

*Fabrizio d'Aniello**

“Grandi dimissioni” e pedagogia del lavoro

Riassunto

La soggettivazione dell'uomo al lavoro è prodotta dal principio animatore del capitalismo e della governamentalità neoliberisti: la concorrenza. Ad essa si aggancia la prestazione, intesa quale misura della capacità di ciascuno a concorrere nell'arena del mercato. Quindi, divenire competitivamente performativi è la parola d'ordine e, conseguentemente, l'alterità viene avvertita come nemica. L'emergenza pandemica ha contribuito a far riflettere sul peso ontologico della totalizzazione della facoltà produttivistica di potere dettata dai rapporti neoliberisti di produzione e sulle sue derivate anche patologiche. Ha concesso agli uomini di riscoprire la loro fragilità, quella debolezza dell'essere che consente di aprirsi all'altro e di avvertirlo come prossimo. Ha, dunque, contribuito all'esplosione del fenomeno della *great resignation*, il quale, oltre ad altre cause, vede come protagonisti proprio il rigetto della logica competitiva e performativa e il desiderio di cura delle relazioni umane. Questo articolo ha come obiettivo quello di proporre delle linee pedagogiche finalizzate a celebrare tale cura, puntando sulla formazione della competenza ad agire con impegno responsabile in vista di una “relazionalità riconoscente”, della tessitura di relazioni etico-educative e di una collaborazione autenticamente educante.

Abstract

The subjectivation of man at work is produced by the animating principle of neo-liberal capitalism and governmentality: competition. Performance, understood as the measure of each individual's ability to compete in the market arena, is linked to it. Thus, becoming competitively performative is the watchword and, consequently, otherness is perceived as the enemy. The pandemic emergency has helped to make people reflect on the ontological

* Fabrizio d'Aniello è docente di Pedagogia generale e di Pedagogia del lavoro nei corsi di laurea triennale e magistrale presso il Dipartimento di Scienze della formazione, dei Beni culturali e del Turismo dell'Università degli Studi di Macerata. Ha conseguito l'Abilitazione Scientifica Nazionale al ruolo di I fascia (Professore ordinario). Autore di 128 pubblicazioni, il suo ambito di ricerca prioritario è quello della *pedagogia del lavoro*.

weight of the totalisation of the productive power faculty dictated by neo-liberal relations of production and its even pathological drifts. It has allowed human beings to rediscover their fragility, that weakness of being that allows them to open up to others and perceive them as neighbours. It has, therefore, contributed to the explosion of the phenomenon of great resignation, which, in addition to other causes, has as its protagonists precisely the rejection of the competitive and performative logic and the desire to care for human relations. The aim of this article is to propose pedagogical lines aimed at celebrating such care, focusing on the training of the competence to act with responsible commitment in view of a “grateful relationality”, the weaving of ethical-educational relationships and an authentically educating collaboration.

Come riportato da Chiosso e Grassi (2021, p. 23), poco dopo la crisi economica iniziata nel 2007, Glucksmann (2010) aveva associato la bolla finanziaria e, conseguentemente, l’oscuramento di ogni possibile segno di cedimento delle società quotate in borsa all’“invadente concezione performativa dell’agire umano, con inevitabili ricadute sulla visione stessa dell’essere umano”. Il punto di vista del filosofo è originale. Supera le disamine politiche ed economico-finanziarie della crisi per mettere a fuoco un problema che, invece, è fondamentale: esistere, oggi, significa essere competitivamente performativi, ed essere competitivamente performativi implica il non far trasparire le proprie fragilità, che siano le fragilità di una S.p.a. o quelle di un soggetto al lavoro.

