione: puntare sulla promozione attraverso l’educazione del talento individuale e sul *work based learning* (favorire forme di apprendimento centrato sul lavoro) (Marcone, 2018). Già le conclusioni di Riga del 20 giugno 2015 sottolineavano, tra i vari elementi, che “le persone hanno bisogno di competenze di alta qualità per ricoprire un ruolo attivo nel mercato del lavoro di oggi e di domani” e che quindi fondamentale è il ruolo della formazione professionale e dell’apprendimento sul lavoro. Anche in Europa la situazione non è delle migliori: il 20-25% degli adulti hanno mancanze nelle abilità basiche di lettura, scrittura e capacità di calcolo, il 40% di adulti ha lacune nelle *basic digital skills*, e 67 milioni di persone non hanno completato l’educazione secondaria, oltre al fatto che solo il 38% dispone di una laurea. Occorre quindi, secondo gli estensori della strategia europea, puntare ad una inversione di tendenza: scommettere sulla crescita delle *skills* delle popolazioni dei paesi europei. Sebbene la crescita occupazionale sia recentemente migliorata, nel 2015 quasi la metà degli occupati nell’UE, ovvero 11 milioni di persone, sono stati a lungo

termine disoccupati: circa due terzi di essi (6,8 milioni) sono stati per più di due anni in uno stato di disoccupazione. I tassi di disoccupazione variano notevolmente tra i paesi e, durante i periodi di crisi, le persone con scarse competenze sono maggiormente a rischio di essere senza lavoro a lungo termine, secondo il sondaggio europeo sulle competenze del Cedefop (2017).

Le politiche per l'implementazione delle competenze dovrebbero dunque costituire una priorità. L'Italia invece è come imbrigliata in una situazione di "low skills equilibrium". Da qui le dieci sfide da affrontare nel prossimo futuro (OECD, 2017a), 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. Tutto questo per contrastare il declino del Paese, promuovere la previsione delle competenze che occorrono per lo sviluppo e presidiare lo *skills mismatch*<sup>1</sup>.

La Fig. 1 consente di vedere in ottica comparata il posizionamento del nostro paese nei *benchmarking* internazionali.



**Fig. 1: Il posizionamento dell'Italia nel confronto internazionale**

Fonte: Eurostat, 2018

L'aver completato l'educazione terziaria per una popolazione 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 (2017b) nell'analisi specifica delle opportunità di sviluppo del mercato del lavoro nel nostro paese.

1 Vedasi la video-lezione di K. Pouliakas, *Skill Mismatch in Labour Market*, in [www.master-hrspecialist.com](http://www.master-hrspecialist.com) (Master HR SPECIALIST), 2017.

## 2. Lavori e competenze del futuro

È indubbio che nel futuro saremo di fronte ad un'ampia varietà di situazioni lavorative; alla nascita di nuove forme di lavoro al di fuori dei tradizionali rapporti (*crowdworking*<sup>2</sup> e *coworking* ad esempio); alla crescita delle aspettative individuali e delle condizioni di lavoro le più diverse; insomma “fine” di luoghi di lavoro, tempi e attività “unificate”; ma percorsi di carriera poliedrici e discontinui; ed ancora aumento di interconnessioni tra lavoro e vita privata; “fine” di un mercato del lavoro statico e prevedibile.

La Fig. 2 consente di scorgere la diffusione del *crowdwork* nella popolazione giovanile.

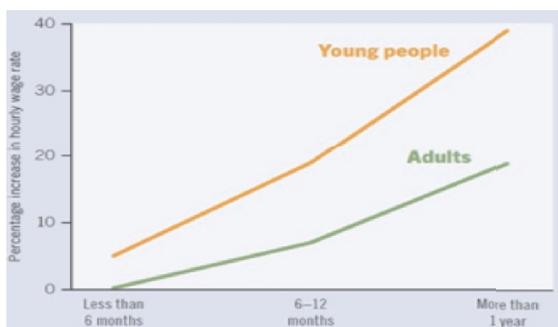


Fig. 2: Il *crowdwork* nella popolazione giovanile

Fonte: ILO, 2017

È indubbio che il processo tecnologico stia riformulando i contenuti e i compiti della maggior parte delle occupazioni nei paesi industrializzati. La digitalizzazione (stampanti 3D, *Internet of Things*, macchine che apprendono, robotica, “big data”) richiede nuove *skills* e conoscenze legate ai settori scientifici. La robotica avanzata e l’automazione creano un surplus di *skill* fisiche e manuali, mentre producono al tempo stesso un aumento di richieste di abilità cognitive non di routine (ragionamento deduttivo, fluidità di idee, ordinamento delle informazioni, comprensione dei contesti comunicativi).

