

IN FUGA DAL LAVORO? CONCETTI, STRUMENTI E PRATICHE PER L'ANALISI DEL FENOMENO DELL'ANTIWORK

a cura di
Joselle Dagnes, Università di Torino
Luca Storti, Università di Torino

Premesse

Il dibattito pubblico sulla **Great Resignation** – il termine con cui si indica l'ampio fenomeno delle dimissioni volontarie iniziato nel 2021 negli Stati Uniti e che avrebbe in parte contagiato anche l'Europa – rappresenta l'epitome di una rinnovata attenzione al ruolo che il lavoro occupa nella costruzione delle biografie individuali.

Molti osservatori registrano la diffusione di un orientamento sempre più ostile alla centralità della dimensione lavorativa nella vita dei singoli. Si parla, in questi termini, di **Antiwork**, a indicare in realtà una questione sfaccettata, declinabile secondo diverse prospettive e intensità. Con questo concetto si etichettano infatti dagli atteggiamenti di disaffezione e distacco identitario dal proprio lavoro – ad esempio per sottrarsi a quella che è stata definita la “trappola della passione” (Murgia e Poggio, 2012), come recentemente ben rappresentato da Sarah Jaffe nel suo libro *Il lavoro non ti ama. O di come la devozione per il nostro lavoro ci rende esausti, sfruttati e soli* (2022) – ai tentativi di contenere, attraverso pratiche di resistenza dal basso, lo sconfinamento del lavoro nella vita privata, ad esempio con la pratica del **quiet quitting**, che consiste nel limitarsi a svolgere quanto strettamente previsto dal proprio contratto e dalla propria mansione (Scheyett, 2023); sino al ripensamento complessivo della propria traiettoria di vita in relazione al lavoro, rinunciando alla carriera e mettendo in atto un **downshifting** del proprio stile di vita (Kennedy *et al.*, 2013).

Si tratta di temi che, pur già presenti, hanno acquisito una rinnovata rilevanza a seguito della pandemia da Covid-19, sia per l'effetto della tragedia sanitaria sugli ordini valore dei singoli, sia perché la crisi pandemica ha costituito uno shock senza precedenti per il sistema produttivo mondiale e il mercato del lavoro che lo sostiene, con esiti differenziati per individui e categorie. Si pensi ad esempio alle differenze sperimentate da lavoratori e lavoratrici in relazione al riconoscimento o meno dell'essenzialità del proprio settore di attività durante i lockdown; al tipo di inserimento nel mercato del lavoro, in particolare laddove è diffuso il lavoro sommerso; ai carichi di cura e al loro disequilibrio per genere.

La consistenza dei fenomeni sinteticamente evocati è difficile da stimare, anche, paradossalmente, a causa del forte interesse mediatico suscitato da alcuni aspetti pittoreschi ma verosimilmente marginali da un punto di vista quantitativo. Uno su tutti: il presunto fiorire di nuove professioni a supporto del ridimensionamento lavorativo, i cosiddetti *escape coach*. Non vi è tuttavia dubbio che la questione stia sollecitando studiosi e studiose. Per quanto riguarda l'Italia, menzioniamo il contributo di Francesca Coin (2023) *Le grandi dimissioni. Il nuovo rifiuto del lavoro e il tempo di riprenderci la vita* e il bel libro di Sandro Busso (2023) *Lavorare meno. Se otto ore vi sembrano poche*.

Per un verso, le analisi più recenti si focalizzano sul lato dell'offerta di lavoro, dunque sulla disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici ad accettare e mantenere un impiego e sulla nuova 'legittimità sociale' che assumono le scelte dei singoli di limitare il tempo e lo spazio del lavoro nelle proprie vite. Per un altro verso, le indagini hanno messo a fuoco le caratteristiche della domanda di lavoro e le condizioni strutturali che, in alcuni settori più che in altri, favoriscono abbandoni e disaffezione: contrattualizzazione assente o parziale, bassi salari, orari estesi e non prevedibili, eccessivo controllo e pratiche di micromanaging, scarso riconoscimento e gratificazioni, assenza di possibilità di progressione, discriminazioni, molestie e mobbing.