Siffatta affermazione, come evidenziano Dardot e Laval (2013) unitamente a Lazzarato (2013), rinviene la propria legittimità nel principio animatore del capitalismo e della governamentalità neoliberisti: la concorrenza, vista non solo come azione razionalizzata ed economicamente finalizzata, ma pure come dispositivo di produzione della soggettività e modo d’essere dell’attività umana. In quest’ottica, aggiunge Chicchi (2022, p. 48), la prestazione è “la *misura*, il titolo soggettivo, il peso specifico della capacità di ciascuno a concorrere nell’arena agonica [...] del mercato”, laddove il mercato, tornando a Dardot e Laval (2013, p. 239), è il “processo soggettivo auto-educativo e auto-disciplinante attraverso il quale l’individuo impara a comportarsi bene”. A sua volta, la bontà del comportamento e, quindi, del darsi una forma soggettivandosi in linea con i valori del mercato, rimanda all’opportunità di lasciarsi sollecitare dalla concorrenza per “divenire *coscienza imprenditoriale*”, onorando “la perfetta coincidenza tra azione umana e azione economica” (Chicchi, 2022, pp. 46-47). Il richiamo a tale divenire ci proietta giocoforza verso il recupero del pensiero di Foucault (2005). Secondo il filosofo, postulata dalle analisi economiche neoliberali e traslata concretamente nel parossistico investimento auto-alienante sul proprio capitale umano

per guadagnare flussi diversificati di salario e mantenere l'occupazione, l'incessante e ponderata ottimizzazione quali-quantitativa dell'intero sé-macchina nell'attività lavorativa, da assumersi responsabilmente in qualità di soggetti economicamente attivi, rinvia al farsi imprenditori di sé stessi e unità-imprese entro un regime di insana concorrenza. E questa non contempla la manifestazione di vulnerabilità. La vulnerabilità testimonia una debolezza che potrebbe far ipotizzare lacune di auto-capitalizzazione o l'obsolescenza del sé-macchina e determinare l'avanzamento del collega-competitor o la perdita del lavoro.

Seppur in parte, ecco profilarsi quella razionalità neoliberista che ha giusto nel lavoro il suo principale epicentro di socializzazione extra-lavorativa, ossia di espansione della verità economica e della sua "tecnica governamentale" (Bazzicalupo, 2013, p. 141): non tanto e soltanto una "ragione" economico-politica, ma una visione del mondo e antropologica che fa perno attorno alla signoria incontrastabile (e ormai incontrastata) di questa secca verità di produzione-consumo, alla rappresentazione dell'uomo-monade auto-imprenditore votato alla sua celebrazione, alla concorrenza sfrenata come mezzo per il successo, all'ergersi a consumatori di sé (nel lavoro e non solamente) e all'esaltazione del godimento prestazionale a discapito di un desiderio generativo di progettualità umana (Casulli, d'Aniello e Polenta, 2019).

Posto che tale razionalità permea la società tutta, insieme ad altri suoi elementi costitutivi (attinenti a una estesa semantica del consumismo), per quanto concerne il lavoro e il godimento merita aggiungere che la prestazione in sé è una fonte di *eudaimonia* (Bazzicalupo, 2013). O meglio, la felicità si riduce a una gioia auto-realizzativa che scaturisce dall'eventuale capacità di emergere sugli altri, quindi dall'eventuale riconoscimento manageriale di una profusione completa del *bios* (materiale e immateriale) in costante evoluzione e miglioramento (Lordon, 2015). Connessa con la competizione, anche la gioia (sempre eventuale) non ammette fragilità o vulnerabilità di fondo, mentre l'uomo rimane essenzialmente solo all'interno del circuito prestazionale-concorrenziale: d'altronde, la solitudine appare come una delle cifre distintive della società neoliberista della prestazione (Chicchi e Simone, 2017).

Ma che cosa succede se un evento improvviso quale quello pandemico, distogliendo l'attenzione dalla ciclicità dell'oggi propria dell'illimitatezza del farsi impresa, esorta a riflettere su questo stato di cose? Che cosa succede se porta a indugiare sul conchiudersi dell'attività umana in quella economica, sul riduzionismo antropologico che ne deriva, su una performance che prosciuga il propriamente umano quale mero mezzo produttivo e su una solitudine competitiva che ingloba l'altro solo nelle vesti di avversario, tanto più a fronte di una precarietà avallata in quanto tramite biopolitico di auto-attivazione economica e di una cooperazione