Ricordo la Raccomandazione della Commissione europea del 26 aprile 2017 sul pilastro europeo: “Ogni persona ha diritto a un’istruzione, a una formazione e ad un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di mantenere e acquisire competenze che consentono di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro”. Come

2 Da una recente indagine svolta per conto del Cnel, risulta che la quota complessiva dei Gig workers è stimabile nell’1,59% della popolazione in età attiva 18-64 anni. L’Inps stima che 137.284 lavoratori lavorino esclusivamente tramite piattaforma, 437.376 lavoratori prestano lavoro su piattaforma come seconda occupazione. Faioli (2017). Si veda anche l’*Introduzione* a cura di S. Ciucciavino.

formare queste abilità, dunque, e come creare le condizioni perché siano monitorate e presidiate? Secondo il volume collettaneo *Work in digital age* (Neu-feind, O'Reilly e Ranft, 2018), nel contesto della quarta rivoluzione industriale, i livelli regionali e locali sono sempre più interconnessi ed i processi coinvolgono interi ecosistemi. Dimensione formativa, investimenti tecnologici e capitale umano sono dimensioni interne e strettamente connesse dell'ecosistema.

La crisi economica ha "impattato" sulla mobilità occupazionale creando un *pattern* che non si può definire se non decisamente negativo: la polarizzazione (Magatti M. *et alii.*, 2017)<sup>3</sup>. 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 loro potenziale realizzativo (Bertagna, 2011; Donati, 1999; 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 più o meno intorno al 25%. "Le macchine stanno colonizzando la piccola borghesia [...], la robotica digitale sta scalzando il concetto di forza lavoro dei colletti bianchi" avverte Sennet in un recente scritto (2017).

È indubbio che in futuro se la robotica digitale potrà divorare i lavori di manutenzione di basso livello, per i lavori di medio-alto livello, 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. La dimensione antropologica

Percorrendo le "narrazioni" presenti in un recente *Atlante di Pedagogia del lavoro* (2017)<sup>4</sup>, curato da chi scrive, con i contributi di numerosi autori, colleghi pe-

3 Si veda in particolare il saggio di J. Stiglitz e di S. Scarpetta.

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 raccoman-

dagogisti impegnati nella pedagogia del lavoro, mi sembra di poter individuare dieci sfide che caratterizzano questo settore disciplinare.

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 classificarlo<sup>5</sup>. 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).

La salvaguardia dei diritti umani, l’accesso da parte dell’individuo ad un lavoro decente e la garanzia di quella che possiamo chiamare l’umanizzazione del lavoro. È indubbio che lo scenario che ci circonda tutti palesa chiaramente la “messa in crisi” di una visione di stampo illuministico. Tzvedan Todorov (2016), in un recente *pamphlet* che mette a nudo lo spirito dell’illuminismo nelle sue ambivalenti dimensioni afferma a proposito della centralità di questo movimento per comprendere la contemporaneità: “la ragione di questa attualità è duplice: siamo tutti figli dell’illuminismo anche quando lo attacchiamo, allo stesso tempo i mali combattuti da questo spirito si sono rilevati più resistenti di quanto non immaginassero gli uomini del XVIII secolo; da allora questi mali sono addirittura aumentati. Gli avversari tradizionali dell’illuminismo-oscurantismo, autorità arbitraria, fanatismo, sono come le teste dell’idra che rispunta non appena vengono tagliate, perché attingono la loro forza dalle caratteristiche degli uomini e delle loro società, altrettanto impossibili da sradicare, come il desiderio di autonomia e di dialogo” (Todorov, 2016, p. 119). L’illuminismo può identificarsi con l’umanesimo e quindi è un movimento sostanzialmente “antropocentrico”. Con l’illuminismo, la ricerca della felicità prende il posto della ricerca della salvezza. Ogni essere umano possiede diritti inalienabili che devono essere salvaguardati dalla comunità civile. Uno dei valori cardine dell’illuminismo è la salvaguardia dell’universalità umana. “La grande regressione che oggi si dispiega sotto i nostri occhi” – è stato detto con molta lungimiranza – “sembra essere il risultato di un’interazione tra i rischi della globalizzazione e quelli del neoliberalismo” (Reale, 2004). Questa grande regressione – di cui si inizia a sentire il peso (si veda ad esempio il diffondersi di populismi e sovranismi) –, mette a repentaglio i valori che contraddistinguono il

dazioni per le *policies* sociali. Il lettore può trovare risposte sulle questioni più rilevanti oggi e nel prossimo futuro sul rapporto tra formazione e lavoro. Il volume contiene scritti di G. Alessandrini, G. Bertagna, M. Costa, F. d’Aniello, D. Dato, P. Ellerani, M. Gessler, P. Malvasi, 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, A. Vischi, G. Zago.