Le tendenze sopra menzionate si declinano poi, in modo specifico, in funzione delle caratteristiche del mercato del lavoro a livello nazionale o locale. Con riferimento all'Italia, ad esempio, diversi dati recenti riguardo alle dinamiche del lavoro dipendente e parasubordinate sollecitano un approfondimento. I dati segnalano, ad esempio, che nel 2022 vi è stato un incremento delle cessazioni dei rapporti di lavoro rispetto all'anno precedente. Inoltre, la quota maggiore di lavoratori e lavoratrici che hanno cessato il loro rapporto ricade nella classe di età 35-54 anni. Va tuttavia evidenziato che più dell'82% delle cessazioni riguarda contratti che hanno una durata inferiore a un anno e che le cessazioni richieste dal lavoratore o lavoratrice sono pari al 18,9% del totale, una quota più elevata rispetto al 2020 ma inferiore rispetto al 2021. Nello stesso periodo, inoltre, aumentano anche le cessazioni promosse dal datore di lavoro, in particolare a causa dell'aumento dei licenziamenti. Scendendo a livello territoriale, l'analisi del rapporto tra dimissioni e totale delle cessazioni mostra forti variazioni regionali: nelle regioni economicamente più dinamiche del Nord la percentuale di coloro che lasciano volontariamente il proprio lavoro è tre volte superiore a quanto si osserva nelle zone meno produttive del paese (Rapporto Annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie, 2023). Infine, se si considera un arco temporale più ampio, si può osservare che il dato recente di dimissioni volontarie nel nostro paese non è una novità assoluta: già nel 2007 si era verificato un picco poi rientrato (Armillei, 2023).

Siamo dunque di fronte a uno scenario composito, che richiederebbe un'analisi a grana fine. Merita poi di essere ricordato il 'paradosso' del mercato del lavoro italiano, in cui un'elevata disoccupazione si coniuga a una carenza di forza lavoro disponibile in alcuni ambiti e settori, tra cui le attività stagionali e turistiche, l'assistenza socio-sanitaria e il basso terziario. Il cattivo allineamento tra le diffuse condizioni di lavoro, l'aumento del costo della vita e le aspirazioni in relazione sia al lavoro sia al bilanciamento vita-lavoro (Blossfeld *et al.*, 2012; Fullin e Reyneri, 2015; Bertolini e Poggio, 2022) fa pensare all'esistenza di lavoratori e lavoratrici che declinano alcune opportunità lavorative sottraendosi così al diktat secondo cui 'un lavoro pur che sia è comunque meglio di non lavorare'. Su questo scenario si innestano poi le riflessioni, presenti e pervasive nel nostro paese, su competitività produttiva, salario minimo e reddito di base (o altre politiche riguardanti la lotta alla povertà, al lavoro povero e le misure attive del mercato del lavoro, cfr. Filandri, 2022).

Come in un sistema di centri concentrici, questo dibattito fa poi leva su temi più ampi e di primaria rilevanza nella letteratura scientifica. La proliferazione dei contratti di lavoro atipici ha accresciuto l' differenziazione delle condizioni di lavoro. Questo ha reso più difficoltosa la rappresentanza unitaria a livello sindacale dei lavoratori e delle lavoratrici e ha altresì sgretolato le identità collettive che si erano venute a creare nel mondo del lavoro, sia su base identificativa (la trasformazione di pezzi del mondo del lavoro da classe in sé a classe per sé) sia in termini oppositivi (i conflitti legati alla faglia capitale/lavoro) (Supiot, 2020).