concepita essenzialmente quale strumento di auto-controllo emulativo-comparativo-concorrenziale ordinato a un indefinibile adeguamento prestazionale (Fumagalli, 2015)? Ebbene, succede che il peso specifico di cui sopra, menzionato con Chicchi e collegato al divenire sé sotto il profilo auto-imprenditoriale e ciò che comporta, cominci ad avvertirsi. Han (2017, pp. 93-95) lo illustra bene quando scrive dell'enorme "peso ontologico" dell'io imbullonato al sé nei rapporti neoliberalistici di produzione, associando un simile divenire sé dell'io a un fardello produttivistico di "poter-potere" sfociante in una "totalizzazione della facoltà di potere" che, non solo esclude il valore della presenza dell'altro, come anzidetto, educativamente germinativa sul piano collaborativo, ma che innesca anche disfunzionalità patologiche, peculiarmente depressive. Avvertire questo peso, continua Han, significa avvertire finalmente la salubrità del "non-poter-potere" più e, con essa, una naturale "debolezza dell'essere" in grado di ridare spazio all'alterità, non più attesa come nemica, bensì come prossima. Pertanto, succede che la pandemia favorisca la ripresa di contatto con la propria fragilità e contribuisca a far accadere un fenomeno come quello della *Great Resignation*, o "grandi dimissioni" (d'Aniello, 2022).

Un fenomeno che sta a indicare dimissioni di massa volontarie, perlopiù da occupazioni a tempo indeterminato, e che, tra altre motivazioni (sfruttamento, lavori sottopagati, ecc.), trova per l'appunto nell'esacerbazione performativa e competitiva, assieme alla mancanza di cura delle relazioni umane e all'inafferrabilità di senso, le ragioni della propria esistenza. Un fenomeno mondiale e transculturale – ossequiando il titolo della Rivista che ci ospita –, che, nel 2021, a partire dagli U.S.A. (Briggs, 2021; Coin, 2021; De Smet *et al.*, 2021; IBM-Insitute for Business Value, 2021; U.S. Bureau of Labor Statistics, 2022), ha coinvolto, tra gli altri, Brasile, Canada, Cina, Germania, India, Messico, Spagna, Regno Unito (De Smet *et al.*, 2021; IBM-Insitute for Business Value, 2021), Australia, Singapore (De Smet *et al.*, 2021) e Italia (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Banca d'Italia e Anpal, 2021, 2022; Aidp, 2022). I numeri delle grandi dimissioni sono impressionanti: circa 33 milioni di licenziamenti solo negli U.S.A. (con circa 5 milioni di dimessi non rientrati nella forza-lavoro) e circa 1 milione e 90.000 in Italia. Diversamente dagli U.S.A., ove i maggiori interessati sono over 55, nel nostro Paese sono protagonisti i giovani compresi tra i 26 e i 35 anni, in netta maggioranza, e la fascia 36-45 anni.

Il fenomeno non si è arrestato nel 2021, prosegue anche nel 2022 e, dopo quanto avvenuto in via prodromica nel 2020 negli Stati Uniti e altrove, allorché 1 dipendente su 5, appartenente segnatamente alle generazioni Z (33%) e millennial (25%), ha rassegnato le dimissioni principalmente per cercare ambienti che supportassero il proprio benessere (circa

25%) (IBM-Insitute for Business Value, 2021), non sembra un caso che pure in Italia assuma connotati in prevalenza giovanili. Difatti, a muovere dai più giovani, le idee sono già chiare: secondo Gabrielli (2021, pp. 121-122), la generazione Z si aspetta di trovare un lavoro fortemente centrato sulla "We-relation" – cioè su un positivo effetto relazionale discendente dalle interazioni lavorative – e auspica che lavorare insieme possa essere fattore "di benessere personale e sociale", nonché un "bene emergente" e non puramente aggregativo". Ciò viene confermato da uno studio della Fondazione Lavoroperlapersona (2021), presieduta dallo stesso Gabrielli, effettuato grazie a più di 2.000 interviste a studenti. Poiché queste aspettative corrispondono con quanto emerge trasversalmente dalle grandi dimissioni a proposito della voglia di cura delle relazioni umane e di un senso anche ivi rintracciabile, risulta allora indispensabile porsi in ascolto di questi bisogni. Come argomenta di nuovo il nostro, giova appellarci a "nuovi stili di leadership" e "nuovi mindset manageriali" ai quali chiedere di stimolare con convinzione etica l'interazione relazionale e sociale al lavoro. La sfera relazionale, altresì, deve guadagnare il centro della vita organizzativa e, insieme ad essa, "le capacità degli executive di dimostrarsi efficaci people manager, costruttori di senso e abilitatori di engagement" positivo. "L'esperienza pandemica [...] può davvero non essere sprecata e diventare fonte reale di cambiamento, capace di far comprendere che il capitale sociale 'è la relazione sociale stessa se e in quanto è vista e agita come risorsa per l'individuo e/o per la società, poiché in essa si investe per generare e rigenerare un circuito di scambi che non è né monetario, né monetizzabile'" (Gabrielli, 2021, pp. 114-115).

