

SPECIAL ISSUE N. 174(1)/2026
 CALL FOR PAPERS

**IS WORK NOT WORKING ANYMORE?
 FUTURES OF WORK AND MEANINGFULNESS OF WORK IN POST-
 INDUSTRIAL SCENARIOS**

A cura di
Costanza Guazzo, Università degli Studi di Milano
Gianmarco Peterlongo, Università degli Studi di Milano
Francesca Coin, SUPSI (CH)
David Frayne, Università di Stanford (Regno Unito)

1. Introduzione

In questa Special Issue ci proponiamo di indagare il rapporto tra identità e lavoro nelle società post-industriali, con particolare attenzione alle nuove visioni del lavoro, esplorando fenomeni quali: le forme di distacco, rassegnazione e rifiuto del lavoro, l'espressione di nuove forme di lavoro e di occupazione, l'impatto percepito della vita lavorativa sulla salute personale; temi che potrebbero aiutare a rispondere alla domanda: *"is work not working anymore?"*. Ponendo questa domanda, vogliamo incoraggiare gli studi sul ruolo che il significato del lavoro gioca nel potenziare i processi di emancipazione (soprattutto riguardo al ruolo svolto dalla pandemia Covid nell'innescare forme di riflessività e ricalibrazione dell'equilibrio vita-lavoro) e sulle modalità con cui i rapporti di lavoro sono messi in discussione nelle nostre società, sia a livello individuale che collettivo. Ciò significa anche indagare i mutevoli immaginari sociali e i valori del lavoro in un momento di ribaltamento paradigmatico dei presupposti che hanno determinato il capitalismo fino ad oggi; la pandemia è infatti solo un piccolo esempio dei modi in cui l'Antropocene/Capitalocene potrebbe influenzare la nostra società, partendo proprio dal metterne in discussione valori e priorità.

2. Stato dell'arte

Il panorama lavorativo ha subito trasformazioni significative negli ultimi decenni, guidate dai progressi tecnologici, dai cambiamenti economici e dal mutamento dei valori sociali. Più la ricerca sociale coglie questi cambiamenti, più questi devono essere affrontati concentrandosi sulle dimensioni culturali che influenzano profondamente il modo in cui percepiamo e viviamo il lavoro. In altre parole, se probabilmente abbiamo una solida conoscenza delle condizioni, delle traiettorie e della fenomenologia della neoliberalizzazione del lavoro nell'ultimo secolo, meno chiaro è il suo impatto sui significati personali, sui valori, sulle biografie e sulla vita professionale degli individui di oggi.

Il lavoro può svolgere molte funzioni: il raggiungimento dell'indipendenza economica, la possibilità di progettare il futuro, lo status e il riconoscimento sociale, la condivisione di norme e valori, la coesione sociale, la mobilità sociale, ecc. (Cholbi, 2022; Honneth, 1996). Ma l'informalizzazione, la flessibilizzazione e la deregolamentazione del lavoro hanno alterato i mercati del lavoro e aumentato la prevalenza del lavoro precario, che spesso causa incertezza sulla durata delle posizioni lavorative e l'impossibilità di pianificare a lungo termine (Beck, 2000; Breman & Van Der Linden, 2008; Boltanski & Chiapello, 2011). Inoltre, i lavoratori precari subiscono spesso penalizzazioni salariali, in quanto i

contratti a tempo determinato sono utilizzati dalle imprese come misura di riduzione dei costi, più che come porta d'ingresso per i nuovi dipendenti, oltre a dover affrontare sottooccupazione ed iperoccupazione (Murgia, Poggio & Torchio, 2012). Il rapporto con il lavoro, in particolare per le giovani generazioni, è oggi ampiamente mediato da aspettative limitate sia in termini di stabilità economica, sia di programmazione futura, sia di riconoscimento e *status*.

In dialogo con settori diversi ma intrecciati tra loro, ci si propone di mettere a fuoco alcune specifiche conseguenze e implicazioni che la “grande trasformazione del lavoro” ha avuto nell’ultimo secolo, guardando in particolare (ma non esclusivamente) ai seguenti ambiti di ricerca: la percezione dei lavoratori del significato del lavoro; le nuove forme di lavoro che esprimono l’“uscita” dalle forme tradizionali di occupazione, come i neo-artigianali o i nomadi digitali; il rifiuto del lavoro e fenomeni correlati come le grandi dimissioni; il rapporto tra identità e lavoro e i suoi esiti psicologici.