Nondimeno, i cambiamenti tecnologici e organizzativi, uniti alle strategie di governance delle grandi imprese, hanno eroso le modalità consolidate di interazione tra i lavori e le loro rappresentazioni degli spazi sociali e fisici connessi al mondo del lavoro. Questi ultimi processi hanno acuito la crisi relativa al nesso tra lavoro e riconoscimento sociale (Honneth, 2020; Pizzorno, 2007; Dordoni, 2020). La divaricazione del nesso tra lavoro e riconoscimento sociale induce le persone a modificare l'orizzonte di senso che il lavoro assume nelle costruzioni biografiche e ne riduce la centralità nei processi di integrazione sociale. Si tratta evidentemente di processi che emergono in modo differenziato in relazione ai diversi settori del mercato del lavoro e alle gerarchie organizzative. Pertanto, sono differenziati gli esiti sociali ed economici che questi trend producono, aprendo ora opportunità e capacità di agency prima latenti, ora riducendo le chance di autorealizzazione.

Obiettivi

Dati questi presupposti, il presente Special Issue ha due obiettivi principali. In primo luogo, intende mettere ordine tra fenomeni connessi ma solo parzialmente sovrapponibili, se non talvolta contrastanti tra loro, e che – come detto – vengono semplicisticamente etichettati come Antiwork. Riteniamo da questo punto di vista che alla letteratura scientifica sia richiesto di delineare meglio i confini tra fenomeni ancora spesso trattati in modo indistinto e di specificarne analogie e differenze, nonché di chiarire se e in che misura è possibile – e opportuno – indagare tali fenomeni con strumenti teorico-analitici comuni.

In secondo luogo, lo Special Issue intende raccogliere contributi capaci di mappare e delimitare questifenomeni da un punto di vista empirico, su singoli casi settoriali o nazionali o per comparazione, anche con la finalità di comprenderne la reale estensione, al di là delle narrazioni e rappresentazioni mediatiche che li hanno resi celebri. Inoltre, mediante studi empirici di taglio intensivo ci attendiamodi: a) ricostruire le 'pratiche sociali' emergenti che favoriscono una resistenza da parte dei lavoratori e delle lavoratrici ai puri meccanismi regolativi del mercato; b) comprendere se e come queste pratiche individuali si condensano in una dimensione collettiva, introducendo nuove forme di rappresentanza e auto-rappresentanza di lavoratori e lavoratrici, innovative dinamiche di interazione con i datori di lavoro e modi originali e orizzontali di organizzare i processi produttivi.

Ambiti tematici

In dettaglio, sollecitiamo l'invio di paper che trattino i seguenti temi:

- i. Scenari settoriali, locali, nazionali e internazionali, sviluppati singolarmente o in modo comparativo, sul fenomeno delle dimissioni di massa e altre forme di ridimensionamento dellavoro o allontanamento dal mercato del lavoro;
- ii. Pratiche individuali di ridefinizione dello spazio e del senso del lavoro nella propria vita: quiet quitting, downshifting, *exit* volontaria (*sensu* Hirschman, 1970) dal mercato del lavoro (trasferimenti orizzontali job to job e/o tentativi di prendere distanza in modo duraturo dalla vita lavorativa attiva);
- iii. Forme di interazione, scambio, conflitto che in ambiti lavorativi ed extra-lavorativi si affermano tra/verso soggetti (colleghi, familiari, gruppo dei pari) in presenza di pratiche individuali come quelle menzionate al punto precedente: come reagisce il contesto sociale ai tentativi di ridefinizione di priorità e aspirazioni che comportano una riduzione del tempo e dello spazio occupato dal lavoro?

- iv. Modalità innovative e partecipate di riorganizzare in modo eterarchico le attività produttive, mettendo radicalmente in discussione l'idea di catene di comando, rapporti gerarchici e carriere interne come componenti che scandiscono le carriere lavorative;
- v. Eventuale emersione di forme di resistenza al lavoro che, da scelte di ribellione o rinuncia individuale (*sensu* Merton, 1968), si trasformano in componenti che danno luogo a nuovi attori collettivi;
- vi. Forme innovative di rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici che tematizzano la issue di ridurre la rilevanza del lavoro nel corso di vita delle persone;
- vii. Analisi di misure di policy, esistenti o in discussione, che proteggano *dal* lavoro e permettano di allontanare da sé lavori non voluti, come ad esempio il reddito universale di base.