5 La forma definitoria utilizzata da 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.

cuore dell'*humanitas*, e quindi dell'illuminismo. *Humanitas* – valore che la civiltà occidentale ha ereditato dalla cultura greca e soprattutto dallo stoicismo – sta a significare rispetto dell'umano in ogni uomo ma anche valore centrale della cultura come dimensione etica. Illuminismo vuol dire primato dell'universalità dei diritti umani.

Infine l'attenzione al futuro del lavoro sta divenendo sempre più centrale nella percezione della gente comune: paure dal sapore luddista e speranze dal colore profetico convivono di fronte ad un'accelerazione della corsa tecnologica che viene raccontata in termini banalizzanti e spesso ipertrofici dai media, scatenando fantasie orwelliane. Si paventa non solo la fine del lavoro in quanto tale ma anche la scomparsa di tanti mestieri e profili professionali. Una risposta culturale – accanto alle altre possibili – può e deve essere – a mio avviso – quella che nasce nell'alveo di una disciplina come la pedagogia del lavoro<sup>6</sup>.

Sono convinta che i temi propri della pedagogia del lavoro – come ho già avuto modo di affermare in altri scritti (Alessandrini, 2017, 2019)<sup>7</sup> – possano acquisire oggi una nuova cittadinanza rispetto al “primato” di una letteratura sociologica e di *management* che, negli anni Novanta e Duemila, ha fatto da padrone sulla scena del dibattito sul “lavoro”, oltre a quella economico-centrica orientata in gran parte agli aspetti performativi, o addestrativi del lavoro, ritenuti al tempo fondamentali.

Occorre promuovere una nuova sensibilità verso quello che si può definire come “valore antropologico” del lavoro: spazio alla soggettualità, attenzione ad una relazionalità positiva, “spinta” verso l'opportunità di un lavoro creativo e imprenditoriale, generativo di opportunità nel territorio, in una parola rispetto della dignità insita nel lavoro come parte fondamentale dell'umano esistere (Alessandrini, 2004, 2013, 2016).

Quali sono, dunque, i temi della pedagogia del lavoro: l'investimento sulla promozione dei talenti e sui nuovi fabbisogni professionali, la ricerca empirica sull'identità professionale, lo studio delle capacitazioni da alimentare nei contesti sociali, il tema di cosa fare per ridurre il peso dei Neet<sup>8</sup>, il recupero di una

6 Su questo tema, da circa due anni si è costituito il gruppo di lavoro SIPED “Le nuove frontiere della pedagogia del lavoro” (coordinato dalla scrivente e da M. Costa) a cui hanno aderito circa trenta colleghi tra ricercatori, professori associati e ordinari del Paese. È stato inoltre pubblicato il “*Manifesto del Gruppo di Pedagogia del Lavoro*” consultabile nella mia pubblicazione del 2017 e nel sito ufficiale della SIPED (<https://www.siped.it/>).

7 L'opera “*Lavorare nelle Risorse Umane. Competenze e formazione 4.0*” propone una “narrazione” delle trasformazioni Industry 4.0 in riferimento alla formazione. Temi come l'*engagement* e l'*e-recruitment*, la motivazione, i nuovi fabbisogni di formazione, le competenze digitali nei “nuovi” contesti del lavoro costituiscono l'intelaiatura dell'opera. Costituisce inoltre una fonte di consultazione “essenziale” ed un'utile guida per chiunque operi nel campo delle risorse umane, della formazione e dell'orientamento al lavoro. Il volume contiene scritti di G. Alessandrini, R. Benini, M.C. De Blasis, V.M. Marcone, P. Ordasso, F.D. Perillo, C. Pignalberi, E. Pucci, P. Richini, S. Severino, R. Silverio, D. Trotti.

8 La percentuale dei giovani di 15-29 anni non occupati e non in formazione (Neet) è scesa recentemente, secondo i dati Istat da circa 2,2 milioni (-135 mila unità a -5,7 per cento).

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, infine il ruolo del rapporto tra educazione e sviluppo della conoscenza per lo sviluppo umano. È insomma una pedagogia che esplora soluzioni, incentivando la ricerca empirica intesa come modalità di approccio ricognitivo e ripensamento delle pratiche formative (Fig. 3).