2.1. *Significatività del lavoro e crisi del riconoscimento*

Nell’ultimo mezzo secolo, molti studiosi hanno evidenziato che un numero crescente di lavoratori si è interessato non solo a ricevere il giusto compenso per il proprio lavoro, ma anche a preoccuparsi del “significato” del proprio lavoro (Coin, 2023; Graeber, 2017; Honneth, 1996, 2022; Laaser e Karlsson, 2022; Supiot, 2021; Terkel, 2004). Per affrontare le conseguenze della neoliberalizzazione del lavoro, come osservato da Castel (2019, p. 63), oggi non si tratta più solo di consolidare la cittadinanza sociale dei lavoratori attraverso diritti, riduzione delle disuguaglianze e miglioramento delle condizioni e dell’accesso alle opportunità, ma anche di rispondere alla domanda su come portare a galla i problemi dell’erosione della capacità del lavoro di realizzare riconoscimento (quindi, ancora una volta la messa in discussione della centralità del lavoro salariato nelle nostre società), che portano, ad esempio, sempre più lavoratori di diverse classi sociali a integrare varie attività tra lavori che lottano per garantire la loro sussistenza (Borghi, 2002; Honneth, 1996). Attingendo ai classici, da Marx e Durkheim a Supiot, che vedono il lavoro come la componente chiave della coesione sociale, la ricerca dovrebbe infatti esplorare sia la dimensione oggettiva che quella soggettiva del lavoro (cioè, il lavoro sia come intervento sulla realtà sociale/materiale che sulle nostre identità e personalità). In poche parole, ciò che stiamo sostenendo è la necessità di una maggiore ricerca sulla percezione della significatività del lavoro e del riconoscimento sociale all’interno delle forme contemporanee di occupazione. Le discussioni sull’importanza del lavoro si sono riaccese negli ultimi anni, soprattutto all’indomani della pandemia di Covid-19. Il principale contributo in questo filone di ricerca emergente è quello di Laaser e Karlsson (2022); basandosi sulla nozione di lavoro significativo di Schwartz (1982), hanno sviluppato un quadro concettuale per valutare la significatività/*meaningfulness* del lavoro (retribuito), basato su tre dimensioni chiave: autonomia, dignità e riconoscimento. Ciò si basa sull’ambizione di superare la dimensione necessariamente soggettiva della nozione di significatività applicata al lavoro, e concentrarsi invece sugli aspetti oggettivi che sono collegati alle percezioni soggettive in relazione a queste istanze. Il lavoro *meaningful* implica quindi non solo aspetti del processo decisionale e dell’intervento nel processo lavorativo – che sono al centro del quadro di Schwartz, come discusso anche in Gallie (2019) –, ma è principalmente centrato sull’agency del lavoratore e sull’opportunità di creazione diretta e partecipazione alla fase concettuale dell’attività lavorativa, muovendosi in una costante tensione tra il livello individuale e quello strutturale. Questa discussione, tuttavia, non può essere limitata al lavoro salariato, in quanto interseca l’ascesa di forme di lavoro autonomo e guidate dalla passione nell’economia creativa e della conoscenza, che sono il principale sottoprodotto dell’era neoliberalista (McRobbie, 2016). Nonostante il lavoro indipendente sia ontologicamente caratterizzato da una maggiore autonomia, tuttavia i problemi di precarietà, orari lunghi e insicurezza hanno a lungo influenzato la qualità del lavoro e la significatività del lavoro anche in relazione a queste occupazioni. Eppure, queste continuano a godere dello status di lavori “cool” (Neff *et al.*, 2005): l’attrattiva del lavoro creativo nell’economia della conoscenza e creativa - e, più recentemente, digitale - è caratterizzata da una nozione principale di passione (Murgia e Poggio, 2014) e dalla ricerca di forme di significatività basate sull’identità, che derivano dal “fare ciò che si ama” (Duffy, 2019). L’enfasi sulla “coolness” di

certi lavori come fattore di significatività continua a rappresentare una dimensione potente per il coinvolgimento dei lavoratori, che è in gran parte trascurata nella ricerca esistente (ed emergente) sul lavoro significativo. Questi due filoni, infatti, sembrano incrociarsi di nuovo nel dibattito sul luogo di lavoro post-pandemia, dove sono fioriti casi di riconversione professionale da lavori percepiti come privi di significato o “*bullshit jobs*” (Graeber, 2017; Coin, 2023).

2.2. Nuove forme di lavoro. Neo-artigianato ed economie digitali

Non è così sorprendente che l’artigianato stia vivendo una rinascita nelle società post-industriali occidentali, dal momento che il lavoro artigianale è sempre stato inteso in modo dicotomico in relazione al lavoro industriale. In particolare, le professioni nel settore dell’artigianato, che si basano su una nozione di “*good job*” (Sennett, 2008), stanno cominciando ad emergere come un’alternativa attraente e sempre più popolare, come un contesto in cui la ricerca di una significatività è accompagnata anche da un’aspirazione all’indipendenza, da intendersi sia letteralmente come “lavoro non dipendente”, sia come una spinta verso la auto-imprenditorialità (Lorusso, 2018). Il lavoro neo-craft è particolarmente adatto a questo scopo, essendo una tipologia di lavoro che si caratterizza per un processo culturale di risignificazione delle occupazioni tipicamente operaie e artigianali tradizionali, che vengono ridisegnate e ‘convertite’ all’economia digitale o hipster (Kroezen *et al.*, 2021; Land, 2018). In quanto tale, è stato in grado di affermarsi come un’alternativa in qualche modo credibile (almeno nel breve periodo) alla scomparsa dell’occupazione borghese che ha caratterizzato le società occidentali negli ultimi decenni, presentandosi come una forma di lavoro che concilia le competenze cognitive tipiche del lavoro della conoscenza con la significatività del lavoro legata alla materia e all’uso delle mani (Ocejo, 2017; Bell *et al.*, 2018). Come detto, il ricamo di elementi materici e discorsivi è il tratto distintivo del lavoro neo-craft. Come anche detto, molti neo-artigiani si rivolgono a questo modo di lavorare per insoddisfazione nei confronti di precedenti impieghi. In tal modo, trovano il lavoro neo-artigianale adatto, da un lato, a soddisfare un desiderio di risonanza (Rosa, 2019) attraverso un ritorno alla materialità (attraverso l’artigianato) e, dall’altro, all’assunzione di un lavoro *cool* che è pienamente ancorato all’economia post-industriale e digitale, che fornisce loro una sorta di riconoscimento e status (Gandini e Gerosa, 2023). Le piattaforme digitali si legano a questo processo come strumenti necessari per impegnarsi in questo sforzo, come mezzi per intraprendere un percorso alternativo per l’affermazione della carriera e il vivere del proprio lavoro. In cambio, spesso chiedono che i lavoratori si sintonizzino di riflesso con i loro valori fondamentali e aderiscano alle logiche della piattaforma. Diventa quindi interessante osservare le traiettorie biografiche che hanno spinto questi lavoratori a “lasciare” i lavori precedenti, in primo luogo, e le motivazioni che li spingono a cercare opportunità più significative nel settore dell’artigianato e in altri (nuovi) ambiti lavorativi.