Modalità di partecipazione

Gli articoli, in italiano o inglese, devono essere caricati entro il **15 settembre 2024** sulla piattaforma informatica Open Journal Systems di FrancoAngeli, registrandosi come «autori» alla pagina <https://journals.francoangeli.it/index.php/sl/about/submissions> e seguendo le istruzioni per caricare l'articolo completo. L'articolo potrà avere una lunghezza massima di **8.000 parole** e dovrà tassativamente rispettare le norme editoriali della rivista:

<https://www.francoangeli.it/riviste/NR/Sl-norme.pdf>

Non si accettano testi che non siano stati editati secondo le norme redazionali o di dimensioni eccedenti quelle indicate in questa call. Gli articoli correttamente formattati e caricati sulla piattaforma informatica della rivista saranno sottoposti al processo di *double blind peer review*.

Principali riferimenti bibliografici

- Armillei F. (2023). Le grandi dimissioni hanno precedenti. In: *lavoce.info*, 07/02/2023.
- Bertolini S. and Poggio B., a cura di (2022). *Research handbook on work-life balance: Emerging issues and methodological challenges*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Blossfeld H.P., Buchholz S., Hofäcker D. and Bertolini S. (2012). Selective flexibilization and deregulation of the labor market. The answer of continental and Southern Europe. *Stato e mercato*, 32(3): 363-390.
- Busso S. (2023). *Lavorare meno. Se otto ore vi sembrano poche*. Torino: Edizioni Gruppo Abele.
- Coin F. (2023). *Le grandi dimissioni. Il nuovo rifiuto del lavoro e il tempo di riprenderci la vita*. Torino: Einaudi.
- Dordoni A. (2020). *Introduzione*. In: Honneth A., Sennet R. e Supiot A., a cura di, *Perché lavoro? Narrative e diritti per lavoratrici e lavoratori del XXI secolo*, pp. 7-19. Milano: Feltrinelli.
- Filandri M. (2022). *Lavorare non basta*. Roma-Bari: Laterza.
- Fullin G. and Reyneri E. (2015). Mezzo secolo di primi lavori dei giovani. Per una storia del mercato del lavoro italiano. *Stato e mercato*, 35(3): 419-468.
- Hirschman A.O. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge Ma.: Harvard University Press.
- Honneth A. (2020). Democrazia e divisione sociale del lavoro. In: Honneth A., Sennet R. e Supiot A., a cura di, *Perché lavoro? Narrative e diritti per lavoratrici e lavoratori del XXI secolo*, pp. 81-114. Milano: Feltrinelli.

- Jaffe S. (2022). *Il lavoro non ti ama. O di come la devozione per il nostro lavoro ci rende esausti, sfruttati e soli*. Roma: Minimum Fax.
- Kennedy E.H., Krahn H. and Krogman N.T. (2013). Downshifting: An exploration of motivations, quality of life, and environmental practices. *Sociological Forum*, 28(4): 764-783.
- Merton R.K. (1968). *Social theory and social structure*. New York: Simon and Schuster.
- Murgia A. and Poggio B. (2012). La trappola della passione. Esperienze di precarietà dei giovani highly skilled in Italia, Spagna e Regno Unito. In: Cordella G. e Masi S.E., a cura di, *Condizione giovanile e nuovi rischi sociali. Quali politiche?*, pp. 82-99. Roma: Carocci.
- Pizzorno A. (2007). *Il velo della diversità: studi su razionalità e riconoscimento*. Milano: Feltrinelli.
- Scheyett A. (2023). Quiet quitting. *Social Work*, 68(1): 5-7.
- Supiot A. (2020). Homo faber: continuità e rotture, in Perché lavoro? In: Honneth A., Sennet R. e Supiot A., a cura di, *Perché lavoro? Narrative e diritti per lavoratrici e lavoratori del XXI secolo*, pp. 21-55. Milano: Feltrinelli.

Fonti

Rapporto Annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie. Le dinamiche del lavoro subordinato e parasubordinato. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2023.