La pedagogia, da sempre, crede nell'obiettivo di trasformare i contesti di lavoro in contesti di relazioni educative. Da Pestalozzi (1974), con il suo lavoro manuale per il cuore (dimensione relazionale, etico-morale), oltre la testa e le mani, e per acuire l'industriosità creativa in dialogo relazionale con gli oggetti e con i soggetti. Fino a Hessen (1954), con l'ambizione di volgere un'acozzaglia di uomini in una comunità di compagni di lavoro. Oggi, innanzi alle storture neoliberiste, e prendendo atto che quella relazionale è una sfida centrale in ordine alle grandi dimissioni, intrecciata con istanze di clima lavorativo positivo e ben-essere oltre che con quelle di riacquisizione di una performatività competitiva, questo credo è ancora più radicale. Sulla scia della riscoperta della succitata "debolezza dell'essere", necessita, dunque, opporre al principio concorrenza (e alla prestazione che ne segue) il principio della collaborazione educante.

A tal fine, prima di ogni altra cosa, serve porre le basi per una "*relazionalità riconoscente*" (Bellingreri, 2015, p. 52). Con questo concetto non si intende ovviamente far riferimento al predetto riconoscimento imprenditoriale-prestazionale, ovvero a una riconoscenza ipotetica che dimora nelle pieghe torbide dell'attesa spasmodica di un "cenno d'amore" da

parte dei superiori (Lordon, 2015). Piuttosto, si intende l'esercizio di un reciproco scambio di dono ontologico destinato a rischiarare "la libertà originaria [...] in senso liberante" di cui siamo in possesso, strettamente legata alla responsabilità e, perciò, tesa a trascendere la situazione in cui si è gettati per dar sbocco, con gli altri, "a possibilità d'esistenza e di significato ulteriori rispetto ad essa", discernendo e promuovendo il bene di ognuno. Prima di giungere a questa ulteriorità, si tratta, quindi e in primis, di ricomprendere la nostra sostanza relazionale, avvertendo nella partecipazione a determinate attività che "c'è 'un altro nell'io' che riconosce l'alterità come antropologicamente costitutiva", illuminando così "la profondità riflessiva della persona umana" e collocando "nel cuore stesso di tale profondità la genesi del 'noi'" (Alici, 2021, p. 74). Si tratta, in parole povere, di riconoscersi come interdipendenti e di riconoscere nell'apertura ontologica la comune essenza e comuni desideri di realizzazione del potenziale umano, attualizzabili incontrando l'altro. In fondo, desiderio sembra essere la parola chiave. Non più godimento, colto lacanianamente come insana tensione estetizzante che immobilizza nel presente e rende incapaci di gettare avanti la propria vita, oltre le secche produttivistiche. Bensì, il desiderio di maturare umanamente, il desiderio che sorge dalla presenza di relazioni significative, atta a porre uno stop al godimento in simbiosi prestazionale (Lacan, 2006; Recalcati, 2011). Parlare di attività determinate in quest'ottica vuol dire tirare in ballo attività che, per certi versi, somigliano al secondo campo di lavoro proposto dal medesimo Hessen (1954), ossia attività sociali che si discostino dalla routine agente per generare benessere. Nello specifico, attività di animazione socio-educativa e attività ludiche, accompagnate da compiti riflessivi intersoggettivi, che i *welfare manager* pedagogicamente formati già implementano per agevolare la comprensione vicendevole e il vicendevole riconoscimento, giustappunto, tra colleghi e tra management e dipendenti, nonché per affrontare conflitti emergenti e irrobustire le capacità etico-comunicative (Dato e Cardone, 2018). Parallelamente a queste, hanno da stabilirsi attività formative sul versante emotivo-affettivo e su quello dell'etica comunicativa stessa: da un lato, per auto-esplorarsi, prendere consapevolezza del traffico interiore, saper gestire le proprie emozioni e le reazioni emotive altrui, saper empatizzare e arrivare a un'agilità emotiva abile a reggere anche gli urti che fisiologicamente si presentano quando ci si espone all'altro (Buccolo, 2022); dall'altro lato, per saper ascoltare, comprendere e interloquire con "parole di comunione" (Mortari, 2015, p. 186), dialogare senza asimmetrie di potere e partecipare pienamente, con pari dignità e diritto, a quel discorso argomentativo che sostiene l'immaterialità diffusa del lavoro e, soprattutto, il nuovo lavoro digitale, rispettando la norma della "traducibilità", ovverosia accessibilità, intelligibilità e comparabilità assolute dei contenuti (Mari, 2019, p. 62).