Fig. 3: Le 10 sfide della Pedagogia del lavoro

Fonte: Alessandrini, 2017

112

Sono fermamente convinta che dalle “sfide” possa nascere un nuovo paradigma non solo di tipo interpretativo ma anche di tipo operativo sul tema del rapporto tra formazione e lavoro nella società contemporanea.

È indubbio che la consapevolezza della lunga stagnazione che stiamo vivendo (con il permanere di alti tassi di disoccupazione giovanile e di una scommessa sulla occupabilità correlata ai titoli di studio in parte perduta) è lo scenario che influenza anche la visione dei processi formativi nel prossimo futuro. Questa diversa più matura coscienza mette in moto nuovi interrogativi e nuove sensibilità per chi si occupa di formazione del capitale umano (Alessandrini, 2017). Da qui l'esigenza di cogliere le antinomie implicite nell'idea di crescita economica tradizionalmente intesa e riscoprire il senso di una riflessione sulla formazione al lavoro che travalichi logiche di tipo funzionalistico o esclusivamente performativo.

Occorre, dunque, a mio parere sviluppare una nuova attenzione rispetto ai seguenti obiettivi:

Rimane comunque molto alta anche nel *benchmarking* internazionale studiato dall'Oecd (2017a; 2017b).

- ripensare l'idea di occupabilità in un'ottica di medio e lungo termine;
- potenziare l'agentività delle persone attraverso la formazione anche sul luogo di lavoro (*work based learning*);
- focalizzare meglio l'apprendimento informale come ambito di sviluppo delle attività proprie dell'apprendimento adulto;
- potenziare la leva educativa come “opportunità-principe” per il contrasto alle disuguaglianze;
- creare “contesti agentivi” e “capacitanti” nell'ambito delle situazioni lavorative;
- formare educatori per strategie di *adult education* di nuova generazione.

L'obiettivo di questa “agenda della pedagogia del lavoro” è ripensare lo sviluppo umano mettendo al centro la promozione della creatività e del talento, la dimensione antropologica della qualità e dignità della vita umana e l'impegno per una “riconciliazione” tra generazioni.

#### 4. La dimensione antropologica

La cultura delle performatività che emerge in tanta parte delle visioni accreditate in campo educativo potrà avvicinare la riflessione pedagogica al tema dell'educazione come mezzo per raggiungere l'equità e come contrasto alla disuguaglianza? Quali sono le condizioni che sostengono l'educazione come pubblico bene? Come garantire un dialogo tra politica ed esperti circa i risultati evidenti che emergono dalla ricerca? Quali sono gli effetti a lungo termine delle idee e delle teorie educative rilevanti ai fini di un'agenda su come investire in educazione?

Ebbene quale responsabilità ha il pedagogista rispetto a quella che potremmo definire “modernizzazione regressiva” (Donati, 2010)? Non è possibile lavarsi le mani rispetto a questi temi o credere che l'educazione di per sé possa risolvere le ineguaglianze, peraltro crescenti. Il pedagogista come intellettuale *in primis* deve affrontare il tema del senso di un'educazione essenziale sia per i giovani che per gli adulti nell'epoca della “grande regressione”. Bauman (2019) ci ha parlato del rischio dell'insorgere di un sentimento del “loro” come del “non noi” e lo ha designato come l'ultimo passo dell'integrazione umana. Non possiamo fermarci ad una visione dei fatti educativi semplicemente come costruzione del capitale umano in un'ottica competitiva, o vedere i successi dei bambini e degli adolescenti come risultati di *achievement* nei test PISA. Educare e formare implica un orientamento valoriale oltre che comportamentale verso una società da costruire per il benessere e la felicità di tutti.

Vorrei sottolineare questo punto: un qualsivoglia discorso sull'educazione non può fare a meno di prendere atto di quello che possiamo definire “l'inverno del nostro scontento”, la situazione recessiva che abbiamo di fronte: dal punto di vista dei diritti umani, della salvaguardia della giustizia sociale, delle speranze di integrazione, l'esplosione della disuguaglianza, il crescere di un “risentimen-

to” o rabbia tra le generazioni, o meglio da parte di quelle meno fortunate rispetto alle più fortunate. A tutto questo si aggiunge il rischio di quella che è stata chiamata da Nichols (2018) “la fine dell’era della competenza”, dove la disinformazione scaccia il sapere (si vedano le *fake news*, o le battaglie contro i vaccini).

Occorre riflettere in quanto pedagogisti sulla costruzione di una nuova *humanitas* (nel senso stoico del termine che indicavamo all’inizio del saggio) per contrastare le nuove forme della modernizzazione regressiva.