2.3. Il rifiuto del lavoro e le grandi dimissioni

Dopo lo scoppio della pandemia, le discussioni sul lavoro nel dibattito pubblico occidentale si sono sempre più diffuse, come testimoniano una serie di fenomeni correlati, dalle dimissioni volontarie (Coin, 2023; Jaffe, 2021) alle discussioni sulla *job retention* nei settori sanitari e della ristorazione, richiamando la tematizzazione di Hirschman (1970) su *exit, voice e loyalty* nei luoghi di lavoro. Secondo il suo quadro concettuale, i dipendenti insoddisfatti hanno due opzioni: possono protestare (*voice*) o dimettersi (*exit*); la decisione sarebbe influenzata da un terzo concetto, la *loyalty*. Una buona relazione tra l’azienda ed i dipendenti, basata sulla fiducia, porterebbe a una protesta costruttiva, che incoraggia i e le dipendenti a comunicare la propria insoddisfazione. Pertanto, i lavoratori e le lavoratrici rimangono quando credono di poter esprimere la loro insoddisfazione e si dimettono quando percepiscono di non averne la possibilità. Coin (2023) sostiene che dietro il trend post-pandemico del distacco dal lavoro ci sia proprio una crisi di fiducia tra dipendenti e datori di lavoro, indotta da anni di condizioni di lavoro a malapena sopportabili e aggravata dagli anni della pandemia.

La discussione sulle dimissioni volontarie nel contesto italiano è ancora controversa, in quanto il livello di occupazione in Italia è complessivamente elevato rispetto ai livelli pre-pandemia e anche se il tasso di lavoratori che cambiano posizione lavorativa sta registrando un leggero aumento, la rilevanza delle dimissioni volontarie appare comunque marginale (ISTAT, 2023). Tuttavia, appare invece diffuso un più generale distacco dall'idea di lavoro come investimento che aveva caratterizzato l'era post-fordista, in cui il lavoro, soprattutto da parte di lavoratori con alto capitale culturale, rappresentava una fonte di autenticità e di realizzazione personale (Guazzo, Gandini, Garavaglia, 2024). I lavoratori e le lavoratrici sono stati incoraggiati per anni a vedere il lavoro come una realizzazione di sé, come un regno di autonomia, espressione creativa del sé e felicità (Weeks, 2011; Farrugia, 2019; McRobbie, 2016). La retorica della passione è risultata pervasiva per molto tempo: il lavoratore, in particolare nei settori della conoscenza, era sospinto a trovare la sua vera passione, o vocazione, e trovare un modo per renderla redditizia. In questa prospettiva, il successo lavorativo era fortemente legato alla responsabilità individuale e alle capacità imprenditoriali, mettendo in secondo piano il contesto economico e politico.

Questa narrazione culturale sembra ora essere messa in crisi da più fronti: da un lato da lavoratori e lavoratrici che creano un nuovo legame con il lavoro con attività che trovano significative, ma che non necessariamente forniscono sicurezza economica, come le imprese neo-craft di cui abbiamo parlato sopra. Ma anche da coloro che sperimentano un sempre maggiore estraniamento dalle promesse del *passionate work* e decidono di ridiscutere il loro rapporto con il lavoro con forme di rifiuto più o meno aperte: dalla rottura unilaterale del contratto di lavoro, al *quiet quitting*, alla ribellione silenziosa (Honneth, 2022; Karlsson, 2012). Molte di queste esperienze sono poi discusse e condivise sui social media, come nel caso del tag *r:/antiwork* su Reddit; e dei trend "*quiet quitting*" e "*lazygirl job*" su Tiktok, dove in particolare le generazioni più giovani mostrano di attenersi solo ai requisiti minimi del proprio lavoro, esprimendo quindi un conflitto nel rapporto con il proprio lavoro.

2.4. *Equilibrio tra vita professionale e vita privata, salute dei lavoratori e impatti psicologici del lavoro*

In un panorama lavorativo caratterizzato da contratti flessibili e precarietà, il burnout, la mancanza di motivazione o problemi di ansia e depressione sono sempre più diffusi. L'evento traumatico del lockdown e la pandemia hanno avuto un forte impatto sulla salute mentale e sul benessere personale dei lavoratori, aumentando fenomeni di burnout e difficoltà psicologica, ma anche l'interesse per la terapia e per un migliore equilibrio tra vita e lavoro. Ma non è solo la pandemia a causare malesseri; come sottolinea Frayne, "è il contesto economico [stesso] che lascia molte persone in un perenne stato di ansia nel fare progetti e soddisfare i bisogni. (...) L'ansia diventa una parte ordinaria della vita quotidiana e pensare al futuro diventa difficile" (Frayne, 2017, p. 18). Negli ultimi vent'anni, i lavoratori e le lavoratrici hanno iniziato a fare sempre più affidamento sulla terapia per affrontare la precarizzazione della vita, anche perché la cultura terapeutica si è sposata con successo con il neoliberalismo, consentendo l'individualizzazione dei problemi strutturali sul posto di lavoro e oltre (Illouz, 2018). La terapia psicologica ha dato al sé un linguaggio per esprimere e sperimentare la sofferenza che prima era confinata alla sfera privata, ma ha anche permesso ai lavoratori di analizzare riflessivamente le proprie percezioni e desideri, arrivando a volte a mettere in discussione il proprio rapporto con il lavoro (Petersen, 2020). La centralità del *passionate self*, da un modo di gestire l'instabilità del mercato del lavoro, è diventato anche un modo per pensare riflessivamente a ciò che motiva nella vita, e talvolta per abbandonare luoghi di lavoro abusivi.

Dopo lunghi anni di normalizzazione del lavoro precario, il lavoro viene ora visto come qualcosa che potrebbe anche avere un impatto negativo sul benessere psicologico e fisico. La possibilità di lasciare volontariamente un lavoro, di dimettersi, è ora resa possibile poiché la connessione tra benessere emotivo e produttività, tra salute psicologica e lavoro, non è più considerata positiva di default (Frayne, 2017).