Su queste basi si può, poi, pensare di puntare alla collaborazione educante nei processi lavorativi e dar corpo all'ulteriorità segnalata, propria di una relazionalità riconoscente. In questa prospettiva, lo scopo è quello di formare la competenza ad agire con impegno respons-abile. Il lavoro di oggi e sempre più quello di domani si configura e si configurerà ancor più come "totalità linguistica" (Mari, 2019, p. 26) e di significazione (Costa, 2019). Promuovere siffatta competenza equivale, allora, a far leva sull'interconnessione tra libertà agenti per l'estensione delle risorse informative, conoscitive e valutative che determinano le scelte/decisioni fraposte tra l'*intelligere* e l'*agere* (Floridi e Cabitza, 2021) e, quindi, per significare riflessivamente e inclusivamente la processualità agente, conseguendo funzionamenti incrementali di saper fare ed essere che onorano lo sviluppo umano (Sen, 2001). Secondo il *capability approach* di Sen (2001), la facoltà di agire intesa come libertà di agire per raggiungere obiettivi che si ritengano meritevoli ai fini di una vita desiderabile non può ridursi a un'arbitrarietà individuale dell'azione, orientata autoreferenzialmente alla massimizzazione della propria utilità. Deve, semmai, tener conto, con "obbligazione" etica (Sen, 2006, p. 61), degli esiti dell'azione in un contesto di sana interdipendenza, avendo considerazione delle progettualità realizzative di ciascuno. Ne consegue che l'appellarsi agli altri per ampliare le possibilità effettive dell'azione ed esercitare il diritto a un'agentività sostanziale, liberata dalle sole e pervicaci pressioni produttive, sia finalizzato alla co-costruzione di un senso dell'agire capace di includere i vissuti coinvolti e le progettualità in parola entro orizzonti extra-prestazionali. Detto altrimenti, urge affidarsi a una riflessività collettiva e circolare su contesto dell'azione, oggetto dell'azione, azione e relazioni umane in grado di far con-versare le esperienze e dipanare una significazione mediata indirizzata a rispondere – ecco l'impegno respons-abile – anche alle domande corporeo-sensoriali, emotivo-affettive, etico-morali, apprenditive, simboliche e di significato umano che sgorgano lecitamente dall'azione-in-relazione all'interno di un luogo-di-relazioni. Il risultato ottenibile coincide con una "conoscenza sapienziale" in fieri (Donati, 2021, p. 23) che supporta le dinamiche produttive mentre nutre il progresso in umanità prendendo le mosse dalla significatività apprenditiva ed educativa del confronto aperto con l'altro. La meta ottenibile, invece, è quella di una comunità auto-educante, aiutata a farsi tale da una consulenza pedagogica di "cura delle persone" (Balloi, Crespi e Premoli, 2021).