SPECIAL ISSUE N. 171(1)/2025
CALL FOR PAPERS

ESCAPING WORK? CONCEPTS, TOOLS AND PRACTICES FOR UNDERSTANDING THE ANTI-WORK PHENOMENON

Edited by

Joselle Dagnes, University of Torino

Luca Storti, University of Torino

Theoretical background

The public debate surrounding the **Great Resignation** – the alleged widespread phenomenon of voluntary resignations that began in 2021 in the USA and subsequently spread to Europe – epitomizes a renewed attention to the *role* of work in individual biographies.

Many observers have emphasized that an aversion to the centrality of work in people’s lives is likely to grow up in the current scenario. Within this context, the concept of **Antiwork** has gained traction. Antiwork represents a multifaceted topic that can be approached from various perspectives. It encompasses attitudes of disaffection and detachment from one’s own work, such as seeking to avoid what has been termed the “passion trap” (Murgia and Poggio, 2012), as recently highlighted by Sarah Jaffe in her book *Work Won’t Love You Back: How Devotion to Our Jobs Keeps Us Exploited, Exhausted, and Alone* (2022). Additionally, this concept includes efforts to limit the intrusion of work into life through resistance practices, exemplified by the idea of **quiet quitting**, wherein individuals strictly adhere to the tasks outlined in their employment contracts and refuse to accomplish more (Scheyett, 2023). Furthermore, it encompasses a comprehensive reconsideration of one’s life trajectory in relation to work, including voluntarily relinquishing a career and adopting a **downshift** in lifestyle (Kennedy *et al.*, 2013).

There is nothing new under the sun; we are not dealing with entirely novel topics. However, these topics have gained particular relevance with the Covid-19 pandemic. The pandemic has reshaped the values and priorities of individuals and constituted an unprecedented shock to the global production system and the labor market underpinning it, thereby yielding unequal outcomes for individuals, working groups, and territories. For instance, consider the disparities experienced by workers based on whether their sector of activity was deemed essential during lockdowns, the diverse pathways to entering the labor market, and the imbalanced gender burdens of care.

The scope of the Antiwork phenomena mentioned are challenging to grasp. The substantial media attention given to certain striking yet possibly secondary aspects does not aid in forming a clear understanding. One such aspect is the purported proliferation of new professions aimed at facilitating work downsizing, commonly referred to as *escape coaches*.

However, the topic of Antiwork and its multiple aspects is prompting scholars to study it. In the Italian context, notable contributions include Francesca Coin’s work (2023), titled *Le grandi dimissioni. Il nuovo rifiuto del lavoro e il tempo di riprenderci la vita* (*The Great*

Resignations: The New Refusal of Work and the Time to Take Back Our Lives) and the insightful book by Sandro Busso (2023) *Lavorare meno. Se otto ore vi sembrano poche (Working Less: If Eight Hours Seems Too Few)*.

On one hand, studies focus on the supply side of labor, exploring workers' willingness to accept and sustain employment and the emerging 'social legitimacy' for individuals to reduce the time devoted to work in their daily routines. On the other hand, attention is drawn to the features of labor demand and the structural conditions that, in certain sectors more than others, foster disaffection: low wages, extended and unpredictable work hours, contractual ambiguities, lack of recognition, limited avenues for career progression, discrimination, harassment, and mobbing.