3. Obiettivi

Si ricercano contributi teorici e/o empirici, quantitativi e/o qualitativi originali, scritti in inglese, che approfondiscano le metamorfosi del lavoro nelle società contemporanee, concentrandosi in particolare – ma non esclusivamente – sulle società occidentali post-industriali. L'obiettivo è approfondire la conoscenza su uno dei seguenti argomenti, o correlati:

- *Significatività del lavoro nelle società post-industriali.*

Di fronte alla trasformazione del lavoro degli ultimi decenni, le dimensioni culturali sono diventate sempre più importanti. La ricerca empirica sui significati del lavoro, infatti, dovrebbe ripensare le categorie interpretative per studiare il rapporto tra identità e lavoro in una società in transizione dall'era industriale a uno scenario frammentato, in cui convivono vecchie e nuove forme di lavoro. Da ciò sorgono molte domande: quali sono le dimensioni del significato del lavoro e come è percepito dagli attori? In che modo la ricerca di significato del lavoro cambia in base alle classi sociali, all'etnicità e al genere? E ancora, questa riconfigurazione del senso del lavoro è tipica solo degli scenari post-industriali?

- *Rifiuto del lavoro e dimissioni volontarie.*

Il nuovo rifiuto del lavoro è un fenomeno contraddittorio e ambivalente: la sua rilevanza quantitativa è ancora poco chiara, così come il suo peso a lungo termine nel mercato del lavoro. Cerchiamo ricerche originali sul tema delle dimissioni volontarie, sia nella sua dimensione quantitativa che in quella qualitativa, in particolare nel contesto italiano o europeo. Allo stesso tempo, siamo interessati alle tendenze culturali complessive legate al nuovo rifiuto del lavoro. Può assumere la forma di un rifiuto individuale e collettivo del lavoro; tendenze dei social media digitali; e, in generale, di direzioni culturali legate al distacco dall'idea di lavoro come passione.

- *Equilibrio tra lavoro e vita privata, salute dei lavoratori e impatti psicologici del lavoro.*

Gli anni della pandemia hanno accelerato e peggiorato carichi di lavoro e rapporti di lavoro che erano già estremamente impegnativi, spingendo molti lavoratori verso il burnout. Questa angoscia ha portato in particolare le giovani generazioni verso la terapia psicologica e più in generale, verso una cultura terapeutica. Cerchiamo contributi multidisciplinari sul tema del benessere dei lavoratori disoccupati, sottoccupati e precari, sulle culture terapeutiche sul lavoro, sulla gestione dello stress lavoro-correlato e sugli approcci generazionali al tema dell'equilibrio tra lavoro e vita privata.

- *Forme di lavoro meno alienate.*

La metamorfosi del lavoro ha influenzato i modi in cui gli individui stanno (re)immaginando le pratiche e i valori del lavoro. Allo stesso tempo, la digitalizzazione ha potenziato nuove forme di lavoro e nuove forme di riconoscimento sociale, nella promessa di forme di lavoro meno alienate. Di conseguenza, sono emersi nuovi fenomeni, come la rinascita dell'artigianato nelle società post-industriali. In questo contesto, quali alternative ai rapporti di lavoro salariato, industriale, aziendale emergono oggi (ad esempio, il lavoro neo-craft, l'agricoltura su piccola scala, il nomadismo del lavoro o i nomadi digitali, l'imprenditoria digitale e qualsiasi tipo di piccola impresa legata a una re-immaginazione degli immaginari e dei valori del lavoro)? Quali sono le pratiche e gli immaginari di queste nuove forme di lavoro? Quali sono le contraddizioni in gioco?

4. Deadlines e ulteriori informazioni

Le proposte di articoli, scritte in lingua inglese, devono essere inviate attraverso la piattaforma Open Journal Systems della rivista: <https://journals.francoangeli.it/index.php/sl/about/submissions> entro e non oltre **il 15 settembre 2025**. Gli autori devono seguire le istruzioni per caricare gli articoli completi. Gli

articoli non devono superare le **8.000 parole** e devono rispettare lo stile e gli standard editoriali della rivista: https://www.francoangeli.it/riviste/NR/SI-norme_EN.pdf

Qualsiasi articolo che non rispetti il limite di parole o gli standard stilistici ed editoriali indicati in questo bando non sarà accettato. Gli articoli correttamente formattati inviati tramite la piattaforma online della rivista saranno soggetti a un processo di *peer review* in doppio cieco.

Per qualsiasi ulteriore informazione scrivere una mail a: costanza.guazzo@unimi.it o gianmarco.peterlongo@unimi.it.