Anni addietro, Bocca (1999, pp. 108-109; 2000, pp. 123-124; 2003, pp. 72-73), mutuando da Ricoeur, auspicava che l'impresa potesse diventare un'istituzione giusta, "permeata di una giustizia distributiva che tutti riconosce e valorizza" e che garantisce a tutti "oggettive condizioni di espressione personale, cosicché ciascuno si collochi rispetto agli altri, al loro 'volto', come altri se stessi". Un'istituzione, inoltre, che, nella libertà

dialogica, assicura la manifestazione della singolarità umana e il rinvenimento del “proprio specifico come ‘sé’”. Allora come ora, il reciproco riconoscimento umano e la valorizzazione personale/interpersonale, non ridotta a semplice messa a valore, continuano a essere i pilastri su cui poggia l'intervento pedagogico affinché l'io non si appiattisca su un sé mercificato, ma fiorisca in un sé integralmente allevato e formato da relazioni etico-educative.

Riferimenti bibliografici

- Alici L. (2021). La relazione, questa sconosciuta. In P. Donati, L. Alici e G. Gabrielli, *Beni relazionali. La conoscenza che accomuna*. Milano: FrancoAngeli, pp. 67-103.
- Balloi C., Crespi D. e Premoli S. (a cura di) (2021). *Prendersi cura delle persone e dell'azienda. La consulenza organizzativa tra identità, cultura e apprendimento*. Milano: FrancoAngeli.
- Bazzicalupo L. (2013). *Dispositivi e soggettivazioni*. Milano-Udine: Mimesis.
- Bellingreri A. (2015). *Imparare ad abitare il mondo. Senso e metodo della relazione educativa*. Milano: Mondadori.
- Bocca G. (1999). *La produzione umana. Studi per un'antropologia del lavoro*. Brescia: La Scuola.
- Bocca G. (2000). *Pedagogia della formazione*. Milano: Guerini.
- Bocca G. (2003). La “cultura del lavoro” per una diversa formazione. In G. Bocca (a cura di), *Cultura e lavoro. Linee teoriche ed evidenze empiriche*. Milano: Vita e Pensiero.
- Briggs J. (2021). *Why Isn't Labor Force Participation Recovering?*, Goldman Sachs-U.S. Daily, 11/11/2021, disponibile presso: <https://www.gspublishing.com/content/research/en/reports/2021/11/12/4f72d573-c573-4c4b-8812-1d32ce3b973e.html#>, ultima consultazione 2/11/2022.
- Buccolo M. (2022). Resilienza, agilità emotiva e lavoro ibrido: nuovi scenari della formazione nelle organizzazioni. In A. Galimberti e A. Muschitiello (a cura di), *Pedagogia e lavoro: le sfide tecnologiche*. Fano: Aras, cds.
- Casulli S., d'Aniello F. e Polenta S. (2019). *Consumi precari e desideri inariditi. L'educazione al tempo del neoliberalismo*. Fano: Aras.
- Chicchi F. (2022). Neoliberalizzazione e soggetto in frammenti. In F. Chicchi e A. Simone, *Il soggetto imprevisto. Neoliberalizzazione, pandemia e società della prestazione*. Milano: Meltemi, pp. 45-69.
- Chicchi F. e Simone A. (2017). *La società della prestazione*. Roma: Ediesse.
- Chiosso G. e Grassi O. (2021). Oltre l'egemonia del cognitivo. In G. Chiosso, A.M. Poggi e G. Vittadini (a cura di), *Viaggio nelle character skills. Persone, relazioni, valori*. Bologna: Il Mulino, pp. 23-42.
- Coin F. (2021). *Le “Grandi Dimissioni” contro la cultura tossica del lavoro che lacera l'esistenza e deteriora la salute di milioni di persone*, 7/12/2021, disponibile presso <https://www.valigiablu.it/grandi-dimissioni-lavoro/>, ultima consultazione 2/11/2022.