These features – whether real or perceived – are influenced by the characteristics of the labor market at the national or local level. In Italy, for example, recent data on dynamics in dependent and semi-dependent work warrant further investigation. The data indicate that in 2022 there was an increase in terminations of employment relationships compared to the previous year. Furthermore, the majority of workers who terminated their employment fall within the age group of 35-54 years. However, it should be noted that more than 82% of terminations involve contracts with a duration of less than one year, and terminations requested by the workers account for 18.9% of the total, a higher percentage than in 2020 but lower than in 2021. During that period, terminations initiated by employers also increased, mainly due to a rise in layoffs. From a territorial perspective, there is a high regional heterogeneity in the relationship between resignations and total terminations of employment relationships: in the economically more dynamic areas of Northern Italy, the percentage of those voluntarily leaving their jobs is three times higher than in the less productive areas of Southern Italy (Rapporto Annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie, 2023). Finally, considering a broader time frame, it can be observed that voluntary resignations in Italy might not be entirely novel: there was already a peak in 2007 that subsequently declined (Armillei, 2023). Therefore, we are facing a complex scenario that requires a thorough analysis. It is also important to acknowledge the 'paradox' of the Italian labor market, where high youth unemployment coexists with a shortage of available workforce in certain areas and sectors, such as seasonal and tourist activities, social and healthcare assistance, and the lower tertiary sector. The discrepancy between the available job opportunities, the rising costs of living, and individuals' aspirations regarding work and an equal work-life balance (Blossfeld *et al.*, 2012; Fullin and Reyneri, 2015; Bertolini and Poggio, 2022) suggests the presence of workers who reject certain jobs, thereby challenging the notion that 'any job is better than no job.' This complex scenario also fuels a political debate concerning issues such as the labor productivity, the definition of a minimum wage and basic income, as well as other measures addressing poverty alleviation or the phenomenon of working poor, and supporting active labor market policies (see Filandri, 2022).

This debate raises broader topics. The proliferation of atypical employment contracts has increased the differentiation of working conditions. This has made it more challenging for unions to achieve unified representation of workers and has also eroded collective dynamics, such as collective identification (i.e., the transformation of segments of the workforce from class in itself to class for itself) and collective opposition (i.e., conflicts related to the capital/labor divide) (Supiot, 2020). Moreover, technological and organizational changes, combined with the governance strategies of large corporations, have undermined established modes of interaction between workers and their perceptions of the physical and social spaces

associated with work activities. These latter processes have further challenged the connection between work and social recognition (Honneth, 2020; Pizzorno, 2007; Dordoni, 2020). The divergence between work and social recognition prompts individuals to alter the meaning that work assumes in the construction of their biographies and reduces its centrality in processes of social integration. Needless to say, these dynamics are widespread but also vary in relation to various sectors of the labor market and organizational hierarchies. Therefore, the social and economic outcomes of these dynamics are differentiated; sometimes they open up new opportunities for agency, while other times they diminish the chances of self-realization.

Main aims of the special issue

The aim of this Special Issue is twofold.

Firstly, it seeks to systematize the differentiated phenomena that are often simplistically labeled as Antiwork. We believe that scientific investigations are necessary to better delineate the boundaries between these phenomena, specify their analogies and differences, and clarify whether and to what extent it is possible – and appropriate – to investigate them using a unified theoretical framework and analytical tools.

Secondly, the Special Issue aims to collect contributions that empirically map and delineate these phenomena. These contributions will focus on specific sectors or segments of the labor market, or national cases, and utilize comparative analysis to understand their real extent beyond simplistic narratives and media representations. Furthermore, through intensive empirical studies, we expect to: i) reconstruct the emerging ‘social practices’ that promote resistance by workers to the mere market allocation process; ii) understand whether and how these individual practices coalesce into a collective dimension, introducing new forms of workers’ self-representation, innovative dynamics of interaction between workers and employers, and original and horizontal ways of organizing production processes.

Main topics

In this context, we welcome papers addressing, but not limited to, the following topics:

- i. Sectoral, local, national, and international scenarios, either individually or comparatively, concerning mass resignations and other forms of downsizing or withdrawal from the labor market.
- ii. Individual practices aimed at redefining the space and significance of work in one’s life, including quiet quitting, downshifting, and voluntary exit (*sensu* Hirschman, 1970) from the labor market (such as horizontal job-to-job transfers or attempts to permanently distance oneself from active work life).
- iii. Forms of interaction, exchange, and conflict that arise within and beyond work environments among individuals (colleagues, family members, peer groups) in the presence of practices mentioned in the previous point. How does the ‘social context’ react to attempts to redefine priorities and aspirations that involve reducing the space occupied by work activities?
- iv. Innovative and participatory approaches to reorganizing productive activities in a heterarchical and horizontal manner, challenging traditional notions of vertical chains of duties, hierarchical relationships, and career dynamics.
- v. Resistance practices to work, which may initially manifest as individual acts of rebellion or retreatism (*sensu* Merton, 1968) but transform into phenomena giving

- rise to new collective actors.
- vi. Innovative forms of workers' representation that tackle the issue of reducing the significance of work in people's lives.
- vii. Existing or proposed policy measures aimed at shielding individuals from undesirable work and facilitating the avoidance of unwanted jobs, such as universal basic income.