Riferimenti bibliografici

- Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*, London: Polity Press.
- Bell, E., Mangia, G., Taylor, S., & Toraldo, M. L. (Eds.). (2018). *The Organization of Craft Work: Identities, Meanings, and Materiality*. London: Routledge.
- Boltanski, L., & Chiapello, È. (2007). *The new spirit of capitalism*. Verso Books.
- Borgi, V. (2002). Esclusione sociale, lavoro ed istituzioni: Una introduzione. In: V. Borgi (Eds.), *Vulnerabilità, inclusione sociale e lavoro*. Milano: FrancoAngeli, pp. 9-34.
- Breman J., van der Linden M. (2014). Informalizing the Economy: The Return of the Social Question at a Global Level, *Development and Change*, 45(5), 920-940.
- Castel, R. (2019). *Le metamorfosi della questione sociale: Una cronaca del salariato*. Milano: Mimesis
- Cholbi M. (2022), *Philosophical Approaches to Work and Labor*, Stanford Encyclopedia of Philosophy, plato.stanford.edu/entries/work-labor, 25/08/23.
- Coin, F. (2023). *Le grandi dimissioni. Il nuovo rifiuto del lavoro e il tempo di riprenderci la vita*. Torino: Einaudi.
- Duffy, B. E. (2017). *(Not) getting paid to do what you love: Gender, social media, and aspirational work*. Yale University Press.
- Farrugia, D. (2019). The formation of young workers: the cultivation of the self as a subject of value to the contemporary labour force. in *Current Sociology*, 67(1), 47-63.
- Frayne D. (2017). *The work cure, Critical Essays on Work and Wellness*, Monmouth, PCCS Books.
- Gallie, D. (2019). Direct participation and meaningful work: the implications of task discretion and organizational participation. In: R. Yeoman, C. Bailey, A. Madden (Eds.) *The Oxford Handbook of Meaningful Work*, Oxford: Oxford University Press, pp. 373–387.
- Gandini, A. & Gerosa, A. (2023) What is ‘neo-craft’ work, and why it matters. *Organization Studies*.
- Honneth, A. (1996). *The Struggle for Recognition: The Moral Grammar of Social Conflicts*. MIT Press.
- Honneth, A. (2022). The Invisible Rebellion: Working People Under the New Capitalist Economy. In: D. Fassin & A. Honneth (Eds.), *Crisis Under Critique*, Columbia University Press, pp. 387–402.
- Hirschman A. (1970), *Exit, Voice, Loyalty*, Boston: Harvard University Press.
- Karlsson, J. (2012). *Organizational misbehaviour in the workplace: Narratives of dignity and resistance*. Palgrave Macmillan.
- Kroezen, J., Ravasi, D., Sasaki, I., Żebrowska, M., & Suddaby, R. (2021). Configurations of craft: Alternative models for organizing work. *Academy of Management Annals*, 15(2), 502-536.
- Jaffe S. (2021), *Work won't love you back*, London, Hurst & Co.
- Illouz, E. (2008), *Saving the modern soul*. Los Angeles, University of California Press.
- ISTAT (2023), *Rapporto annuale - 2023* (source: www.istat.it).
- Laaser, K., & Karlsson, J. C. (2022). Towards a Sociology of Meaningful Work. *Work, Employment and Society*, 36(5), 798–815.
- Land, C. (2018). Back to the future. Re-imagining work through craft. *Futures of Work*. [Available at: <https://futuresofwork.co.uk/2018/11/19/back-to-the-future-re-imagining-work-through-craft/>]
- Lorusso, S. (2018). *Entreprenariat. Siamo tutti imprenditori. Nessuno è al sicuro*. Krisis Publishing.
- McRobbie, A. (2016). *Be creative: Making a living in the new culture industries*. John Wiley & Sons.
- Murgia, A., & Poggio, B. (2014). At risk of deskilling and trapped by passion: A picture of precarious highly educated young workers in Italy, Spain and the United Kingdom. In: L. Antonucci, M.

- Hamilton, S. Roberts (Eds.), *Young People and Social Policy in Europe: Dealing with Risk, Inequality and Precarity in Times of Crisis*, London: Springer, pp. 62-86.
- Murgia, A., Poggio, B., Torchio, N. (2012). Italy: precariousness and skill mismatch. In Samek Lodovici M., Semenza R. (2012), *Precarious work and high-skilled youth in Europe*, Milano: Franco Angeli Ed.
- Neff, G. (2012). *Venture labor: Work and the burden of risk in innovative industries*. MIT press.
- Ocejo, R. E. (2017). *Masters of Craft: Old jobs in the new urban economy*. Princeton University Press.
- Petersen, H. A (2020). *Can't even. How Millennials became the burnout generation*, Boston: Mariner Books.
- Rosa, H. (2019). *Resonance: A sociology of the relationship to the world*. Polity Press.
- Schwartz, A. (1982). Meaningful Work. *Ethics*, 92(4), 634–646.
- Sennett, R. (2008). *The craftsman*. New Haven: Yale University Press.
- Supiot, A. (2021). Labour Is Not a Commodity: The Content and Meaning of Work in the Twenty-first Century. *International Labour Review*, 160(1), 1–20.
- Terkel, S. (2004) [1972]. *Working: People Talk About What They Do All Day and How They Feel About What They Do*. New York: New Press.
- Weeks, K. (2011). *The problem with work*. Durham: Duke University Press.

SPECIAL ISSUE NO. 174(1)/2026
CALL FOR PAPERS**IS WORK NOT WORKING ANYMORE?
FUTURES OF WORK AND MEANINGFULNESS OF WORK IN POST-
INDUSTRIAL SCENARIOS**

Edited by:

Costanza Guazzo, University of Milan
Gianmarco Peterlongo, University of Milan
Francesca Coin, SUPSI (CH)
David Frayne, Stanford University (UK)**1. Introduction**

In this special issue we aim to investigate the new sociocultural trends related to the ways in which work is experienced and discussed - particularly looking at relation between identity and work in post-industrial societies - and exploring phenomena the such as: the forms of detachment, resignation, and refusal of work, the expression of novel forms of work and employment, the perceived impacts of working lives on personal health, among the other possible topics that could help answer the question “is work not working anymore?”. By raising this question, we encourage the multiplication of studies on the role that the meaningfulness of work plays in enhancing processes of emancipation (especially with regard to the role played by the Covid pandemic in triggering forms of reflexivity and recalibration of the work-life balance) and on the ways in which work and employment relations are called into question in our societies, both at an individual and collective level. This also means investigating the changing social imaginaries and values of work in a moment of paradigmatic reversal of the assumptions that have determined capitalism so far; the pandemic is in fact only a minor example of the ways in which the Anthropocene/Capitalocene could affect our society, starting exactly by questioning its priorities.

2. State of the art

The labour landscape has undergone significant transformations in recent decades, driven by technological advancements, economic shifts, and evolving societal values. The more social research captures these changes, the more these must be addressed by focusing on the cultural dimensions that profoundly affect the way we perceive and experience work. In other words, if we arguably have a solid knowledge about the conditions, trajectories and phenomenology of the neoliberalisation of labour in the last century, less clear is its impact on personal meanings, values, biographies and professional lives of individuals today.

Work should fulfil many functions: the attainment of economic independence, the possibility to plan the future, status and social recognition, the sharing of norms and values, social cohesion, social mobility, etc. (Cholbi 2022; Honneth 1996). But informalisation, flexibilisation and work deregulation have altered the labour markets and increased the prevalence of precarious work, which often causes uncertainty about the duration of job positions and the impossibility to plan long-term (Beck, 2000; Breman & Van Der Linden, 2008; Boltanski & Chiapello, 2011). Furthermore, precarious workers frequently experience salary penalisation, as temporary contracts are used by businesses as a cost-cutting measure, more than a port of entrance for new employees, and both under- and hyper-employment

(Murgia, Poggio & Torchio, 2012). The relationship with work, in particular for younger generations, is now widely mediated by limited expectations both in terms of economic stability, of future planning and of recognition and status.