Il filosofo e imperatore Marco Aurelio scriveva per sé un pensiero da tenere continuamente presente. Ed è un pensiero che dà alla vita un senso assai forte, per ogni uomo, qualunque sia, un servo o un imperatore: “Al mattino, quando non hai voglia di alzarti dal letto, ti sia presente questo pensiero: mi sveglio per compiere il mio mestiere di uomo”<sup>9</sup>.

## Nota bibliografica

- Alessandrini G. (2004). *Pedagogia delle risorse umane e delle organizzazioni*. Milano: Guerini.
- Alessandrini G. (2013). *La formazione al centro dello sviluppo umano. Crescita, lavoro, innovazione*. Milano: Giuffrè.
- Alessandrini G. (2016). *Nuovo Manuale per l’esperto dei processi formativi. Canoni teorico-metodologici*. Roma: Carocci.
- Alessandrini G. (a cura di) (2017). *Atlante di Pedagogia del Lavoro*. Milano: FrancoAngeli.
- Alessandrini G. (a cura di) (2019). *Lavorare nelle risorse umane. Competenze e formazione 4.0*. Roma: Armando.
- BCE (2017). *Rapporto annuale 2017*. Francoforte.
- Bauman Z., Leoncini T. (2019). *Nati liquidi*. Milano: Sperling & Kupfer.
- Bertagna G. (2011). *Lavoro e formazione dei giovani*. Brescia: La Scuola.
- Brynjolfsson E., McAfee A. (2015). *La nuova rivoluzione delle machine*. Milano: Feltrinelli.
- Cedefop (2017). *The changing nature and role of vocational education and training in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Delors J. (1996). *Education. The treasure within. Report of the International Commission on Education for the XXI Century*. Paris: Unesco.
- Donati P. (1999). *Lo stato sociale in Italia*. Milano: Mondadori.
- Donati P. (2010). *Quale “modernizzazione riflessiva”? Il ruolo della riflessività nel cambiamento sociale*. Milano: FrancoAngeli.
- European Commission (2015). *Progetto di relazione congiunta 2015 del Consiglio e della Commissione sull’attuazione del quadro strategico per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione (ET 2020)*. Bruxelles.

9 Imperatore, filosofo, scrittore romano e ultimo grande esponente della dottrina stoica. La sua filosofia ripercorre l’atteggiamento stoico, a partire dal ripiegamento su sé stessi, coadiuvato dall’attivismo politico. Tra il 170 e il 180, Marco scrisse i *Colloqui con sé stesso*, considerato uno dei capolavori letterari e filosofici di tutti i tempi.

- European Commission (2016). *A New Skills Agenda for Europe. Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness*. Bruxelles.
- European Commission (2017). *Raccomandazione UE 2017/761 della Commissione del 26 aprile 2017 sul pilastro europeo dei diritti sociali*. Bruxelles.
- Eurostat (2018). Statistiche dell'occupazione. In <[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics/it](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/it)> (ultima consultazione: 21/06/2019).
- Faioli M. (a cura di) (2017). *Il lavoro nella gig economy*. Roma: I Quaderni del CNEL.
- ILO (2017). *Global employment trends for youth. Paths to a better working future*. Geneva: International Labour Office.
- Magatti M. et alii. (2017). *10 idee per convivere con il lavoro che cambia*. Milano: Feltrinelli.
- Marcone V.M. (2018). *Work-Based learning. Il valore generativo del lavoro*. Milano: FrancoAngeli.
- Moretti E. (2014). *La nuova geografia del lavoro*. Milano: Mondadori.
- Nichols T. (2018). *La conoscenza e i suoi nemici. L'era dell'incompetenza e i rischi per la democrazia*. Roma: Luiss University Press.
- Neufeind M., O'Reilly J., Ranft F. (2018). *Work in the digital age. Challenges of the fourth industrial revolution*. London: Rowman & Littlefield International Ltd.
- OECD (2017a). *Strategia per le competenze dell'OCSE Italia 2017*. Paris.
- OECD (2017b). *Economic Surveys: Italy 2017*. Paris.
- Reale G. (2004). *Valori dimenticati dell'Occidente*. Milano: Bompiani.
- Rullani E. (2007). *Modernità sostenibile. Idee, filiere e servizi per uscire dalla crisi*. Padova: Marsilio.
- Schwab K. (2016). *La quarta rivoluzione industriale*. Milano: FrancoAngeli.
- Sennet R. (2017). Continuano a chiamarla flessibilità. In Magatti M. et alii., *10 idee per convivere con il lavoro che cambia*. Milano: Feltrinelli.
- Todorov T. (2016). *Lo spirito dell'Illuminismo*. Milano: Garzanti.

SE