- Costa M. (2019). *Formatività e lavoro nella società delle macchine intelligenti. Il talento tra robot, I.A. ed ecosistemi digitali del lavoro*. Milano: FrancoAngeli.
- d'Aniello F. (2022). Behind and beyond the Great Resignation: A pedagogical viewpoint. *Education Sciences & Society*, 1: 329-346.
- Dardot P. e Laval C. (2013). *La nuova ragione del mondo. Critica della razionalità neoliberista*. Roma: DeriveApprodi.
- Dato D. e Cardone S. (2018). *Welfare manager, benessere e cura*. Milano: FrancoAngeli.
- De Smet A., Dowling B., Mugayar-Baldocchi M. e Schaninger B. (2021). 'Great Attrition' or 'Great Attraction'? *The choice is yours*, disponibile presso: <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/great-attrition-or-great-attraction-the-choice-is-yours>, ultima consultazione 2/11/2022.
- Donati P. (2021). L'unità del sapere: la conoscenza come bene comune relazionale. In P. Donati, L. Alici e G. Gabrielli, *Beni relazionali. La conoscenza che accomuna*. Milano: FrancoAngeli, pp. 13-66.
- Floridi L. e Cabitza F. (2021). *Intelligenza artificiale. L'uso delle nuove macchine*. Milano: Bompiani.
- Fondazione Lavoroperlapersona (2021). *Gli atteggiamenti verso il lavoro della Generazione Z*, disponibile presso: <https://ricerca.lavoroperlapersona.it/lavorogenz/>, ultima consultazione 2/11/2022.
- Foucault M. (2005). *Nascita della biopolitica. Corso al Collège de France (1978-1979)*. Milano: Feltrinelli.
- Fumagalli A. (2015). Precarious condition: a challenge for new forms of struggle. *Institute for New Economic Thinking*, 1: 1-29.
- Gabrielli G. (2021). Il lavoro e la sua organizzazione: uno sguardo relazionale. In P. Donati, L. Alici e G. Gabrielli, *Beni relazionali. La conoscenza che accomuna*. Milano: FrancoAngeli, pp. 104-139.
- Glucksmann A. (2010). Une crise post-moderne. *Politique Internationale*, 126, disponibile presso: <https://politiqueinternationale.com/revue/n126/article/une-crise-post-moderne>, ultima consultazione 1/11/2022.
- Han B.-C. (2017). *L'espulsione dell'altro*. Milano: nottetempo.
- Hessen S. (1954). *Pedagogia e mondo economico*. Roma: Avio
- IBM-Institute for Business Value (2021). *What employees expect in 2021. Engaging talent in the shadow of COVID*, disponibile presso: <https://www.ibm.com/downloads/cas/5BWJYEKZ>, ultima consultazione 2/11/2022.
- Lacan J. (2006). *Dei Nomi-del-Padre* seguito da *Il trionfo della religione*. Torino: Einaudi.
- Lazzarato M. (2013). *Il governo delle disuguaglianze. Critica dell'insicurezza neoliberista*. Verona: ombre corte.
- Lordon F. (2015). *Capitalismo, desiderio e servitù. Antropologia delle passioni nel lavoro contemporaneo*. Roma: DeriveApprodi.
- Mari G. (2019). *Libertà nel lavoro. La sfida della rivoluzione digitale*. Bologna: Il Mulino.
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Banca d'Italia e Anpal (2021). *Il Mercato del lavoro: dati e analisi. Le comunicazioni obbligatorie*, novembre

- 2021, disponibile presso: <file:///Users/user1/Downloads/MLPS-Bankitalia-Nota-n-6-novembre-2021-1.pdf>, ultima consultazione 2/11/2022.
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Banca d'Italia e Anpal (2022). *Il Mercato del lavoro: dati e analisi*, gennaio 2022, disponibile presso: <file:///Users/user1/Downloads/MLps-Bancaditalia-Anpal-nota-gennaio-2022-1.pdf>, ultima consultazione 2/11/2022.
- Mortari L. (2015). *Filosofia della cura*. Milano: Raffaello Cortina.
- Pestalozzi J.H. (1974). *Popolo, lavoro, educazione*. Firenze: La Nuova Italia.
- Recalcati M. (2011). *Cosa resta del padre? La paternità nell'epoca ipermoderna*. Milano: Raffaello Cortina.
- Sen A.K. (2001). *Lo sviluppo è libertà. Perché non c'è crescita senza democrazia*. Milano: Mondadori.
- Sen A.K. (2006). *Scelta, benessere, equità*. Bologna: Il Mulino.
- U.S. Bureau of Labor Statistics (2022). *Economic News Release*, 1/2/2022, disponibile presso: <https://www.bls.gov/news.release/jolts.toc.htm>, ultima consultazione 2/11/2022.