In dialogue with different but intertwined streams of literature, we aim to focus on some specific consequences and implications that the ‘great transformation of employment’ has had in the last century, looking specifically (but not exclusively) at the following areas of research: the workers’ perception of the meaningfulness of work; the new forms of work containing expression of ‘exit’ from traditional forms of employment, such as neo-craft or digital nomads; the refusal of work and related phenomena like the great resignation; the relationship between identity and work and its psychological outcomes.

2.1. Meaningfulness of work & the crisis of recognition

In the last half century, many scholars highlighted that an increasing number of working people became interested not only in receiving the right reward of their payback but also concerned about the ‘meaning’ of their work (Coin, 2023; Graeber, 2017; Honneth, 1996, 2022; Laaser and Karlsson, 2022; Supiot, 2021; Terkel, 2004). To address the consequences of the neoliberalisation of work, as noted by Castel (2019, p. 63), today it is no longer just a matter of consolidating the social citizenship of workers through the distribution of rights, the reduction of inequalities and the improvement of conditions and access to opportunities, but also of answering the question of how to bring to the surface the problems of the erosion of the capacity of work to achieve social recognition (hence, again questioning of the centrality of wage labour in our societies), which lead, for instance, more and more workers among different social classes to integrate various activities between jobs that struggle to guarantee their subsistence (Borgchi, 2002; Honneth, 1996). Drawing on the classics, from Marx and Durkheim to Supiot, who see labour at the key component of social cohesion, research should indeed explore both the objective and subjective dimensions of work (i.e., work as both an intervention on social/material reality as well as on our identities and personalities). In a nutshell, what we are arguing for is the need for more research into perceptions of work meaningfulness and social recognition within contemporary forms of employment. Discussions about work meaningfulness have actually revived over the last few years, especially in the aftermath of the Covid-19 pandemic. The main contribution in this newly-emergent research strand is that by Laaser and Karlsson (2022); building on the notion of meaningful work by Schwartz (1982), they developed a conceptual framework to assess the meaningfulness of (waged) work, based on three key dimensions: autonomy, dignity, and recognition. This is based on the ambition to overcome the necessarily subjective dimension of the notion of meaningfulness applied to work, and focus instead on the objective aspects that are attached to subjective perceptions in relation to these instances. Meaningful work thus entails not only aspects of decision-making and intervention in the labour process – which are at the centre of Schwartz’s framework, as also discussed in Gallie (2019) –, but is primarily centred on worker agency and the opportunity of direct creation and participation in the conceptual phase of work activity, moving in a constant tension between the individual and the structural level. This discussion, however, cannot be limited to waged work, as it intersects the rise of independent and passionate-driven forms of employment in the knowledge and creative economy, which are the main byproduct of the neoliberal era (McRobbie, 2016). While independent work is ontologically characterised by greater autonomy, yet issues of precarity, long hours and insecurity have long affected job quality and work meaningfulness in relation to these occupations. Yet, these continue to enjoy the status of ‘cool’ jobs (Neff *et al.*, 2005): the attractiveness of creative work in the knowledge and creative - and, more recently, digital - economies is marked by a chief notion of passion (Murgia and Poggio, 2014) and the search for identity-based forms of meaningfulness, which derive from ‘doing what you love’ (Duffy, 2019). The emphasis on the ‘coolness’ of certain jobs as a driver to meaningfulness continues to represent a powerful dimension for worker engagement, which is largely overlooked in the existing (and emergent) research on meaningful work. These two strands in fact seemingly cross-sect again in the debate on the post-pandemic workplace, where instances of professional reconversion from jobs that are perceived to be meaningless or ‘bullshit’ (Graeber, 2017), have flourished (Coin, 2023).

2.2. *New forms of work. Neo-craft and digital economies*

It is not so surprising that craftwork is experiencing a renaissance in Western post-industrial societies, since artisanal labour has always been understood dichotomously in relation to industrial labour. In particular, occupations in the craft sector, that are based on a notion of ‘good work’ (Sennett, 2008), are beginning to emerge as an appealing and an increasingly popular alternative, as a context whereby the strive for meaningfulness is also accompanied by an aspiration towards independence - to be taken both literally as ‘non-dependent work’, and a push towards micro-entrepreneurship (Lorusso, 2018). Neo-craft work is peculiarly suited to this purpose, being a type of work that is characterised by a cultural process of resignification of typically working-class and traditional craft occupations, which are restyled and ‘converted’ to the digital or hipster economy (Kroezen *et al.*, 2021; Land, 2018). As such, it has been able to affirm as a somewhat credible (at least in the short term) alternative to the demise of middle-class employment that has characterised Western societies in the last decades, presenting itself as a form of work which reconciles the cognitive skills that are typical of knowledge work with the meaningfulness of working with matter and hands (Ocejo, 2017; Bell *et al.*, 2018). As said, the embroidery of material and discursive elements is the distinctive feature of neo-craft work; as also said, many neo-craft workers turn to this mode of working out of dissatisfaction with previous (typically knowledge-based or creative) employment. In so doing, they find neo-craft work suitable to, on the one hand, fulfil a desire of resonance (Rosa, 2019) through a return to materiality (by way of craft) and, on the other hand, to the undertaking of a ‘cool job’ that is fully anchored in the post-industrial and digital economy, which provides them with some kind of recognition and status (Gandini and Gerosa, 2023). Digital platforms tie into this process as the necessary tools to engage in this endeavour, as the means to undertake an alternative pathway for career affirmation and making a living out of one’s work. In exchange, they often demand that workers reflexively attune to their core values and adhere to the platform logics. Thus, it becomes interesting to look at the biographical trajectories that pushed these workers ‘to quit’ previous jobs, firstly, and the motivations that drive them to look for more meaningful opportunities in the craft sector and in other (new) areas of work.