Deadline and further information

Article proposals in Italian or English must be submitted through the journal's Open Journal Systems platform: <https://journals.francoangeli.it/index.php/sl/about/submissions> no later than **September 15th, 2024**. Authors should follow the instructions to upload the complete articles. Articles should be no longer than **8,000 words**, and must adhere to the journal's style and editorial standards: https://www.francoangeli.it/riviste/NR/Sl-norme_EN.pdf

Any article that does not comply with the word limit or the style and editorial standards indicated in this call for papers will not be accepted. Correctly formatted articles submitted via the journal's online platform shall be subject to a process of double-blind peer review.

Main references

- Armillei F. (2023). Le grandi dimissioni hanno precedenti. In: *lavoce.info*, 07/02/2023.
- Bertolini S. and Poggio B., (eds.) (2022). *Research handbook on work-life balance: Emerging issues and methodological challenges*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Blossfeld H.P., Buchholz S., Hofäcker D. and Bertolini S. (2012). Selective flexibilization and deregulation of the labor market. The answer of continental and Southern Europe. *Stato e mercato*, 32(3): 363-390.
- Busso S. (2023). *Lavorare meno. Se otto ore vi sembrano poche*. Torino: Edizioni Gruppo Abele.
- Coin F. (2023). *Le grandi dimissioni. Il nuovo rifiuto del lavoro e il tempo di riprenderci la vita*. Torino: Einaudi.
- Dordoni A. (2020). *Introduzione*. In: Honneth A., Sennet R. e Supiot A., (eds.), *Perché lavoro? Narrative e diritti per lavoratrici e lavoratori del XXI secolo*, pp. 7-19. Milano: Feltrinelli.
- Filandri M. (2022). *Lavorare non basta*. Roma-Bari: Laterza.
- Fullin G. and Reyneri E. (2015). Mezzo secolo di primi lavori dei giovani. Per una storia del mercato del lavoro italiano. *Stato e mercato*, 35(3): 419-468.
- Hirschman A.O. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge Ma.: Harvard University Press.
- Honneth A. (2020). Democrazia e divisione sociale del lavoro. In: Honneth A., Sennet R. e Supiot A., (eds.), *Perché lavoro? Narrative e diritti per lavoratrici e lavoratori del XXI secolo*, pp. 81-114. Milano: Feltrinelli.
- Jaffe S. (2022). *Il lavoro non ti ama. O di come la devozione per il nostro lavoro ci rende esausti, sfruttati e soli*. Roma: Minimum Fax.
- Kennedy E.H., Krahn H. and Krogman N.T. (2013). Downshifting: An exploration of motivations, quality of life, and environmental practices. *Sociological Forum*, 28(4): 764-783.
- Merton R.K. (1968). *Social theory and social structure*. New York: Simon and Schuster.

- Murgia A. and Poggio B. (2012). La trappola della passione. Esperienze di precarietà dei giovani highly skilled in Italia, Spagna e Regno Unito. In: Cordella G. e Masi S.E., (eds.), *Condizione giovanile e nuovi rischi sociali. Quali politiche?*, pp. 82-99. Roma: Carocci.
- Pizzorno A. (2007). *Il velo della diversità: studi su razionalità e riconoscimento*. Milano: Feltrinelli.
- Scheyett A. (2023). Quiet quitting. *Social Work*, 68(1): 5-7.
- Supiot A. (2020). Homo faber: continuità e rotture, in Perché lavoro? In: Honneth A., Sennet R. e Supiot A., (eds.), *Perché lavoro? Narrative e diritti per lavoratrici e lavoratori del XXI secolo*, pp. 21-55. Milano: Feltrinelli.

Sources

Rapporto Annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie. Le dinamiche del lavoro subordinato e parasubordinato. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2023.