2.3. *The refusal of work and the great resignation*

Following the pandemic outbreak, discussions about work have grown larger in the Western public debate. This can be witnessed in a number of related phenomena, from voluntary resignations (Coin, 2023; Jaffe, 2021) to discussions on work retention in hospitality and restaurant sectors recalling Hirschman's argument on exit, voice and loyalty in workplaces (Hirschman, 1970). According to his conceptual framework, unsatisfied employees have two options. They can either complain (voice) or quit (exit), the decision being influenced by a third concept, loyalty: great commitment to the firm would lead to constructive protest, which encourages employees to communicate their reasons for unhappiness, with the claims shaping the structure of their work. Thus, workers would stay when they believe they can express their dissatisfaction and depart when they cannot. Coin (2023) claims that behind the post-pandemic trend of work detachment there is a crisis of trust between employees and employers, induced by years of barely bearable working conditions and worsened by the pandemic years.

The discussion on voluntary resignations in the Italian context is still controversial, as the level of employment in Italy is overall high if compared to pre-pandemic levels and the rate of workers changing employment positions is facing a slight increase too, while the relevance of voluntary resignations remains marginal (ISTAT, 2023). However, it appears that there is a more general trend of detachment from the idea of work as a passionate investment that had characterized the post-Fordist era, in which work, especially by workers with high cultural capital, represented a source of authenticity and personal realization. Workers have been encouraged for years to see work as a realisation of the self, as a realm of autonomy, creative self-expression and happiness (Weeks, 2011; Farrugia, 2019; McRobbie, 2016).

The rhetoric of passion has been widespread: the worker, particularly in knowledge sectors, had to find their true passion, or calling, and find a way to make it profitable. In this view, work success was strongly tied to individual responsibility and entrepreneurial skills, overshadowing the economic and political context.

This cultural narrative appears to be currently facing a crisis and is being undermined in many forms: on the one hand by example of workers who create a new bond with work with activities that they find meaningful, but which do not necessarily provide economic security, such as neo-craft enterprises we have discussed above. On the other side, other workers are currently experiencing estrangement from the promises of work, that may or may not leave voluntarily, but who are currently rediscussing their relationship with work with more or less open forms of refusal: from the unilateral break of the labour contract by the employee to the silent rebellion of in-work practices of misbehaviour and disagreement (Honneth, 2022; Karlsson, 2012). Many of these experiences are overtly shown, posted and viralised on social media, such as the case of the r:/antiwork tag on Reddit; and the “quiet quitting” and “lazygirl job” trends on Tiktok, where users abide to just the minimum requirements of one's job with no more enthusiasm nor effort than the strict necessity and discuss this choice online, seemingly expressing a conflict arising in the relationship with work, particularly from younger generations.

2.4. Work-life balance, workers' health & the psychological impacts of work

In a labour landscape marked by flexible and temporary contracts, disengagement, a lack of motivation or low-level mental health problems are more and more diffuse. The traumatic event of lockdowns and the pandemic itself had a strong impact on mental health and personal well-being of workers, increasing burnout, but also causing a rise in the interest in psychological well-being and therapy. But in more general terms, as Frayne underlines “it is the [current] economic context that leaves many people in a perpetual state of anxiety about making plans and meeting needs. (...) Anxiety becomes an ordinary part of daily life and thinking about the future becomes difficult” (Frayne, 2017, p. 18). In the past twenty years, individuals started to rely on therapy more and more as a way to face precarisation of life, also because therapeutic culture successfully dovetailed with neoliberalism, enabling the individualisation of structural problems in the workplace and beyond (Illouz, 2018). Psychological understanding gave the self a language to express and experience suffering through therapy that was previously confined to the private domain, but it also allowed workers to reflexively contemplate their perceptions and their desires, sometimes leading them to question their relationship towards work (Petersen, 2020). The focus on the passionate self, from a way of managing the instability of the labour market, also became a way of reflexively thinking about what moved them in life, and sometimes to abandon abusive workplaces.

After long years of normalization of insecure employment, work may now be seen as something that might also impact psychological and physical well-being negatively. The possibility to leave a job voluntarily, to resign is now made possible as the connection between emotional wellbeing and productivity, psychological health and work was not considered as positive by default (Frayne, 2017).

3. Objectives

This call for papers is seeking original theoretical and/or empirical, quantitative and/or qualitative contributions, written in English or Italian, that will deepen the understanding of the mentioned trajectories of the metamorphosis of labour in contemporary societies, focusing especially – but not exclusively – in post-industrial Western societies. The aim of this special issue is to advance the knowledge on any of the following, or related, topics:

- *Meaningfulness of work in post-industrial societies.*

In the face of labour transformation of the last decades, the cultural dimension of work has become increasingly important. Indeed, empirical research on meaningfulness of work should aim at

rethinking the interpretive categories for studying the relationship between identity and work in the context of a society transitioning from the industrial era to a fragmented scenario, whereby old and new forms of work coexist. Many questions arise from that: what are the dimensions of the meaningfulness of work and how individuals perceive that? How the social quest for work meaningfulness is socially distributed according to social classes, races, and gender? Is this reconfiguration of the meaning of work only typical of post-industrial scenarios?

- *Refusal of work and voluntary resignations.*

The new refusal of work is a contradictory and ambivalent phenomenon: its quantitative relevance is still unclear, as well as its long-term weight in the labour market. We seek original research on the topic of voluntary resignations, both on its quantitative and qualitative dimensions, particularly in the Italian or European context. At the same time, we are interested in the overall cultural trends related to the new refusal of work. It can take the form of individual and collective refusal of work; digital social media trends; and in general, of cultural directions related to the detachment from the idea of passionate work.

- *Work-life balance, workers' health & the psychological impacts of work.*

The pandemic years have accelerated and worsened workloads and employment relations that were already extremely demanding, pushing many workers toward burnout and breakdown. This angst led particularly younger generations toward therapy and therapeutic culture. We seek multidisciplinary contributions on the topic of un- and underemployed and insecure workers' wellbeing, therapeutic cultures at work, work-related stress management and generational approaches to the topic of work-life balance.

- *Less alienated forms of work.*

The metamorphosis of labour has affected the ways in which individuals are (re)imagining work practices and values. At the same time, digitality has enhanced new forms of work and new paths in the search for social recognition and with the promise of less alienated forms of work. As a result, new phenomena have emerged, such as the resurgence of craftsmanship in post-industrial societies. In this context, what alternatives to wage-, industrial-, corporate- labour relationships emerge today (e.g. neo-craft work, small-scale agriculture, work nomadism or digital nomads, digital entrepreneurship and whatever kinds of small businesses related to a reimagination of work imaginary and value)? What are the practices and the imaginaries of these new forms of work? What are the contradictions at play?

4. Deadline and further information

Article proposals in 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, 2025**. 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.

For any further information please write an email to: costanza.guazzo@unimi.it or gianmarco.peterlongo@unimi.it

References

- Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*, London: Polity Press.
- Bell, E., Mangia, G., Taylor, S., & Toraldo, M. L. (Eds.). (2018). *The Organization of Craft Work: Identities, Meanings, and Materiality*. London: Routledge.
- Boltanski, L., & Chiapello, È. (2007). *The new spirit of capitalism*. Verso Books.
- Borgghi, V. (2002). Esclusione sociale, lavoro ed istituzioni: Una introduzione. In: V. Borgghi (Eds.), *Vulnerabilità, inclusione sociale e lavoro*. Milano: FrancoAngeli, pp. 9-34.
- Breman J., van der Linden M. (2014). Informalizing the Economy: The Return of the Social Question at a Global Level, *Development and Change*, 45(5), 920-940.
- Castel, R. (2019). *Le metamorfosi della questione sociale: Una cronaca del salariato*. Milano: Mimesis
- Cholbi M. (2022), *Philosophical Approaches to Work and Labor*, Stanford Encyclopedia of Philosophy, plato.stanford.edu/entries/work-labor, 25/08/23.
- Coin, F. (2023). *Le grandi dimissioni. Il nuovo rifiuto del lavoro e il tempo di riprenderci la vita*. Torino: Einaudi.
- Duffy, B. E. (2017). *(Not) getting paid to do what you love: Gender, social media, and aspirational work*. Yale University Press.
- Farrugia, D. (2019). The formation of young workers: the cultivation of the self as a subject of value to the contemporary labour force. in *Current Sociology*, 67(1), 47-63.
- Frayne D. (2017). *The work cure, Critical Essays on Work and Wellness*, Monmouth, PCCS Books.
- Gallie, D. (2019). Direct participation and meaningful work: the implications of task discretion and organizational participation. In: R. Yeoman, C. Bailey, A. Madden (Eds.) *The Oxford Handbook of Meaningful Work*, Oxford: Oxford University Press, pp. 373–387.
- Gandini, A. & Gerosa, A. (2023) What is ‘neo-craft’ work, and why it matters. *Organization Studies*.
- Honneth, A. (1996). *The Struggle for Recognition: The Moral Grammar of Social Conflicts*. MIT Press.
- Honneth, A. (2022). The Invisible Rebellion: Working People Under the New Capitalist Economy. In: D. Fassin & A. Honneth (Eds.), *Crisis Under Critique*, Columbia University Press, pp. 387–402.
- Hirschman A. (1970), *Exit, Voice, Loyalty*, Boston: Harvard University Press.
- Karlsson, J. (2012). *Organizational misbehaviour in the workplace: Narratives of dignity and resistance*. Palgrave Macmillan.
- Kroezen, J., Ravasi, D., Sasaki, I., Żebrowska, M., & Suddaby, R. (2021). Configurations of craft: Alternative models for organizing work. *Academy of Management Annals*, 15(2), 502-536.
- Jaffe S. (2021), *Work won't love you back*, London, Hurst & Co.
- Illouz, E. (2008), *Saving the modern soul*. Los Angeles, University of California Press.
- ISTAT (2023), *Rapporto annuale - 2023* (source: www.istat.it).
- Laaser, K., & Karlsson, J. C. (2022). Towards a Sociology of Meaningful Work. *Work, Employment and Society*, 36(5), 798–815.
- Land, C. (2018). Back to the future. Re-imagining work through craft. *Futures of Work*. [Available at: <https://futuresofwork.co.uk/2018/11/19/back-to-the-future-re-imagining-work-through-craft/>]
- Lorusso, S. (2018). *Entreprenariat. Siamo tutti imprenditori. Nessuno è al sicuro*. Krisis Publishing.
- McRobbie, A. (2016). *Be creative: Making a living in the new culture industries*. John Wiley & Sons.
- Murgia, A., & Poggio, B. (2014). At risk of deskilling and trapped by passion: A picture of precarious highly educated young workers in Italy, Spain and the United Kingdom. In: L. Antonucci, M. Hamilton, S. Roberts (Eds.), *Young People and Social Policy in Europe: Dealing with Risk, Inequality and Precarity in Times of Crisis*, London: Springer, pp. 62-86.
- Murgia, A., Poggio, B., Torchio, N. (2012). Italy: precariousness and skill mismatch. In Samek Lodovici M., Semenza R. (2012), *Precarious work and high-skilled youth in Europe*, Milano: Franco Angeli Ed.
- Neff, G. (2012). *Venture labor: Work and the burden of risk in innovative industries*. MIT press.
- Ocejo, R. E. (2017). *Masters of Craft: Old jobs in the new urban economy*. Princeton University Press.
- Petersen, H. A (2020). *Can't even. How Millennials became the burnout generation*, Boston: Mariner Books.

- Rosa, H. (2019). *Resonance: A sociology of the relationship to the world*. Polity Press.
- Schwartz, A. (1982). Meaningful Work. *Ethics*, 92(4), 634–646.
- Sennett, R. (2008). *The craftsman*. New Haven: Yale University Press.
- Supiot, A. (2021). Labour Is Not a Commodity: The Content and Meaning of Work in the Twenty-first Century. *International Labour Review*, 160(1), 1–20.
- Terkel, S. (2004) [1972]. *Working: People Talk About What They Do All Day and How They Feel About What They Do*. New York: New Press.
- Weeks, K. (2011). *The problem with work*. Durham: Duke University Press.